



Management Guidelines for Supplementary Vocational Courses of the Community Learning Centers in Northern Thailand

Prakapat Phumphuang and Jantarat Phutiariyawat

M.Ed. Srinakharinwirot University, Thailand

E-mail: Prakapat.pk@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-7389-2179>

E-mail: jantaphu@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-6094-0294>

Received 14/10/2024

Revised 17/10/2024

Accepted 17/11/2024

Abstract

Background and Aims: Community learning centers play a vital role in organizing learning activities, promoting lifelong education, and supporting community livelihoods. However, managing supplementary vocational training programs remains challenging and requires development strategies to ensure sustainability and meet labor market demands. This research aims to propose management strategies for supplementary vocational courses at community learning centers in Northern Thailand.

Methodology: This research employed a qualitative approach, collecting data from 9 key informants using stratified purposeful sampling quota sampling. In-depth interviews were conducted as the main data collection method, with the interview guide serving as the primary tool. The data were analyzed using content analysis to address the research objectives.

Results: 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.

Conclusion: The management guidelines for supplementary vocational courses at community learning centers in Northern Thailand, as derived from this research, can be applied to enhance the efficiency of workforce development and the sustainability of these centers. These guidelines focus on key areas such as resource management, personnel, budgeting, and overall administration. They can be utilized by community learning center administrators, educational planners, and policymakers to improve the management of vocational courses in line with labor market demands. This will contribute to sustainable economic and social development within the communities.

Keywords: Guidelines for Management; Supplementary Vocational Course; Community Learning Centers in Northern Thailand

แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

ภคัททิก พุ่มพวง และจันทรีศม์ ภูติอริยวัฒน์

กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตและส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมยังมีความท้าทายและต้องการแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 คน โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามวัตถุประสงค์หรือการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Stratified Purposeful Sampling Quota Sampling) ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร ด้านงบประมาณ และด้านการจัดการ และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดการความยั่งยืน การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และการประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้

สรุปผล: แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพแรงงานและความยั่งยืนของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ โดยเฉพาะในด้านการจัดการทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ และการบริหารจัดการ แนวทางเหล่านี้สามารถนำไปใช้โดยผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ผู้วางแผนด้านการศึกษา และผู้กำหนดนโยบายทางการศึกษา เพื่อพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมในชุมชนได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : แนวทางการบริหารจัดการ; หลักสูตรอาชีพเสริม; ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทุกช่วงวัย โดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้ ทักษะ ส่งเสริมด้านการศึกษาอย่างเสมอภาคเข้าสู่ชุมชน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานอาชีพตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2564) ซึ่งมีความสอดคล้องกับเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2542 คือให้มีการปรับปรุงการบริหารและการจัดการของเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา โดยยึดหลักตามมาตราที่ 8 คือ การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมาตราที่ 12 นอกจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว

องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกำหนดในกระทรวง เพื่อสร้างสังคมมุ่งสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้แก่ตนเองและครอบครัว (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2564)

จากแนวทางการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2542 มีความสอดคล้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จะมุ่งเน้นพัฒนาแรงงานเพื่อสร้างรายได้พัฒนาแรงงานให้มีทักษะพื้นฐานเป็นแรงงานฝีมือมีมาตรฐานฝีมือในระดับสากลให้เป็นไปตามวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พุทธศักราช 2545 บัญญัติให้มีการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ซึ่งดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพุทธศักราช 2545 กำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานในกระบวนการพัฒนากำลังแรงงานหรือพัฒนาระบบการจ้างงาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2542 ทำให้เกิดการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ จัดการศึกษานอกโรงเรียน ตามมาตราที่ 18 โดยมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายที่เน้นในการยกระดับคุณภาพคน เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นในรูปแบบพึ่งตนเอง เรียนรู้ในวิถีชีวิตของคนในชุมชน พยายามให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขึ้น เพื่อทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง อันเป็นรากฐานที่มั่นคงในการเสริมสร้างประเทศชาติ และได้กำหนดให้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลข่าวสารความรู้ของชุมชนที่จะนำไปสู่การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้สำหรับประชาชน สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสืบทอดภูมิปัญญา วัฒนธรรม ค่านิยม และเอกลักษณ์ของชุมชน อีกทั้งเป็นแหล่งบริการชุมชนด้านต่าง ๆ ซึ่งมีการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการเรียนรู้ของชุมชน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2561) โดยเน้นการกระบวนการเรียนรู้เพื่อวิถีชีวิตของคนในชุมชน ซึ่งส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้และมุ่งการพัฒนาแบบพึ่งตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน โดยเป็นศูนย์การเรียนรู้ของประชาชน ที่ดำเนินการโดยประชาชน และเพื่อประชาชน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2561) ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนหลายแห่งทั่วประเทศ

จากรายงานการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ภาคเหนือ พบว่า การจัดการศึกษาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักส่งเสริมการเรียนรู้ในเขตภาคเหนือ นั้น มีการพัฒนาหลักสูตรอาชีพระยะสั้นให้กับประชาชนในท้องถิ่นเป็นจำนวนหลายหลักสูตร อีกทั้งยังมีการระดมทรัพยากรสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นเพื่อจัดทำหลักสูตรอาชีพเสริมให้กับผู้รับบริการ เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีอาชีพและรายได้ในการเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้ ทั้งนี้รายงานสรุปการดำเนินงานการพัฒนาอาชีพเสริมให้กับผู้รับบริการในเขตพื้นที่พบว่า ผู้มารับบริการพัฒนาอาชีพเสริมนั้นยังมีจำนวนน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลายปัจจัยทั้งการบริหารงานและการจัดการหรือหลักสูตรไม่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ สอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเชียงใหม่ 2566 พบว่า ปัญหาทางการจัดการการศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่อยู่ภายใต้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ได้มีการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการใน

พื้นที่ เพื่อพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อใช้ความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวเพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข แต่การศึกษายังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานระดับพื้นฐาน และระดับฝีมือ แม้ว่าอัตราการว่างงานของประชาชนยังมีอัตราที่สูงก็ตามการส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานภาครัฐให้มีการบริหารจัดการความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อช่วยเหลือกันทางด้านการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับประชาชนและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยรวม ตามบริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีตภา เกื้อคลัง (2561) กล่าวว่า การดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่อยู่ภายใต้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญหลายด้าน ซึ่งรวมถึงบุคลากรทางการศึกษา การสนับสนุนจากชุมชน ตลอดจนทรัพยากรทางการเงินและอุปกรณ์ต่างๆ นอกจากนี้ยังต้องมีการสนับสนุนจากสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในการดำเนินงานของบุคลากรในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยความสำเร็จของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับความร่วมมือจากภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการทำงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ทั้งในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และด้านวิชาการ เพื่อบรรลุเป้าหมายของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ซึ่งจะช่วยให้การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นไปตามเป้าประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หนึ่งฤทัย มั่นคง และคณะ (2562) ยังพบว่าการศึกษาที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยใช้ระบบการบริหารจัดการ 4Ms ซึ่งเน้นบทบาทของผู้บริหารและบุคลากรในการร่วมมือกับชุมชนในการบริหารจัดการในด้านการบริหารและด้านการจัดการศึกษา ประกอบด้านทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการทรัพยากร ให้ทางการศึกษามีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

จากที่มาความสำคัญ และปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการที่จะศึกษาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้นอกจากจะได้เป็นแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ และเป็นแนวทางการบริหารงานองค์กรในฐานะเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนและเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้มีความสอดคล้องกับบริบทของตนเอง อันจะส่งผลให้การทำงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทำงานได้ตรงตามความต้องการของชุมชน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนในอนาคตให้มีความพร้อมและรองรับเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และส่งเสริมการมีอาชีพของประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

การทบทวนวรรณกรรม

สุกิจ อัครมหาเสนาวงศ์ (2565) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาดิจิทัล PDCA+TPM (Technology, Participation, Moral) 2) พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสารสนเทศดิจิทัล 3) พัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดสมรรถนะดิจิทัลในการ จัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ โดยการส่งเสริม

