



แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ
MANAGEMENT GUIDELINES FOR SUPPLEMENTARY VOCATIONAL COURSES OF THE
COMMUNITY LEARNING CENTERS IN NORTHERN THAILAND



ภาคภัททิ์ พุ่มพวง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

MANAGEMENT GUIDELINES FOR SUPPLEMENTARY VOCATIONAL COURSES OF THE
COMMUNITY LEARNING CENTERS IN NORTHERN THAILAND



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(M.Ed.(Educational Administration))
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ
ของ
ภาคภัททิย์ ฟู่มพวง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก	 ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทวี ศุภดิษฐ์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์)
	 กรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชไมพร ดิษฐาพร)

ชื่อเรื่อง	แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ
ผู้วิจัย	ภาคภักติก์ พุ่มพวง
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริม ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตรด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารจัดการ และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดการด้านความยั่งยืน การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และการประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้

คำสำคัญ : แนวทางการบริหารจัดการ, หลักสูตรอาชีพเสริม, ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

Title	MANAGEMENT GUIDELINES FOR SUPPLEMENTARY VOCATIONAL COURSES OF THE COMMUNITY LEARNING CENTERS IN NORTHERN THAILAND
Author	PRAKAPAT PHUMPHUANG
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Jantararat Phutiar

This research aims to propose management strategies for supplementary vocational courses at community learning centers in Northern Thailand. Using a qualitative approach, data were gathered through in-depth interviews with nine key informants. The findings reveal that these management strategies consist of two main components: 1) Managing the supplementary vocational curriculum, including Man management, Materials management , Money management , and Management ; and 2) Key success factors in curriculum management, which involve analyzing labor market demands, adopting sustainability practices, fostering collaboration with stakeholders from all sectors, and evaluating and monitoring learning outcomes.

Keyword : Guidelines for Management, Supplementary Vocational Courses, Community Learning Centers in Northern Thailand

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาสูง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์คือปริญญานิพนธ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร คณะกรรมการพิจารณาและสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดทำ ปริญญานิพนธ์ให้ถูกต้อง และมีคุณภาพ ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรามรณกร กรุณาเป็นประธานคณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านดังปรากฏนามในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ให้ความกรุณา ในการให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวเป็นอย่างสูงที่คอยเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุกด้านด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษารุ่นที่ 27 ที่คอยช่วยเหลือเป็นกำลังใจให้กันและกัน ทำให้ปริญญานิพนธ์นี้ประสบผลสำเร็จด้วยดี และขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เป็นกำลังใจอีกหลายท่านที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้

ภคัททิกี พุ่มพวง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์.....	6
ประโยชน์และความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรอาชีพเสริม	17
1.1 ความหมายและความสำคัญของหลักสูตรอาชีพเสริม	17
1.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรอาชีพเสริม.....	19
1.3 องค์ประกอบของหลักสูตรอาชีพเสริม	20
1.4 การดำเนินหลักสูตรอาชีพเสริม.....	21
1.5 การวัดและประเมินผลหลักสูตรอาชีพเสริม.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	24

2.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการ	24
2.2 กระบวนการบริหารจัดการ	26
2.3 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ	29
แนวคิด ทฤษฎี วงจร PDCA.....	35
3.1 การบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA	36
แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน	40
4.1 ความหมายของชุมชน	40
4.2 องค์ประกอบของชุมชน.....	40
4.3 ภารกิจหน้าที่ของชุมชน	44
แนวคิดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน.....	45
5.1 ความหมายศูนย์การเรียนรู้ชุมชน.....	45
5.2 หลักการสำคัญของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน.....	46
5.3 ภารกิจของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน.....	47
5.4 องค์ประกอบศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	50
5.5 ลักษณะของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน.....	53
5.7 แนวทางและขั้นตอนการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	56
5.8 บริบทของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ภาคเหนือ	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
6.1 งานวิจัยในประเทศ.....	61
6.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	78
การกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	78
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	79

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	79
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
ผลการสังเคราะห์ข้อมูล	82
1.การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ	83
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ	99
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	104
สรุปผลการวิจัย.....	104
อภิปรายผลการวิจัย	112
ข้อเสนอแนะ	118
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก.....	124
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	125
ภาคผนวก ข หนังสือรับรองจริยธรรม.....	129
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการเก็บข้อมูลวิจัย.....	132
ประวัติผู้เขียน.....	137

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	11
ภาพประกอบ 2 การบริหารหลักสูตรด้านบุคลากร (Man)	106
ภาพประกอบ 3 การบริหารหลักสูตรด้านทรัพยากร (Materials)	107
ภาพประกอบ 4 การบริหารหลักสูตรด้านงบประมาณ (Money)	108
ภาพประกอบ 5 การบริหารหลักสูตรด้านการบริหารจัดการ (Management)	109
ภาพประกอบ 6 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์ การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ	110
ภาพประกอบ 7 แสดงแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ภาคเหนือ	111

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทุกช่วงวัย โดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้และทักษะที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลาย ตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต ส่งเสริมด้านการศึกษาอย่างเสมอภาคเข้าสู่ชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะโดยเฉพาะในชุมชน หรือท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานอาชีพเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พุทธศักราช 2566-2570 ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2564) มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2542 โดยมีเป้าหมายในการปรับปรุงการบริหารและจัดการเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้นตามมาตรา 8 ซึ่งได้กำหนดให้มีการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน โดยเน้นให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ตามมาตรา 12 ได้กำหนดสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ครอบคลุมทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงบุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ ทั้งนี้การจัดการศึกษาดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของกระทรวง เพื่อมุ่งสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง (A Lifelong Learning Society) ที่ทำให้ทุกคนในสังคมได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปพัฒนาในการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้แก่ตนเองและครอบครัว (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2564)

จากแนวทางการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2542 มีความสอดคล้องโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงานที่จะมุ่งเน้นพัฒนาแรงงานเพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาแรงงานให้มีทักษะพื้นฐาน เป็นแรงงานฝีมือ และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบและผู้ประกอบอาชีพอิสระมีมาตรฐานฝีมือในระดับสากล โดนมุ่งพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตาม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พุทธศักราช 2545 บัญญัติให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือให้ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน นำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไปใช้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ซึ่งดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือในกระบวนการทดสอบ และเพื่อให้มั่นใจได้ว่ากระบวนการทดสอบมีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ ส่งผลให้เกิดการยอมรับในระดับสากล (กระทรวงมหาดไทย, 2561)

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พุทธศักราช 2545 ให้ความหมายของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความทักษะ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skilled) และ 3) ทักษะ (Attitude การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พุทธศักราช 2545 เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานในกระบวนการพัฒนากำลังแรงงานหรือพัฒนาระบบการจ้างงานทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พุทธศักราช 2545 มาตรา 22 และ 23 ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขาอาชีพต่าง ๆ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการ) เพื่อให้คำแนะนำ เตรียมการ ควบคุมและตรวจผลการทดสอบ ซึ่งดำเนินการทดสอบโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2542 ส่งผลให้มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ ซึ่งทำหน้าที่เป็นสถานที่ให้การศึกษาที่หลากหลายหน่วยงานนอกกระบวนการโรงเรียนเป็นผู้จัดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 18 การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เหล่านี้มุ่งเน้นการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งหวังให้สามารถยกระดับคุณภาพของประชากร ผ่านแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองและการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ที่สามารถปรับตัวต่อการ

เปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมั่นคงในอนาคต

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูลและความรู้ที่สำคัญของชุมชน โดยมีเป้าหมายหลักในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้สำหรับประชาชน ภายในศูนย์นี้เป็นสถานที่ที่เปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สืบทอดภูมิปัญญา วัฒนธรรม ค่านิยม และเอกลักษณ์เฉพาะของชุมชน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งบริการที่ครอบคลุมด้านต่าง ๆ ของชุมชน การกิจกรรมที่จัดขึ้นในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะเน้นไปที่ความต้องการของชุมชนเป็นหลัก โดยมุ่งเน้นให้กระบวนการเรียนรู้นั้นสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการพึ่งพาตนเองและสร้างความเข้มแข็งภายในชุมชน อีกทั้งยังช่วยให้ชุมชนสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน โดยเป็นศูนย์การเรียนรู้ของประชาชน ที่ดำเนินการโดยประชาชน และเพื่อประชาชน (กระทรวงมหาดไทย, 2007) ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนหลายแห่งทั่วประเทศรวมถึงจังหวัดเชียงใหม่จึงมีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่กระจายอยู่ทั่วทุกอำเภอ

จากรายงานการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ภาคเหนือ พบว่า การจัดการศึกษาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักส่งเสริมการเรียนรู้ในเขตภาคเหนือ นั้น มีการพัฒนาหลักสูตรอาชีพระยะสั้นให้กับประชาชนในท้องถิ่นตามแต่บริบทของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นจำนวนหลายหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ อีกทั้งยังมีการระดมทรัพยากรสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นเพื่อจัดทำหลักสูตรอาชีพเสริมให้กับผู้รับบริการไม่ว่าจะเป็นปราชญ์ชาวบ้าน ผู้เชี่ยวชาญเพื่อส่งเสริมการมีรายได้และอาชีพให้กับผู้รับบริการ ทั้งนี้ในการจัดการทำรายงานสรุปการดำเนินงานการพัฒนาอาชีพเสริมให้กับผู้รับบริการในเขตพื้นที่พบว่า ผู้มารับบริการพัฒนาอาชีพเสริมนั้นยังมีจำนวนน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลายปัจจัยทั้งการบริหารงานและการจัดการหรือหลักสูตรไม่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเชียงใหม่ 2566 พบว่า ปัญหาการจัดการการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ โดยเฉพาะในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภายใต้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ แม้จะมีการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของพื้นที่และมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต แต่การจัดการศึกษายังคงไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานระดับพื้นฐานและแรงงานฝีมือ ซึ่งยังคงขาดแคลน แม้ว่าจะมีอัตราการว่างงานที่สูงในประชากรกลุ่มอื่นก็ตาม การบริหาร

จัดการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐยังเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การศึกษาเหมาะสมกับประชาชนและตอบโจทย์ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในมิติการพัฒนาด้านเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพ ของภาค การผลิต และคุณภาพ สินค้า การลงทุนในปัจจุบันสนับสนุนต่าง ๆ เช่น โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษา การฝึกอบรม แรงงาน และประสิทธิภาพตลาดแรงงาน แม้ว่าประเทศไทยจะพัฒนาปัจจัยสนับสนุนเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงมีปัญหาเรื่องการใช้ทรัพยากรและการยกระดับตลาดแรงงานที่ยังไม่ทัดเทียมกับหลายประเทศที่พัฒนาแล้ว งานวิจัยของ สิตาภา เกื้อคลัง (2561) กล่าวถึง การดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่อยู่ภายใต้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญหลายด้าน ซึ่งรวมถึงบุคลากรทางการศึกษา การสนับสนุนจากชุมชน ตลอดจนทรัพยากรทางการเงินและอุปกรณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังต้องมีการสนับสนุนจากสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอใน การทำงานของบุคลากรในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยความสำเร็จของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับความร่วมมือจากภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการทำงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ซึ่งทุกฝ่ายต้องมีเป้าหมายร่วมกันและเรียนรู้การทำงานไปพร้อมกัน ทั้งในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และด้านวิชาการ เพื่อบรรลุเป้าหมายของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ซึ่งจะช่วยให้การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นไปตามเป้าประสงค์และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หนึ่งฤทัย มั่นคง และคณะ (2562) ยังพบว่าการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยใช้ระบบการบริหารจัดการ 4Ms ซึ่งเน้นบทบาทของ ผู้บริหารและบุคลากรในการร่วมมือกับชุมชนในการบริหารจัดการในด้านการบริหารและด้านการจัดการศึกษา ประกอบด้วด้านทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการทรัพยากร ให้ทางการศึกษามีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

จากวิสัยทัศน์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนา ศักยภาพของแรงงานทุกระดับให้มีผลิตภาพสูงและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงก้าวทันเทคโนโลยี 4.0 นั้น พันธกิจสำคัญที่กำหนดไว้มี 4 ด้าน ได้แก่ 1. การยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้รับการยอมรับในระดับสากล 2. พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง 3. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน และ 4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2565)

สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ได้ทำการสำรวจด้านการศึกษา พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษา โดยมีผู้ที่จบต่ำกว่าประถมศึกษาอยู่ 143,364 คน (ร้อยละ 22.76) ระดับประถมศึกษา 137,589 คน (ร้อยละ 21.84) และไม่มีการศึกษา 99,569 คน (ร้อยละ 15.81) นอกจากนี้ ยังพบว่าในทุกระดับการศึกษา ตำแหน่งงานว่างมีมากกว่าผู้สมัครงาน ยกเว้นระดับปริญญาตรีที่มีผู้สมัครงานมากกว่าตำแหน่งงานว่างอย่างชัดเจน สะท้อนว่าตลาดแรงงานต้องการแรงงานในระดับ ปวช., ปวส., และอนุปริญญา มากกว่าปริญญาตรี ดังนั้น การผลิตแรงงานในระดับ ปวช., ปวส., และอนุปริญญาจึงควรเร่งดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมทางการศึกษา เพื่อให้เยาวชนเห็นคุณค่าของการศึกษาระดับนี้ ซึ่งจะช่วยให้มีโอกาสนำไปใช้ในการหางานได้ง่ายขึ้น โดยที่ผ่านมาเยาวชนมักให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีสูง เมื่อไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่มี จึงนำไปสู่การทำงานต่ำกว่าระดับการศึกษาที่ได้รับ (สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่, 2566) กระบวนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาตรา 5 เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีประโยชน์ต่อสถานประกอบการในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ อีกทั้งยังช่วยให้แรงงานสามารถรับรู้ถึงระดับทักษะของตนเอง และพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงานที่มี การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่เพียงแต่ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะและทัศนคติที่เหมาะสม แต่ยังช่วยให้แรงงานสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ และได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญรัฐ สัจจะประเมษฐ์ (2566) กล่าวว่า ทักษะฝีมือและทัศนคติที่เหมาะสมต่อการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้แรงงานสามารถประเมินความสามารถและข้อบกพร่องของตนเองได้ ซึ่งสิ่งนี้จะช่วยในการกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน โดยแรงงานที่ผ่านการทดสอบหรือผ่านการอบรมในหลักสูตรอาชีพแรงงานนั้น สามารถส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย สามารถเข้าแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่มาความสำคัญ และปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการที่จะศึกษาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ นอกจากจะได้เป็นแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ และเป็นแนวทางการบริหารงานองค์กรในฐานะเป็นหน่วยงานที่อยู่

ใกล้ชิดกับชุมชนและเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในแต่ศูนย์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของตนเองให้เกิดการบริหารงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การทำงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทำงานได้ตรงตามความต้องการของชุมชน และเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในการยกระดับ มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนในอนาคตให้มีความพร้อมในการแข่งขันและรองรับเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และส่งเสริมการมีอาชีพของประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีคำถามหลักดังนี้

แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

ประโยชน์และความสำคัญของการวิจัย

แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ครั้งนี้ ผลการวิจัยจะทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร การกำกับติดตาม และประเมินผล การสรุปผลการดำเนินงานและการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตร จะเป็นประโยชน์ต่อคณะกรรมการผู้บริหาร ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริม สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในศูนย์การเรียนรู้สามารถบริหารหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมศูนย์การเรียนรู้ภาคเหนือ ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หรือสถานศึกษาต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริม สนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสามารถบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ มีแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมในการจัดการศึกษา

3. สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาคเหนือสามารถนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายแผนการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุน และอำนวยความสะดวก ในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ โดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการ 4Ms Singh และ Sharma (2562) ได้แก่

- 1) ด้านการบริหารบุคคล
- 2) ด้านการบริหารงบประมาณ
- 3) ด้านการบริหารทรัพยากร และ
- 4) ด้านการบริหารจัดการ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ตามแนวทางของ Miles and Huberman โดยมีการแบ่งชั้นตามคุณสมบัติเฉพาะ และกำหนดขนาดตัวอย่างของแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลของ Nastasi and Schensul (ประไพพิมพ์ สุทธิสินนนท์, 2559) ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 ท่าน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับตำบลขึ้นไป และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริม จำนวน 2 ท่าน

2. ประธานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัด ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริม จำนวน 3 ท่าน

3. รองประธานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัดศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมจำนวน 2 ท่าน

4. ครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับตำบลขึ้นไป และมีวิทยฐานะชำนาญการ หรือปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างาน ประจำงานหลักสูตร และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมจำนวน 2 ท่าน

โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 40-60 นาทีต่อคน และมีการบันทึกเสียงในระหว่างสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้แจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบล่วงหน้า ทั้งนี้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจนกว่าจะได้ข้อมูลที่อิ่มตัว (Data saturation) โดยไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ เพื่อนำประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรอาชีพเสริม

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องของนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของทิตแมนและโอฮารา อ้างอิงในสถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคกลาง (2555) และ นักวิชาการ อาทิ ทาบา (Taba Hilda, 1962), ไทเลอร์ (Tyler Ralph, 1971), กู๊ด (Good Carter v, 1973) , ออร์นสไตน์ และฮันกินส์ (Ornstein & Hunkins, 2004), อ้อมใจ วงษ์มณฑา และคณะ (2560), ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561) ,ชวลิต ชูกำแหง (2561), เรณู บุญเสริม (2561), ปฏิภาณ ตระการ (2561), เชี่ยวชาญ ดวงใจดี (2561), กมลฉัตร กล่อมอิม (2562), สมคิด บางโม (2553), วันทนา เนาว์วัน (2548) ,Bataeva E.V. (2019), Dwi Jatmoko, et al. (2023), Jaedun, A., et al. (2024) พบว่า หลักสูตรอาชีพเสริมในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นการสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับทุกคน โดยเน้นการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมทักษะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดหลักสูตรอาชีพเสริมให้ทันสมัยมากขึ้น สอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีที่ทันสมัย นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกทักษะ

และวิชาที่สนใจ พร้อมกับการบูรณาการความรู้จากหลายสาขา เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ตามความเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ Singh S. & Sharma R. K. (2562) ได้สรุปรูปแบบการบริหารจัดการ 4M's โดยละเอียดออกมา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารบุคคล 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารทรัพยากร และ 4) ด้านการบริหารจัดการ และ แนวคิดของ หนึ่งฤทัย มั่นคงและคณะ (2562) สมเดช มุ่งเมือง (2560), ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2563) ได้อธิบาย รูปแบบการบริหารจัดการ 4M's คือแนวคิดที่แบ่งการจัดการออกเป็นสี่ด้านหลักเพื่อให้กระบวนการดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ 1) ด้านการบริหารบุคคล หมายถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการวางแผนบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถและศักยภาพที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร 2) ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดการงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการ การวางแผนงบประมาณที่เหมาะสมจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด และสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายให้มีความคุ้มค่า 3) ด้านการบริหารทรัพยากร หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการ เช่น อุปกรณ์ และเทคโนโลยี จำเป็นต้องได้รับการจัดการและควบคุมคุณภาพอย่างเหมาะสม เพื่อให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การกำหนดวิธีการทำงาน การวางแผน และการควบคุมกระบวนการทั้งหมดให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด การวางแผนงานที่ดี และการใช้วิธีการทำงานที่เหมาะสมจะช่วยให้กระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการปรับปรุงกระบวนการอย่างสม่ำเสมอจะช่วยลดความสูญเสียเปล่าและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

3. แนวคิด ทฤษฎี วงจรคุณภาพ PDCA

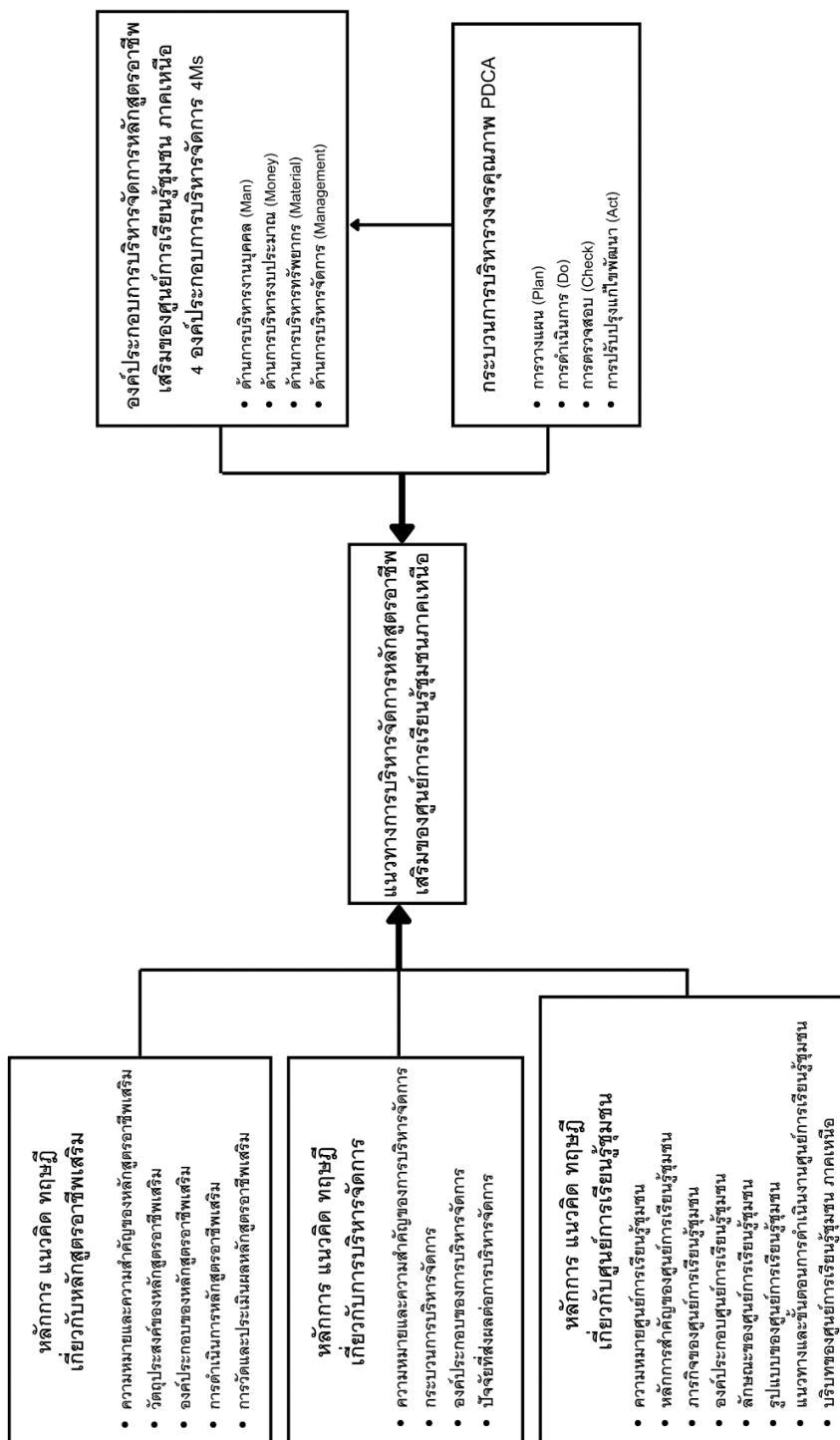
ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ ธนายุทธ สิริรัตนานนท์ (2561), วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2550), สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2554), กระทรวงศึกษาธิการ (2558) อุทัย บุญประเสริฐ (2545) ได้อธิบายว่า การบริหารงานอย่างมีคุณภาพนั้นช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความน่าเชื่อถือในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร ซึ่งแนวทางการบริหารนี้ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบผลการดำเนินงาน (Check) และการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Act) กระบวนการเหล่านี้คือหลักการพื้นฐานในการแก้ปัญหาในปัจจุบัน วงจร PDCA เริ่มจากการวางแผน (Plan) จนถึงการ

ปรับปรุงการทำงาน (Act) โดยหมุนวนอย่างต่อเนื่องในแต่ละรอบ ซึ่งจะช่วยสร้างมาตรฐานใหม่ และยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.แนวคิดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (2565), สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563), กรมการพัฒนาชุมชน (2561), UNESCO (2018) ได้อธิบายว่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หมายถึงสถานที่ที่รวบรวมความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้ามาเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นศูนย์กลางสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้และส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต โดยเปิดโอกาสให้ผู้คนได้เรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ถ่ายทอด วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ค่านิยม และเอกลักษณ์ของชุมชน นอกจากนี้ยังเป็นสถานที่ให้บริการชุมชนในหลายด้าน เช่น การจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการเรียนรู้ของชุมชน โดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น ทำให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้และทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงเป็นศูนย์กลางที่ชุมชนจัดการและบริหารเพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงความเกี่ยวข้องดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางการบริหารจัดการ หมายถึง วิธีการหรือขั้นตอนต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้น เพื่อช่วยในการวางแผน การจัดระเบียบ การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมการดำเนินงานขององค์กรหรือโครงการ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งไว้ในบริบทของการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน แนวทางการบริหารจัดการอาจรวมถึงการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ การกำกับดูแลและประเมินผลการเรียนการสอน การจัดการปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

หลักสูตรอาชีพเสริม หมายถึง การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบการฝึกทักษะอาชีพที่มีสมรรถนะอย่างน้อยหนึ่งหน่วยสมรรถนะและมีระยะเวลาในการเรียนไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมงที่ได้พัฒนาหลักสูตร และอนุมัติหลักสูตร โดยศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ หรือเพิ่มโอกาสในการทำงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของชุมชน และตลาดแรงงานในพื้นที่ของชุมชน เป็นต้น

การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริม หมายถึง กระบวนการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะวิชาชีพให้กับผู้เรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม มีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งนี้ยังรวมถึงการจัดการทรัพยากร เช่น บุคลากรผู้สอน งบประมาณ สื่อการเรียนการสอน และการพัฒนาระบบประเมินผลที่เหมาะสมกับความสามารถและสมรรถนะของผู้เรียน

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หมายถึง สถานที่รวบรวมองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อถ่ายทอดให้แก่ประชาชน เป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต และบริการชุมชนด้านต่าง ๆ เป็นศูนย์ของประชาชน ที่ดำเนินการโดยประชาชน และเพื่อประชาชน ที่จะก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในแต่ละเขตพื้นที่ในเขตภาคเหนือ

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ หมายถึง สถานที่ในการจัดการศึกษา การฝึกอบรม และกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้กับสมาชิกในชุมชนจัดตั้งขึ้นในภูมิภาค ภาคเหนือของประเทศไทย ที่สังกัดอยู่ในการกำกับ ดูแล และติดตามของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินงานของ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ตามรูปแบบการบริหารจัดการ 4Ms ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1.ด้านการบริหารบุคคล หมายถึง เป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลใน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน รวมถึงการพัฒนาและฝึกอบรมผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มี ทักษะและความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับเนื้อหาของหลักสูตรอาชีพเสริม การฝึกอบรมอย่าง ต่อเนื่องยังช่วยให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีและวิธีการสอนสมัยใหม่มาใช้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

2.ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง การวางแผนและจัดการ ทรัพยากรทางการเงินอย่างมีระบบ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์ เรียนรู้ การบริหารงบประมาณนี้ต้องมีการจัดทำบัญชีอย่างถูกต้องและโปร่งใส เพื่อความสะดวกใน การชี้แจงและตรวจสอบ รวมถึงการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพในการสนับสนุนสื่อการสอนและสิ่ง อำนวยความสะดวกอื่น ๆ

3.ด้านการบริหารทรัพยากร หมายถึง การจัดการสื่อการสอน วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ ที่ใช้ในกระบวนการเรียนรู้ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยต้องมีการ วางแผนและบริหารทรัพยากรให้เหมาะสมกับเนื้อหาของหลักสูตรและความต้องการของ ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ศูนย์เรียนรู้ควรจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนทั้งครู และผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้และฝึกทักษะที่จำเป็นใน ชีวิตประจำวัน

4.ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง เป็นการประเมินผลการดำเนินงาน ของหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และตลาดแรงงาน การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและเนื้อหาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องจะ ช่วยให้หลักสูตรอาชีพเสริมมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในระยะยาว การบริหารจัดการในส่วนนี้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาคุณภาพและตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป

ผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หมายถึง บุคคลหรือคณะบุคคลที่มีบทบาทและ หน้าที่ในการกำกับดูแล บริหารจัดการ และควบคุมการดำเนินงานทั้งหมดของศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน โดยมีเป้าหมายหลักในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการ และพัฒนาการของชุมชน บทบาทของผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชนครอบคลุมถึงการวางแผน การ จัดสรรทรัพยากร การพัฒนาหลักสูตรอาชีพเสริม การประเมินผลการดำเนินงาน และการสร้าง ความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ภายในชุมชน รวมถึงการจัดการด้านบุคลากรและการดูแลความ

เป็นระเบียบเรียบร้อยของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะต้องมีความเข้าใจในบริบทของชุมชน และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เรียนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครูผู้สอนและบุคลากรในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการสอน ถ่ายทอดความรู้ และฝึกอบรมให้กับผู้เรียนในหลักสูตรหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชน รวมถึงบุคลากรที่มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ เช่น การจัดการด้านการบริหาร การจัดหาและดูแลทรัพยากร การสนับสนุนการเรียนการสอน และการให้บริการต่าง ๆ แก่ผู้เรียน

ผู้เรียน หมายถึง ประชาชนที่ได้ลงทะเบียนเรียนตามหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ โดยมีส่วนร่วมในการเรียนรู้หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ผู้เรียนในบริบทนี้อาจมีความหลากหลายทั้งในด้านอายุ พื้นฐานการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ วัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ หรือความสามารถเฉพาะด้านที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันหรืออาชีพได้ การเรียนรู้ของผู้เรียนอาจเกิดขึ้นในรูปแบบการเข้าร่วมชั้นเรียน การฝึกปฏิบัติ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความสามารถและสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับตนเองในด้านต่าง ๆ ของชีวิต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรอาชีพเสริม
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของหลักสูตรอาชีพเสริม
 - 1.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรอาชีพเสริม
 - 1.3 องค์ประกอบของหลักสูตรอาชีพเสริม
 - 1.4 การดำเนินการหลักสูตรอาชีพเสริม
 - 1.5 การวัดและประเมินผลหลักสูตรอาชีพเสริม
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการ
 - 2.2 กระบวนการบริหารจัดการ
 - 2.3 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ
3. แนวคิด ทฤษฎี วงจรคุณภาพ PDCA
 - 3.1 การบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA
 - 3.2 หลักการของวงจรคุณภาพงาน PDCA
4. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน
 - 4.1 ความหมายของชุมชน
 - 4.2 องค์ประกอบของชุมชน
 - 4.3 ภารกิจหน้าที่ของชุมชน
5. แนวคิดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
 - 5.1 ความหมายศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
 - 5.2 หลักการสำคัญของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
 - 5.3 ภารกิจของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
 - 5.4 องค์ประกอบศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
 - 5.5 ลักษณะของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
 - 5.6 รูปแบบของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

5.7 แนวทางและขั้นตอนการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

5.8 บริบทของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ภาคเหนือ

6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ



แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรอาชีพเสริม

1.1 ความหมายและความสำคัญของหลักสูตรอาชีพเสริม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคณะ (2536) ได้ให้ทัศนะ คำว่า "อาชีพเสริม" หมายถึงอาชีพที่ประกอบกันเป็นธุรกิจภายในครอบครัวที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะที่ต้องการฝึกฝนอบรมพอสมควร โดยผู้ประกอบการอาชีพเสริมหมายถึงผู้ประกอบการขนาดย่อมที่เป็นธุรกิจภายในครอบครัว

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคณะ (2536) กล่าวว่า อาชีพเสริมเป็นอาชีพที่ดำเนินการเองได้โดยลงทุนน้อยใช้ความคิดกำลังกายค่อนข้างมากเน้นการพึ่งตนเองคำว่าอาชีพอิสระมีครมหมายคล้ายกับอาชีพส่วนตัวธุรกิจขนาดย่อมเป็นต้น

อำนาจ แสงโนรี (2535) อธิบายว่า อาชีพเสริม หมายถึง ธุรกิจเป็นอิสระมีเอกชนเป็นเจ้าของดำเนินการโดยของตนเองไม่เป็นเครื่องมือของธุรกิจใดและไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลอื่นหรือธุรกิจอื่น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคณะ (2536) กล่าวว่า อาชีพเสริมหมายถึงอาชีพที่มีลักษณะดังนี้

- 1) เจ้าของกิจการไม่เป็นลูกจ้างหรือรับเงินเดือนจากนายจ้างแต่ได้รับค่าตอบแทนจากลูกค้า
- 2) เจ้าของกิจการเป็นผู้ลงมือกระทำเองในฐานะผู้ปฏิบัติงาน
- 3) มีผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานโดยจากการได้เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นรายชิ้น ก็ได้จำนวนไม่เกิน คนและใช้ทุนดำเนินการไม่เกิน 500,000 บาท

ยุพิน ประจวบเหมาะ (2531) ให้ความหมายว่า ผู้ประกอบอาชีพเสริม หมายถึง เจ้าของกิจการหรือผู้ที่ทำงานธุรกิจต่าง ๆ นอกเหนือไปจาก อาชีพลูกจ้าง พนักงานราชการ ที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างรายเดือนหรือรายวัน รวมถึงผู้ที่ช่วยครอบครัวประกอบธุรกิจและได้รับค่าตอบแทนจากเงินกำไร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคณะ (2536) ได้ให้ความหมายว่า บุคคลที่เป็นเจ้าของธุรกิจที่ประกอบอาชีพหารายได้เอง โดยไม่มีนายจ้างไม่อยู่ในฐานะลูกจ้างแต่เป็นรายตนเองเป็นเจ้าของกิจการและจะต้องปฏิบัติงานเองอาชีพที่มีผู้ช่วยปฏิบัติงานด้วยก็ได้อาชีพเสริมนับจะทวีความสำคัญมากขึ้นทั้งด้วยเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ และเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษา

เกษสณีย์ บำรุงจิตต์ และ ชญานนท์ กุลทลบุตร (2565) กล่าวว่า อาชีพเสริมคืออาชีพที่ประกอบขึ้นเป็นอาชีพที่ 2 รองจากอาชีพหลักและเป็นแหล่งรายได้เสริมเพิ่มเติมจากงานอาชีพหลักการประกอบอาชีพเสริมนั้นจะต้องไม่กระทบกับงานอาชีพหลักอาชีพเสริมนั้นจะประกอบเป็นธุรกิจหรือกิจการในรูปแบบใด ๆ ก็ได้ และจะต้องเป็นอาชีพที่เข้าไปเสริมจากรายได้หลักเท่านั้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2565) อาชีพเสริม หมายถึง งานที่บุคคลทำเพิ่มเติมจากงานประจำหรืออาชีพหลักของตน เพื่อสร้างรายได้เพิ่มเติมหรือพัฒนาทักษะส่วนบุคคล อาชีพเสริมสามารถรวมถึงงานที่ทำในเวลาว่างหรือโครงการส่วนตัวที่ทำเพื่อความสนุกสนานหรือการพัฒนาส่วนบุคคล ตัวอย่างของอาชีพเสริมรวมถึงการทำงานอิสระในด้านต่าง ๆ

ปรีชา ตรีสุวรรณ. (2558) อาชีพเสริม คือ อาชีพที่เพิ่มช่องทางการทำเงิน หรือเพิ่มรายได้ให้กับผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้ว แต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จึงต้องหาช่องทางการทำเงินเพิ่ม แต่ คุณก็ต้องใช้เวลาของคุณที่มีอยู่ใน 1 วันคือ 24 ชั่วโมง เพิ่มขึ้นมาจากการทำ อาชีพเสริม ด้วยเช่นกัน

Jobsdb (2567) กล่าวถึง อาชีพเสริม (Second Job/Side Job/Side Hustle/Gig) หมายถึง งานที่บุคคลดำเนินการนอกเหนือจากงานหลักหรืออาชีพหลักของตนเอง เพื่อหารายได้เสริม พัฒนาทักษะส่วนบุคคล หรือตอบสนองต่อความหลงใหลและความสนใจพิเศษ อาชีพเสริมอาจรวมถึงงานที่ทำในเวลาว่าง โครงการส่วนตัว หรืองานอิสระที่มีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาและสถานที่ทำงาน โดยอาชีพเสริมมีความหลากหลายและสามารถปรับแต่งให้เข้ากับความสามารถ ความสนใจ และเวลาว่างของบุคคลนั้น ๆ ตัวอย่างของอาชีพเสริมรวมถึงการทำงานฟรีแลนซ์ การให้บริการทางด้านเทคนิค การขายสินค้าออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ การสอนหรือการให้คำปรึกษาในสาขาที่ตนเชี่ยวชาญ และการทำงานพาร์ทไทม์ในสถานที่ต่าง ๆ เช่น ร้านอาหาร ร้านค้าปลีก ร้านกาแฟ เป็นต้น ความต้องการที่จะมีอาชีพเสริมอาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ รวมถึงความต้องการเพิ่มรายได้ เป้าหมายทางการเงิน ความปรารถนาที่จะลองทำสิ่งใหม่ๆ หรือการต้องการความยืดหยุ่นและความอิสระในการทำงาน อาชีพเสริมยังเป็นวิธีที่ดีในการสร้างเครือข่าย พัฒนาทักษะใหม่ๆ และเสริมสร้างประสบการณ์ที่อาจเป็นประโยชน์ในอาชีพหลักหรือเส้นทางอาชีพในอนาคต

ไชยณัฐ สัจจะประเมษฐ์ (2566) ได้กล่าวถึง อาชีพเสริม เป็นอาชีพที่รองลงมาจากอาชีพประจำที่เสริมขึ้นมาเพื่อเพิ่มรายได้จนสามารถหาจุดที่สมดุลระหว่างชีวิต งานหลัก และงานเสริม โดยบางครั้งเปิดกว้างให้เราได้ลองทำอะไรใหม่ๆ ที่เราไม่เคยทำมาก่อน ได้พบ

เจอคนใหม่ๆ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เราไม่คุ้นเคย และบางครั้งอาจนำไปสู่สถานการณ์ที่เราคาดไม่ถึงได้ด้วย ดังนั้น อาชีพเสริม ไม่ใช่แค่ประสบการณ์และรายได้ แต่งานเสริมยังอาจช่วยพาให้ได้ไปรู้จักคนใหม่ๆ ที่นอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานในออฟฟิศ ที่เรามีโอกาสได้แลกเปลี่ยนกับเขาไม่ว่าจะอยู่ในฐานะพาร์ตเนอร์ ลูกค้า ซัพพลายเออร์ ฯลฯ ซึ่งพวกเขาเหล่านั้นอาจสอนเราในทางอ้อมให้เรา รู้จักธรรมชาติของมนุษย์ที่เราไม่ได้เจออยู่ทุกเมื่อเชื่อวัน หรือเขาก็สามารถสอนเราตรง ๆ ให้เรามีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น นี่ยังไม่แน่ว่าการรู้จักกันจะสร้างคอนเนกชันต่อไปเรื่อย ๆ ที่อาจจะเกื้อกูลกันต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรอาชีพเสริม

ในการเข้าร่วมหลักสูตรอาชีพเสริมทุกประเภทมีความจำเป็นต้องรู้วัตถุประสงค์ของหลักสูตรอาชีพเสริม ทั้งนี้เพื่อให้ทราบแนวทางในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมที่ชัดเจนนั้น จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งนักการศึกษา หลายคนได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

วันทนา เนาว์วัน (2548) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักในตนเองของแต่ละบุคคล
ตระหนักรู้ในตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของ ตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การ เข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพิ่มพูนทักษะการทำงานของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่ง หรือ หลายด้านก็ได้ เช่น การใช้อินเทอร์เน็ต

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงใจของแต่ละบุคคล อันจะท าให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคล หนึ่งๆ จะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคล นั้นก็มิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงมีความสำคัญ อย่างยิ่ง

สมคิด บางโม (2553) กล่าวถึง การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 4 ประการ เรียก ย่อๆ ว่า KUSA ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge : K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand : U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่น ทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติ อย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถ การขี่จักรยาน เป็นต้น

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude : A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชาต่อ เพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อ สถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน (รักงาน ไม่เบื่อไม่เซ็ง) ความกระตือรือร้น เป็นต้น

1.3 องค์ประกอบของหลักสูตรอาชีพเสริม

ฉัตรพงศ์ วัฒนจิรัฐ (2560) ได้พิจารณาองค์ประกอบสำคัญสำหรับการทำอาชีพเสริมในโครงการ K-Expert ว่า ผู้ที่กำลังมองหาอาชีพเสริมควรพิจารณา 3 องค์ประกอบ ได้แก่ “เวลาให้ ใจรัก ทักษะพร้อม” การจัดสรรเวลาเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่สำคัญ เพราะการมีอาชีพเสริมนั้นหมายถึงเรามีงานประจำที่ต้องทำควบคู่กันไปด้วย โดยทั่วไปต้องจัดสรรเวลาส่วนใหญ่ให้กับงานประจำ ทำให้เหลือเวลาว่างแค่ช่วงหลังเลิกงานถึงก่อนนอนและเวลาว่างในวันหยุดสุดสัปดาห์เท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับคนที่ต้องจัดการเรื่องส่วนตัวไปด้วย เช่น เรียนหนังสือ หรือดูแลครอบครัวแล้ว การเจียดเวลา来做อาชีพเสริมเป็นเรื่องที่ต้องคิดให้รอบคอบ และเหมาะสม

ไชยณัฐ สัจจะปรเมษฐ์ (2566) ได้กล่าวถึง อาชีพเสริม ว่าในการเริ่มอาชีพเสริมได้ โดยเริ่มจากความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีองค์ประกอบจาก

1. ทักษะและความสามารถ: ความสามารถพิเศษหรือทักษะที่คุณมี ซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อสร้างรายได้เสริม อาจเป็นทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์, การเขียน, การออกแบบ, การสอน ฯลฯ

2. ความชื่นชอบและงานอดิเรก: งานอดิเรกหรือกิจกรรมที่คุณชอบทำในเวลาว่างอาจกลายเป็นอาชีพเสริมได้ เช่น การถ่ายภาพ, การทำงานฝีมือ, หรือการเล่นดนตรี

3. เวลาและความยืดหยุ่น: ความสามารถในการจัดสรรเวลาเพื่อทำงานเสริมโดยไม่กระทบกับอาชีพหลักหรือกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตประจำวัน

Van Houtven, C. H., DePasquale, N., & Coe, N. B. (2020) กล่าวว่า อาชีพเสริมเปรียบเสมือน งานเสริม งานอดิเรก หรืองานที่ทำเป็นรายได้เสริม สิ่งสำคัญคือต้องพิจารณาถึงปัจจัยและข้อมูลเชิงลึกจากหลากหลายแหล่ง โดยองค์ประกอบในการจัดการและการประสบความสำเร็จในงานเสริมมีดังนี้

1.นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์: งานเสริมที่ประสบความสำเร็จมักต้องการความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อให้โดดเด่นในตลาดที่มีการแข่งขันสูง การค้นหาวิธีใหม่ๆ ในการนำเสนอคุณค่าสามารถช่วยดึงดูดและรักษาลูกค้าได้

2.ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะจากลูกค้า: การให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของลูกค้าและการค้นหาข้อเสนอแนะอย่างแข็งขันสามารถนำไปสู่การปรับปรุงบริการหรือสินค้าของคุณได้

3.การมีอยู่ในโลกดิจิทัลและการตลาดออนไลน์: ในยุคดิจิทัล การมีอยู่ออนไลน์ที่แข็งแกร่งเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงเว็บไซต์ที่มีความเป็นมืออาชีพ โปรไฟล์โซเชียลมีเดียที่ใช้ทำงานอยู่ และบางครั้งอาจมีแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซเพื่อเข้าถึงผู้ชมที่กว้างขึ้น

4.การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง: ภูมิทัศน์ของงานเสริมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อให้อยู่ในระดับที่เกี่ยวข้องและแข่งขันได้

5.ความเข้มแข็งและความมุ่งมั่น: การพบเจอท้าทายของงานเสริมเป็นเรื่องปกติ การมีความเข้มแข็งและความสามารถในการฝ่าฟันผ่านช่วงเวลาที่ยากลำบากเป็นกุญแจสำคัญสำหรับความสำเร็จในระยะยาว

1.4 การดำเนินหลักสูตรอาชีพเสริม

เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์และชญานนท์ กุลชลบุตร (2563) กล่าวว่า กระบวนการหรือการดำเนินการของหลักสูตรอาชีพเสริม แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1.การมีทัศนคติที่ดีและแรงจูงใจ: ขั้นแรกคือการที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพเสริม พร้อมกับได้รับแรงจูงใจที่มักมาจากครอบครัว เครือญาติ เพื่อน หรือบุคคลใกล้ชิด แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากความต้องการเพิ่มรายได้ เนื่องจากรายรับไม่เพียงพอจากรายจ่าย อันเป็นผลจากสภาพเศรษฐกิจและสังคม

2. การเริ่มต้นเข้าสู่การประกอบอาชีพเสริม: ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับการได้รับการชักชวนจากกลุ่มสมาชิกหรือเครือข่ายในการเข้าร่วมประกอบอาชีพเสริม หรือการเลียนแบบจากบุคคลที่ประสบความสำเร็จในอาชีพเสริม

3. การเรียนรู้และการปรับตัว: เมื่อเข้าสู่กระบวนการประกอบอาชีพเสริมแล้ว บุคคลจะต้องศึกษาและเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น รวมถึงปรับตัวเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาและเสริมทักษะ: ขั้นตอนสุดท้ายคือการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพเสริมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถทำได้ผ่านการเข้าร่วมการอบรม การแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติระหว่างสมาชิก เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสบความสำเร็จในอาชีพเสริม

1.5 การวัดและประเมินผลหลักสูตรอาชีพเสริม

สมชาย วรดิolk (2558) การวัดและประเมินผลหลักสูตรอาชีพเสริมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการตรวจสอบความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน และเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนได้รับทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ การวัดและประเมินผลหลักสูตรอาชีพเสริมมีขั้นตอนและองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล

- เพื่อวัดความสามารถในการปฏิบัติอาชีพหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรม
- เพื่อตรวจสอบว่าเนื้อหาของหลักสูตรและการฝึกอบรมตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานหรือไม่
- เพื่อประเมินผลการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานของผู้เรียน รวมถึงประสิทธิภาพของผู้สอน
- เพื่อให้ข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในอนาคต

2. วิธีการวัดและประเมินผล

- การประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-test/Post-test): การวัดความรู้และทักษะของผู้เรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมหลักสูตร เพื่อเปรียบเทียบและประเมินผลการพัฒนา

- การประเมินจากการปฏิบัติงานจริง (Performance Assessment): การวัดความสามารถในการทำงานหรือทักษะที่เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติงานจริง เช่น การทดสอบการทำงานในสถานการณ์จริงหรือการสาธิตทักษะที่ได้เรียนรู้

- การประเมินโดยใช้แบบสอบถามหรือแบบสำรวจ (Survey or Questionnaire): ใช้เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อเนื้อหาหลักสูตร การสอน และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้

- การประเมินจากผลลัพธ์การทำงาน (Outcome-based Evaluation): วัดผลสำเร็จในการนำทักษะที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในการทำงานหรือประกอบอาชีพ เช่น รายได้ที่เพิ่มขึ้น ความมั่นคงในการทำงาน หรือการได้รับตำแหน่งงานใหม่

3. เกณฑ์ในการประเมินผล

- การพัฒนาทักษะ: วัดจากความสามารถในการทำงานตามมาตรฐานอาชีพที่ได้กำหนดไว้

- การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความรู้: วัดจากความเข้าใจเนื้อหาหลักสูตรและความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

- ความพึงพอใจของผู้เรียน: วัดจากความคิดเห็นของผู้เรียนต่อคุณภาพหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

- ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ: วัดจากผลกระทบทางเศรษฐกิจ เช่น การเพิ่มรายได้ หรือการลดภาระหนี้สินของผู้เรียนหลังจากเข้าร่วมหลักสูตร

4. การใช้ข้อมูลจากการประเมินผล

- ข้อมูลจากการประเมินจะถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอาชีพเสริมให้เหมาะสมยิ่งขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย

- เพื่อพัฒนากระบวนการสอนและการจัดการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- ใช้ในการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการประเมินให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง

การวัดและประเมินผลหลักสูตรอาชีพเสริมเป็นกระบวนการที่มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มคุณภาพของหลักสูตร และช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง

กรมการพัฒนาชุมชน (2561) ได้กล่าวถึงขั้นตอนและกระบวนการวัดและประเมินผลของการฝึกอบรมอาชีพเสริมในชุมชน โดยเน้นถึงการประเมินทั้งในด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของผู้เข้าอบรม รายงานนี้ได้ระบุว่า การวัดและประเมินผลหลักสูตรอาชีพเสริมนั้นมีความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพของการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยการประเมินผลยังครอบคลุมถึงการตรวจสอบความสามารถในการนำทักษะไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชุมชนหรือธุรกิจของตนเอง ซึ่งเป็นการวัดผล

ลัพท์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคมของการฝึกอบรมอาชีพเสริม ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการ

2.1.1 ความหมายของการบริหารและการจัดการ

คำว่า “การบริหารจัดการ” มีการให้คำจำกัดความหลากหลาย ซึ่งมักมีแนวคิดที่คล้ายคลึงกัน โดยมุ่งเน้นไปที่บทบาทของผู้บริหารในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การตีความการบริหารอาจมีความแตกต่างกันบ้าง แต่โดยทั่วไปแล้ว จะมีการเน้นที่การวางแผน การประสานงาน และการควบคุม ขณะที่การจัดการมักจะเน้นที่ทักษะในการนำทีม การสื่อสาร และการแก้ปัญหา ซึ่งจะขึ้นอยู่กับแนวทางและมุมมองของนักบริหารหรือนักการศึกษาแต่ละคนที่ได้ศึกษาในด้านนี้

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2561) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารจัดการว่าเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์เดียวหรือหลายอย่าง โดยการใช้กระบวนการที่มีระบบ และการบริหารทรัพยากร รวมถึงการใช้เทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มณฑนา ยามา (2561) ให้คำจำกัดความของการบริหารจัดการว่าเป็นการบริหารงานที่องค์กรใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ การบริหารจัดการดังกล่าวเป็นทั้งศิลปะและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมหลายอย่าง โดยมุ่งเน้นที่การใช้บุคลากร เงินทุน และวัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ รวมถึงการจัดองค์กร การกระตุ้นจิตใจ การควบคุม และการสร้างความเป็นเอกภาพในทีม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กิงกนก กิณเรศ (2565) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการว่าเป็นกระบวนการที่รวมเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ โดยใช้ความรู้ทั้งในด้านศาสตร์และศิลป์ รวมถึงทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานภายในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้ การดำเนินงานนี้มุ่งหวังให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอิงตามกระบวนการที่มีระบบระเบียบและใช้ปัจจัยทางการบริหารเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างความร่วมมือและ

ความสามัคคีของการทำงาน เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Daft R.L (2018) อธิบายการบริหารจัดการ ว่าเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายในการประสานงานและควบคุมทรัพยากร โดยมุ่งเน้นที่การวางแผน และใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

Drucker. P. F (2018) ปีเตอร์ ดรักเกอร์ อธิบายว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องดำเนินการวางแผน ตัดสินใจ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเน้นการพัฒนาความสามารถทั้งในตัวเองและในองค์กร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด

Mintzberg, H. (2018). เฮนรี มินต์ เบิร์ก ระบุว่า การบริหารจัดการคือกระบวนการในการนำทางองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อควบคุมและประสานงานทรัพยากร รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและการปรับตัวต่อการแข่งขันที่มีความท้าทาย

จากข้อมูลดังกล่าวมา การบริหารจัดการถือเป็นกระบวนการที่สำคัญในการประสานงานและควบคุมทรัพยากรภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยต้องดำเนินการวางแผน ตัดสินใจ ใช้ข้อมูล รวมถึงการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิด ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยการประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด นอกจากนี้ยังต้องเน้นความสามารถในการปรับตัวต่อความท้าทายจากสภาพแวดล้อม รวมถึงการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารจัดการ

Drucker, P. F. (2018) ได้เน้นย้ำถึง ความสำคัญของการบริหารจัดการในการควบคุมและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยมีหน้าที่สำคัญในการมีส่วนร่วมในการควบคุมและพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การจัดการความเสี่ยง การประเมินผล และการตัดสินใจ

Mc Chrystal.et al (2020) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการบริหารจัดการในการปรับตัวและการสนับสนุนภายในองค์กร โดยเน้นความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพในองค์กรเพื่อตอบสนองต่อความซับซ้อนในโลกปัจจุบัน

ด้วยเหตุนี้ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างองค์กรที่สามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายและความซับซ้อนของโลกในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งเสริมความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างความร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2 กระบวนการบริหารจัดการ

สราวุฒิ พงษ์พิพัฒน์ และคณะ (2560) ได้เสนอกรอบแนวคิดในการศึกษาการบริหารจัดการศูนย์กีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬาในมหาวิทยาลัย โดยระบุว่าการบริหารจัดการประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) : การกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. การจัดการองค์กรหรือการจัดระบบงาน (Organizing) : การวางโครงสร้างและการแบ่งงานให้มีความชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระเบียบ
3. การนำองค์กร (Leading) : การเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
4. การควบคุมงาน (Controlling) : การตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องและตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วนิดา ปุณปีตตา (2561) อธิบายกระบวนการบริหารจัดการในสภาพแวดล้อมว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. การวางแผน หมายถึง การจัดทำโครงการและแผนปฏิบัติงานล่วงหน้า รวมถึงวิธีการดำเนินงาน ผู้จัดการต้องวางแผนในทุกขั้นตอน เนื่องจากแผนจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร โดยควรมีทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว ซึ่งควรมีลักษณะยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. การจัดองค์กร หมายถึง กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การแบ่งงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระเบียบ และมีประสิทธิภาพ
3. การนำ หมายถึง การใช้อิทธิพลในการจูงใจพนักงานให้ทำงานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการที่ช่วยให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกัน โดยต้องใช้ความสามารถหลายด้าน เช่น ภาวะความเป็นผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม

4. การควบคุม หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรในการตรวจสอบ ติดตามผล และประเมินการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์และในเวลาที่กำหนด

Alami M. & Boujnida. S (2018) ได้อธิบายว่าโมเดล POSDCORB เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยโมเดลนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จผ่านการปฏิบัติตามขั้นตอน 7 ขั้นตอนในโมเดล POSDCORB ซึ่งได้แก่

1.Planning กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่จะใช้ในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว

2.Organizing การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและการสร้างโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

3.Staffing (การจัดทีมงาน) การเลือกและวิเคราะห์บุคลากรที่เหมาะสม รวมถึงการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็น

4.Directing การกำหนดมาตรการเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจเป้าหมายและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.Coordinating การประสานงานระหว่างหน่วยงานและการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

6.Reporting การสื่อสารและรายงานผลการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลเพื่อประเมินผลและปรับปรุงการบริหารจัดการ

7. Budgeting การวางแผนและการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้การบริหารจัดการในมุมมองการเงินมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงรายได้และรายจ่ายทั้งหมดขององค์กร เพื่อกำหนดแผนการใช้จ่ายและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

Daft, R. L. (2018) อธิบายหลักการและกระบวนการของการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นที่การบริหารในสถานประกอบการทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1.การวางแผน (Planning) ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และเลือกวิธีการที่เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น โดยการวางแผนอาจเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร

2.การจัดงาน (Organizing) ดำเนินการเป็นการจัดแบ่งงาน และกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในองค์กร กระบวนการนี้ช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.การนำพา (Leading) ดำเนินการนำทีมเพื่อให้ทำงานร่วมกัน และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนำพาเกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในองค์กร

4.การควบคุม (Controlling) ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ โดยใช้การวัดและประเมินผลการทำงาน รวมถึงการวางแผนทางปรับปรุง ในกรณีที่ผลการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

กระบวนการบริหารจัดการเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาวะตลาดได้ดีขึ้น การบริหารจัดการที่ดีจะส่งเสริมให้องค์กรเติบโตและพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืนในอนาคต

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. V. (2017) ได้ อธิบาย กระบวนการบริหารจัดการว่าเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1. การวางแผน (planning) : ขั้นตอนนี้เป็นการกำหนด เป้าหมายและกลยุทธ์ที่จะใช้ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ และกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

2.การจัดระบบและองค์กร (organizing) : ในขั้นตอนนี้จะมีการ แบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม กับหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้ การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ

3.การนำพา (leading) : ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับการสร้าง แรงจูงใจและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายที่ ตั้งไว้

4.การควบคุม (controlling) : ในขั้นตอนนี้จะมีการตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าทุกอย่าง เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความจำเป็น

แต่ละขั้นตอนจะมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้ โดยการบริหารจัดการที่ดีจะต้องใช้

ความคิด สร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาวะที่รวดเร็ว

Robbins, S.P., Coulter, M., & DeCenzo, D.A. (2020). ได้อธิบายพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยเน้นที่กระบวนการหรือกิจกรรม ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลักดังนี้

การวางแผน (Planning): ขั้นตอนนี้มีความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการประเมินความเสี่ยงและความไม่แน่นอน เพื่อสร้างแผนการที่ชัดเจนในการบรรลุเป้าหมาย

การองค์กร (Organizing): ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้างองค์กรและการจัดแบ่งงาน เพื่อให้ทรัพยากรถูกจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

การนำ (Leading): ในขั้นตอนนี้ ผู้บริหารจะต้องสื่อสารกับพนักงาน สร้างแรงจูงใจ และนำทีมให้ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การควบคุม (Controlling): ขั้นตอนสุดท้ายคือการติดตามความก้าวหน้า วิเคราะห์ผลลัพธ์ และดำเนินการปรับปรุง เมื่อจำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

การบริหารจัดการที่ดีจะช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวถึงข้างต้น เห็นได้ว่ากระบวนการบริหารจัดการขององค์กรประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การวางแผน การจัดการ องค์กร การนำ และการควบคุม ซึ่งทั้งสี่ขั้นตอนนี้มีความสัมพันธ์และส่งผลถึงกันอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ยังต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานในการบริหารจัดการเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้มีคุณภาพ ในการบริหารงาน ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการจัดการ หากทุกส่วนทำงานร่วมกันอย่างมีระบบและสัมพันธ์กัน จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแต่ละกระบวนการจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลสูงสุด

2.3 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ

2.3.1 ปัจจัยพื้นฐานของการบริหารจัดการ

ทุกองค์กรมุ่งเน้นการทำงานจกต้องพึ่งพาปัจจัยหลัก 4 Ms ซึ่งประกอบด้วย คน (Man), วัสดุ (Material), เงิน (Money) และการจัดการ (Management) โดยทุกปัจจัยมีความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน หากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง องค์กรอาจไม่สามารถ

บรรลุมิตรภาพที่พึงประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่เข้ามาเป็นตัวแปรในการดำเนินงานขององค์กรด้วย หากองค์กรสามารถบริหารจัดการปัจจัยหลักทั้ง 4 ให้ทำงานร่วมกันอย่างลงตัว จะช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างปัจจัยเหล่านี้จะเป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Singh, S. และ Sharma, R. K. (2562). อธิบายการบริหารจัดการ 4M's ซึ่งประกอบด้วย

1. Man (คน) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งในระบบการผลิตแบบ Lean เนื่องจากมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร ผู้จัดการต้องกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงาน รวมถึงการพัฒนาทักษะและความสามารถของพวกเขาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