ครูได้นำดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้นครนั้นได้เกิด กระบวนการในการเรียนรู้และเห็นคุณค่าของการนำดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานตลอดจนถึงการที่ครูได้รับการ ฝึกฝนให้ใช้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานบ่อยครั้งจะทำให้ครูเกิดความชำนาญตามกฎแห่งการฝึกหัด และรู้สึกว่าการ พัฒนาตนเองด้านดิจิทัลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น จนเกิด เกิดปฏิกิริยาตอบรับในเชิงบวกและก่อให้เกิดการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการประเมินความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมากที่สุดผลการประเมินความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

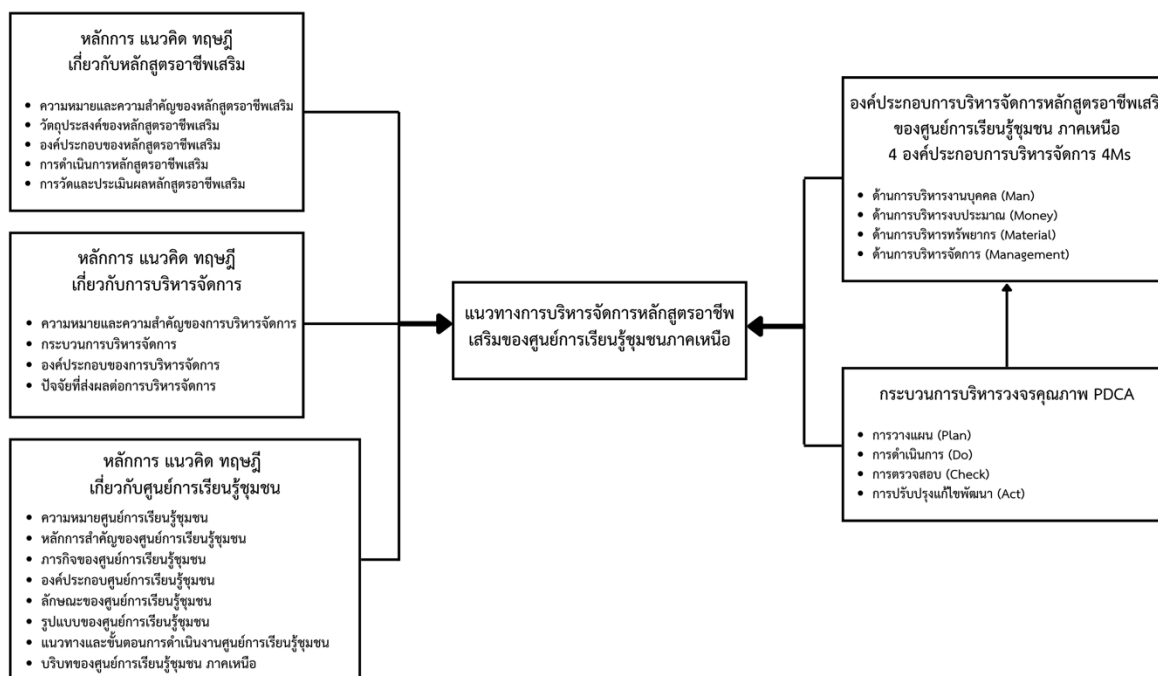
สิตาภา เกื้อคลัง (2561) ได้วิจัยองค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกศน. ตำบล พบว่าในการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ที่อยู่ภายใต้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจะ ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเล่นอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายด้านด้วยกันไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านบุคลากรครู การบริหารจัดการการศึกษาที่ชุมชนมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและมีการสนับสนุนเกื้อกูลกัน ทั้งปัจจัยทางด้านการเงินและวัสดุอุปกรณ์ นอกจากนี้ที่สำคัญยังต้องมีส่วนสนับสนุนการทำงานของบุคลากรใน ศูนย์การเรียนรู้ที่อยู่ภายใต้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหาร หลักสูตร 2) งบประมาณและสถานที่ 3) การเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของตำบล 4) บุคลากรของกศน.ตำบล 5) การบริหารจัดการกศน.ตำบล 6) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามบริบทของชุมชน 7) การสำรวจและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน 8) การวางแผนการปฏิบัติงานของครูกศน.ตำบล 9) การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมของครูกศน.ตำบล 10) การบริหารงบประมาณและการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ 11) การออกแบบ กิจกรรมที่สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสิ่งแวดล้อมของครูกศน.ตำบล 12) การออกแบบ การเรียนรู้ 13) ความเข้าใจผู้เรียนและการสร้างบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูกศน.ตำบล 14) การ สร้างความร่วมมือกับชุมชนและการเป็นแบบอย่างที่ดี 15) แหล่งเรียนรู้และการจัดกิจกรรมของแหล่งการเรียนรู้ 16) การบริหารจัดการและบุคลากรของแหล่งการเรียนรู้ 17) ความร่วมมือของชุมชนในการวางแผนและการ ดำเนินการ 18) การร่วมรับผลประโยชน์ของชุมชน 19) ความร่วมมือของชุมชนในการประเมินผล 20) ความ ร่วมมือของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษา 21) ความร่วมมือของภาคีเครือข่ายในการวางแผนการจัดการศึกษา 22) ความร่วมมือของภาคีเครือข่ายในการสำรวจความต้องการของชุมชน 23) ความร่วมมือของภาคีเครือข่ายใน การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ 24) ความร่วมมือของภาคีเครือข่ายในการพัฒนาหลักสูตร 25) ความร่วมมือของ ภาคีเครือข่ายในการประเมินผล สำหรับแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกศน.ตำบล ประกอบ ไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) บุคลากรของกศน.ตำบล 3) แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน 4) การมีส่วนร่วม ของชุมชน จำนวน 3 แนวทาง และ 5) การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย โดยมีผลการประเมินความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้การบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนประสบความสำเร็จ ตามเป้าประสงค์และส่งเสริมให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงขึ้น ตามลำดับ