2. Money (เงิน) การจัดการด้านการเงิน รวมถึงการวางแผนการเงิน (Financial Planning), การควบคุมงบประมาณ (Budgeting), การวิเคราะห์การลงทุน (Investment Analysis), การบริหารความเสี่ยงทางการเงิน (Risk Management) และการบริหารการเงินในระยะยาว (Long-term Financial Management) ล้วนมีความสำคัญในการจัดการโดยรวมขององค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น

3. Material (วัสดุ) การจัดการวัตถุดิบเป็นปัจจัยที่ช่วยลดการสูญเสียทั้งเวลาและทรัพยากรในกระบวนการผลิต การวิเคราะห์และเลือกวัตถุดิบที่เหมาะสมและมีคุณภาพสูงจะทำให้สามารถผลิตสินค้าได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

4. Management (การจัดการ) การบริหารจัดการวิธีการถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนากระบวนการภายในองค์กร การวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน

1.ด้านการบริหารบุคคล

หนึ่งฤทัย มั่นคงและคณะ (2562) อธิบายว่าการบริหารบุคคล (Human Resource Management) มีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการจัดการองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของบุคลากรที่มีต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและควรได้รับการดูแลเอาใจใส่มากกว่าเครื่องจักรหรือ

เครื่องมืออื่น ๆ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะช่วยสร้างความสุขและแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงานตามศักยภาพของตนเอง โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคน (People) และการมองการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถพิจารณาได้ในสองแนวทาง

1.การจัดคนเข้าทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการจัดคนให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งในองค์กร ซึ่งมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการผลิตสินค้าและบริการขององค์กร

2.การสนับสนุนหน้าที่ในองค์กร นอกเหนือจากการจัดสรรคนในตำแหน่งงานแล้ว ยังรวมถึงการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่เพียงแต่เป็นการจัดการคน แต่ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรอย่างยั่งยืน

ความสำคัญและวัตถุประสงค์ของการบริหารบุคคล

สมเดช มุ่งเมือง (2560) อธิบายว่า ได้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร ทำให้สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเติบโตที่ยั่งยืน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ วัตถุประสงค์หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

1.สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์: เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรไปในทิศทางที่วางไว้

2.ใช้ทักษะและความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ: มุ่งหวังให้บุคลากรใช้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำอย่างเต็มที่

3.สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ: ดึงดูดคนที่มีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นสูงเข้ามาทำงาน

4.เสริมสร้างความพึงพอใจในงาน: สร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและศักยภาพในองค์กร

5.พัฒนาความสามารถของบุคลากร: มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงาน

6. รักษานโยบายด้านวินัยและจริยธรรม: ช่วยส่งเสริมการรักษาความมีระเบียบและจริยธรรมในองค์กร

7. บริหารการเปลี่ยนแปลง: ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กร

8. รักษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน: สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับพนักงาน

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2563) กล่าวเสริมว่ามนุษย์หรือบุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร เพราะเป้าหมายคือการหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการ ดังนั้นการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับการออกแบบงาน การวางแผนความต้องการกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรม การจัดการค่าจ้าง และสวัสดิการ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และความปลอดภัยให้กับพนักงาน

การบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารบุคลากร (Human Resource Management) ถือเป็นเรื่องสำคัญและท้าทายสำหรับองค์กร หากการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพต่ำ แม้องค์กรจะมีทรัพยากรวัตถุที่เพียงพอ แต่ก็อาจกลายเป็นองค์กรที่ประสบกับความล้มเหลวได้ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพจึงต้องยึดหลักสองประการสำคัญ

1. ความสัมพันธ์กับงาน (Job Relatedness)

หลักการนี้เน้นว่าบุคลากรและงานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมกัน การจ้างงานในแต่ละตำแหน่งจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของงาน ตัวอย่างเช่น การกำหนดให้ผู้จัดการสำนักงานเป็นผู้หญิงไม่ได้ขัดแย้งกับหลักการนี้ เนื่องจากเพศไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งนี้ แต่ในกรณีของการจ้างหญิงสาววัยรุ่นเป็นนางแบบสำหรับเสื้อผ้าวัยรุ่นถือว่ามีความเหมาะสม เนื่องจากต้องสามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้ เป็นต้น

2. ความเหมาะสมของบุคคลกับงาน (Person-job Matching)

การที่บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงานนั้น ๆ หรือที่เรียกว่า “Put the right man on the right job” จะช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากการจ้างงาน ในขณะเดียวกัน บุคลากรจะมีความพอใจ

ในงานและสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในบางตำแหน่งที่ต้องการความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น หรือสามารถเดินทางได้ตลอดเวลา เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับทุกองค์กร มนุษย์เป็นกลไกที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสนใจในด้านนี้อย่างมาก โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การจูงใจ และการบำรุงรักษาบุคลากร นอกจากนี้ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานยังเป็นเรื่องสำคัญที่จะช่วยสร้างความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรในที่สุด

2.ด้านการบริหารงบประมาณ

การบริหารการเงินมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างยิ่ง โดยเปรียบเสมือนเส้นเลือดที่หล่อเลี้ยงชีวิตขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยรายรับ รายจ่าย กำไร ขาดทุน และกิจกรรมทางการเงินทั้งหมดนี้ล้วนเกี่ยวข้องกับการเงินทั้งสิ้น ผู้บริหารฝ่ายการเงินจึงมีบทบาทสำคัญเป็นอันดับสองรองจากผู้บริหารระดับสูงสุด เนื่องจากการบริหารการเงินที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการสร้าง ความสำเร็จให้กับธุรกิจ เป้าหมายหลักของธุรกิจ คือการแสวงหากำไรสูงสุด และการเติบโตอย่างยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อองค์กรมีผลกำไรที่ดี

ความหมายของการบริหารงบประมาณ

การเงินและการบัญชีมักถูกมองว่าเป็นคู่แฝดที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การบัญชีทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลและรายการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเงินทั้งหมดขององค์กร เช่น การขาย การจ่ายเงิน เจ้าหนี้ ลูกหนี้ สินทรัพย์ และหนี้สิน โดยงบการเงินที่สำคัญ ได้แก่ งบกำไรขาดทุน และงบดุล

งบกำไรขาดทุนเป็นเสมือนการรายงานการดำรงชีวิตในแต่ละวัน โดยจะรวบรวมข้อมูลรายรับและรายจ่ายในแต่ละเดือนและปี ซึ่งช่วยให้เราเห็นว่าหลังจากหักลบรายจ่ายจากรายรับแล้ว ยังมีกำไรเหลืออยู่หรือไม่ ในขณะที่งบดุลทำหน้าที่เป็นภาพถ่ายของสถานะการเงินขององค์กร ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (snapshot) เพื่อให้เราสามารถตรวจสอบสุขภาพทางการเงินของกิจการได้ว่าแข็งแกร่งเพียงใด

ฝ่ายการตลาด หรือฝ่ายสนับสนุนอื่น ๆ ต่างต้องมีความเกี่ยวข้องกับการเงิน เนื่องจากทุกกิจกรรมต้องมีการหาเงิน ใช้เงิน หรือการลงทุน เพื่อบรรลุเป้าหมายการทำการกำไรสูงสุดขององค์กร โดยการจัดการทางการเงินคือการมีสุขภาพทางการเงิน ซึ่งจะรักษากระแสเงินสดที่เพียงพอ เพื่อให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น และเป้าหมายสูงสุด

คือการไม่มีหนี้สิน การเติบโตของกิจการ การสร้างรายได้อย่างสม่ำเสมอ และสามารถจ่ายเงินปันผลคืนให้กับผู้ถือหุ้นในอัตราที่ดีและเหมาะสม

โดยสรุป การบริหารจัดการการเงินเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร เพราะเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมภายในองค์กร การจัดการการเงินที่ดีช่วยให้องค์กรมีสภาพคล่องและประสิทธิภาพทางการเงินที่ดี

3.ด้านการบริหารทรัพยากร

วัสดุและอุปกรณ์เป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ดังนั้นองค์กรจึงควรจัดการทรัพยากรเหล่านี้ อย่างเหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้งานและเกิดประโยชน์สูงสุด

วัสดุและอุปกรณ์ในที่นี้หมายถึง เครื่องจักร เครื่องมือ รวมถึงอาคารสถานที่ที่ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสูงสุด โดยต้องมีการพัฒนาให้ทันสมัย เพื่อรองรับความก้าวหน้าของสังคม และสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเต็มที่

โดยสรุป การดำเนินงานขององค์กรจำเป็นต้องพึ่งพาวัสดุและอุปกรณ์ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ หากผู้ใช้ขาดความเข้าใจในคุณสมบัติและวิธีใช้งาน อาจส่งผลเสียหายต่อองค์กรได้ ดังนั้น การบริหารวัสดุและอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการใช้งาน และการบำรุงรักษา จึงเป็นสิ่งสำคัญ

4.ด้านการบริหารการจัดการ (Management)

การจัดการ (Management) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการร่วมกัน เรียกว่า "หน้าที่ของการจัดการ" (Management function) ประกอบด้วย 4 กิจกรรมหลัก คือ

1. การวางแผน (Planning) กำหนดวัตถุประสงค์และระบุวิธีการหรือกลยุทธ์เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการพิจารณาว่ามียานอะไรที่ต้องทำ กำหนดบุคคลที่รับผิดชอบ จัดกลุ่มงาน รวมถึงการจัดทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน

3. การนำ (Leading) เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ทางความคิดให้กับบุคคลในการทำงาน ให้สำเร็จตามหน้าที่ ด้วยการจูงใจ การอำนวยความสะดวก การเลือกช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การรักษาความสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร การส่งเสริมการใช้นวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ

4. การควบคุม (Controlling) การตรวจสอบคือการตรวจให้แน่ใจว่างานดำเนินตามแผน ผู้บริหารมีหน้าที่ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการปฏิบัติงานเมื่อไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารจัดการประกอบด้วย 4 กิจกรรมหลัก คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม โดยการเชื่อมโยงกิจกรรมเหล่านี้อย่างเป็นระบบ ร่วมกับการบริหารทรัพยากร เช่น บุคลากร การเงิน และวัสดุอุปกรณ์ จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

2.1.2 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการไว้ว่า ประกอบด้วยสามประการหลักดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน (Objectives) การบริหารจัดการจะต้องเริ่มต้นจากการตั้งคำถามว่าเราจะดำเนินการไปเพื่ออะไร ต้องการผลลัพธ์อย่างไร เช่น ในการให้บริการหรือการผลิต เราต้องชัดเจนเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายและผลตอบแทนที่คาดหวัง หากไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การดำเนินงานจะไม่มีจุดหมายและยากที่จะประสบความสำเร็จ

2. ทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ประกอบด้วย 4 ประเภทหลักหรือที่เรียกว่า 4M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีการประสานงานระหว่างกัน (Coordination) การบริหารต้องมีการประสานงานและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ เช่น วัตถุประสงค์และทรัพยากรจะต้องมีความสัมพันธ์และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หากไม่มีการเชื่อมโยงหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้ การบริหารจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้

กล่าวโดยสรุป คือองค์ประกอบของการบริหารจัดการต้องมีวัตถุประสงค์ชัดเจน และมีการประสานกันระหว่างเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และทรัพยากรในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตาม เป้าหมาย

แนวคิด ทฤษฎี วงจร PDCA

การบริหารงานที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวทาง PDCA ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Plan), การปฏิบัติ (Do), การตรวจสอบ (Check), และการปรับปรุงแก้ไข (Act) เพื่อแก้ปัญหาและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดขึ้นตอนแรกคือการวางแผน โดยจะมีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อให้

การดำเนินงานมีทิศทางที่แน่นอน หลังจากนั้นจะเข้าสู่ขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้ ในขั้นตอนถัดไปคือการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินว่าได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้หรือไม่

หากพบปัญหาหรือข้อบกพร่องในการดำเนินงาน จะต้องมีการวิเคราะห์และแก้ไขในขั้นตอนการแก้ไขปัญหา เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น กระบวนการ PDCA นี้เป็นวงจรที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถสร้างมาตรฐานใหม่ให้กับการปฏิบัติงาน และยกระดับมาตรฐานของงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

3.1 การบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA

การบริหารงานอย่างมีคุณภาพหรือวงจรคุณภาพงาน PDCA ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร โดยเฉพาะในหน่วยงานการศึกษา วงจรคุณภาพงาน PDCA ประกอบด้วย การดำเนินการตามแผน และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้หน่วยงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนายุทธ สิริรัตนานนท์ (2561) ได้นำเสนอวงจรคุณภาพงาน PDCA โดยแยกออกเป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยประวัติความเป็นมาและการประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพในภาคการศึกษา โดยแบ่งบทบาทออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal roles) ของผู้บริหารคือการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร โดยแสดงภาวะผู้นำและการประสานงานที่ดี เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น
2. บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational roles) ของผู้บริหารคือการจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Monitor) และกระจายข่าวสารที่จำเป็นให้กับสมาชิกภายในองค์กร (Disseminator)
3. บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional roles) ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีบทบาทในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ค้นหาโอกาสและความได้เปรียบทางการแข่งขัน รวมถึงการแก้ปัญหา (Disturbance handler) และการจัดสรรทรัพยากร (Resource allocator) เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพในยุค 4.0 ผู้บริหารควรมีทักษะสำคัญแบ่งเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

3.1 ความสามารถด้านเทคนิค (Technical competency) ของผู้บริหารระดับสูงควรมีทักษะมากกว่าผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งรวมถึงทักษะในการวางแผน การมอบหมายงาน และทักษะด้านดิจิทัล

3.2 ความสามารถด้านคน (Human competency): ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สำคัญ เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารที่มีพลัง และการทำงานเป็นทีม

3.3 ความสามารถด้านการคิดและตัดสินใจ (Conceptual and decision competency): ทักษะในการคิดเชิงระบบ การแก้ปัญหา และการบริหารผลการปฏิบัติงาน

โดยสรุป การบริหารระบบคุณภาพในการศึกษามุ่งเน้นการทำงานอย่างมีระบบ โดยมีเป้าหมายชัดเจน การตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ช่วยพัฒนาสมรรถนะของครูและการจัดการการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและความต้องการในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน

3.2 หลักการของวงจรคุณภาพ PDCA

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2550) ได้อธิบายถึงการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพงาน PDCA ตามแนวคิดของเดมมิง ซึ่งในปัจจุบันถือเป็นกระบวนการสากลที่เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง และเป็นเครื่องมือการบริหารที่สำคัญในหลายองค์กร วงจรคุณภาพงาน PDCA ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act)

กระบวนการเริ่มต้นจากการวางแผน ซึ่งผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ เมื่อมีการวางแผนเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนถัดไปคือการนำแผนไปปฏิบัติ โดยต้องมีการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ให้เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง หลังจากนั้นจะเข้าสู่ขั้นตอนการตรวจสอบ ซึ่งเป็นการประเมินผลลัพธ์ที่ได้ว่าตรงตามเป้าหมายหรือไม่ หากผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่คาดไว้ ผู้บริหารจะต้องทำการทบทวนแผนการและปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้วงจรคุณภาพเริ่มต้นใหม่อีกครั้ง

การทำงานตามวงจรคุณภาพ PDCA เป็นกระบวนการที่ซ้ำไปเรื่อย ๆ ช่วยให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเพิ่มประสิทธิภาพของผลลัพธ์ วงจรนี้เริ่มต้นจากการตั้งคำถามว่า "จะทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร" เพื่อสร้างคุณภาพที่น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น วงจรคุณภาพอยู่ที่การพยายามตอบคำถามที่สำคัญว่า ทำอย่างไรจึงจะทำงานได้ดีขึ้น

สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2554) ได้ชี้ให้เห็นถึงจุดหมายที่สำคัญของวงจรคุณภาพว่า เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการบริหารคุณภาพที่ไม่ใช่เพียงแค่การปรับแก้จากเกณฑ์มาตรฐานให้กลับมาอยู่ในระดับที่ต้องการเท่านั้น แต่ยังมุ่งหวังที่จะสร้างกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในแต่ละรอบของ PDCA อย่างเป็นระบบ การดำเนินการตามวงจร PDCA จะต้องมีการวางแผนที่มีความสูงขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมุ่งเน้นที่การพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของผลงานในระยะยาว

กระทรวงศึกษาธิการ (2558) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับชาติไปจนถึงระดับท้องถิ่น ว่าคุณภาพ การศึกษาจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้เกิดผลผลิตที่ตรงตามข้อกำหนดและความต้องการของผู้รับบริการทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือสังคมโดยรวม ในระดับสถานศึกษา การจัดการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนด รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ปกครอง สิ่งนี้จำเป็นต้องอาศัยการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยระบบการทำงานจะเกี่ยวข้องกับการนำปัจจัยต่าง ๆ ผ่านกระบวนการจนได้ผลผลิตที่ต้องการ ซึ่งผลผลิตดังกล่าวจะได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา การบริหารระบบคุณภาพในการศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยใช้แนวคิดและหลักการของการพัฒนาองค์กรทั่วไป ซึ่งรวมถึงแนวคิดการบริหารคุณภาพ และวงจรคุณภาพ (PDCA) ที่ประกอบด้วยขั้นตอนการทำงานหลัก 4 ขั้นตอน ได้แก่

1.การวางแผน (Plan-P): ขั้นตอนแรกที่มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการในการดำเนินงาน

2.การปฏิบัติตามแผน (Do-D): การนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติจริง

3.การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check-C): การประเมินและตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินงานเพื่อดูว่าตรงตามเป้าหมายหรือไม่

4.การแก้ไขปัญหา (Act-A): ขั้นตอนสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการ

ด้วยกระบวนการเหล่านี้จะช่วยให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ตรงตามความคาดหวังและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ (2545) ได้กล่าวถึงวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA หรือ Deming Cycle ว่าเป็นแนวความคิดที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง วงจรนี้ถือเป็นแนวคิดพื้นฐานที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้ตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอของลูกค้า โดยเน้นให้ความสำคัญกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์เป็นสิ่งแรก PDCA ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการดำเนินงานให้เหมาะสม (Act) ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร โดยการวางแผนเป็นขั้นตอนเริ่มต้นที่สำคัญ ซึ่งต้องมีการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อใด และใครเป็นผู้ดำเนินการ ในขั้นตอนนี้จะต้องใช้สติปัญญาในการศึกษาปัญหาและหาวิธีแก้ไขที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ขั้นตอนการวางแผน (Plan) เป็นกระบวนการที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับสิ่งที่จะทำ วิธีการดำเนินการ เวลาในการทำงาน และผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน การวางแผนหมายถึงการใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์ปัญหาและค้นหาวิธีการแก้ไขที่เหมาะสมที่สุด รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ การวางแผนยังช่วยป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตจากการดำเนินการที่ไม่รอบคอบ โดยทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขั้นตอนการปฏิบัติ (DO) เป็นการนำแผนที่วางไว้ไปสู่การดำเนินการจริง โดยต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าการดำเนินการเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ในส่วนนี้ควรมีการฝึกอบรมและศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง

หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ซึ่งจะเปรียบเทียบความก้าวหน้าของงานที่ดำเนินการกับแผนที่วางไว้ เพื่อประเมินว่าได้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้หรือไม่ และสามารถใช้อุปกรณ์ที่ได้เพื่อปรับปรุงแผนในอนาคต

สุดท้ายคือขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม (Act) ซึ่งเป็นการแก้ไขส่วนบกพร่องที่เกิดขึ้น โดยจะมีการปรับปรุงแผนและหาวิธีการใหม่หากพบว่าผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ทั้งนี้การดำเนินงานให้เหมาะสมยังต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลและการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาแนวทางการแก้ไขที่ดียิ่งขึ้น

ด้วยการใช้วงจรคุณภาพ PDCA นี้ในการบริหารงาน จะช่วยให้การทำงานในองค์กรมีความเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน มีการติดตามแผนและตรวจสอบผลอย่าง

ต่อเนื่อง การนำหลักการนี้มาปรับใช้ในบริบทของสถานศึกษา จะช่วยพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นในงานการศึกษาต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน

คำว่า ชุมชน (Community) จะกล่าวได้ว่าเป็น กลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่หนึ่งๆ มีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีศรัทธา ความเชื่อ เชื้อชาติ การทำงานหรือมีความรู้สึกนึกคิด ความสนใจที่คล้ายคลึงกัน มีการเกื้อกูลการเป็นอยู่ที่เอื้ออาทรร่วมกัน

4.1 ความหมายของชุมชน

สายนต์ ไพเราะญัตติ (2565) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันซับซ้อนระหว่างชุมชน สังคม วัฒนธรรม และชาติพันธุ์ โดยระบุว่าทั้งหมดนี้เป็นเรื่องเดียวกันที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างมนุษย์ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ทั้งในด้านกายภาพและสิ่งเหนือธรรมชาติ นอกจากนี้ ชุมชนไม่ได้มีลักษณะเป็นสิ่งที่นิ่งเฉย แต่เป็นเอนกประสงค์ที่เต็มไปด้วยความหลากหลาย มีการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา

โดยสรุป ชุมชนหมายถึงพื้นที่ที่มนุษย์หรือกลุ่มคนอาศัยอยู่ร่วมกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีความสนใจและวัตถุประสงค์ร่วมกันในการดำเนินชีวิต เคลื่อนไหวในชุมชนเกิดขึ้นผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่นั้น ๆ นอกจากนี้ ชุมชนยังต้องพึ่งพาความสัมพันธ์กับชุมชนอื่น ๆ และมีบทบาทของรัฐเข้ามาช่วยบริหารจัดการเพื่อสร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นในชุมชนด้วย

4.2 องค์ประกอบของชุมชน

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2563) ได้จำแนกองค์ประกอบ ที่สำคัญของชุมชนออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1.มนุษย์ (Human component) หมายถึง บุคคลที่อาศัยอยู่ในชุมชน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ภายในชุมชน รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่นั้น ๆ

2.สิ่งที่มนุษย์คิดค้นประดิษฐ์ขึ้น (Man-made component) ประกอบไปด้วยโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งประดิษฐ์ที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น อาคาร บ้านเรือน ถนน โรงเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินชีวิตของชุมชน

3. สิ่งที่มีธรรมชาติสร้างขึ้น (Natural component) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติที่อยู่รอบตัวชุมชน เช่น ดิน น้ำ อากาศ และทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและพัฒนาการของชุมชน

การเข้าใจองค์ประกอบทั้งสามนี้จะช่วยให้เรามองเห็นภาพรวมของชุมชนและความสัมพันธ์ที่มีอยู่ภายในพื้นที่นั้น ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

สมยงค์ สีขาว และคณะ (2560) ได้อธิบายองค์ประกอบของชุมชน ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านมนุษย์

องค์ประกอบด้านมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่มีบทบาทสำคัญในชุมชน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มนุษย์มีความต้องการที่จะอยู่ร่วมกันในกลุ่ม หรือในบางครั้งก็จำเป็นต้องรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารในชุมชน ในทุกชุมชน ไม่มีใครถูกทอดทิ้งให้อยู่เพียงลำพัง โดยมักมีการไปมาหาสู่และติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ เสมอ การอยู่ร่วมกันในกลุ่มมีหลากหลายลักษณะและรูปแบบ เช่น การจัดตั้งครอบครัว กลุ่มพ่อค้า และอื่น ๆ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็นกลุ่มทางการและไม่ใช่ทางการ รวมถึงกลุ่มที่เรียกว่า "กลุ่มปฐุมภูมิ" และ "กลุ่มทุติยภูมิ" ความจำเป็นในการอยู่ร่วมกันในกลุ่มนี้เกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องทำร่วมกัน เช่น การทำงาน การเรียนรู้ หรือการทำกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ สมาชิกในกลุ่มใด ๆ จะมีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดการเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ที่เป็นลูกโซ่ในกลุ่มและระหว่างกลุ่มต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้จึงถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญขององค์ประกอบด้านมนุษย์ในชุมชนที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาให้เกิดขึ้นในสังคมโดยรวม

2. องค์ประกอบด้านสิ่งที่มีมนุษย์ประดิษฐ์ขึ้น

องค์ประกอบที่มีมนุษย์คิดค้นและประดิษฐ์ขึ้นมีหลากหลายลักษณะ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งได้รับการนำมาใช้ในชุมชนเพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อความจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ตู้เย็น พัดลม อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องทุนแรง และรถยนต์ นอกจากวัตถุที่เป็นรูปธรรมแล้ว มนุษย์ยังสร้างแนวความคิด ปรัชญา ค่านิยม ความเชื่อ และความรู้ต่าง ๆ ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่เกิดจากการคิดค้นและประดิษฐ์ของมนุษย์ องค์ประกอบเหล่านี้มีความหลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละชุมชน ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมและระดับการพัฒนา การประดิษฐ์คิดค้นของมนุษย์ถือเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด และดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน คล้ายกับลูกโซ่ที่เชื่อมต่อกันในแต่ละองค์ประกอบ เช่น การสร้างรถยนต์ที่สามารถวิ่งบนถนนที่มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งในขณะเดียวกัน การใช้รถยนต์ก็อาจทำให้เกิดฝุ่นละอองที่สร้างความ

เดือดร้อนให้กับชุมชน หรืออาจช่วยในการขนส่งผลผลิตพืชผักผลไม้ไปขายในตลาดได้อย่างรวดเร็ว ความสัมพันธ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่มีมนุษย์ประดิษฐ์ขึ้น กับชีวิตประจำวันและสภาพแวดล้อมในชุมชน ทั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการประดิษฐ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาและการดำรงชีวิตในสังคมอย่างลึกซึ้ง

3. องค์ประกอบด้านสิ่งทีธรรมชาติสร้างขึ้น

สิ่งทีธรรมชาติสร้างขึ้น หมายถึงทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับพืช สัตว์ และทรัพยากรธรรมชาติในแต่ละชุมชน โดยสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ชุมชนมีความหลากหลายและมีชีวิตชีวา ทุกชุมชนล้วนมีองค์ประกอบทางธรรมชาติซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในชุมชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สิ่งทีธรรมชาติสร้างขึ้นในแต่ละชุมชนจะมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างซับซ้อน ตัวอย่างเช่น สภาพอากาศที่แห้งแล้งอาจทำให้ดินแตกระแหงและขาดน้ำ ส่งผลให้ไม่สามารถรองรับการเจริญเติบโตของพืชผลต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ ความหลากหลายของพืชและสัตว์ในพื้นที่ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างสมดุลในระบบนิเวศ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อวิถีชีวิตและกิจกรรมทางเศรษฐกิจของชุมชน ความสัมพันธ์เหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้สามารถพัฒนาและดำรงชีวิตร่วมกันอย่างยั่งยืนในชุมชน การเข้าใจองค์ประกอบด้านสิ่งทีธรรมชาติสร้างขึ้นจึงมีความสำคัญต่อการวางแผนและพัฒนาชุมชนในทิศทางที่เหมาะสมและยั่งยืน เป็นต้น

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2563) กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนทั้งสามประการ ซึ่งได้แก่ มนุษย์ สิ่งทีมนุษย์ประดิษฐ์ขึ้น และสิ่งทีธรรมชาติสร้างขึ้น โดยทั้งสามองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์และปฏิบัติต่อกันอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น มนุษย์สามารถร่วมมือกันทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การตัดไม้ในป่าเพื่อนำมาสร้างบ้านเรือน เป็นต้น

องค์ประกอบเหล่านี้จะมีการพัฒนาไม่เท่ากัน เนื่องจากมีตัวบ่งการ (Control Point) ที่มีบทบาทในการควบคุม สนับสนุน หรือส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าขององค์ประกอบทั้งสามในชุมชน ตัวบ่งการเหล่านี้รวมถึง

1. ระบบการปกครอง : ระบบการปกครองที่มีความแตกต่างกัน เช่น การกระจายอำนาจ (Decentralization) หรือการรวมอำนาจที่ส่วนกลาง (Centralization) จะมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตและความสัมพันธ์ของสมาชิกในชุมชน ตัวอย่างเช่น ชุมชนที่มีการปกครองแบบคอมมิวนิสต์จะมีเสรีภาพและการแสดงออกที่แตกต่างจากชุมชนที่มีระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย

2. ระบบเศรษฐกิจ : ระบบเศรษฐกิจมีอิทธิพลมากต่อการเปลี่ยนแปลงในชุมชน เช่น ชุมชนที่พึ่งพาการเกษตรกรรมมากกว่าการอุตสาหกรรมจะมีเครื่องมือและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรเป็นส่วนใหญ่

3. ระบบการศึกษา : ระบบการศึกษามีผลต่อความเจริญของชุมชน โดยชุมชนที่มีการศึกษาเฉลี่ยสูงจะมีการคิดค้นและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้มากกว่า ในขณะที่ชุมชนที่มีการศึกษาต่ำจะมีโอกาสในการพัฒนาและเติบโตน้อยกว่า

4. ศาสนา : อิทธิพลของศาสนาหรือความเชื่อมีผลต่อความสัมพันธ์ภายในชุมชน โดยเฉพาะในชุมชนที่กำลังพัฒนา ศาสนาอาจมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงภายในชุมชน

5. ตัวบ่งการอื่นๆ นอกจากนี้ยังมีตัวบ่งการอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อชุมชน เช่น สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น การเกิดภัยธรรมชาติหรือสภาพอากาศที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน

การจำแนกองค์ประกอบของชุมชนตามที่กล่าวมาข้างต้น ยังได้ถูกนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนในระดับหมู่บ้าน โดยมุ่งเน้นที่การวิเคราะห์องค์ประกอบสามประการ ได้แก่ คน สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ เพื่อให้สามารถพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์ และ ชญานนท์ กุลชลบุตร (2563) กล่าวว่า กระบวนการเข้าสู่อาชีพเสริม แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีทัศนคติที่ดีส่วนบุคคล การได้รับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพเป็นแรงเสริมทางบวก ซึ่งอาจมาจากครอบครัว เครือญาติ เพื่อนบ้าน คนรู้จัก จากมีผลมาจากสภาพเศรษฐกิจ และสังคม ทำให้รายรับ ไม่เพียงพอกับรายจ่ายที่เกิดขึ้น ทำให้เข้าสู่กระบวนการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้

2. การเริ่มต้นเข้าสู่การประกอบอาชีพอาชีพเสริม ได้รับการชักชวนให้เข้ากลุ่มสมาชิก หรือการเป็นสมาชิกเครือข่าย หรืออาจเป็นการเลียนแบบการประกอบอาชีพเสริม

3. การเรียนรู้ การศึกษาอาชีพเสริม การปรับตัวในการประกอบอาชีพเสริม

4. การพัฒนาการประกอบอาชีพเสริม โดยใช้วิธีการอบรม การจัดกลุ่มสมาชิกการแลกเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้มีทักษะในการประกอบอาชีพมากขึ้น เข้าสู่อาชีพเสริม อาจมาจากฐานทางเศรษฐกิจ การเป็นหนี้ รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย จึงต้องเข้าสู่การประกอบอาชีพเสริมเช่นกัน

4.3 ภารกิจหน้าที่ของชุมชน

ภารกิจหน้าที่ของชุมชนตามแนวคิดของนักสังคมวิทยาชนบท และ นักสังคมมานุษยวิทยา มีดังนี้

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2563) อธิบายภารกิจหน้าที่ชุมชน ดังนี้

1. ให้บริการขั้นต้นแก่สมาชิก : บริการขั้นต้นหมายถึง สิ่งจำเป็นที่สมาชิกต้องใช้เพื่อความสุขและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความเข้าใจ เช่น สถานพยาบาล โรงเรียน และสถาบันศาสนา ซึ่งช่วยในการถ่ายทอดวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น
2. จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเบื้องต้นสำหรับสมาชิก : สิ่งอำนวยความสะดวกจะขึ้นอยู่กับประเภทและระดับ ความเจริญของชุมชน เช่น ถนน น้ำประปา ไฟฟ้า และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
3. จัดให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่น : หน่วยการปกครองทำหน้าที่จัดระเบียบชุมชน และเป็นตัวแทนของสมาชิกในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของชุมชน ซึ่งอาจมีการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้งจากทางราชการ
4. จัดให้มีการรักษาคุ้มครองรักษาสวัสดิภาพ : ชุมชนต้องมีการจัดการรักษาความสงบสุข เช่น การให้ตำรวจหรือชาวบ้านช่วยดูแลความปลอดภัย และป้องกันการคุกคามจากบุคคลภายนอก
5. ดำรงไว้ซึ่งภาระหน้าที่ทางสวัสดิการของสมาชิกภายใน : ชุมชนต้องช่วยเหลือในการดูแลสมาชิกใหม่ที่เกิดขึ้น โดยการสนับสนุนด้านที่อยู่อาศัย อาหาร การรักษา โรคภัยไข้เจ็บ
6. จัดให้มีการบริการทางเศรษฐกิจและบริการอื่นๆ : ชุมชนควรจัดบริการทางเศรษฐกิจ เช่น การฝึกอบรมและแบ่งผลผลิตให้สมาชิก เพื่อสร้างความเสมอภาคในการทำงาน
7. หน้าที่ในการผลิตสมาชิกใหม่ : ชุมชนควรมีการวางแผนครอบครัวและควบคุมอัตราการเกิด เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาทางสังคมเมื่อจำนวนประชากรเกินความสามารถในการดูแล
8. ให้ความสนใจเป็นพิเศษในขบวนการให้การศึกษา : การศึกษาคือสิ่งสำคัญที่ช่วยให้สมาชิกเติบโตเป็นผู้มีคุณภาพ โดยต้องมีการวางแผนการศึกษาในครอบครัว โรงเรียน และที่ทำงาน

9. รักษาความสงบเรียบร้อยภายในชุมชน : ชุมชนต้องมีข้อกำหนดกฎหมายและการควบคุมความประพฤติเพื่อให้เกิดความสงบสุข ซึ่งรวมถึงขนบธรรมเนียมและประเพณีที่ช่วยควบคุมพฤติกรรมของสมาชิก

10. หน้าที่สร้างสรรค์ : การปลูกฝังค่านิยมที่ดีจะช่วยสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจในสมาชิก ชุมชนควรสนับสนุนการจัดงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น

จากที่กล่าวสรุปได้ว่า ภารกิจหน้าที่ของชุมชนคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้สมาชิกสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีการให้บริการทางการแพทย์ การศึกษา การสร้างอาชีพ และการรักษาความสงบเรียบร้อย ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตของสมาชิกในชุมชน และการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น

แนวคิดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

5.1 ความหมายศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน (2561) นิยามศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ว่าเป็นสถานที่กลางในการรวบรวมข้อมูลและความรู้ เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน ศูนย์นี้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างโอกาสเรียนรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ และการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของชุมชน โดยทำหน้าที่เป็นแหล่งบริหารจัดการกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของประชาชน เป้าหมายหลักคือการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิต เพื่อให้ประชาชนปรับตัวทันการเปลี่ยนแปลงและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยดำเนินการโดยประชาชนเพื่อประชาชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในระยะยาว

ราชกิจจานุเบกษา ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (2562) ระบุเกี่ยวกับ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หมายถึง ศูนย์กลางที่จัดกิจกรรมด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ และเป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิทยาการ รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น นิยามศูนย์การเรียนรู้ชุมชนว่าเป็นสถานที่กลางสำหรับการจัดการเรียนรู้ การถ่ายทอด และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรม ต่าง ๆ ของประชาชนในชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจึงมีความ

สำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเป็นแหล่ง แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างคนในชุมชนเอง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) นิยามศูนย์การเรียนรู้ชุมชนว่าเป็นสถานที่ใดก็ได้ที่สมาชิกมีความมุ่งมั่นในการสร้างและบันทึกความรู้เพื่อนำไปต่อยอดให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ โดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ผู้รู้, ผู้อยากรู้, และองค์ความรู้ เป็นต้น

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (2565) นิยามว่าศูนย์การเรียนรู้ว่าเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในชุมชน เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีบทบาทในการรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชน โดยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับ ความต้องการและวิถีชีวิตของคนในชุมชน เน้นการพัฒนาที่พึ่งตนเองและความเข้มแข็งของชุมชน โดยดำเนินการโดยประชาชนเพื่อประชาชนอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน คือสถานที่รวบรวมองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนสามารถศึกษาและหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และการศึกษาตลอดชีวิต รวมถึงเป็นแหล่งเสริมสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสืบทอดวัฒนธรรม ค่านิยม และเอกลักษณ์ของชุมชน ศูนย์นี้จัดกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของชุมชน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวิถีชีวิต เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งเสริมการพัฒนาแบบพึ่งตนเอง และสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับชุมชน โดยดำเนินการโดยประชาชนเพื่อประชาชน

5.2 หลักการสำคัญของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน (2561) ได้กล่าวถึง หลักการสำคัญ ของ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ดังนี้

1. เป็นแหล่งการเรียนรู้ทุกด้าน ทุกรูปแบบ ไม่จำกัดเฉพาะการเรียนการสอนในห้องเรียน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้จากประสบการณ์และวิถีชีวิตที่หลากหลาย
2. เป็นศูนย์กลางที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้ามาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งเป็นสถานที่พบปะสังสรรค์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการพัฒนาตนเองและชุมชน

3. เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน โดยมีประชาชนเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้ทุกคนในชุมชนได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตลอดชีวิต

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (2565) ได้ระบุ จุดประสงค์ที่สำคัญ ของ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ไว้ดังนี้

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของคนในชุมชน และส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาตนเองและชุมชน

3. เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้สำหรับประชาชนในชุมชนให้สามารถเข้าถึงการศึกษาและข้อมูลที่สำคัญสำหรับพื้นที่ของตนเอง

4. เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และจัดการศึกษาให้กับชุมชนของตนเอง เพื่อเป็นการส่งเสริม การพัฒนาชุมชนแบบพึ่งตนเอง เป็นต้น

สรุปได้ว่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจึงเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ครอบคลุมทุกรูปแบบ ทั้งการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างประชาชน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในชุมชน และเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการจากคนในชุมชนเอง

5.3 ภารกิจของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน (2551) ได้ระบุ ภารกิจ ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนไว้ อย่างชัดเจน ดังนี้:

1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมถึง การสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นและการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ของประชาชนในชุมชน

2. เป็นศูนย์รวมข้อมูลสำคัญ เช่น ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน/ชุมชน แหล่งน้ำ กลุ่มอาชีพ ตลอดจนข่าวสารและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3. รวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่น องค์ความรู้ของปราชญ์ชาวบ้าน และองค์ความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนให้เป็นระบบ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

4. เป็นศูนย์กลางการจัดการความรู้ โดยดำเนินการโดยประชาชนและเพื่อประชาชน

5. เป็นแหล่งเรียนรู้ทุกด้านในทุกรูปแบบ โดยไม่จำกัดเฉพาะการเรียนการสอนในห้องเรียน

6. เป็นศูนย์ประสานงานและบูรณาการการทำงาน of ทุกภาคส่วน เช่น ผู้นำชุมชน เครือข่ายเอกชน และหน่วยงานพัฒนาภาครัฐ

7. เป็นสถานที่แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของปราชญ์ชาวบ้าน

8. เป็นศูนย์การเรียนรู้ในทุกสถานที่ที่มีองค์ความรู้ พร้อมให้บริการประชาชนที่ต้องการเรียนรู้

แนวคิดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ เป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนรู้ สามารถถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยมีวิทยากร ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของประชาชนในชุมชน ซึ่งบทบาทหน้าที่หลัก ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่กำหนดโดย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่

1. สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต เช่น การสอนอ่านเขียนแก่ผู้ไม่รู้หนังสือ

2. พัฒนาบุคลากรในชุมชน เช่น การพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหา

3. ส่งเสริมการรู้สารสนเทศในชุมชน เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และข้อมูลใหม่ ๆ

4. เป็นแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาชุมชน

5. เป็นสถานที่ให้ความบันเทิงและกิจกรรมสร้างความสุขให้กับคนในชุมชน

6. เป็นเครือข่ายแห่งการเรียนรู้แบบเสมือนจริง และศูนย์ข้อมูลสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักชุมชนเป็นฐาน และความเป็นประชาธิปไตย UNESCO (1995) โดยบริบททั่วไปของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมี 4 ด้าน ตามบทบาทหน้าที่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. บริการด้านการศึกษา และฝึกอบรม จัดหลักสูตรการเรียนการสอน และการฝึกอบรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของสมาชิกในชุมชน ทั้งในด้าน อาชีพ ศิลปวัฒนธรรม และความรู้ทั่วไป

2. บริการเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ ให้ข้อมูลที่ทันสมัยเกี่ยวกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในชุมชนและระดับประเทศ พร้อมทั้งสร้างสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อ เสริมสร้างความเข้าใจและการรับรู้ในหมู่ประชาชน

3. บริการพัฒนาชุมชน สนับสนุนโครงการและกิจกรรมที่มุ่งเน้นการ พัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ วางแผนและดำเนินการพัฒนา

4. บริการสร้างความร่วมมือและเครือข่าย ส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่งในการเรียนรู้และการ พัฒนา โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ซึ่งกันและกัน

การบริการเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความ ยั่งยืนของชุมชน ทำให้สมาชิกในชุมชนสามารถพัฒนาตนเองและร่วมกันสร้างสรรค์อนาคตที่ดีขึ้น

UNESCO (2018) ระบุไว้ การสร้าง ความร่วมมือ และ เครือข่าย กับหน่วยงาน ต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการให้บริการแก่ผู้ที่ต้องการ แสวงหาความรู้และทักษะต่าง ๆ โดย เครือข่ายการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีส่วนประกอบที่หลากหลาย เช่น บุคคล องค์กร และตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรบุคคลจากสถาน ประกอบการ โรงเรียน และหน่วยงานราชการ เป็นต้น นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือกับ สถาบันการศึกษา โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษา เป็นหัวใจสำคัญในการระดมทรัพยากรสำหรับ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ได้แก่

1. จัดบริการสืบค้นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และจัดประชุมสัมมนาในหัวข้อต่าง ๆ เช่น การเลี้ยงดูบุตร การแนะแนว การศึกษาต่อ การฝึกอบรมด้านอาชีพ และการเผยแพร่ผลงานของกลุ่มอาชีพ

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งและความเดือดร้อน โดยการเรียนรู้ร่วมกันและค้นหาคำตอบสำหรับปัญหาที่เกิดขึ้น

3. จัดบริการแนะนำวิธีการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเสริม สร้างความเข้าใจและการเข้าถึงข้อมูล

4. จัดแสดงข้อมูลเกี่ยวกับศิลปะ จารีตประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาชุมชน เพื่อให้ประชาชนเข้าใจและเคารพในเอกลักษณ์ของชุมชน

5. จัดสื่อที่ให้ความบันเทิง รวมถึงกิจกรรมและบริการที่เน้นการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์

6. ให้บริการเครือข่ายการเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้เสมือนจริงที่เปิดให้ประชาชนสามารถเข้ามาสืบค้นข้อมูลได้ตลอดเวลา และเชื่อมโยงกับแหล่งสารสนเทศต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริมการศึกษาในระบบทางไกล

สามารถสรุปได้ว่า ภารกิจหน้าที่หลักของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน คือการรวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ ข่าวสาร และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อนำไปถ่ายทอดให้กับประชาชน ผ่านการจัดกิจกรรมและการแลกเปลี่ยนความรู้ในชุมชน รวมถึงการร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน และเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5.4 องค์ประกอบศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

1. วิธีการก่อเกิดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน (2561) ระบุว่า การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ต้องมีพื้นฐานจากความต้องการของประชาชนในชุมชน เนื่องจากศูนย์การเรียนรู้ถือเป็นสมบัติของชุมชนเอง จึงควรนำแนวคิดนี้ไปสู่เวทีประชาคมของหมู่บ้าน เพื่อเผยแพร่ความคิดและสร้างการยอมรับ รวมถึงการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ควรเริ่มต้นจากการจัดเก็บองค์ความรู้ ประวัติศาสตร์ และภูมิปัญญาของชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยการรวบรวมข้อมูลเหล่านี้จะทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างง่ายดาย และมีความชัดเจน นอกจากนี้ยังควรมีการจัดแสดงข้อมูลข่าวสารของชุมชนให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง ผ่านสื่อที่หลากหลายและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในศูนย์การเรียนรู้ก็มีความสำคัญเช่นกัน โดยต้องมีการจัดกิจกรรมที่สม่ำเสมอและหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ในชุมชนอย่างต่อเนื่อง อาจรวมถึงการอบรมหรือการจัดสัมมนาในหัวข้อต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของประชาชน

นอกจากนี้ การจัดระเบียบแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในชุมชนควรเป็นไปตามกำลังและความสามารถของชุมชนในการดำเนินการ โดยต้องมีการกำหนดขอบเขตและลักษณะของศูนย์การเรียนรู้ตามความคิดเห็นและความต้องการของประชาชน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน

2. โครงสร้างของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (2565) ได้ให้ความสำคัญของโครงสร้างศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในชุมชน โดยโครงสร้างนี้ควรจะต้องพัฒนาโดยให้ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการคิดและดำเนินการ ด้วยการมีครูและสมาชิกในชุมชนร่วมกันจัดกระบวนการเรียนการสอนตามสภาพวิถีชีวิตของชุมชนนั้น ๆ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประกอบด้วย

1. สถานที่ที่สามารถใช้จัดกระบวนการเรียนรู้ได้หลากหลาย และสะดวกในการเข้าถึง โดยควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. คณะกรรมการ ที่ประกอบด้วยบุคคลจากชุมชนที่มีจิตสำนึกสาธารณะ ซึ่งจะทำหน้าที่ในการวางแผนและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้ร่วมกันกำหนด
3. บุคลากรที่มีหน้าที่จัดกระบวนการศึกษา หนองควมรู้เพื่อบริการประชาชน และเชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ
4. สื่อและอุปกรณ์ที่หลากหลายและทันสมัย เพื่อให้บริการความรู้ในรูปแบบที่ครบถ้วน
5. ข้อมูลบริการ ควรมีข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อให้บริการและสามารถแนะแนวต่าง ๆ
6. เจ้าภาพกิจกรรม ที่สามารถจัดกิจกรรม และทำให้เกิดการเคลื่อนไหวที่มีชีวิตชีวา
7. ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ประชาชนอาสาสมัครมีส่วนร่วมในการเชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ อย่างสมดุล

กรมการพัฒนาชุมชน (2561) กล่าวว่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ได้ให้ความสำคัญสำหรับการมีโครงสร้างสำหรับในการบริหาร เพื่อตอบสนองแก่ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ของชุมชน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. คณะกรรมการ ควรประกอบด้วยผู้แทนจากกลุ่ม/องค์กรเครือข่ายองค์กรชุมชน ประชาชนชาวบ้าน อาสาสมัคร และต้องได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน โดยคณะกรรมการจะมีบทบาทในการวางแผน และบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ
2. ที่ปรึกษา ควรมีที่ปรึกษาจากภาคีการพัฒนาภาครัฐ เช่น กรมการพัฒนาชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ระเบียบข้อบังคับ ที่คณะกรรมการต้องจัดทำระเบียบข้อบังคับเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารศูนย์การเรียนรู้

4. สถานที่ สามารถใช้สถานที่ที่มีอยู่แล้ว เช่น อาคาร บ้านผู้นำ หรือศาลาวัด ซึ่งทำหน้าที่เป็นสัญลักษณ์ของการรวมตัวเพื่อการเรียนรู้

5. การบริหารจัดการ โดยคณะกรรมการที่ได้รับการคัดเลือก ควรมีการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ศูนย์การเรียนรู้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. งบประมาณ ควรมีงบประมาณที่เหมาะสมเพื่อพัฒนา คณะกรรมการและจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินกิจกรรมในศูนย์การเรียนรู้

3. กิจกรรมการเรียนรู้

3.1 สถานที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สถานที่สำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้สามารถดำเนินการได้ทั้งในอาคารศูนย์การเรียนรู้และสถานที่อื่น ๆ ในชุมชน เช่น บ้านของปราชญ์ชาวบ้าน หรือในไร่นา โดยสามารถใช้พื้นที่เหล่านี้เพื่อสาธิตกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การปลูกผัก การเลี้ยงสัตว์ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่สามารถสร้างองค์ความรู้และทักษะให้แก่ชุมชนได้

3.2 กิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้สามารถรวมไปถึงหลากหลายรูปแบบ เช่น

3.2.1 การเรียนการสอน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ

3.2.2 การจัดการความรู้ หรือการศึกษาเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของ ชนบประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน

3.2.3 การเรียนรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน ในการเชิญปราชญ์ชาวบ้านมาแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่า

3.2.4 การจัดเวทีประชาคม เพื่อสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกันในประเด็นต่าง ๆ

3.2.5 การเรียนรู้ผ่าน e-learning ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์

3.2.6 การสาธิตหรือการแสดงวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ เช่น การทำอาหาร การทำเกษตรกรรม

3.2.7 การจัดนิทรรศการ เพื่อการนำเสนอข้อมูลและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน

3.2.8 การจัดสัมมนาและอภิปราย เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลในหัวข้อที่สนใจ

การสร้างสถานที่และกิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่ทำให้การเรียนรู้มีชีวิตชีวาและสามารถช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจในชุมชนได้อย่างยั่งยืน

จากที่กล่าวมา สามารถเห็นได้ว่าองค์ประกอบของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะต้องประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการของแต่ละคน พื้นที่การเรียนรู้ต้องเปิดกว้างให้ทุกคนในชุมชนหรือชุมชนอื่น ๆ สามารถเข้ามาแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกันได้ การมีองค์ความรู้และกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เข้าร่วมเรียนรู้ หรือเป็นการตอบสนองต่อปัญหาที่ชุมชนเผชิญอยู่ ก็ถือเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์และการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมีวิทยากรหรือผู้รู้ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณค่า และส่งผลให้ศูนย์การเรียนรู้ในแต่ละชุมชนเติบโตและเข้มแข็ง ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจึงนับว่าเป็นแหล่งเรียนรู้ตามอัธยาศัย ที่ช่วยสร้างกลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน โดยมีการเสริมสร้างองค์ความรู้ร่วมกันผ่านการปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการพัฒนาจนกลายเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่มีความหมาย กลุ่มคนเหล่านี้จะรวมตัวกันเพื่อพัฒนาชุดความรู้ที่แต่ละคนมี โดยผ่านกระบวนการทดลองและสร้างความรู้ใหม่ ๆ ที่มีความสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นได้จริง ซึ่งส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนในระยะยาว การเรียนรู้แบบนี้จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้นในทุกด้าน

5.5 ลักษณะของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

เสรี พงศ์พิศ (2546) ได้ชี้ให้เห็นถึงแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับศูนย์การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา (Aliveness) ซึ่งหมายถึงศูนย์การเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่งและมีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในศูนย์การเรียนรู้เหล่านี้ควรมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ ที่ชุมชนเผชิญ รวมถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่แสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในศูนย์การเรียนรู้ควรมุ่งเน้นไปที่องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน ซึ่งจะทำให้ความรู้เหล่านี้มีความใกล้ชิดและเข้าถึงได้ง่ายสำหรับผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ที่

เกิดขึ้นจึงไม่เพียงแต่การถ่ายทอดข้อมูล แต่ยังมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลในชุมชน โดยสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปขยายต่อไปยังผู้อื่นได้อีกด้วย

ดังนั้น ศูนย์การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวาจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและให้โอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาและเติบโตของบุคคลในชุมชนอย่างยั่งยืน

รังสรรค์ หังสนาวิน (2549) ได้สรุปลักษณะสำคัญของศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนไว้อย่างชัดเจน โดยนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาที่สามารถส่งผลต่อชุมชนในหลากหลายด้าน ดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนา โดยอิงกับประสบการณ์ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ในชุมชน จึงมีลักษณะที่ไม่สิ้นสุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะหลัก ได้แก่

1.1 การเรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตและการทำงาน สมาชิกในชุมชนต้องมีการจัดการตนเองเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่น ชุมชนจึงสามารถสร้างชุดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและวิถีชีวิตได้

1.2 การเรียนรู้จากปัญหา ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน เป็นตัวกระตุ้นให้ชุมชนแสวงหาทางแก้ไข และ สร้างองค์ความรู้ใหม่จากการเรียนรู้ร่วมกัน

1.3 การเรียนรู้ร่วมกัน การมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดในชุมชน ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การผสมผสานความรู้จากภายนอกช่วยให้ชุมชนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้

1.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยเกิดจากการกระทำและการทดลองเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความรู้ใหม่และวิถีชีวิตของชุมชน

2. การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระบวนการพัฒนาตนเองผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ช่วยให้สมาชิกในชุมชนสามารถเติบโตและกลายเป็นผู้นำที่มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงชุมชน

3. ปฏิบัติได้จริงเป็นการดำเนินการ ตามแผนที่ได้กำหนด หรือวางไว้ หลังจากการศึกษาหาข้อมูลช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาความรู้ การจัดเก็บและการเผยแพร่ เพื่อยกระดับความรู้ในชุมชนและสร้างองค์ความรู้ใหม่

5. การเผยแพร่ต่อสาธารณะ เป็นกระบวนการหลังจากการสรุปผล และสังเคราะห์องค์ความรู้ ซึ่งเป็นการสื่อสารความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้จะต้องมีความพร้อม ในการถ่ายทอดให้กับคนในชุมชน เพื่อสร้างความตระหนักและการปรับเปลี่ยนวิถีคิด

จากที่กล่าวสามารถสรุปได้ว่า ศูนย์การเรียนรู้มีลักษณะ เคลื่อนไหวตลอดเวลา และทำงานอย่างต่อเนื่องจากการจัดกิจกรรมและการแลกเปลี่ยนองค์ ความรู้ในชุมชน กระบวนการเรียนรู้ครอบคลุมชีวิตประจำวัน การทำงาน และการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ของชุมชน การเรียนรู้ร่วมกันช่วยสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมส่งเสริมการแสวงหา ความรู้และการค้นคว้าเพื่อนำไปถ่ายทอดให้กับคนอื่น ๆ การเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะช่วย เสริมสร้างความตระหนักในชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นต้น

5.6 รูปแบบของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

กรมพัฒนาชุมชน (2561) ได้ให้รูปแบบของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนใน ปัจจุบันในระดับหมู่บ้านและตำบลไว้ ดังนี้

1. ศูนย์การเรียนรู้ของปราชญ์ชาวบ้าน แสดงถึงความสำเร็จ จากประสบการณ์ชีวิตและการทำงานของปราชญ์ที่ช่วยแก้ไขปัญหาของตนเองและชุมชน
2. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งรวบรวม ความรู้จากประสบการณ์และภูมิปัญญาของชาวบ้าน
3. ศูนย์การเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม และประเพณี แสดงถึง ประเพณี วัฒนธรรม เครื่องมือเครื่องใช้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ศูนย์การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีข้อมูลต่าง ๆ และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการใช้คอมพิวเตอร์
5. ศูนย์การเรียนรู้ทางวิชาการ โดยใช้จัดกิจกรรม เช่น การประชุม สัมมนา และการฝึกอบรม
6. ศูนย์การเรียนรู้กลุ่มอาชีพดำเนินกิจกรรมตามกลุ่มอาชีพ
7. ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการดำเนินชีวิต ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
8. กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตส่งเสริมการเรียนรู้ เรื่องการออม
9. ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน แหล่งข่าวสารและความรู้
10. ห้องสมุดประชาชน ให้บริการสื่อประเภทต่าง ๆ

11. สื่อพื้นบ้าน สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรม และความเป็นอัต

ลักษณ์ของชุมชนผ่านการแสดง

จากรูปแบบของศูนย์การเรียนรู้ที่มีหลายรูปแบบ ส่งผลให้เห็นถึงการให้บริการความรู้และการเรียนรู้แก่ประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ตามความต้องการได้อย่างเต็มที่

5.7 แนวทางและขั้นตอนการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

UNESCO (2018) ได้อธิบาย ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งหวังที่จะสร้างโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคนในชุมชน ตามที่ UNESCO (2018) ได้อธิบายไว้ โดยวัตถุประสงค์หลักของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน คือการ สนับสนุน ให้ ประชาชน สามารถ พัฒนา ความรู้ และ ทักษะ ที่ จำเป็น ในการ ดำรงชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กิจกรรมที่ศูนย์การเรียนรู้จัดขึ้นมักจะเน้นไปที่หลักการประชาธิปไตย และการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของสมาชิกในชุมชน ในการดำเนินงานดังกล่าว ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะต้องมีเครือข่ายเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งบุคคล องค์กร และตัวแทนจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ที่ทำงานในพื้นที่ โรงเรียน หน่วยงานภาครัฐ และตัวแทนจากภาคเอกชน การเชื่อมโยงกับเครือข่ายการศึกษาในระดับสูงกว่านั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยในการระดมทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ศูนย์การเรียนรู้จัดขึ้น การสร้างเครือข่ายนี้ทำให้บุคคลสามารถแสวงหาความรู้และทักษะผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้ และยังส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย โดยกระตุ้นให้บุคคลวางแผนการเรียนรู้ของตนเอง เป้าหมายสูงสุดของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนคือการสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองในการศึกษา และเชื่อมโยงสังคมแห่งการเรียนรู้ในบริบทที่เป็นประชาธิปไตย ชุมชนแต่ละแห่งมีความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้องทำหน้าที่ที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสภาพการเปลี่ยนแปลง และให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างครอบคลุม ทำให้ศูนย์การเรียนรู้สามารถมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนอย่างแท้จริง ทั้งในด้านการศึกษา การสร้างทักษะ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้วยบทบาทที่หลากหลายเหล่านี้ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในอนาคต

5.8 บริบทของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ภาคเหนือ

มาตรฐานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (2560) ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือเป็นศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนในด้านการศึกษา การฝึกทักษะอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป้าหมายหลักของศูนย์เหล่านี้คือการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่นผ่านการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต

บริบทของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในภาคเหนือมักมีลักษณะเฉพาะที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจในภูมิภาคนั้น ๆ โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้:

1. ความเป็นชุมชนที่หลากหลาย

- ภาคเหนือของประเทศไทยมีความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรม ชุมชนมีทั้งชาวไทยพื้นเมือง ชาวเขา และชนกลุ่มน้อย ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตและความต้องการของแต่ละกลุ่ม

- วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง เช่น งานหัตถกรรม ศิลปะท้องถิ่น และเกษตรกรรมเป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจชุมชน ทำให้หลักสูตรการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเหล่านี้มีความสำคัญ

2. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนผ่านการฝึกอาชีพ

- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในภาคเหนือมักเน้นการฝึกทักษะด้านการประกอบอาชีพเสริม เพื่อให้คนในท้องถิ่นสามารถสร้างรายได้เพิ่มจากการทำงานหรืออาชีพที่มีอยู่ เช่น การทอผ้า งานฝีมือ งานเกษตรกรรม การท่องเที่ยวชุมชน และการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากท้องถิ่น

- นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมการทำธุรกิจขนาดเล็ก (SME) และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาช่องทางการตลาดให้กับผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น

3. การเรียนรู้ตลอดชีวิต

- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือตั้งอยู่บนหลักการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนในท้องถิ่นสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจะเน้นการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบไม่เป็นทางการ (Informal Learning) และแบบกึ่งทางการ (Non-formal Learning)

- หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจะครอบคลุมตั้งแต่ทักษะชีวิตพื้นฐานไปจนถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่

4. การพัฒนาทักษะดิจิทัล

- ในยุคดิจิทัล ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในภาคเหนือ เริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อให้คนในชุมชนสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการประกอบอาชีพ การขายสินค้าออนไลน์ หรือการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

5. การมีส่วนร่วมของชุมชน

- ศูนย์การเรียนรู้เหล่านี้ทำงานร่วมกับชุมชนอย่างใกล้ชิด โดยคนในชุมชนมีบทบาทในการกำหนดแนวทางการเรียนรู้และการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความต้องการและความสนใจของชุมชนเอง เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

6. การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน

- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐบาล เช่น กรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) รวมถึงความร่วมมือจากภาคเอกชนในด้านการฝึกอบรมและการจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