พันธ์ศักดิ์ แสนพรมมา (2562) ได้วิจัยรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนเพื่อส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้ของประชาชนในจังหวัดพะเยา พบว่า 1) ประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการ บริหารจัดการของศูนย์เรียนรู้ชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประธานและคณะกรรมการศูนย์ฯ ส่วน ใหญ่ประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการของศูนย์เรียนรู้ชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 2) การบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนที่มีการปฏิบัติที่ดีจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทรัพยากร ด้านการบริหารจัดการ 3)

รูปแบบการบริหารจัดการ Management Model เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของศูนย์เรียนรู้จังหวัดพะเยาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักการและเหตุผลของรูปแบบ ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ด้านองค์ประกอบของการบริหารจัดการศูนย์ฯ ด้านการใช้รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จากกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ 10 ตำบลของจังหวัดพะเยาที่เป็นที่ตั้งของศูนย์เรียนรู้ชุมชน จำนวน 398 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน จากประชาชนทั้งหมด 65,200 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประเมินรูปแบบ จำนวน 30 คน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษากับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับศูนย์เรียนรู้ชุมชนโดยเป็นประธานและคณะกรรมการบริหารจัดการศูนย์ฯ ซึ่งเป็นศูนย์ที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ จำนวน 10 คน และประชุมตรจร่างรูปแบบโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชน จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ โดยอ้างอิงจาก 1)แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรอาชีพเสริม 2)แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ 3)แนวคิด ทฤษฎี วงจรคุณภาพ PDCA 4)แนวคิดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อนำประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. 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 สุธีวสินนธ์ และ ประสพชัย พสุนนท์, 2559) ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับตำบลขึ้นไป และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริม จำนวน 2 คน
- 1.2 ประธานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัด ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริม จำนวน 3 ท่าน
- 1.3 รองประธานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัดศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมจำนวน 2 ท่าน
- 1.4 ครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับตำบลขึ้นไป และมีวิทยฐานะชำนาญการ หรือปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างาน ประจำงานหลักสูตร และดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีประสบการณ์การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมจำนวน 2 ท่าน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