7. การส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ในภาคเหนือของประเทศไทย ซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชนเผ่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมักทำหน้าที่เป็นพื้นที่สำหรับการรักษาและถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น งานหัตถกรรมพื้นบ้าน การทอผ้าแบบดั้งเดิม การทำอาหารพื้นบ้าน และการรักษาทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น

- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงคนรุ่นใหม่กับภูมิปัญญาดั้งเดิม ผ่านการฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม เพื่อให้ความรู้เหล่านี้ไม่สูญหายไปตามกาลเวลาและสามารถต่อยอดไปสู่อาชีพหรือธุรกิจในท้องถิ่นได้

8. การสนับสนุนด้านสุขภาพและความเป็นอยู่

- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบางแห่งในภาคเหนือยังเน้นการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การเกษตรที่ยั่งยืน การดูแลสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมสุขภาพที่ดีในชุมชน โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลที่การเข้าถึงบริการสุขภาพยังไม่ทั่วถึง

- นอกจากนี้ ยังมีการจัดอบรมในเรื่องการพึ่งพาตนเอง เช่น การปลูกผักแบบเกษตรอินทรีย์ การทำสมุนไพรเพื่อสุขภาพ และการลดการใช้สารเคมีในชีวิตประจำวัน ซึ่งส่งผลให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

9. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างชุมชน

- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงชุมชนต่าง ๆ ภายในภาคเหนือ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากรระหว่างชุมชน ศูนย์เหล่านี้จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนภูมิปัญญาท้องถิ่นและการเสริมสร้างความร่วมมือทางเศรษฐกิจผ่านการทำงานร่วมกันในรูปแบบกลุ่มหรือเครือข่ายอาชีพ

- เช่น การสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเพื่อผลิตและจำหน่ายสินค้าท้องถิ่น หรือการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการระหว่างชุมชน ซึ่งช่วยสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน และทำให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ดีขึ้น

10. การส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community-based Tourism)

- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในภาคเหนือหลายแห่งยังทำหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวที่เน้นการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นในการจัดการและนำเสนอแหล่งท่องเที่ยว เพื่อสร้างรายได้และส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

- การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เช่น การนำชมวิถีชีวิตชาวบ้าน การเยี่ยมชมสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ การจัดการแสดงศิลปะพื้นบ้าน หรือการเข้าร่วมกิจกรรมตามฤดูกาล เช่น การปลูกข้าวหรือการทอผ้า ทำให้ชุมชนมีรายได้จากนักท่องเที่ยวโดยตรง ขณะเดียวกันก็ช่วยอนุรักษ์วิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชนให้คงอยู่

11. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ

- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือต้องเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศ การย้ายถิ่นฐาน และการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างประชากร ซึ่งส่งผลให้ศูนย์เหล่านี้ต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเรียนรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

- การเพิ่มการฝึกอบรมด้านการพึ่งพาตนเองและความมั่นคงทางอาหาร รวมถึงการอบรมวิธีจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ศูนย์เหล่านี้ให้ความสำคัญเพื่อเตรียมพร้อมให้ชุมชนสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

12. บทบาทในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในภาคเหนือยังมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ห่างไกลที่เด็กและเยาวชนอาจไม่ได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอ

- ศูนย์เหล่านี้จึงเป็นแหล่งการศึกษาที่สำคัญสำหรับคนทุกวัย ไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ โดยมีการจัดการเรียนการสอนในลักษณะการศึกษาตลอดชีวิตที่ยืดหยุ่น และมุ่งเน้นการฝึกอาชีพที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในการดำรงชีวิต

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นผ่านการให้การศึกษาและฝึกทักษะอาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนเอง ศูนย์เหล่านี้ทำหน้าที่เป็นพื้นที่กลางสำหรับการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการสร้างเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง โดยมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรและแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมของภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ณัฐนียา ห้องกระจก (2562) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจรคุณภาพพีดี PDCA ของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการวิจัยพบว่าแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก พร้อมด้วย 84 รายการปฏิบัติที่สำคัญ องค์ประกอบแรกคือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข โดยรวมแล้วมี 18 รายการที่ช่วยให้ครูสามารถเข้าใจความต้องการและลักษณะเฉพาะของนักเรียนแต่ละคน องค์ประกอบที่สองคือ การคัดกรองนักเรียน ที่มีความสำคัญต่อการระบุปัญหาและความต้องการเฉพาะเจาะจง โดยมี 14 รายการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและดำเนินงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการดูแลนักเรียนในลักษณะที่เป็นระบบ ต่อมาคือ การส่งเสริมนักเรียน ซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ผ่านการจัดกิจกรรมที่มีส่วนช่วยสร้างแรงบันดาลใจ มีทั้งหมด 22 รายการที่มุ่งเน้นการวางแผนและการติดตามผลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การป้องกันและแก้ไขปัญหา เป็นองค์ประกอบที่สี่ ซึ่งมุ่งเน้นการวางแผนและดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน โดยมี 14 รายการที่ครอบคลุมทุกขั้นตอนในการจัดการกับปัญหาของนักเรียน สุดท้ายคือ การส่งต่อ ซึ่งมี 15 รายการที่เกี่ยวข้องกับการส่งต่อนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษไปยังหน่วยงานที่เหมาะสม เพื่อให้ได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการบริหารจัดการทั้งหมดมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 3.50 นอกจากนี้ การประเมินดังกล่าวยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและสนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพได้เต็มที่ การศึกษานี้เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถนำแนวทางที่ได้มาปรับใช้ในองค์กรของตน เพื่อให้การดูแลนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของนักเรียนในปัจจุบัน

สุกิจ อัครมหาเสนาวงศ์ (2565) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า การวิจัยนี้มุ่งหวังที่จะเสนอแนวทางที่มีประสิทธิภาพสำหรับครูในสถาบันการศึกษาขนาดเล็กนี้ การวิจัยนี้แบ่งออกเป็นสองขั้นตอน ขั้นตอนแรก คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันและเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัลในช่วงปี พ.ศ. 2558-2564 และการมองภาพ

อนาคตในช่วงปี พ.ศ. 2565-2569 โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 29 คน เพื่อรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เนื้อหาอย่างละเอียดในขั้นตอนที่สอง นักวิจัยได้สำรวจแนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัล โดยมีการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 14 คน และได้ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางกับผู้ให้ข้อมูลอีก 33 คน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า แนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัลนั้นมีด้วยกัน 3 แนวทางหลัก ได้แก่ 1. การพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาดิจิทัล โดยใช้แนวทาง PDCA (Plan-Do-Check-Act) ร่วมกับ TPM (Technology, Participation, Moral) เพื่อสร้างโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสารสนเทศดิจิทัล ที่สนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล โดยการฝึกฝนและสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง แนวทางเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มพูนสมรรถนะของครูในด้านดิจิทัลเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ครูเห็นคุณค่าของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานของตน การฝึกฝนการใช้ดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้ครูมีความชำนาญและเห็นความจำเป็นในการพัฒนาตนเองในด้านนี้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การประเมินผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าแนวทางที่เสนอมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากเช่นกัน การศึกษานี้จึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัล ในโรงเรียน ประถมศึกษา ขนาดเล็ก โดยมุ่งหวังให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และสร้างสรรค์

สิตาภา เกื้อคลัง (2561) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ องค์ประกอบ และ แนวทางการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกศน. ตำบล โดยพบว่าการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ที่อยู่ภายใต้ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตาม อธิปไตย นั้น มีองค์ประกอบสำคัญ หลายด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งมีทั้งด้านบุคลากร การบริหารจัดการการศึกษาในชุมชน การสนับสนุนทางด้านการเงินและวัสดุอุปกรณ์ รวมถึง การสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในศูนย์การเรียนรู้ องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกศน. ตำบล ได้แก่ 1. การบริหารหลักสูตร 2. งบประมาณและสถานที่ 3. การเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของตำบล 4. บุคลากรของกศน. ตำบล 5.การบริหารจัดการกศน. ตำบล 6. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามบริบทของชุมชน 7. การสำรวจและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน 8. การวางแผนการปฏิบัติงานของครูกศน. ตำบล 9. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมของครูกศน. ตำบล 10. การบริหารงบประมาณและการปฏิบัติ

ตาม บทบาท หน้าที่ 11 .การ ออกแบบ กิจกรรม ที่ สร้าง จิตสำนึก ที่ดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ สิ่งแวดล้อม 12.การ ออกแบบ การ เรียนรู้ 13.ความ เข้าใจ ผู้เรียน และการ สร้าง บรรยากาศ ในการ จัด กิจกรรม การ เรียนรู้ 14. การ สร้าง ความ ร่วมมือ กับ ชุมชน และการ เป็น แบบอย่าง ที่ดี 15. แหล่ง เรียนรู้ และการ จัด กิจกรรม ของ แหล่ง การ เรียนรู้ 16. การ บริหาร จัดการ และ บุคลากร ของ แหล่ง การ เรียนรู้ 17. ความ ร่วมมือ ของ ชุมชน ในการ วางแผน และการ ดำเนินการ 18. การ ร่วม รับ ผลประโยชน์ ของ ชุมชน 19. ความ ร่วมมือ ของ ชุมชน ในการ ประเมินผล 20. ความ ร่วมมือ ของ ภาควิชา เครือข่าย ในการ จัดการ ศึกษา 21. ความ ร่วมมือ ของ ภาควิชา เครือข่าย ในการ วางแผน การ จัดการ ศึกษา 22. ความ ร่วมมือ ของ ภาควิชา เครือข่าย ในการ สรุปรว ความ ต้องการ ของ ชุมชน 23. ความ ร่วมมือ ของ ภาควิชา เครือข่าย ในการ พัฒนา สื่อ และ แหล่ง เรียนรู้ 24. ความ ร่วมมือ ของ ภาควิชา เครือข่าย ในการ พัฒนา หลักสูตร 25. ความ ร่วมมือ ของ ภาควิชา เครือข่าย ในการ ประเมินผล นอกจากนี้ แนวทางการ ส่งเสริม การ จัดการ เรียนรู้ ตลอด ชีวิต ของ กศน. ตำบล ยัง ประกอบ ไป ด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. การ บริหาร จัดการ 2. บุคลากร ของ กศน. ตำบล 3. แหล่ง การ เรียนรู้ ใน ชุมชน 4. การ มี ส่วน ร่วม ของ ชุมชน 5. การ มี ส่วน ร่วม ของ ภาควิชา เครือข่าย

ผลการ ประเมิน ความ เหมาะสม อยู่ ใน ระดับ มาก และ ความเป็น ไป ได้ อยู่ ใน ระดับ มาก เช่นกัน ซึ่ง ปัจจัย เหล่านี้ ส่งผล ให้ การ บริหาร จัดการ ศูนย์ การ เรียนรู้ ประสบ ความ สำเร็จ ตาม เป้าประสงค์ และ ช่วย ส่งเสริม ให้ การ ทำงาน มี ประสิทธิภาพ และมี ประสิทธิผล สูงขึ้น ตาม ลำดับ

พันศักดิ์ แสนพรมมา (2562) ได้ ดำเนินการ วิจัย รูปแบบ การ บริหาร จัดการ ศูนย์ การ เรียนรู้ ชุมชน เพื่อ ส่งเสริม กระบวนการ เรียนรู้ ของ ประชาชน ใน จังหวัด พะเยา ผลการ วิจัย ชี้ให้เห็น ถึง ความ สำคัญ ของ การ บริหาร จัดการ ศูนย์ การ เรียนรู้ ที่มี ประสิทธิภาพ และ ตอบสนอง ต่อ ความ ต้องการ ของ ประชาชน ใน พื้นที่ ผลการ วิจัย พบว่า ประชาชน ส่วน ใหญ่ มี ความ คิดเห็น เกี่ยวกับ สภาพ การ บริหาร จัดการ ของ ศูนย์ เรียนรู้ ชุมชน โดยรวม อยู่ ใน ระดับ ปาน กลาง ($\bar{x}=3.01$, S. D.= 0.51) ในขณะที่ ประธาน และ คณะ กรรมการ ศูนย์ฯ มี ความ คิดเห็น เกี่ยวกับ สภาพ การ บริหาร จัดการ อยู่ ใน ระดับ มาก ($\bar{x}=4.07$, S. D.= 0.64) ซึ่ง แสดง ให้ เห็น ถึง ความ พึงพอใจ ของ ผู้บริหาร ต่อ การ ดำเนินงาน การ บริหาร จัดการ ศูนย์ เรียนรู้ ชุมชน ที่ มีการ ปฏิบัติ ที่ ดี นั้น จำเป็น ต้อง ตระหนัก ถึง ความ สำคัญ ของ การ บริหาร จัดการ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน การ บริหาร งาน บุคคล ด้าน การ บริหาร งบประมาณ ด้าน การ บริหาร ทรัพยากร และ ด้าน การ บริหาร จัดการ ซึ่ง ทุก ด้าน มี บทบาท สำคัญ ในการ ส่งเสริม การ เรียนรู้ ของ ประชาชน นอกจากนี้

รูปแบบการบริหารจัดการ MANAGEMENT Model ที่เสนอเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ใน จังหวัดพะเยา พบว่า ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักการและเหตุผลของรูปแบบ ด้านวัตถุประสงค์ ของรูปแบบ ด้านองค์ประกอบของการบริหารจัดการศูนย์ฯ และด้านการใช้รูปแบบการบริหาร จัดการศูนย์ฯ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความเหมาะสม ($\bar{x}=4.56$, S.D.=0.25) และความเป็นประโยชน์ ($\bar{x}=4.49$, S.D.=0.27) ขณะที่ความเป็นไป ได้ในทางปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.49$, S.D.=0.27) การศึกษานี้ได้มีการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ 10 ตำบลของจังหวัดพะเยา จำนวน 398 คน ซึ่งได้มา โดยการสุ่มหลายขั้นตอนจากประชาชนทั้งหมด 65,200 คน รวมถึงกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ ประเมินรูปแบบ จำนวน 30 คน ที่เลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ศูนย์ฯ เรียนรู้ การวิจัยยังใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษากับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง โดย สัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มกับ ประธานและคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ที่ได้รับ รางวัลระดับประเทศ จำนวน 10 คน และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์ฯ เรียนรู้ ชุมชน จำนวน 7 คน การวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในการเสนอแนวทางการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพซึ่งจะช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนให้ดียิ่งขึ้น

อลงกต สารกาล และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ 4M ในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับการ ประยุกต์ใช้ 4M ในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้ 4M ในการป้องกันโรค ติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัย นี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การประยุกต์ใช้ 4M ในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = 0.56) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการป้องกันโรคอาจมีข้อบกพร่องหรือยุ่งยากอยู่บ้าง แต่ผลลัพธ์ส่วนใหญ่ยังถือว่าพอใช้ได้ ในการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้ 4M ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ประเภทบุคลากรท้องถิ่นและประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์การทำงานมีความเห็นที่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในส่วนของผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า 1. ด้านบุคลากร ในระยะแรก

ของการระบาด บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันโรค และมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งยังไม่มีกำหนดแผนงานพัฒนาความรู้ด้านสาธารณสุขเบื้องต้น 2. ด้านงบประมาณ: อุปสรรคส่วนใหญ่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็ก แต่ก็สามารถแก้ไขปัญหาได้ 3. ด้านวัสดุอุปกรณ์: มีปัญหาในระยะแรกเนื่องจากเป็นระยะของการจัดหาจัดซื้อ ยังไม่มีความชัดเจนในเรื่องระเบียบ แต่มีแนวทางจากส่วนกลางที่ช่วยคลี่คลายปัญหา 4. ด้านการจัดการ: มีการบัญชาการในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ พร้อมทั้งมีโครงสร้างคณะทำงานศูนย์อำนวยการบัญชาการเหตุการณ์ที่ชัดเจนเพียงพอ การศึกษาในครั้งนี้จึงสามารถชี้ให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ 4M ที่มีความสำคัญในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต



6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ต้าม, เซง และเต็ง Tam Zeng and Deng (2004) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของแรงงานที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในโครงการก่อสร้างในประเทศจีนคือขาดการฝึกอบรม (Lack of Training) แรงงานขาดการรับรองทักษะ (Lack of Certified Skill Labor) คนงานมีระดับการศึกษา ต่ำ (Low Education Level of Workers) ทำงานล่วงเวลามากเกินไป (Excessive Overtime Work for Labor) พบว่าการฝึกอบรมแรงงานช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงาน และทัศนคติที่เป็น บวกส่งผลให้คุณภาพของงานดีขึ้น

Doo H Lim (2006) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการออกแบบการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต้องระลึกเสมอว่าผู้จบการฝึกอบรมควรมีคุณสมบัติ คือ สามารถติดตามและปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในอาชีพของตน ได้อย่างรวดเร็ว หลักสูตรจึงมีความยืดหยุ่น ไม่ควรยึดติดกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ต้องคำนึงถึงคุณสมบัติที่ควรต้องมีของผู้จบหลักสูตรการฝึกอบรมในแต่ละอาชีพ

คลาร์ก และเฮอรัมันน์ (Clark & Herrmann, 2007) ได้ทำการวิจัยเรื่องการขาดแคลนทักษะ การรับพนักงานใหม่ และการรักษาพนักงานเดิมไว้ในส่วนของงานก่อสร้างบ้านพักอาศัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายของบริษัทต่างๆ ในการแสดงการเคลื่อนที่ ของตลาดแรงงาน ก่อสร้างภายในและภายนอกประเทศที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ที่ แตกต่างกันของบริษัทในการจ้างคน ใหม่และการรักษาคนบางกลุ่มไว้เพื่อฝึกฝนและพัฒนาทักษะที่ ขาดหายไปซึ่งทำการวิจัยในส่วนของ การสร้างบ้านพักอาศัย โดยส่งแบบสอบถามเพื่อสำรวจทักษะที่ ขาดแคลน ประวัติการรับคนใหม่และ รักษาคนเก่าเอาไว้ของงานก่อสร้างบ้านซึ่งใช้ฐานข้อมูลผู้รับเหมาสร้างบ้านทั้งบ้านเดี่ยวและหมู่บ้าน และเก็บรายละเอียดต่างๆ ของบริษัทเหล่านั้น จากการวิจัยพบว่า มีอัตราการขาดแคลนทักษะที่ เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในผู้จัดการหน้างาน (Site Manager) และผู้จัดซื้อวัสดุ (Tradespersons) สิ่ง เหล่านี้ ส่งผลในแง่ลบต่อบริษัทรับสร้างบ้านโดยเฉพาะในการสร้างแบบหมู่บ้าน อย่างไรก็ตามบริษัทมี ความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมการรับคนใหม่ มีวิธีและกระบวนการต่างๆ ที่ไม่เป็นทางการโดยใช้ ประสบการณ์ไม่มีมาตรการหลักในการคัดเลือก แต่จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ตลาดแรงงานอย่างไรก็ตามมีหลักฐานบางอย่างเกี่ยวกับการจัดการรักษาคนเดิมไว้ คือ การจัดให้มีการฝึกฝนฝีมือและส่งเสริม ทักษะ

ชลี จางชุม (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และ ปัญหา ตลอดจนหาแนวทาง การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25 โดยทำการวิจัยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 84 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการโรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 84 คน และครู หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 84 คน รวมทั้งสิ้น 168 คน การวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) โรงเรียนควรสร้างความสัมพันธ์กับ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน จะทำให้การส่งเสริมสนับสนุนในสถานศึกษาดีมากยิ่งขึ้น 2) โรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ความถนัด ความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน 3) โรงเรียนควรประสานความร่วมมือกับบุคคลในท้องถิ่น เช่น ผู้นำภูมิปัญญาท้องถิ่น ราษฎรชาวบ้าน ผู้ทรงความรู้ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียน 4) โรงเรียนควรรหา วิธีการ กระบวนการ หรือจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครู เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรใหม่ 2551 5) โรงเรียนควรวางแผนติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาทั้งระบบตามสภาพจริง 6) โรงเรียนควรปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหาร จัดการหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยให้ทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการหาสาเหตุของปัญหาและแนวทางในการแก้ไข

Veronika Marta Wora (2017) ศึกษาเรื่อง การปรับปรุง ผู้เรียนด้วยการใช้วิธี Numbered Heads Together (NHT) กับวิชาความสามารถทางอาชีวะพื้นฐาน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในประเทศอินโดนีเซีย งานวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ให้ตรงตามสาขาอาชีพของนักเรียน ปวช. ปี 1 จำนวน 30 คน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งที่เมืองซุรากาดำ ประเทศอินโดนีเซีย โดยงานวิจัยนี้ประยุกต์ใช้วิธีการ Numbered Heads Together (NHT) แบ่ง การทดสอบ ออกเป็น สอง ขั้นตอน ประกอบด้วย 4 กิจกรรม คือ การวางแผน การดำเนินการกิจกรรม การสังเกตการณ์และการสะท้อนกลับผลการทำกิจกรรม โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบเชิงบรรยายเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลก่อน

การดำเนินงานวิจัย มีกิจกรรมการเรียนรู้ก่อนข้างต่ำ อย่างไรก็ตาม หลังจากทดลองใช้วิธีการ NHT แล้วพบว่า เปอร์เซนต์นักเรียนที่มีความกระตือรือร้นมากขึ้นในสายอาชีพ โดยเฉพาะชั้นตอนที่ 1 และ 2 ผลการทดสอบยังแนะนำว่า นักเรียนมีแนวโน้มมีผลสัมฤทธิ์คล้ายกัน ทำให้เราสรุปได้ว่าการประยุกต์ใช้วิธีการ NHT ช่วยปรับปรุง การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ตรงตามสาขาอาชีพของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น

Yunhuo Cui et al. (2018) ทำการวิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการหลักสูตร ในสาธารณรัฐประชาชนจีน (Changes in School Curriculum Administration in China) ได้ศึกษา วิวัฒนาการของระบบการบริหารจัดการหลักสูตรโรงเรียนในประเทศจีน และพบว่า การจัดทำหลักสูตร ในศตวรรษที่ 21 ขอบเขตของการปฏิรูปหลักสูตรนั้น จะเกินกว่าแค่เนื้อหาและเทคโนโลยี ทั้งนี้ การปฏิรูป หลักสูตรจะต้องให้ความสำคัญกับความสามารถที่ต้องการจะปลูกฝังให้นักเรียนและวิธีการที่แต่ละ ประเทศจะสามารถฝึกฝนความสามารถของนักเรียนได้ดีที่สุด

หลักสูตรที่ใช้ในระดับชาติจะเป็นศูนย์รวมของเจตจำนง พันธกิจและเป้าหมายของประเทศ และการบริหารจัดการหลักสูตรเป็นส่วนสำคัญของการบริหารการศึกษา นอกจากนี้ หลักสูตรจะต้องมี การปฏิรูปตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ยกตัวอย่างเช่น ในประเทศจีน แนวโน้มในการปฏิรูปการบริหารหลักสูตรของโรงเรียนได้เปลี่ยนจากการรวมศูนย์เป็นการกระจาย อำนาจ ซึ่งนำความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ ผ่านการมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรและและการปรับตัว ดังนั้น การปฏิรูป หลักสูตรของโรงเรียนในประเทศจีนจึงสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิรูป สังคมในประเทศจีน รวมถึงแนวโน้ม ของหลักสูตรที่เป็นประชาธิปไตย ทั้งนี้ ในภาพรวมสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระบบการบริหารจัดการหลักสูตรของประเทศและระบบการบริหารจัดการทั่วไปนั้น มีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ได้สัมพันธ์กันโดยตรง แต่ได้รับกระทบจากการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจ ประเพณี วัฒนธรรม การพัฒนาการศึกษาและแม้แต่แนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

2. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรทั่วโลกมีแนวโน้มที่จะกระจายอำนาจ ตามระบอบประชาธิปไตย ทั้งนี้พบว่า โครงสร้างการบริหารสองประเภท คือการรวมศูนย์และการกระจาย อำนาจต่างมีแนวโน้มที่จะเข้าสู่ทิศทางตรงกันข้าม ในขณะที่ประเทศ

ต่าง ๆ ได้ปรับเปลี่ยนการกระจาย อำนาจในระดับชาติระดับท้องถิ่นและระดับโรงเรียน ตามภารกิจที่ต้องดำเนินการในสถานการณ์จริง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่า แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ศึกษากับผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ ครูผู้สอน และผู้เรียนที่เข้าร่วมโครงการในพื้นที่ชุมชน โดยการวิจัยในประเทศมักเน้นศึกษาการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน หรือ การพัฒนาทักษะอาชีพและส่งเสริมความรู้สู่การปฏิบัติ ส่วนงานวิจัยในต่างประเทศมักให้ความสำคัญกับการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถประกอบอาชีพได้จริง นอกจากนี้ยังมีการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในภาคเหนือ โดยพบว่าปัจจัยดังกล่าวสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มปัจจัยทางด้านนโยบาย กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เรียน และกลุ่มปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

งานวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัย แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 9 คน โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามวัตถุประสงค์หรือการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Stratified Purposeful Sampling Quota Sampling) มีการแบ่งชั้นตามคุณสมบัติเฉพาะ ตามแนวทางของ Miles and Huberman และกำหนดขนาดตัวอย่างของแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลของ Nastasi and Schensul (ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท์, 2559) ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับตำบลขึ้นไป และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริม จำนวน 2 ท่าน
2. ประธานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัด ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริม จำนวน 3 ท่าน
3. รองประธานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัดศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมจำนวน 2 ท่าน
4. ครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับตำบลขึ้นไป และมีวิทยฐานะชำนาญการ หรือปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างาน ประจำงานหลักสูตร และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมจำนวน 2 ท่าน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Semi-structured In-depth Interview Form) เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีรายละเอียดการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ผู้วิจัยได้รูปแบบการบริหารจัดการ 4Ms และทฤษฎีจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำไปใช้สร้างเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)
2. จัดทำร่างแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยเป็นคำถามปลายเปิดสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นประเด็นคำถามที่ใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)
3. นำร่างแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม
4. ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขแนวคำถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอโครงการวิจัยด้านสังคมศาสตร์/มนุษยวิทยา เพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หมายเลขรับรองโครงการวิจัย SWUEC-672295 วันที่รับรอง 13 สิงหาคม 2567 จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2567 ถึง 5 กันยายน 2567 ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Semi-structured In-depth Interview Form) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะให้ข้อมูลเชิงลึกจากประสบการณ์โดยตรงและข้อคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งจะทำให้ทราบภาพสะท้อนข้อเท็จจริงตามกรอบแนวคิดโดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขั้นตอนก่อนการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการติดต่อกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยจัดจัดทำหนังสือแนะนำตัวจากภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นการแสดงตัวตนและขออนุญาตนัดหมายวัน เวลา สถานที่ และรูปแบบสำหรับการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยผู้วิจัยศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ เตรียมความพร้อมและศึกษาวิธีใช้เครื่องมือในการบันทึกเสียง สมุดจดบันทึก และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์จริง ตามวัน เวลา สถานที่ และรูปแบบที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เป็นผู้เลือกจากแบบตอบรับการเข้าสัมภาษณ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จนกว่าจะเกิดความอิ่มตัวของข้อมูล (Data saturation) ซึ่งไม่ค้นพบข้อมูลใหม่ หรือไม่มีข้อสงสัยเกิดขึ้นที่ส่งผลต่อการศึกษา

2. ขั้นตอนระหว่างการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยจะเริ่มสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ตามเอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร โดยอธิบายเหตุผลและขออนุญาตบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่บันทึกเสียงไว้ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่มีความประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยจะไม่บันทึกเสียง จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) แล้วนำมาวิเคราะห์แยกจับประเด็น เพื่อให้ข้อมูลนั้นเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล และความเที่ยงตรงของผลการศึกษา โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลภายหลังการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) เพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และนำเสนอเชิงพรรณนาตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ของการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) และใช้วิธีการตรวจสอบความตรงของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) (McKim, 2023)

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการถอดเทปบทสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) มาสังเคราะห์เป็นบทสัมภาษณ์รูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการกำหนดรหัส (Code) แล้วนำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องเพื่อจัดกลุ่ม (Group Code) เพื่อนำข้อมูลของแต่ละรหัส (Code) มาเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) แต่ละบุคคล แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation)

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงและความแตกต่างไปจากสิ่งที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนด้วยการตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation)

4. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และจากการศึกษาต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงหลักการเหตุผลและข้อมูลเข้าด้วยกัน เพื่อแสดงความชัดเจนและความสำคัญของข้อมูล สะดวกในการวิเคราะห์และเขียนรายงานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา โดยตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangular Check) ประกอบด้วย

- 4.1 การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation)
- 4.2 การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation)
- 4.3 การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation)

5. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangular Check) และข้อมูลที่สอดคล้องกับประสบการณ์และความเป็นจริงที่สุดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ก่อนจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้มีทั้งสิ้น 9 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับตำบลขึ้นไป และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริม จำนวน 2 ทาน ประธานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัด ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริม จำนวน 3 ทานรองประธานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัดศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมจำนวน 2 ทาน ครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับตำบลขึ้นไป และมีวิทยฐานะชำนาญการหรือปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างาน ประจำงานหลักสูตร และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมจำนวน 2 ทาน โดยตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangular Check) ประกอบด้วย การตรวจสอบสามเส้าด้าน ข้อมูล (Data Triangulation) การตรวจสอบ สามเส้าด้านคณะผู้วิจัย (Investigator Triangulation) การตรวจสอบสามเส้าด้าน ทฤษฎี (Theory Triangulation)

ผลการสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ประกอบไปด้วย

1. การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

- 1.1 ด้านบุคลากร (Man)
- 1.2 ด้านทรัพยากร (Materials)
- 1.3 ด้านงบประมาณ (Money)
- 1.4 ด้านการบริหารจัดการ (Management)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

2.1 การวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน

2.2 การจัดการด้านความยั่งยืน

2.3 การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

2.4 การประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้

โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละข้อ ดังนี้

ผลการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ประกอบไปด้วย

1.การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านบุคลากร (Man)

1.1.1 การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการคัดเลือก สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และเตรียมพร้อมสำหรับความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานอนาคต การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญถือเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะบุคลากรมีบทบาทหลักในการถ่ายทอดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อผู้เรียน ทำให้หลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

“...การคัดเลือกบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยมีกระบวนการในการคัดเลือก รวมถึงการประเมินความรู้ทางวิชาการและทักษะการสอน การมองหาบุคคลที่มีความเข้าใจลึกซึ้งในสาขาวิชาและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้นั้นในการสร้างบทเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับผู้เรียนได้ นอกจากนั้นยังมองหาความสามารถในการตอบสนองและปรับตัวตามความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน การใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนในห้องเรียนสามารถติดตามและเข้าใจเนื้อหาได้อย่างเต็มที่ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง...” (01)

“...ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความเข้าใจลึกซึ้งในวัฒนธรรมของชุมชนและความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการสอน พร้อมปรับตัวตามความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย โดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีการใช้กระบวนการคัดเลือกที่เน้นการสรรหาบุคคลที่มีทั้งความเชี่ยวชาญทางวิชาการและทักษะการสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมและเติมเต็มความต้องการของชุมชนในท้องถิ่นของพื้นที่...” (02)

“...ความท้าทายของการหาบุคลากรที่สามารถผสมผสานความรู้ทางวิชาชีพกับความสามารถในการสอนได้อย่างเหมาะสมนั้นค่อนข้างสูง เราใช้กระบวนการสัมภาษณ์และการทดสอบที่มีโครงสร้างเพื่อประเมินทั้งความเชี่ยวชาญและทักษะของผู้สมัคร ในการสัมภาษณ์ เราจะใช้คำถามที่เจาะจงตามสาขาวิชาที่ผู้สมัครเชี่ยวชาญ เช่น ถ้ามุ่งเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางวิชาชีพหรือสถานการณ์ที่เคยเผชิญในงานที่ผ่านมา สำหรับการทดสอบ มีการให้ผู้สมัครสอนตัวอย่างบทเรียนต่อหน้านักเรียนจำลอง เพื่อประเมินความสามารถในการจัดการห้องเรียนและการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิผล

นอกจากนี้ มีการใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของชุมชนได้ดีขึ้น เช่น การจัดหาโค้ชหรือผู้อาวุโสในสาขานั้นๆ เพื่อให้คำแนะนำและสนับสนุนในช่วงแรกๆ หลังจากการเข้าร่วมงาน การจัดปฐมนิเทศเฉพาะทางเพื่อช่วยให้พวกเขาเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรและวิธีการทำงานที่เน้นชุมชน นอกจากนี้ เรายังมีการประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาได้รับการสนับสนุนในการเติบโตและปรับปรุงทักษะตามที่ต้องการ...” (03)

“...การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรเน้นไปที่การหาบุคคลที่ไม่เพียงแต่มีความรู้และทักษะในสาขาที่ตนเชี่ยวชาญ แต่ยังต้องมีความสามารถในการสื่อสารและการถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียนได้ในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันของพวกเขา โดยมีกระบวนการคัดเลือกที่ครอบคลุมหลายขั้นตอน ซึ่งรวมถึงการทดสอบทักษะทางวิชาการและการจำลองสถานการณ์การสอนเพื่อประเมินความสามารถในการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรของเราสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของวิชาชีพและการเรียนรู้ในอนาคตได้

หลังจากการคัดเลือกแล้ว ทางศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีการจัดอบรม เพื่อฝึกทักษะใหม่ๆ และการมีส่วนร่วมในการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนในพื้นที่ เพื่อ

สร้างโอกาสในการทำงานที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรของศูนย์การเรียนรู้ได้พัฒนาทักษะที่และการเข้าใจผู้เรียนในระดับที่ลึกซึ้ง...” (04)

“...การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนของเราต้องให้ความสำคัญกับการผสมผสานระหว่างความเชี่ยวชาญทางวิชาการและทักษะการสื่อสารและสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสอนผู้เรียนที่มาจากพื้นฐานทางวัฒนธรรมและการศึกษาที่หลากหลาย การคัดเลือกจึงเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ละเอียดถึงประวัติการศึกษาและประสบการณ์การสอนของผู้สมัคร รวมถึงการประเมินทักษะการสื่อสารผ่านการสัมภาษณ์และการทดสอบทดลองในสถานการณ์จริง ซึ่งช่วยให้เราเห็นภาพชัดเจนถึงความสามารถในการปรับตัวและเข้าใจผู้เรียนได้ดีขึ้น...” (05)

“...ในการคัดเลือกบุคลากร ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เริ่มจากการตรวจสอบประวัติและผลงานที่ผ่านมาของผู้สมัคร ซึ่งต้องแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพที่จะสอน นอกจากนี้ มีการจัดทำทดสอบ และทดสอบเพื่อประเมินทักษะการสอนและการจัดการ การพัฒนาบุคลากรทางศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีการสนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะ ที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองขึ้นไปได้...” (06)

1.1.2 การจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับครูหรือวิทยากร เพื่อเพิ่มทักษะการสอนและการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน

การจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับครูหรือวิทยากรเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถพัฒนาทักษะการสอนและใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้ การฝึกอบรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องนี้ไม่เพียงช่วยยกระดับคุณภาพการสอนเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกหลักในการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในภาคการศึกษาและสังคมโดยรวม การฝึกอบรมช่วยให้ครูและบุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

“...การจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมเป็นสิ่งสำคัญมากเพราะมันช่วยให้ครูและวิทยากรพัฒนาทักษะการสอนและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิธีการสอนใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การอบรมนี้ไม่เพียงแต่เพิ่มความสามารถในการสอนเท่านั้น แต่ยังช่วยให้พวกเขาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนที่หลากหลายได้อย่างดีขึ้น...” (01)

"...การฝึกอบรมเพิ่มเติมมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การให้ครูและวิทยากรได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องทำให้พวกเขาสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น 'ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอนเนื้อหาที่ทันสมัยหรือนวัตกรรมใหม่ๆ' ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้อมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับนักเรียนในยุคปัจจุบัน..." (02)

"...ทางศูนย์การเรียนรู้ได้มีการจัดอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีในการสอน เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ เพื่อการเรียนรู้ระยะไกล รวมถึงการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างสื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจ นอกจากนี้ เรายังเน้นการฝึกอบรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น การจัดการห้องเรียนแบบเชิงโต้ตอบ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น และการออกแบบการประเมินผลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ..." (03)

"...ศูนย์การเรียนรู้ได้มองเห็นนวัตกรรมที่มีประโยชน์มากที่สุดคือการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบออนไลน์ ครูสามารถสร้างบทเรียนที่น่าสนใจผ่านการใช้สื่อมัลติมีเดีย เช่น วิดีโอ คลิปเสียง และการนำเสนอแบบโต้ตอบ ทำให้การเรียนรู้สนุกขึ้น นอกจากนี้ การใช้แอปพลิเคชันเพื่อสร้างแบบทดสอบและกิจกรรมออนไลน์ยังช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี โดยมีการประเมินจากผลลัพธ์จากการสังเกตการณ์ในชั้นเรียนและรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียนเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของบุคลากร

ดังนั้น คณะผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้มีการจัดอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีในการสอนสำหรับครูผู้สอน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีบทเรียนที่ทันสมัยและตอบสนองต่อโลกปัจจุบัน..." (04)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ในประเด็นการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ในด้านบุคลากร (Man) พบว่า การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของหลักสูตร เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ถ่ายทอดทักษะและความรู้สู่ผู้เรียนโดยตรง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมบุคลากรอย่างเป็นระบบ

เพื่อให้กระบวนการนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เราจึงนำแนวคิด PDCA (Plan-Do-Check-Act) มาใช้ในการบริหารจัดการด้านบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การวางแผน การคัดเลือก การพัฒนา รวมถึงการติดตามผลการทำงานของบุคลากร เป็นไปตามมาตรฐานและมีความต่อเนื่อง โดยมีรายละเอียดดังนี้:

การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือในด้านบุคลากร (Man) สามารถนำมาจัดในรูปแบบกระบวนการ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ดังนี้:

1. Plan (วางแผน)

1.1 วิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากร

วิเคราะห์ความต้องการของหลักสูตรอาชีพเสริมในด้านบุคลากร โดยพิจารณาว่าจำเป็นต้องมีครูหรือวิทยากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพใดบ้าง เพื่อให้หลักสูตรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้

1.2 กำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือก

กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร โดยอิงจากความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ ทักษะการสื่อสาร การสอน และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้เรียนที่หลากหลาย

1.3 วางแผนการพัฒนาบุคลากร

กำหนดแผนการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับบุคลากร ทั้งในด้านการสอนและการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

2. Do (ดำเนินการ)

2.1 คัดเลือกบุคลากร

ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรตามเกณฑ์ที่วางแผนไว้ เช่น การสัมภาษณ์ การประเมินทักษะการสอน และการตรวจสอบประวัติการทำงานในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง

2.2 ดำเนินการฝึกอบรม

จัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตามแผนที่วางไว้ เช่น การอบรมทักษะการสอน การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และการจัดการความหลากหลายในห้องเรียน

3. Check (ตรวจสอบ)

3.1 ประเมินผลการคัดเลือกและพัฒนา

ตรวจสอบผลลัพธ์ของกระบวนการคัดเลือกบุคลากรโดยการสังเกตการณ์ในชั้นเรียนและรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียนเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของบุคลากร

3.2 ติดตามผลการฝึกอบรม

ตรวจสอบว่าบุคลากรได้นำทักษะและนวัตกรรมที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในกระบวนการสอนหรือไม่ โดยการสังเกตการสอนในห้องเรียนและวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของนักเรียน

4. Act (ปรับปรุง)

4.1 ปรับปรุงการคัดเลือกและการฝึกอบรม

หากพบว่ามีข้อบกพร่องในกระบวนการคัดเลือกหรือฝึกอบรม ควรปรับปรุงขั้นตอนต่างๆ ให้เหมาะสมมากขึ้น เช่น การปรับเกณฑ์การคัดเลือก หรือการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่เข้มข้นและเฉพาะเจาะจงมากขึ้น

4.2 วางแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในระยะยาว

วางแผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในระยะยาวเพื่อให้ครูและวิทยากรมีทักษะที่ทันสมัยและสอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาและตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป

จากรูปแบบกระบวนการ Plan-Do-Check-Act" (PDCA) ในการบริหารจัดการ หลักสูตรอาชีพเสริมด้านบุคลากรของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ สรุปได้ดังนี้การวางแผนอย่างละเอียดตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากรไปจนถึงการกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเหมาะสมกับความต้องการของหลักสูตร อีกทั้งยังวางแผนการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมเพื่อตอบสนองต่อเทคโนโลยีและแนวโน้มใหม่ๆ ที่อาจส่งผลต่อการเรียนการสอน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรตามเกณฑ์ที่วางแผนไว้ และจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การฝึกอบรมไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่การสอนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่และการจัดการความหลากหลายในห้องเรียน ซึ่งมีการประเมินและการตรวจสอบ เพื่อติดตามผลลัพธ์จากการสังเกตการณ์และรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียน นำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการวางแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในระยะยาวเพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 ด้านทรัพยากร (Materials)

1.2.1 การจัดหาและปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับหลักสูตรอาชีพเสริม

การจัดหาและปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับหลักสูตร อาชีพเสริม เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน โดยสื่อการสอนจะถูกคัดเลือกและจัดหาตามลักษณะ ของอาชีพและทักษะที่ผู้เรียนต้องได้รับ ซึ่งอาจเป็นสื่อดั้งเดิม เช่น คู่มือ หรือสื่อดิจิทัล การปรับปรุง สื่อจะทำอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม รวมถึง การรับฟังความคิดเห็นจากครูและผู้เรียน เพื่อให้สื่อมีความทันสมัย เข้าใจง่าย และสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

“...ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้มีการสำรวจและวิเคราะห์ความ ต้องการของผู้เรียนและเนื้อหาของหลักสูตร เพื่อให้แน่ใจว่าสื่อการสอนที่เราจัดหามามีความ ทันสมัยและสอดคล้องกับทักษะที่ต้องการจริงในตลาดแรงงาน เรามักจะใช้ทั้งสื่อแบบดิจิทัลและ สื่อการสอนแบบดั้งเดิมเพื่อให้ครูสามารถปรับตัวและใช้ได้หลากหลายวิธีในการสอน...” (01)

“...คณะผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ได้พิจารณาจากผู้เรียนเป็นหลัก โดยจะเลือกสื่อที่ช่วยให้การอธิบายเนื้อหาและเน้นการฝึกปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนสามารถทดลอง ทำงานจริงได้อย่างเต็มที่...” (03)

“ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีการเน้นจัดหาสื่อที่สอดคล้องกับเนื้อหา และทักษะที่จำเป็นในสาขาอาชีพนั้นๆ โดยจะพิจารณาจากเทรนด์ในอุตสาหกรรมและความคิด เห็นจากผู้เชี่ยวชาญ เราจะปรับปรุงสื่อเป็นประจำทุกปีเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน เทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน...” (04)

“...คณะผู้บริหารได้ร่วมมือกับครูและวิทยากรที่มีประสบการณ์ เพื่อปรับปรุงสื่อการสอนให้ตรงกับการฝึกปฏิบัติจริง เช่น การใช้สื่อดิจิทัลแบบอินเทอร์แอคทีฟเพื่อ ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากขึ้นโดยมีการติดตามความก้าวหน้าทุกสิ้นปีงบประมาณ...” (05)

“...ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้มีการจัดหาสื่อ โดยเน้นเข้าใจง่าย และใช้งานได้ง่าย ซึ่งมีการทบทวนสื่อทุกภาคการศึกษา เพื่อให้แน่ใจว่าสื่อยังคงตรงกับแนวโน้ม อาชีพและผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้ทันทีในสภาพการทำงานจริง...” (06)

“...ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้มีการทำการวิจัยเกี่ยวกับความ ต้องการของผู้เรียนและชุมชนเพื่อเลือกสื่อที่เหมาะสม โดยมีการปรับปรุงสื่อการสอนทุกปี โดย พิจารณาจากข้อเสนอแนะของผู้เรียนและการทบทวนหลักสูตรร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ...” (07)

“...ครูผู้สอนมีการเลือกสื่อจะเน้นการใช้งานได้จริง โดยมีวิดีโอ การสาธิตและเครื่องมือจำลองที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง นอกจากนี้มีการเก็บข้อมูลจากการ ประเมินผลการเรียนของผู้เรียนมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงสื่อให้เหมาะสมมากขึ้น...” (08)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ในประเด็นการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์ การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ในด้านการเตรียมความพร้อมด้านวัตถุดิบและสื่อการเรียนรู้ (Materials) พบว่าการจัดหาและปรับปรุงวัตถุดิบและสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรอาชีพ เสริมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับความ ต้องการของตลาดแรงงาน

เพื่อให้กระบวนการนี้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ โดยนำแนวทาง PDCA (Plan-Do-Check-Act) มาใช้ในการเตรียมความพร้อมด้านวัตถุดิบและสื่อการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการวางแผนการจัดหาวัตถุดิบและสื่อที่ตรงกับความต้องการของหลักสูตร ดำเนินการจัดหาและปรับปรุง สื่ออย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบประสิทธิภาพของสื่อที่ใช้งาน และปรับปรุงตามผลการประเมินและ ข้อเสนอแนะจากผู้เรียนและครู ตามรายละเอียดดังนี้

การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือในด้าน ทรัพยากร (Materials) สามารถนำมาจัดในรูปแบบ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ดังนี้:

1. Plan (วางแผน)

1.1 วิเคราะห์ความต้องการสื่อและวัตถุดิบ

สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและหลักสูตร เพื่อ กำหนดว่าวัตถุดิบและสื่อการสอนใดที่จำเป็นสำหรับการสอนและการฝึกปฏิบัติในสาขาอาชีพ นั้น ๆ

1.2 กำหนดประเภทและคุณสมบัติของสื่อการสอน

วางแผนในการเลือกสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทั้งสื่อดิจิทัลและสื่อ การสอนแบบดั้งเดิม รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติที่สื่อควรมี เช่น ความเข้าใจง่าย ความสามารถในการใช้งานได้จริง และความทันสมัย

1.3 วางแผนการจัดหาและปรับปรุงสื่อ

กำหนดแผนงานในการจัดหาและปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน รวมถึงกำหนดงบประมาณและทรัพยากรที่ใช้สำหรับการจัดหาและปรับปรุง

2. Do (ดำเนินการ)

2.1 จัดหาวัสดุและสื่อการสอน

ดำเนินการจัดหาวัสดุและสื่อการสอนตามแผนที่กำหนด เช่น การจัดซื้อสื่อการสอนดิจิทัล หนังสือ คู่มือการสอน รวมถึงอุปกรณ์การฝึกปฏิบัติที่ใช้ในหลักสูตรอาชีพเสริม

2.2 จัดทำสื่อการเรียนรู้

หากมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างสื่อเฉพาะสำหรับหลักสูตร ให้ทำการผลิตและทดสอบการใช้สื่อ เพื่อให้แน่ใจว่าสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน

2.3 ใช้สื่อในการสอน

นำสื่อที่จัดหามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยสื่อสารกับครูผู้สอนเพื่อให้แน่ใจว่าสื่อถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. Check (ตรวจสอบ)

3.1 ประเมินผลการใช้สื่อการสอน

ตรวจสอบและประเมินผลการใช้สื่อการสอนในชั้นเรียน โดยการเก็บข้อมูลจากผู้เรียนและครูผู้สอนว่า สื่อการสอนที่ใช้มีประสิทธิภาพเพียงพอหรือไม่ ช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

3.2 ตรวจสอบความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์

ประเมินว่าวัสดุที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติตรงตามความต้องการของผู้เรียนหรือไม่ และมีการใช้วัสดุที่มีคุณภาพหรือไม่

4. Act (ปรับปรุง)

4.1 ปรับปรุงสื่อการเรียนรู้

หากพบว่าสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ยังไม่เพียงพอหรือไม่ตรงตามความต้องการของผู้เรียน ให้ทำการปรับปรุงสื่อ เช่น การเพิ่มเนื้อหาหรือปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

4.2 วางแผนการปรับปรุงสื่อในระยะยาว

นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากครูและผู้เรียนมาปรับปรุงกระบวนการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับเทคโนโลยีและแนวโน้มในตลาดแรงงาน

4.3 พัฒนาความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม

สร้างความร่วมมือกับองค์กรหรือผู้เชี่ยวชาญจากภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้การจัดหาและปรับปรุงสื่อการสอนสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของตลาดได้

จากรูปแบบกระบวนการ "Plan-Do-Check-Act" (PDCA) ในการบริหารจัดการทรัพยากรสำหรับหลักสูตรอาชีพเสริมในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ สามารถสรุปได้ว่า การวางแผนที่จะיעידในการจัดการทรัพยากรส่งผลต่อความสำเร็จของหลักสูตรอย่างยิ่ง โดยมีการเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการของสื่อและวัสดุ พร้อมกำหนดคุณสมบัติ และการวางแผนการจัดหาและปรับปรุงสื่อให้ตรงกับความต้องการการเรียนรู้การสอน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการจัดหาสื่อและวัสดุที่จำเป็น รวมถึงการผลิตสื่อเฉพาะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้ มีการนำสื่อมาใช้ในการสอนร่วมกับครู เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนมากที่สุด โดยการควบคุมและการตรวจสอบ ให้ตรงความต้องการของผู้เรียนและครูผู้สอน รวมถึงการตรวจสอบความเหมาะสมและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติ ให้ตรงกับความ ต้องการของผู้เรียนและแนวโน้มของตลาด นอกจากนี้ยังวางแผนการปรับปรุงสื่อในระยะยาว และสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อให้การจัดการทรัพยากรมีความสอดคล้องและทันสมัย เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

การใช้รูปแบบ PDCA ช่วยให้การจัดการวัตถุดิบและสื่อการเรียนรู้ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

1.3 ด้านงบประมาณ (Money)

1.3.1 การจัดทำแผนการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพและครอบคลุมความต้องการของหลักสูตร

การจัดทำแผนการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพและครอบคลุมความต้องการของหลักสูตร โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการ จัดทำแผนงบประมาณตามลำดับความสำคัญ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ พร้อมกับติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง ดังที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

“...ศูนย์การเรียนรู้สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละหลักสูตร โดยจัดลำดับความสำคัญ เช่น วัสดุการสอน สื่อการเรียนรู้ และการฝึกอบรม จากนั้นเราจะจัดทำแผนการใช้จ่ายที่คำนึงถึงงบประมาณที่มีอยู่ เพื่อให้มั่นใจว่าใช้ได้มีประสิทธิภาพในทุกส่วน...” (01)

“...มีการวางแผนการใช้งบประมาณล่วงหน้า โดยพิจารณาความต้องการของแต่ละหลักสูตรร่วมกับครูผู้สอน เพื่อตรวจสอบว่าแผนการใช้งบประมาณครอบคลุมทุกด้านที่จำเป็นและไม่มีการใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น การตรวจสอบนี้จะช่วยให้เราใช้เงินได้อย่างคุ้มค่า...” (02)

“...ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีกระบวนการจัดทำแผนการใช้จ่ายของเรามีการทบทวนและวิเคราะห์งบประมาณเป็นประจำทุกปี โดยดูความคุ้มค่าของสื่อการสอนและวัสดุการฝึกปฏิบัติ การใช้จ่ายในแต่ละส่วนต้องผ่านการประเมินประสิทธิภาพและความเหมาะสมกับความต้องการของหลักสูตร...” (03)

“...คณะผู้บริหารและครูผู้สอนมีการใช้ข้อมูลจากการประเมินหลักสูตรและความต้องการในตลาดแรงงานมาช่วยในการวางแผนงบประมาณ การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบช่วยให้เราสามารถครอบคลุมความต้องการของหลักสูตรได้อย่างเต็มที่...” (04)

“...ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีกระบวนการจัดทำแผนการใช้จ่ายของเรามีการทบทวนและวิเคราะห์งบประมาณเป็นประจำทุกปี โดยดูความคุ้มค่าของสื่อการสอนและวัสดุการฝึกปฏิบัติ การใช้จ่ายในแต่ละส่วนต้องผ่านการประเมินประสิทธิภาพและความเหมาะสมกับความต้องการของหลักสูตร...” (05)

“...คณะผู้บริหารและคณะครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณร่วมกับฝ่ายการเงิน โดยดูจากความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนและวัตถุประสงค์ที่ต้องใช้ในชั้นเรียน เราพยายามจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอสำหรับสื่อการสอนและการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้ได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และตอบสนองโดยตรงแก่ผู้เรียน...” (06)

“...ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีการวางแผนงบประมาณครอบคลุมทุกแง่มุม ทั้งการพัฒนาสื่อการสอน วัสดุ อุปกรณ์ และการฝึกอบรมบุคลากร โดยมีการจัดทำแผนอย่างละเอียดและทำงานร่วมกับทุกฝ่ายเพื่อให้มั่นใจว่าการใช้นั้นคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ...” (07)

“...ครูผู้สอนรวบรวมข้อมูลจากการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการสอนของครู เพื่อนำมาวางแผนการใช้จ่ายในปีถัดไป โดยเน้นการใช้จ่ายที่สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน...” (08)

“...ทางคณะผู้บริหารและคณะครูผู้สอนมีการประชุมการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณจะต้องเริ่มจากการตรวจสอบรายจ่ายในปีที่ผ่านมา เพื่อดูว่าแผนการ

ใช้จ่ายมีประสิทธิภาพหรือไม่ แล้วนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการวางแผนในปีถัดไป การตรวจสอบนี้ช่วยให้เราสามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกความต้องการของหลักสูตร และยังช่วยควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินงบประมาณที่ตั้งไว้...” (09)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ในประเด็นการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ในด้านการเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณ (Money) พบว่าการจัดทำแผนการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพและครอบคลุมความต้องการของหลักสูตร โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการของหลักสูตร เช่น วัสดุการสอน สื่อการเรียนรู้ และการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้แน่ใจว่าใช้งบประมาณตรงกับความเป็นจริง โดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีการดำเนินการจัดทำแผนงบประมาณจะเน้นการประสานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตร และมีการตรวจสอบและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ข้อมูลจากการประเมินจะถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงแผนการใช้จ่ายในอนาคต เพื่อให้แน่ใจว่างบประมาณถูกใช้อย่างคุ้มค่า และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่

เพื่อให้กระบวนการนี้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ โดยนำแนวทาง PDCA (Plan-Do-Check-Act) มาใช้ในการจัดทำแผนการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมความต้องการของหลักสูตรอาชีพเสริม โดยเริ่มจากการวางแผนการจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร ดำเนินการจัดสรรและติดตามการใช้จ่ายอย่างรอบคอบ ตรวจสอบประสิทธิภาพของการใช้จ่ายว่าครอบคลุมและตอบสนองต่อเป้าหมายของหลักสูตรหรือไม่ และปรับปรุงตามผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือในด้านงบประมาณ (Money)

สามารถนำมาจัดในรูปแบบกระบวนการ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ดังนี้:

1. Plan (วางแผน) วิเคราะห์ความต้องการของหลักสูตร: เริ่มจากการประเมินความต้องการ1.1งบประมาณสำหรับแต่ละหลักสูตร เช่น วัสดุการสอน อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติ และการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับการเรียนการสอนจริง

1.2 จัดทำแผนการใช้จ่ายอย่างละเอียด: วางแผนการจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมทุกส่วนของหลักสูตร โดยทำงานร่วมกับฝ่ายการเงินและครูผู้สอน เพื่อกำหนดลำดับความสำคัญและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม

2. Do (ดำเนินการ)

2.1 ดำเนินการจัดสรรงบประมาณ: ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยจัดสรรงบประมาณไปยังแต่ละส่วนที่จำเป็น เช่น การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมฝึกอบรม

2.2 ติดตามการใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง: ดูแลและตรวจสอบให้แน่ใจว่าการใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนที่กำหนดและไม่มีการใช้จ่ายเกินหรือผิดจากแผนที่วางไว้

3. Check (ตรวจสอบ)

3.1 ตรวจสอบประสิทธิภาพการใช้จ่าย: ตรวจสอบการใช้งบประมาณในแต่ละส่วน โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้เรียน ครูผู้สอน และฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินว่าการจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตรหรือไม่

3.3 ประเมินผลลัพธ์การใช้งบ: ประเมินผลลัพธ์การใช้งบประมาณว่าเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรและผู้เรียนเพียงพอหรือไม่ รวมถึงการตรวจสอบความคุ้มค่าของการใช้จ่ายในแต่ละส่วน

4. Act (ปรับปรุง)

4.1 ปรับปรุงแผนการใช้จ่าย: หากพบว่ามีปัญหาหรือการใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสม ให้ปรับปรุงแผนการใช้จ่ายในอนาคต เช่น ปรับลำดับความสำคัญของการใช้งบใหม่หรือลดการใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น

4.2 พัฒนาแนวทางการใช้จ่ายระยะยาว: ใช้ผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาแผนการใช้จ่ายในระยะยาว เพื่อให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต และสามารถรองรับความต้องการของหลักสูตรได้ดียิ่งขึ้น

จากรูปแบบกระบวนการ "Plan-Do-Check-Act" (PDCA) ในการบริหารจัดการงบประมาณสำหรับหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ สรุปได้ว่ากระบวนการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบและปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีขั้นตอนการวางแผน จากการประเมินความต้องการงบประมาณในแต่ละส่วนของหลักสูตร เช่น วัสดุการสอน อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติ และการฝึกอบรมบุคลากร พร้อมจัดทำแผนการใช้จ่ายที่ละเอียดและสอดคล้องกับความจำเป็น โดยร่วมมือกับฝ่ายการเงินและครูผู้สอนเพื่อกำหนดลำดับความสำคัญของการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม มีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยจัดสรรงบประมาณไปยังส่วนที่จำเป็นตามความสำคัญ ซึ่งรวมถึงการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมฝึกอบรม นอกจากนี้ยังมีการ

ติดตามและตรวจสอบการใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการใช้งบประมาณเป็นไปตามที่กำหนด เพื่อประเมินการจัดสรรงบประมาณนั้นตอบสนองต่อความต้องการของหลักสูตรได้อย่างเพียงพอต่อการพัฒนาหลักสูตรและผู้เรียน ศูนย์การเรียนรู้จะนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนการใช้จ่ายในอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาแนวทางการใช้จ่ายในระยะยาว โดยการจัดลำดับความสำคัญ และลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เพื่อสามารถรองรับการพัฒนาหลักสูตรที่ยั่งยืนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนต่อไป

1.4 ด้านการบริหารจัดการ (Management)

1.4.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย

การวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้หลักสูตรอาชีพเสริมตอบสนองโจทย์ความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงานและชุมชน โดยเริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้นำชุมชน ผู้ประกอบการ และกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบหลักสูตรที่เน้นทักษะที่เป็นที่ต้องการมากที่สุด โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริง รวมถึงความยืดหยุ่นในการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคต การประเมินผลและการรับความคิดเห็นจากผู้เรียนและชุมชนจะช่วยให้หลักสูตรพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

“...การวางแผนการจัดการเรียนการสอนเริ่มจากการศึกษาความต้องการของชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีการสร้างความร่วมมือกับผู้นำชุมชนเพื่อทำความเข้าใจความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ จึงพัฒนาหลักสูตรอาชีพเสริมที่สามารถสร้างโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายในชุมชน...” (03)

“...ในการวางแผนหลักสูตร เราจะเน้นให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนผ่านการปรึกษาหารือกับกลุ่มผู้เรียนและผู้ประกอบการในพื้นที่ เพื่อให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด แต่ยังส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน...” (04)

“...การวางแผนของเรามีการสำรวจข้อมูลอย่างละเอียดจากชุมชน ทั้งในด้านอาชีพที่ต้องการและทักษะที่ขาดแคลน เพื่อให้หลักสูตรที่ออกมาสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและตอบโจทย์ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...” (05)

“...ผู้บริหารและคณะครูผู้สอนมีวางแผนหลักสูตรโดยใช้ข้อมูลเชิงลึกจากการสำรวจและวิจัยในพื้นที่ การทำความเข้าใจว่าชุมชนต้องการอะไรเป็นกุญแจสำคัญในการออกแบบการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งด้านทักษะทางอาชีพและการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่...” (07)

“...การวางแผนของครูผู้สอนจะเน้นการฝึกปฏิบัติที่สอดคล้องกับอาชีพในชุมชน เช่น การฝึกทักษะการทำเกษตรหรือช่างไม้ ซึ่งเป็นที่ต้องการในท้องถิ่น ผมยังปรับการสอนให้เหมาะกับความรู้พื้นฐานของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...” (08)

“...ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอน โดยเริ่มจากการทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนเพื่อรับฟังความคิดเห็นและคาดการณ์ทักษะที่ตลาดแรงงานในพื้นที่ต้องการ เราจะเน้นการพัฒนาหลักสูตรที่ไม่เพียงแค่สอนทักษะเท่านั้น แต่ยังตอบโจทย์ความต้องการทางเศรษฐกิจของชุมชน...” (09)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ในประเด็นการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ในด้านการบริหารจัดการ (Management) พบว่า การวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายเป็นหัวใจสำคัญในการทำให้หลักสูตรอาชีพเสริมมีประสิทธิภาพ การวางแผนต้องเริ่มจากการศึกษาความต้องการของชุมชนโดยตรง ผ่านการทำงานร่วมกับผู้นำชุมชน ผู้ประกอบการในท้องถิ่น และกลุ่มผู้เรียน เพื่อให้มั่นใจว่าหลักสูตรที่ออกมาจะสามารถตอบโจทย์ทักษะที่จำเป็นในตลาดแรงงาน โดยเน้นการฝึกปฏิบัติและการพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในชุมชน เช่น ทักษะด้านการเกษตร การผลิตหรือการบริการ ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดท้องถิ่น การวางแผนเช่นนี้ช่วยสร้างโอกาสในการพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจของชุมชนได้อย่างยั่งยืน

เพื่อให้กระบวนการนี้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ โดยนำแนวทาง PDCA (Plan-Do-Check-Act) มาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายสำหรับหลักสูตรอาชีพเสริม โดยเริ่มจากการวางแผนหลักสูตรที่ตอบสนองต่อทักษะและความต้องการของตลาดแรงงานในชุมชน ดำเนินการสอนและพัฒนาทักษะผ่านการฝึกปฏิบัติจริง ตรวจสอบผลการเรียนรู้และความคุ้มค่าในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

และปรับปรุงหลักสูตรตามผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าหลักสูตรสามารถตอบโจทย์ชุมชนได้อย่างยั่งยืน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือในด้านการบริหารจัดการ (Management)

สามารถนำมาจัดในรูปแบบ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ดังนี้:

1. Plan (วางแผน)

สำรวจความต้องการของชุมชน: เริ่มต้นด้วยการสำรวจความต้องการด้านทักษะของชุมชนและตลาดแรงงานท้องถิ่น โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน ผู้ประกอบการ และกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูล

วางแผนหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการ: จัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการในด้านทักษะ โดยเน้นทักษะที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและส่งผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชน

2. Do (ดำเนินการ)

พัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน: นำหลักสูตรที่พัฒนาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการฝึกปฏิบัติจริงที่ตรงกับอาชีพในชุมชนและให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง

ปรับการสอนให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย: การสอนจะถูกปรับให้เข้ากับความรู้พื้นฐานและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละช่วงอายุ เพื่อให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. Check (ตรวจสอบ)

ประเมินผลการสอนและหลักสูตร: เก็บข้อมูลผลการสอนจากผู้เรียน ครูผู้สอน และผู้ประกอบการในท้องถิ่น เพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

วิเคราะห์ผลลัพธ์: ตรวจสอบผลการพัฒนาทักษะของผู้เรียนว่ามีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และดูว่าอาชีพหรือทักษะที่ได้รับนั้นสามารถใช้ประโยชน์ในชุมชนได้จริงหรือไม่

4. Act (ปรับปรุง)

ปรับปรุงหลักสูตรตามผลการประเมิน: นำข้อมูลจากการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตรและการสอน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายได้ดีขึ้น

พัฒนาแนวทางการสอนในอนาคต: ใช้ผลจากการประเมินเพื่อพัฒนาแนวทางการสอนในอนาคต โดยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความต้องการของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

จากรูปแบบกระบวนการ "Plan-Do-Check-Act" (PDCA) ในการบริหารจัดการ หลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือในด้านการบริหารจัดการ ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อีกทั้งยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะที่เป็นประโยชน์ต่ออาชีพและการพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน โดยมีการวางแผนจากการสำรวจความต้องการทักษะจากชุมชน โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้นำชุมชน ผู้ประกอบการ และกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น สามารถตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของท้องถิ่นได้ โดยมุ่งเน้นที่ทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการฝึกปฏิบัติที่สอดคล้องกับอาชีพในชุมชน การสอนจะถูกปรับให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในแต่ละช่วงอายุ เพื่อให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ สามารถตรวจสอบจากการประเมินผลการสอนและหลักสูตรอย่างละเอียด ผ่านการเก็บข้อมูลจากผู้เรียน ครูผู้สอน และผู้ประกอบการในชุมชน เพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้มากน้อยเพียงใด รวมถึงวิเคราะห์ว่าทักษะที่ผู้เรียนได้รับนั้นสามารถใช้ประโยชน์ในชุมชนได้จริง โดยข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะถูกนำมาใช้เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและแนวทางการสอนในอนาคตให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความต้องการของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

2.1 การวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน

การบริหารหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือควรพิจารณาความต้องการตลาดแรงงาน โดยศึกษาสภาพเศรษฐกิจ สังคม ความต้องการผู้ประกอบการ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ศึกษานโยบายรัฐ และประสานงานกับภาคเอกชน นอกจากนี้ ควรประเมินศักยภาพแรงงานและโอกาสการเติบโตของอาชีพในชุมชน เพื่อให้หลักสูตรตรงกับความต้องการและยั่งยืนในระยะยาว ดังผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

“...การออกแบบหลักสูตรอาชีพเสริม ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีการสำรวจแนวโน้มของตลาดแรงงานในท้องถิ่น โดยติดต่อกับผู้ประกอบการเพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่ตลาดต้องการ โดยสังเกตจากความต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านการเกษตรและการแปรรูปอาหารเพิ่มขึ้น...” (03)

“...การรู้ว่าตลาดแรงงานต้องการอะไรทำให้การสอนของศูนย์การเรียนรู้มีเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานจริง เช่น การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากท้องถิ่น ซึ่งเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการ นอกจากนี้ การเพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง...” (05)

“...หลักสูตรของศูนย์การเรียนรู้ช่วยให้เราได้แรงงานที่มีทักษะพื้นฐานดีขึ้น แต่ยังมีบางส่วนที่ควรปรับปรุง เช่น การสอนการใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยมากขึ้น เพราะในปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากในทุกอุตสาหกรรม หากศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สามารถเพิ่มการฝึกอบรมที่เน้นทักษะเฉพาะทางที่เราต้องการได้ ก็จะช่วยให้แรงงานสามารถทำงานได้ทันที...” (06)

“...เริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติและสอบถามผู้ประกอบการท้องถิ่นว่าทักษะใดที่ขาดแคลน รวมถึงติดตามแนวโน้มการจ้างงานในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น งานเกษตรแปรรูปและหัตถกรรม โดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีการศึกษาข้อมูลทิศทางของเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นและทักษะที่จำเป็น เพื่อให้หลักสูตรตรงกับความต้องการ โดยมีการร่วมงานกับองค์กรพัฒนาเอกชนและหน่วยงานรัฐบาลในท้องถิ่นเพื่อข้อมูลที่ถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ...” (08)

2.2 การจัดการด้านความยั่งยืน

การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในด้านการจัดการด้านความยั่งยืน เป็นเน้นการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน โดยการร่วมมือกับผู้ประกอบการท้องถิ่นและชุมชนในการพัฒนาทักษะที่จำเป็น การสอนเน้นด้านทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้ในระยะยาวและส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพของผู้เรียน นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการสูญเสียและสนับสนุนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อให้การเรียนการสอนมีความยั่งยืนและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนในระยะยาว ดังผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

“ความยั่งยืนถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารหลักสูตรอาชีพเสริม เราต้องมั่นใจว่าหลักสูตรของเราจะช่วยสร้างทักษะที่ผู้เรียนสามารถนำไปพัฒนาต่อไปได้ใน

ระยะยาว โดยเราทำงานร่วมกับผู้ประกอบการท้องถิ่นเพื่อให้แน่ใจว่าทักษะที่เราสอนจะตรงกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ เรายังให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนในการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วย" (01)

"การวางแผนหลักสูตรต้องคำนึงถึงความยั่งยืนในหลายๆ ด้าน เราพยายามทำให้เนื้อหาหลักสูตรปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมอยู่เสมอ รวมถึงการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ เรายังเน้นการสอนทักษะที่สามารถนำไปพัฒนาต่อในชีวิตประจำวันของผู้เรียน และไม่เพียงแค่สอนเพื่อให้พวกเขาหางานได้ แต่สอนให้พวกเขามีความมั่นคงในอาชีพและสามารถพัฒนาตนเองต่อไปในอนาคต" (02)

"มีการวิจัยเพื่อให้แน่ใจว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนั้นไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของตลาดในปัจจุบัน แต่ยังสามารถปรับตัวได้ในระยะยาว โดยพิจารณาเรื่องการพัฒนาทักษะที่มีความยั่งยืน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและเติบโตในสายอาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม" (05)

"เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดการสูญเสียให้มากที่สุด โดยใช้วัสดุการสอนที่สามารถใช้ซ้ำได้และยั่งยืน นอกจากนี้ มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนและผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมผ่านการปฏิบัติจริงในห้องเรียน เพื่อสร้างจิตสำนึกและช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนในชุมชน" (07)

2.3 การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

การสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในการบริหารจัดการหลักสูตร อาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้หลักสูตรมีความทันสมัยและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การทำงานร่วมกับผู้ประกอบการท้องถิ่นและองค์กรต่างๆ ช่วยให้เราสามารถออกแบบหลักสูตรที่พัฒนาทักษะให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้งานได้ทันที นอกจากนี้ การมีวิทยากรจากภาคอุตสาหกรรมเข้ามาช่วยสอนหรือให้คำแนะนำ ช่วยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนและตลาดแรงงาน ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสนในการหางานและพัฒนาตนเองในระยะยาว ดังผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

"การสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร เราทำงานใกล้ชิดกับชุมชนและผู้ประกอบการในท้องถิ่น เพื่อให้หลักสูตรที่

พัฒนาขึ้นนั้นตรงกับทักษะที่ตลาดต้องการ รวมถึงยังช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจท้องถิ่น” (04)

“ความร่วมมือกับภาคธุรกิจท้องถิ่นเป็นสิ่งที่จำเป็น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีการร่วมกันออกแบบหลักสูตรโดยอิงจากข้อมูลของผู้ประกอบการในพื้นที่ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนจะได้รับทักษะที่ตรงกับงานและสามารถปรับใช้ในสถานการณ์จริงได้” (6)

“การทำงานร่วมกับผู้ประกอบการท้องถิ่นช่วยให้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสามารถคาดการณ์แนวโน้มตลาดแรงงานได้ดีขึ้น และช่วยให้ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนทักษะที่ตรงกับความต้องการ ในอุตสาหกรรม ทำให้หลักสูตรและการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น” (“การทำงานร่วมกับผู้ประกอบการท้องถิ่นช่วยให้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสามารถคาดการณ์แนวโน้มตลาดแรงงานได้ดีขึ้น และช่วยให้ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนทักษะที่ตรงกับความต้องการ ในอุตสาหกรรม ทำให้หลักสูตรและการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น” (07)

“การทำงานร่วมกับภาคเอกชนและชุมชนช่วยให้เรามีข้อมูลที่แท้จริงเกี่ยวกับความต้องการทางทักษะในตลาดแรงงาน การร่วมมือกับผู้ประกอบการท้องถิ่นช่วยให้เราออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์ทักษะที่พวกเขาต้องการและสามารถสร้างโอกาสการจ้างงานให้ผู้เรียนได้หลังจากจบหลักสูตร.” (08)

2.4 การประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้

การประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในหลักสูตรอาชีพเสริมมีความสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การประเมินครอบคลุมทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ โดยมีการวัดผลระหว่างหลักสูตรและหลังจากจบหลักสูตร นอกจากนี้ ยังมีการติดตามผลระยะยาว เช่น การสำรวจอัตราการได้งาน การประกอบอาชีพ และการนำทักษะไปใช้จริง ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและชุมชนในอนาคต ดังผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

“ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนควร มีระบบประเมินผลที่เน้นการตรวจสอบความเข้าใจในทฤษฎีและการปฏิบัติของผู้เรียน หลังจบหลักสูตร โดยการติดตามผลผ่านการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ประกอบการที่จ้างงานผู้เรียน เพื่อดูว่าทักษะที่ได้รับสามารถนำไปใช้งานได้จริงหรือไม่” (01)

“การติดตามผลเป็นเรื่องสำคัญ โดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชนควรมีการติดตามผู้เรียนหลังจากจบหลักสูตรเพื่อทราบว่าผู้เรียนสามารถนำทักษะไปใช้ในงานได้ รวมถึง

การสำรวจอัตราการได้งานหรือการเริ่มต้นธุรกิจของผู้เรียน ข้อมูลเหล่านี้ช่วยในการปรับปรุงหลักสูตรในอนาคต”(03)

“การติดตามผลการเรียนรู้ควรทำในระยะยาว โดยจัดทำ การสำรวจติดตามผลผู้เรียนในช่วง 6 เดือนและ 1 ปีหลังจากจบหลักสูตร เพื่อดูว่าผู้เรียนสามารถใช้งานทักษะที่เรียนมาได้ อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และการสำรวจนี้ ช่วยให้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน รับฟังข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตร” (04)

“การประเมินผลควรรวมถึงการวัดผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชน ด้วย มีการติดตามว่าผู้เรียนที่จบหลักสูตรแล้วสามารถนำทักษะที่ได้รับไปช่วยเหลือชุมชนหรือพัฒนาชุมชนได้มากน้อยแค่ไหน นอกจากนี้ สำรวจความสำเร็จในการประกอบอาชีพของผู้เรียน ด้วย” (09)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูล สำคัญ (Key Informant) จำนวน 9 คน มีระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งสิ้น 13 วัน ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2567 ถึง 5 กันยายน 2567

ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangular Check) และใช้วิธีการตรวจสอบความตรงของข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) (McKim, 2023) แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยแบ่งหัวข้อในการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะผลการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

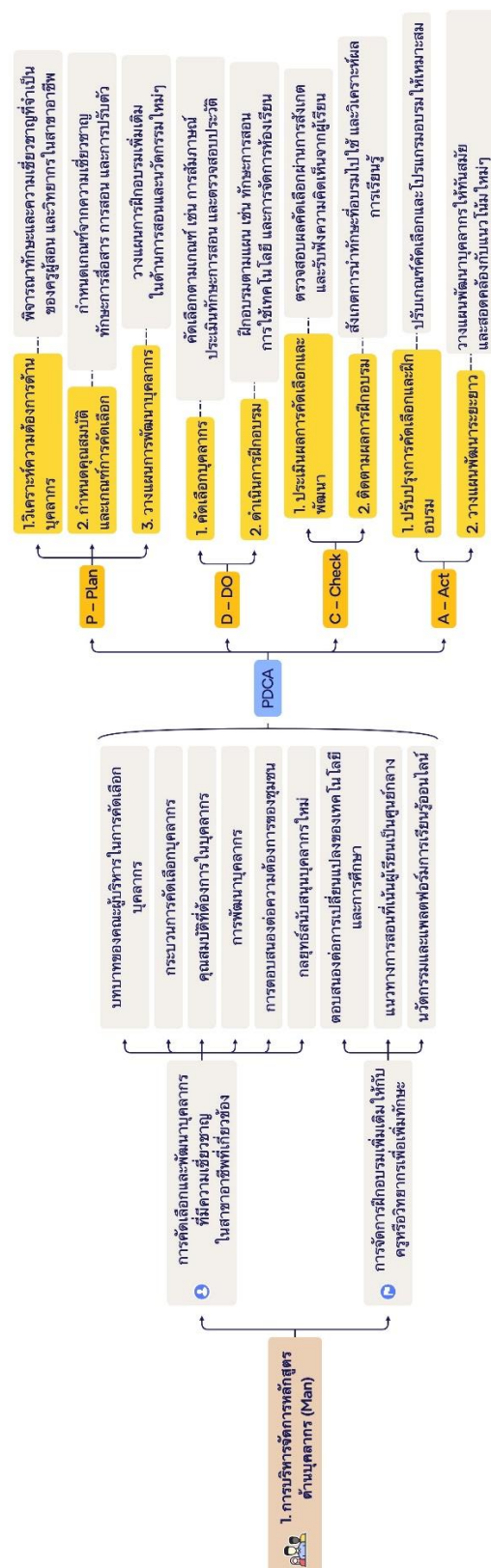
แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับตำบลขึ้นไป และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริม จำนวน 2 ท่าน ประธานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัด ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริม จำนวน 3 ท่าน รองประธานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัดศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมจำนวน 2 ท่าน ครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับตำบลขึ้นไป และมีวิทยฐานะชำนาญการ หรือปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างาน ประจำงานหลักสูตร

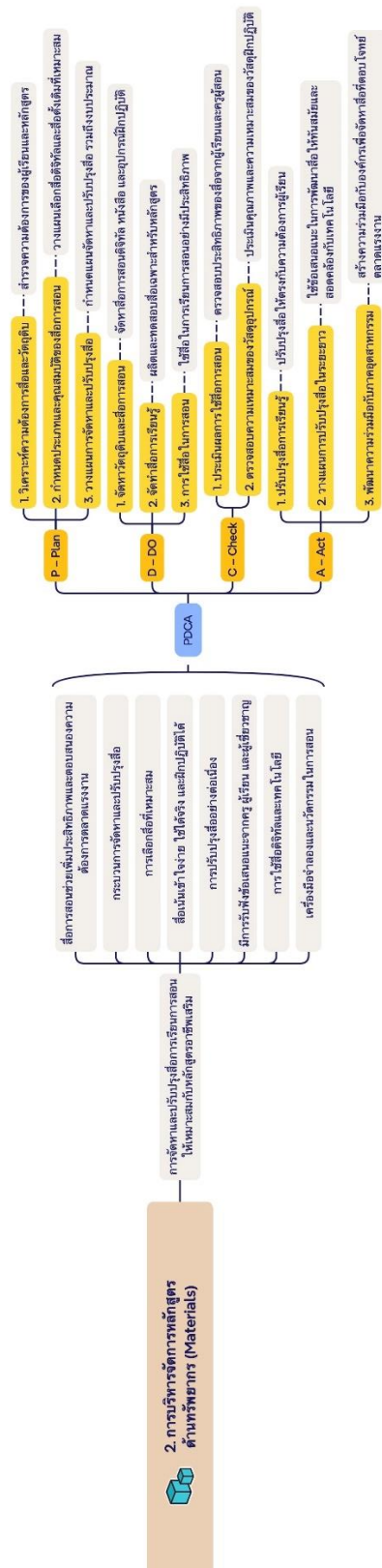
และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมจำนวน 2 ท่าน และเสนอแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ได้แก่ ด้านบุคลากร (Man) ด้านทรัพยากร (Materials) ด้านงบประมาณ (Money) และด้านการบริหารจัดการ (Management) และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดการด้านความยั่งยืน การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และการประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้

ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพแสดงแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบ ดังนี้

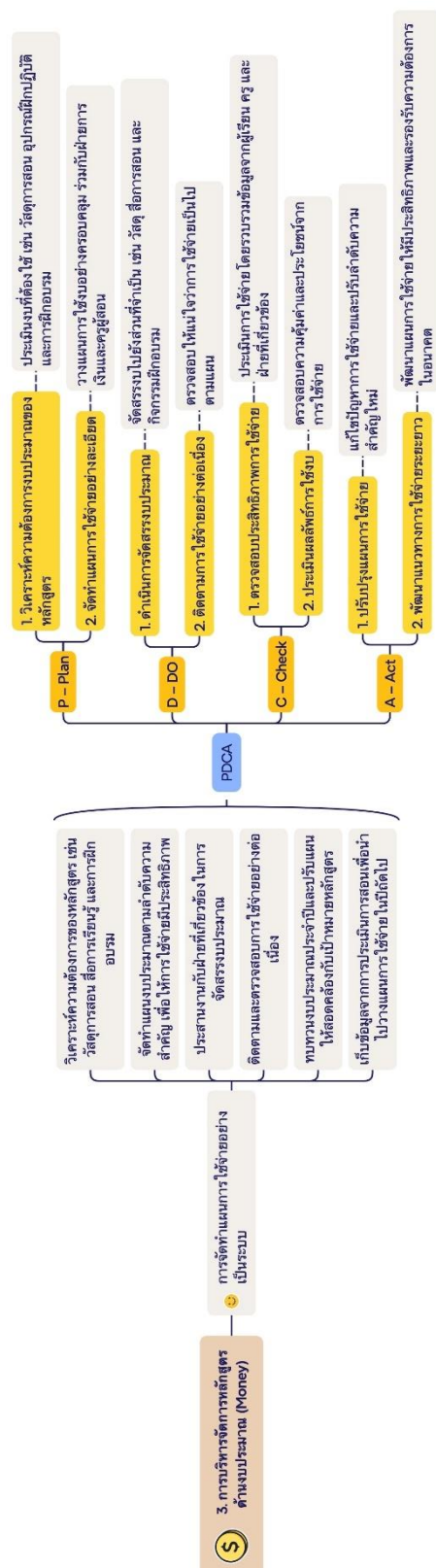




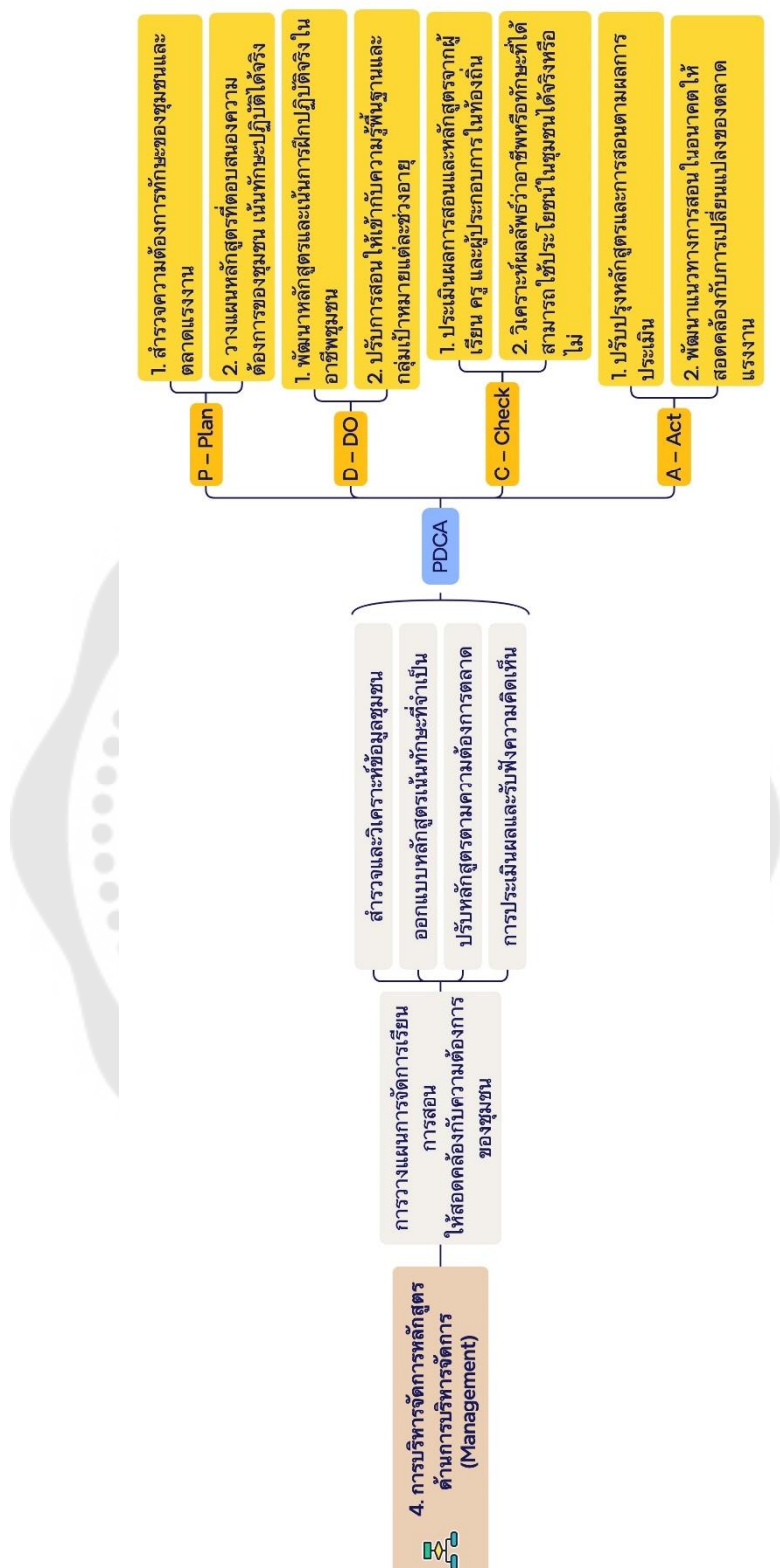
ภาพประกอบ 2 การบริหารหลักสูตรด้านบุคลากร (Man)



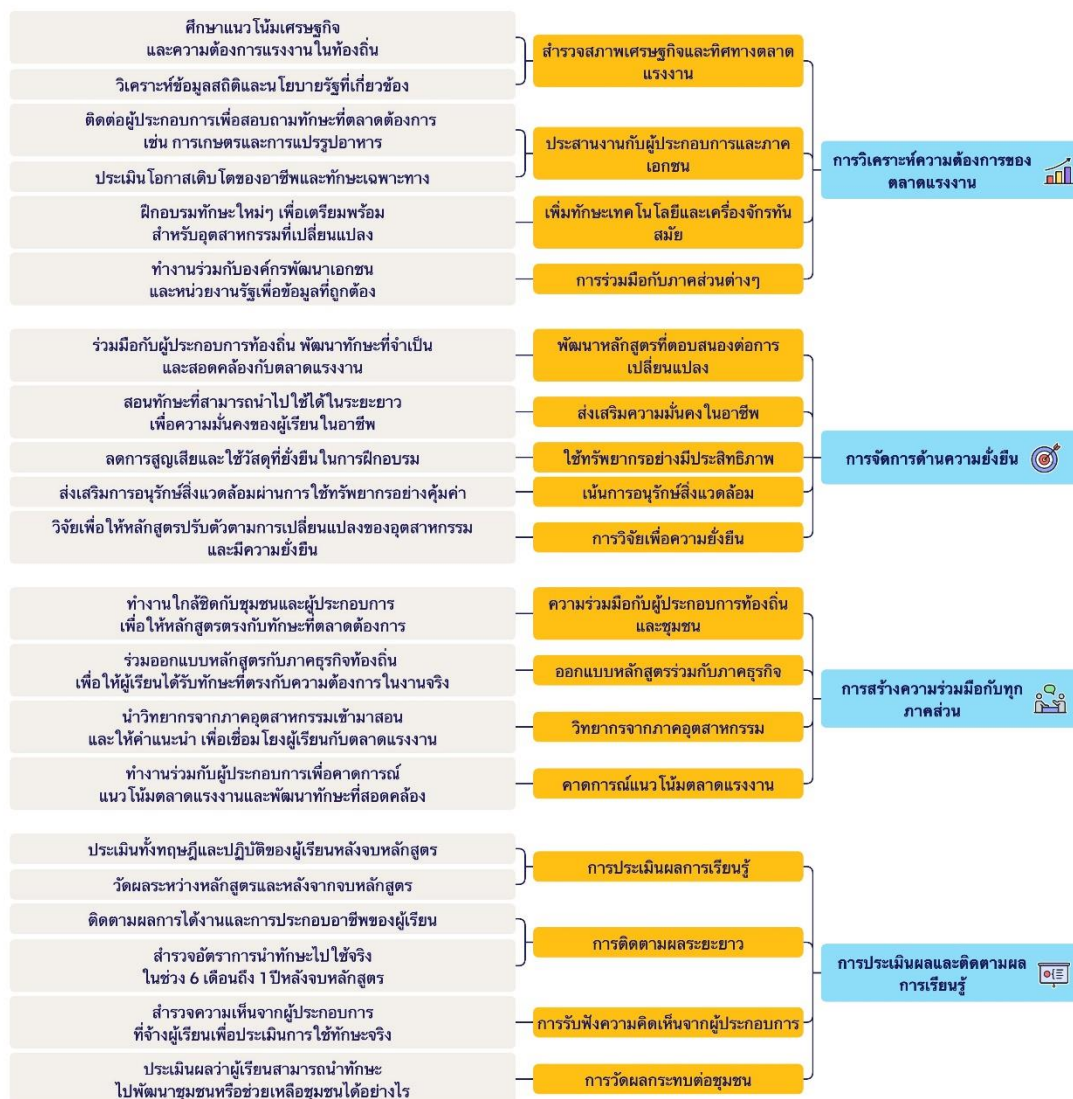
ภาพประกอบ 3 การบริหารหลักสูตรด้านทรัพยากร (Materials)



ภาพประกอบ 4 การบริหารหลักสูตรด้านงบประมาณ (Money)

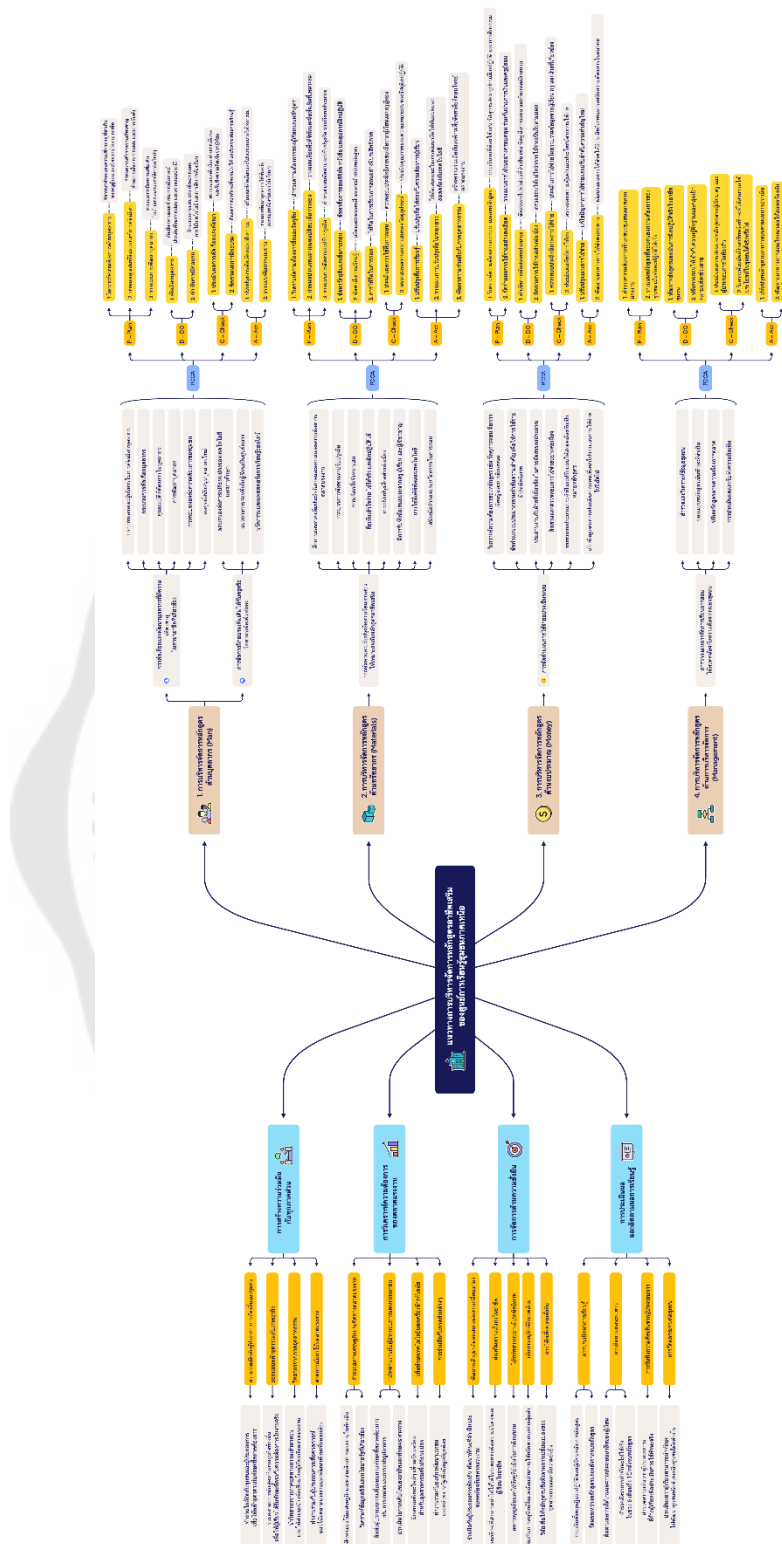


ภาพประกอบ 5 การบริหารหลักสูตรด้านการบริหารจัดการ (Management)



ภาพประกอบ 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์

การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ



ภาพประกอบ 7 แสดงแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
ภาคเหนือ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสังเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์และเสนอแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือประกอบด้วย

1.1 ด้านบุคลากร (Man)

1.1.1 การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง เป็นกระบวนการสำคัญในการวางแผนและคัดเลือกบุคลากร เพื่อการสร้างคุณภาพการเรียนการสอนในหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และเป็นการกำหนดขอบเขตของภารกิจหน้าที่ในการทำงานให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ Daft, R. L. (2018) ที่อธิบายว่า "การวางแผน" (Planning) เป็นกระบวนการที่ใช้ในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งวางแผนและกลยุทธ์ในการบรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งการวางแผนอาจครอบคลุมถึงการกำหนดทิศทางทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร ขณะเดียวกัน งานวิจัยของ หนึ่งฤทัย มั่นคง และคณะ (2562) ได้เน้นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร โดยเน้นไปที่ปัจจัยด้านบุคคล (People) ซึ่งสามารถมองได้ในสองมิติ มิติแรก คือ การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงาน รวมถึงการสนับสนุนหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กร และอีกมิติหนึ่งคือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและบริการขององค์กรโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น การเลือกบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านในเชิงลึกช่วยให้สามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย การคัดเลือกบุคลากรที่มีประสบการณ์ตรงในสายอาชีพนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ โดยบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกแล้วต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Singh, S. และ Sharma, R. K. (2562) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อองค์กรอย่างมาก เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสาขาวิชาชีพและเทคโนโลยีใหม่ ๆ การฝึกอบรมเพิ่มเติม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการสำคัญในการพัฒนาทักษะของบุคลากร ทั้งนี้ ศูนย์การเรียนรู้ควรสร้างโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย จากการฝึกอบรมจากองค์กรภายนอก หรือการเข้าร่วมโครงการวิจัยร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ

1.1.2 การจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับครูหรือวิทยากร เพื่อเพิ่มทักษะการสอนและการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้

การศึกษาและการพัฒนาทักษะของผู้เรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูและวิทยากรที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับรายงานนี้วิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนผ่านสู่การเรียนการสอนทางไกลทั่วโลกในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ของ Munoz-Najar, Alberto และคณะ (2022) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาครู และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ไม่เพียงช่วยให้ครูมีความรู้ในเนื้อหาที่ทันสมัย แต่ยังเพิ่มทักษะการสอนที่มีประสิทธิภาพและการใช้เครื่องมือ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน โดยความสำคัญของการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับครูและ วิทยากร เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและการศึกษาในปัจจุบัน ครูผู้สอนไม่สามารถสอนตามวิธีการเดิมได้ตลอดเวลา เนื่องจากเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ming Liu et al. (2023) ได้ศึกษาได้ศึกษา อนาคตการศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์ตามความเห็นของนักวิชาการจีนที่ใช้ Chat GPT ใน โรงเรียน พบว่า นักวิชาการจีนเห็นพ้องกันว่า ChatGPT มีศักยภาพในการปฏิวัติการศึกษาใน สถานศึกษา ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกในการบูรณาการให้กับครูและนักเรียน ฝึกอบรมครู เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มขีดความสามารถด้านดิจิทัลด้วยการจัด หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง และกิจกรรมเชิงปฏิบัติที่นอกเหนือไปจากการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีแบบ ง่าย ๆ การฝึกอบรมจึงมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ครูและวิทยากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย และการฝึกอบรมสามารถช่วยให้ครูมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เข้ามาในระบบการศึกษา เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียน การสอน (ICT), การใช้สื่อการสอนแบบดิจิทัล และการนำหลักการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) มาใช้ในการเรียนการสอน

1.2 ด้านทรัพยากร (Materials)

1.2.1 การจัดหาและปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับ หลักสูตรอาชีพเสริม เป็นหนึ่งในกระบวนการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตรง กับทักษะที่ต้องการของตลาดแรงงาน การนำสื่อที่มีประสิทธิภาพช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน การเรียนรู้ และเพิ่มความเข้าใจในเนื้อหาอย่างลึกซึ้ง สอดคล้องกับนักวิชาการ สมเดช มุ่งเมือง (2560) ได้แสดงความเห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทต่อการดำเนินงานขององค์กร คือ การบริหาร จัดการวัสดุอุปกรณ์และวัตถุดิบอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสะดวกในการ ทำงานและเพิ่มคุณภาพในการดำเนินงานขององค์กร การจัดการทรัพยากรเหล่านี้้อย่างเหมาะสม

จะทำให้องค์กรสามารถใช้งานทรัพยากรอย่างเต็มประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินกิจการ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและระดับความรู้ของผู้เรียน การเลือกสื่อที่ตรงกับทักษะพื้นฐานและระดับความเข้าใจของผู้เรียนจะช่วยให้พวกเขาสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเนื้อหาของสื่อควรครอบคลุมทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำทักษะไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันหรือการทำงานในพื้นที่ชุมชนของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย มั่นคง และคณะ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0 และพบว่า ความร่วมมือระหว่างชุมชนและสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยกระบวนการดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรจากชุมชนเข้ามาสนับสนุนสถานศึกษา และในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้สถานศึกษาเข้าถึงแหล่งทรัพยากรในชุมชน การปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการ รวมถึงการพัฒนาบุคลากร และสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยและตอบโต้ความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานถือเป็นสิ่งที่จำเป็น

1.3 ด้านงบประมาณ (Money)

1.3.1 การจัดทำแผนการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพและครอบคลุมความต้องการของหลักสูตร เป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารจัดการงบประมาณสำหรับหลักสูตรการเรียนการสอน โดยเฉพาะในหลักสูตรอาชีพเสริมที่ต้องการการวางแผนและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ครอบคลุมความต้องการของหลักสูตรทุกด้าน สอดคล้องกับทัศนะของ สมเดช มุงเมือง (2560) ที่กล่าวว่า การบริหารการเงินมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร ผู้บริหารฝ่ายการเงินถือว่ามีบทบาทสำคัญรองลงมาจากผู้บริหารระดับสูงสุด เนื่องจากเป้าหมายหลักของธุรกิจคือการสร้างกำไรสูงสุด การที่ธุรกิจจะสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องมีผลกำไรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการบริหารจัดการทางการเงินที่มีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว การจัดทำแผนการใช้จ่ายเริ่มจากการประเมินความต้องการของหลักสูตรในทุกมิติ เช่น วัสดุการสอน, เครื่องมือ, อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติ, สื่อการเรียนรู้, และการฝึกอบรมครูผู้สอน ซึ่งต้องใช้ข้อมูลที่ชัดเจนและละเอียดเพื่อทำให้แผนงบประมาณสะท้อนความต้องการจริงของหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธศักดิ์ แสนพรมมา (2562) ที่ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในจังหวัดพะเยาเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการวิเคราะห์งบประมาณอย่างละเอียดช่วยให้สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ

หลักสูตรเพื่อให้การใช้งบประมาณมีความรอบคอบและคุ้มค่า นอกจากนี้ ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิตาภา เกื้อคลัง (2561) ซึ่งได้ศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในคน.ต่ำบล โดยพบว่าการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ภายใต้การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยนั้น จำเป็นต้องมีปัจจัยสำคัญหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการเงิน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการจัดการศึกษาในชุมชน อีกทั้งยังต้องมีการเกื้อกูลกันในด้านวัสดุอุปกรณ์และการทำงานของบุคลากรในศูนย์การเรียนรู้เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การบริหารจัดการ (Management)

1.4.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษาและพัฒนาทักษะของผู้เรียน โดยต้องพิจารณาความต้องการและทักษะที่จำเป็นในบริบทที่แตกต่างกันของชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย การวางแผนควรเน้นการทำงานร่วมกับผู้นำชุมชน ผู้ประกอบการ และกลุ่มผู้เรียน เพื่อทำความเข้าใจในความต้องการเฉพาะทาง รวมถึงการสำรวจตลาดแรงงานในพื้นที่ และวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2565 ตามมาตราที่ 18 ที่ระบุว่าชุมชนควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่พร้อมปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม ในกระบวนการนี้ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการบริหารการศึกษายังมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังที่งานวิจัยของ หนึ่งฤทัย มั่นคง และคณะ (2562) พบว่า การมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนและสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0 เป็นความร่วมมือที่มีเป้าหมายในการพัฒนาเยาวชนไทยให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ซึ่งจะส่งเสริมให้เยาวชนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ การมีส่วนร่วมนี้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการนำทรัพยากรจากชุมชนเข้าสู่สถานศึกษา และการนำสถานศึกษาไปยังแหล่งทรัพยากรในชุมชน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน ช่วยให้อาจารย์การศึกษาและหน่วยงานต่างๆ สามารถออกแบบหลักสูตรหรือโปรแกรมฝึกอบรมที่สอดคล้องกับทักษะที่ต้องการของตลาดแรงงาน โดยการวิเคราะห์นี้จะช่วยระบุว่าอาชีพใดและทักษะใดเป็นที่ต้องการในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับพ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (2545) กล่าวถึง

ความต้องการของตลาดแรงงาน บ่งบอกถึงทิศทางการความต้องการของนายจ้าง หรือผู้ประกอบการ นอกจากนี้ ยังช่วยลดช่องว่างระหว่างความรู้ของผู้เรียนกับความต้องการจริงของนายจ้าง ส่งเสริมการจ้างงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของผู้สำเร็จการศึกษาในตลาดแรงงานจนเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรธา มงคลสืบสกุล (2565) กล่าวว่า ความชำนาญในด้านใดด้านหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทักษะต่าง ๆ เกิดจากการฝึกฝนและ สะสมจากประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ และเชี่ยวชาญ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

2.2 การจัดการด้านความยั่งยืน เป็นการวางแผนและบริหารทรัพยากรอย่างรอบคอบเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของปัจจุบัน สอดคล้องกับเอกสารรายงานของ UNDP (United Nations Development Programme) (2018) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์และดัชนีการพัฒนายั่งยืนและการใช้ทรัพยากรในระดับชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคม มีเป้าหมายของการจัดการด้านความยั่งยืนคือการสร้างระบบที่สามารถคงอยู่และเติบโตได้ในระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นในระดับองค์กร ชุมชน หรือระดับประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยงานวิจัยของณัฐกร ลิ้มสุวรรณโรจน์ และคณะ (2558) โดยวิจัย เรื่องเส้นทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน จากกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องการก้าวสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนได้ด้วยแนวทางการ สร้างความเข้มแข็งจากการบริหารจัดการภายใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ประสานกัน และไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมหรือทรัพยากรของคนรุ่นหลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชิตา จุลรักษา (2564) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จของ องค์กรผ่านการรับรู้ได้ของพนักงานภายในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ตามแนวคิดภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน (Sustainable Leadership) โดยมีการดำเนินการด้านความยั่งยืน โดยเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการ พัฒนาเศรษฐกิจ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชน ดังนั้น การจัดการด้านความยั่งยืนจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างการพัฒนาที่สามารถคงอยู่และเจริญเติบโตได้ในระยะยาว โดยเฉพาะในบริบทขององค์กร ชุมชน และประเทศ การประสานงานระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาสังคมที่มีคุณภาพ ช่วยให้เกิดการเติบโตอย่างสมดุลและตอบสนองต่อความต้องการในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ องค์กรที่ดำเนินการตามแนวทางนี้จะมีศักยภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้น และยังช่วยลดผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรของคนรุ่นหลัง

2.3 การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เป็นการทำงานร่วมกันระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และภาคประชาสังคม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยั่งยืนและสร้างประโยชน์ ต่อส่วนรวม ความร่วมมือนี้ช่วยให้สามารถแลกเปลี่ยนทรัพยากร ทักษะ และนวัตกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาวิ กลิ่นอุบล(2562) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อความสำเร็จในการพัฒนา ชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บ้านหัวเขาจีน ตำบลห้วยยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี กล่าวว่าด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การมีส่วนร่วมระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และภาคประชาสังคม เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การพัฒนาชุมชน เกิดความสำเร็จ นอกจากนี้ ยังสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตอบสนองต่อความต้องการของทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ฮวบกอง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านมีความแตกต่างกันในการดำรงชีวิต การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนสามารถส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จได้

2.4 การประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของผู้เรียน โดยการประเมินผลเป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่าผู้เรียนมีความรู้และทักษะตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งได้กล่าวถึงในหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวว่า การประเมิน และการติดตาม อาจประกอบด้วยการทดสอบ การสังเกตพฤติกรรม และการวัดทักษะปฏิบัติจริง โดยการติดตามผลเป็นกระบวนการตรวจสอบหลังจากสิ้นสุดการเรียนรู้ เพื่อดูว่าผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตหรือการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชลชาติ สร้อยทอง (2562) พบว่า ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู มีส่วนในการส่งเสริมให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นจากการติดตามผลการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีด้วยความรัก ความจริงใจ มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่น่าสนใจ โดยมีเทคนิคและวิธีการ สอนให้เข้าใจง่าย นอกจากนี้การติดตามผลยังช่วยระบุปัญหาหรือข้อบกพร่องของหลักสูตรและนำไปสู่การปรับปรุงในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาคเหนือ ควรวางแผนสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ โดยเน้นการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงานในท้องถิ่น เพื่อให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานและสภาพเศรษฐกิจในพื้นที่นั้น ๆ

2. คณะผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ควรวางแผนการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมตามแนวทาง 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ 2) การออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะที่ตลาดต้องการ 3) การเตรียมความพร้อมของผู้สอนและผู้เรียนในกระบวนการฝึกอบรม และ 4) ข้อควรพิจารณาในการประยุกต์ใช้หลักสูตรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการศึกษาและ 4) ข้อควรพิจารณาในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในแต่ละภูมิภาค เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างในการจัดการและความต้องการเฉพาะของแต่ละพื้นที่

2. ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความต้องการของชุมชน

3. ศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมต่อการสร้างรายได้และความยั่งยืนของชุมชน

บรรณานุกรม

- Alami M. & Boujnida. S. (2018). The role of POSDCORB management principles in the implementation of the European Union's strategic objectives. *Journal of Public Administration and Governance*, 8(2), 224-238.
- Daft R.L. (2018). *Management* (t. ed., Ed.). Cengage Learning.
- Drucker. P. F. (2018). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. HarperCollins.
- Good Carter v. (1973). *Dictionary of Education* (4 ed.). McGraw-Hill Book.
- Mc Chrystal.et al. (2020). *Team of Teams : New Rules of Engagement for a Complex World*. Portfolio.
- Ornstein & Hunkins. (2004). *Curriculum: Foundations, Principles, and Issues*.
- Singh S. & Sharma R. K. (2562). Man, Materials, Money and Management : What is the most important pillar of management. *International Journal of Social Sciences and Humanities Review*, 9(1), 95-102.
- Taba Hilda. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*. Harcourt, Brace and World.
- Tam ZengandDeng. (2004). Identifying elements of poor construction safety management in china., 42(7), 369-586.
- Tyler Ralph. (1971). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicaco: The University of Chicaco Press.
- UNESCO. (2018). Synthesis report on the state of community learning centres in sixAsian countries. <https://uil.unesco.org/literacy/community-learning/synthesisreport-state-community-learning-centres-six-asian-countries>
- เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์และชญานนท์ กุลชลบุตร. (2563). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและอาชีพเสริมของประชาชนในชุมชนตำบลด่านทับตะโก อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี [ปริญญา นิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร].
- เชียวชาญ ดวงใจดี. (2561). แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรทวิศึกษาการเรียนร่วม อาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย [ดุษฎีบัณฑิตภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต

วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

เรณู บุญเสริม. (2561). รูปแบบการบริหารหลักสูตรสู่ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน

มัธยมศึกษาขนาดเล็ก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร].

เสริมศักดิ์ วิชากรณ์และคณะ. (2536). ภาวะผู้นำประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8 (พิมพ์ครั้งที่ 9 ed.). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสรี พงศ์พิศ. (2546). แผนชีวิตเศรษฐกิจชุมชน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ภูมิปัญญาไทย.

ไชยณัฐ สัจจะปรเมษฐ์. (2566). *I HATE MY JOB*.

<https://thestandard.co/podcast/ihatemyjob14/>

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา (พ. 5, Ed.). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพรัตน์ เตชะรินทร์. (2563). การบริหารงานพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา.

กมลฉัตร กล่อมอิม. (2562). การพัฒนาหลักสูตรสะเต็มศึกษา. รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3, 2.

กรมการพัฒนาชุมชน. (2551). คู่มือศูนย์เรียนรู้ชุมชน. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน.

กรมการพัฒนาชุมชน. (2561). รายงานประจำปี 2564 กรมการพัฒนาชุมชน. กระทรวงมหาดไทย.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2565). คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565. In.

กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2565). รายงานประจำปี 2564 กรมส่งเสริมการเรียนรู้. ก.

กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยศูนย์การเรียนรู้ชุมชน พ.ศ. 2558 (Vol. เล่ม 126 ตอนพิเศษ). ราชกิจจานุเบกษา

กิ่งกนก ถิ่นเรศ. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

ฉัตรพงศ์ วัฒนจิรัฐ. (2560). 3 ตัวช่วยเริ่มต้นสร้างอาชีพเสริม.

<https://mgronline.com/smes/detail/9590000107472>

ชวลิต ชูกำแพง. (2561). การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร แนวคิดและกระบวนการ. (2).

ณัฐนียา ห่องกระจก. (2562). แนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจร

คุณภาพ PDCA ของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].

- ธนายุทธ สิริรัตนานนท์. (2561). ทักษะสำคัญของผู้จัดการยุค 4.0 จาก <https://bananatraining.com>.
 ปฏิภาณ ตระการ. (2561). การบริหารและการจัดการหลักสูตรที่สอดคล้องกับการศึกษาไทย 4.0 ของ
 โรงเรียนบ้านม่วงชุม อำเภอดงหลวง จังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย].
 ประไพพิมพ์ สุธีสินนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ.
 มหาวิทยาลัยทักษิณ, 29(2), 31-48.
- พันธ์ศักดิ์ แสนพรมมา. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อส่งเสริม
 กระบวนการเรียนรู้ของประชาชนในจังหวัดพะเยา. วารสารนาคนบุตริปริทรรศน์ มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏนครศรีธรรมราช, 11(2).
- มณฑนา ยามา. (2561). อิทธิพลของความรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อประสิทธิผล การ
 บริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตตำบลกกตูม อำเภอดงหลวง จังหวัด
 มุกดาหาร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ยุพิน ประจวบเหมาะ. (2531). การประกอบอาชีพอิสระ: แนวทางแก้ปัญหาการว่างงานของบัณฑิต
 เศรษฐศาสตร์: รายงานผลการวิจัยประจำปี 2530. ม. สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่ง
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ หังสนาวิน. (2549). เปิดประตูแหล่งความรู้ชุมชน. วารสารพัฒนาชุมชน, 45(10), 32-34.
- วนิดา ปุณปีตดา. (2561). การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนบงไดโนนรัง
 พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 [ปริญญาครุศาสตร
 มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- วันทนา เนาว์วัน. (2548). การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม คณะวิทยาการบริการจัดการ มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]. พระนครศรีอยุธยา.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). การพัฒนาองค์การ (พ. 1, Ed.). กรุงเทพฯ : บริษัท ธนวิสาหกิจพิมพ์จำกัด.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เนตรนิมิตการพิมพ์.
- สมเดช มุงเมือง. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เชียงราย : ฝ่ายเอกสารตำราศูนย์พัฒนาธุรกิจ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมคิด บางโม. (2553). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒน์.
- สมชาย วรดิolk. (2558). การพัฒนาหลักสูตรอาชีพเสริมและการประเมินผล. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- สมยศ สีขาว และคณะ. (2560). การจัดการความรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : กรณีศึกษาตำบลนาดินดำ
 อำเภอเมือง จังหวัดเลย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2561). หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ สีนุระเวชญ์. (2554). มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สรวุฒิ พงษ์พิพัฒน์ และคณะ. (2560). การบริหารจัดการศูนย์กีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬาในมหาวิทยาลัย *Administration and Management of Sport Centre and Sport Science in University คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*].
- สายันต์ ไพเราะญจิตร. (2565). กระบวนการเรียนรู้และจัดการความรู้ของชุมชนด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). คู่มือการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน. กรุงเทพฯ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สิตามา เกื้อคลัง. (2561). องค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.ตำบล [ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- สุกิจ อัครมหาเสนาวงศ์. (2565). แนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. *Journal of Modern Learning Development*.
- หนึ่งฤทัย มั่นคงและคณะ. (2562). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0 (School Administration Communities Participation in Thailand 4.0). วารสารอิเล็กทรอนิกส์ *Veridian* มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ), 12(2), 444-458.
- อลงกต สารกาล และคณะ. (2565). การประยุกต์ใช้ 4M ในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 20(3), 34-62.
- อ้อมใจ วงษ์มณฑา และคณะ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหาร จัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- อำนวย แสงโนรี. (2535). ผลกระทบของทุนมนุษย์ที่มีต่อการผลิตทางการเกษตร : กรณีศึกษาการเลี้ยงและการอนุบาลกุ้งกุลาดำ. วารสารการเกษตรพระจอมเกล้า, 10(4), 45-53.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน *School - Based Management*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด
(Semi-structured In-depth Interview Form)

เรื่อง : แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

ผู้วิจัย : นายภคภัททิ์ พุ่มพวง นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. เวลา

สถานที่สัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์ นายภคภัททิ์ พุ่มพวง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์ (ข้อมูลที่อ้างอิงกลับ จะถูกเก็บแยกกับข้อมูลที่สัมภาษณ์)

1) เพศ

☐ (1) ชาย

☐ (2) หญิง

2) อายุ

3) ตำแหน่ง หน่วยงาน

4) ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ (1) ต่ำกว่า 4 ปี

☐ (2) ตั้งแต่ 4 ปี ขึ้นไป จนถึง 8 ปี

☐ (3) ตั้งแต่ 8 ปี ขึ้นไป จนถึง 12 ปี

☐ (4) ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป จนถึง 16 ปี

☐ (5) ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป จนถึง 20 ปี

☐ (6) ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

ฉบับที่ 1 วันที่ 27 เมษายน 2567





ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ภาคเหนือ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิดในครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ภาคเหนือเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ | 3



ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะเพิ่มเติม ในแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคภัทท์ภักดิ์ พุ่มพวง

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ฉบับที่ 1 วันที่ 27 เมษายน 2567



ภาคผนวก ข
หนังสือรับรองจริยธรรม





AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นายภคภัทก์ พุ่มพวง

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-672295

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 1 กรกฎาคม 2567 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 27 เมษายน 2567 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมจากรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2567 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 27 เมษายน 2567 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมจรรยาบรรณการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 13 สิงหาคม 2567

วันที่หมดอายุ : 12 สิงหาคม 2568

(ลงชื่อ).....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สีทิพย์ พันธ์พานิชกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมจรรยาบรรณการวิจัยในมนุษย์ที่ท่าในมนุษย์

ชุดสังฆคณาจารย์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารบัณฑิตกรรม ค.ศ.ลาโร บัณฑิต ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590



AF20-03-03.0
May, 2023

Certificate of Ethical Committee Approval

This is to certify that:

Protocol Title: Management Guidelines for Supplementary Vocational Courses of the Community Learning Centers in Northern Thailand.

Principal investigator: Mr.Prakapat Phumphuang

Institution: Faculty of Education, Srinakharinwirot University

Protocol code: SWUEC-672295

Documents approved:

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1. Submission form | version no. 2 date 1 July 2024 |
| 2. Full research proposal | version no. 1 date 27 April 2024 |
| 3. Participant information sheet and consent form | version no. 3 date 13 August 2024 |
| 4. Questionnaire/data collection form | version no. 1 date 27 April 2024 |
| 5. Investigator's biography | |

have been reviewed and approved by the Human Research Ethics Committee of Srinakharinwirot University based on Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research, along with laws and regulations of Thailand. Thus, the approval for conducting the study is granted.

Date of approval: 13/08/2024

Date of expiration: 12/08/2025

(Associate Professor Sittipong Wattananonsakul, Ph.D.)

Chairman, Social Science and Behavioral Science Research Sub-Committee
of Srinakharinwirot University (Panel 2)

Ethics and Research Standards Division
Innovation Building Prof. Dr. Saroch Buasri, Floor 17
Srinakharinwirot University, 10110 Thailand
Tel.: +66-26-495000, 17503 Fax: (02) 2042590

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการเก็บข้อมูลวิจัย



ที่ ฮว 8718/1277



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

6 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

เนื่องด้วย นายภคภัทท์ พุ่มพวง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จันทิรม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่เข้าในมนุษย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC- 672295

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ” กับ 1) ท่าน และ 2) นางยุพิน พรหมะณี ครูประจำศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ตำบลคอกแก้ว อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ในเดือนกันยายน 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนีกานต์ แซ่สาต)

รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 094 812 4411

ที่ ฮว 8718/1277



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

6 กันยายน 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดเชียงใหม่

เนื่องด้วย นายภคภัทท์ พุ่มพวง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จันทรีศร ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่นำในมนุษย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC- 672295

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ” กับ ท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ในเดือนกันยายน 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนักันต์ ไ้สอาด)

รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 094 812 4411

ที่ ฮว 8718/1277



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

6 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ประธานศูนย์การเรียนรู้เทศบาลตำบลจัว จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วย นายภคภัทท์ พุ่มพวง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จันทรีศร ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่เข้าในมนุษย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC- 672295

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ” กับ 1) ท่าน 2) นางศรีไพร บันคำ รองประธานศูนย์การเรียนรู้เทศบาลตำบลจัว จังหวัดเชียงราย และ 3) นางทับทิม พุทธตาล ครูประจำศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ตำบลจัว จังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ในเดือนกันยายน 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีนันต์ ไร่สอาด)

รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ: สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 094 812 4411

ที่ ฮว 8718/1277



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

6 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ประธานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบ้านसानผ้นบ้านสุข

เนื่องด้วย นายภคภัทท์ พุ่มพวง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จันทรีศร ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่เข้าในมนุษย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC- 672295

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ” กับ 1) ท่าน และ 2) นางสาวจิตประภา ศรีอ่อน รองประธานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน บ้านसानผ้นบ้านสุข เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ในเดือนกันยายน 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีนันท์ ไส้อวด)

รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 094 812 4411

ประวัติผู้เขียน