- 2.1 ผู้วิจัยได้รูปแบบการบริหารจัดการ 4Ms และทฤษฎีจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำไปใช้สร้างเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)
- 2.2 จัดทำร่างแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยเป็นคำถามปลายเปิด สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นประเด็นคำถามที่ใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)
- 2.3 นำร่างแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม
- 2.4 ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขแนวคำถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 2.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอโครงการวิจัยด้านสังคมศาสตร์/มานุษยวิทยา เพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Semi-structured In-depth Interview Form) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะให้ข้อมูลเชิงลึกจากประสบการณ์โดยตรงและข้อคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งจะช่วยให้ทราบภาพสะท้อนข้อเท็จจริงตามกรอบแนวคิดโดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

3.1 ขั้นตอนก่อนการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการติดต่อกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยจัดเตรียมทำหนังสือแนะนำตัวจากภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 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

3.2 ขั้นตอนระหว่างการสัมภาษณ์

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

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลภายหลังการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) เพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และนำเสนอเชิงพรรณนาตามขั้นตอนดังนี้

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

4.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการถอดเทปบทสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) มาสังเคราะห์เป็นบทสัมภาษณ์รูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการกำหนดรหัส (Code) แล้วนำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องเพื่อจัด

กลุ่ม (Group Code) เพื่อนำข้อมูลของแต่ละรหัส (Code) มาเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) แต่ละบุคคล แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation)

4.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงและความแตกต่างไปจากสิ่งที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนด้วยการตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation)

4.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และจากการศึกษาต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงหลักการเหตุผลและข้อมูลเข้าด้วยกัน เพื่อแสดงความชัดเจนและความสำคัญของข้อมูล สะท้อนในการวิเคราะห์และเขียนรายงานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา โดยตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangular Check) ประกอบด้วย

4.4.1 การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation)

4.4.2 การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation)

4.4.3 การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation)

4.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangular Check) และข้อมูลที่สอดคล้องกับประสบการณ์และความเป็นจริงที่สุดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ก่อนจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ประกอบไปด้วย

1. การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ
 - 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. การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านบุคลากร (Man)

1.1.1 การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการคัดเลือก สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และเตรียมพร้อมสำหรับความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานอนาคต การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญถือเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะบุคลากรมีบทบาทหลักในการถ่ายทอดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อผู้เรียน ทำให้หลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.1.2 การจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับครูหรือวิทยากร เพื่อเพิ่มทักษะการสอนและการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน

การจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับครูหรือวิทยากรเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถพัฒนาทักษะการสอนและใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้ การฝึกอบรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องนี้ไม่เพียงช่วยยกระดับคุณภาพการสอนเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกหลักในการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในภาคการศึกษาและสังคมโดยรวม การฝึกอบรมช่วยให้ครูและบุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

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 วางแผนการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว

วางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาวเพื่อให้ครูและวิทยากรมีทักษะที่ทันสมัยและสอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาและตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป

จากรูปแบบกระบวนการ "Plan-Do-Check-Act" (PDCA) ในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษาด้านบุคลากรของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ สรุปได้ดังนี้การวางแผนอย่างละเอียดตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากรไปจนถึงการกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเหมาะสมกับความต้องการของหลักสูตร อีกทั้งยังวางแผนการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมเพื่อตอบสนองต่อเทคโนโลยีและแนวโน้มใหม่ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อเรียนการสอน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรตามเกณฑ์ที่วางแผนไว้ และจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การฝึกอบรมไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่การสอนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่และการจัดการความหลากหลายในห้องเรียน ซึ่งมีการประเมินและการตรวจสอบ เพื่อติดตามผลลัพธ์จากการสังเกตการณ์และรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียน นำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวเพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 ด้านทรัพยากร (Materials)

1.2.1 การจัดหาและปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับหลักสูตรอาชีวศึกษา

การจัดหาและปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับหลักสูตรอาชีวศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน โดยสื่อการสอนจะถูกคัดเลือกและจัดหาตามลักษณะของอาชีพและทักษะที่ผู้เรียนต้องได้รับ ซึ่งอาจเป็นสื่อดั้งเดิม เช่น คู่มือ หรือสื่อดิจิทัล การปรับปรุงสื่อจะทำอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นจากครูและผู้เรียน เพื่อให้สื่อมีความทันสมัย เข้าใจง่าย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้กระบวนการนี้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ โดยนำแนวทาง PDCA (Plan-Do-Check-Act) มาใช้ในการเตรียมความพร้อมด้านวัตถุดิบและสื่อการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการวางแผนการจัดหาวัตถุดิบและสื่อที่ตรงกับ

ความต้องการของหลักสูตร ดำเนินการจัดหาและปรับปรุงสื่ออย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบประสิทธิภาพของสื่อที่ใช้งาน และปรับปรุงตามผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้เรียนและครู ตามรายละเอียดดังนี้

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

1. Plan (วางแผน)

1.1 วิเคราะห์ความต้องการสื่อและวัสดุ

สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและหลักสูตร เพื่อกำหนดว่าวัสดุและสื่อการสอนใดที่จำเป็นสำหรับการสอนและการฝึกปฏิบัติในสาขาอาชีพนั้น ๆ

1.2 กำหนดประเภทและคุณสมบัติของสื่อการสอน

วางแผนในการเลือกสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทั้งสื่อดิจิทัลและสื่อการสอนแบบดั้งเดิม 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 ให้ทำการผลิตและทดสอบการใช้สื่อเพื่อให้แน่ใจว่าสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน

2.3 ใช้สื่อในการสอน

นำสื่อที่จัดหามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยสื่อสารกับครูผู้สอนเพื่อให้แน่ใจว่าสื่อถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. Check (ตรวจสอบ)

3.1 ประเมินผลการใช้สื่อการสอน

ตรวจสอบและประเมินผลการใช้สื่อการสอนในชั้นเรียน โดยการเก็บข้อมูลจากผู้เรียนและครูผู้สอนว่าสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพเพียงพอหรือไม่ ช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

3.2 ตรวจสอบความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์

ประเมินว่าวัสดุที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติตรงตามความต้องการของผู้เรียนหรือไม่ และมีการใช้วัสดุที่มีคุณภาพหรือไม่

4. Act (ปรับปรุง)

4.1 ปรับปรุงสื่อการเรียนรู้

หากพบว่าสื่อการเรียนการสอนที่ใช้อยู่ยังไม่เพียงพอหรือไม่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ให้ทำการปรับปรุงสื่อ เช่น การเพิ่มเนื้อหาหรือปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

4.2 วางแผนการปรับปรุงสื่อในระยะยาว

นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากครูและผู้เรียนมาปรับปรุงกระบวนการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับเทคโนโลยีและแนวโน้มในตลาดแรงงาน

4.3 พัฒนาความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม

สร้างความร่วมมือกับองค์กรหรือผู้เชี่ยวชาญจากภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้การจัดการและปรับปรุงสื่อการสอนสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของตลาดได้

จากรูปแบบกระบวนการ "Plan-Do-Check-Act" (PDCA) ในการบริหารจัดการทรัพยากรสำหรับหลักสูตรอาชีพเสริมในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ สามารถสรุปได้ว่า การวางแผนที่จะยึดในการจัดการทรัพยากรส่งผลต่อความสำเร็จของหลักสูตรอย่างยิ่ง โดยมีการเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการของสื่อและวัสดุ พร้อมกำหนดคุณสมบัติ และการวางแผนการจัดการและปรับปรุงสื่อให้ตรงกับความต้องการการเรียนการสอน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการจัดหาสื่อและวัสดุที่จำเป็น รวมถึงการผลิตสื่อเฉพาะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้ มีการนำสื่อมาใช้ในการสอนร่วมกับครู เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนมากที่สุด โดยการควบคุมและการตรวจสอบ ให้ตรงความต้องการของผู้เรียนและครูผู้สอน รวมถึงการตรวจสอบความเหมาะสมและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติ ให้ตรงความต้องการของผู้เรียนและแนวโน้มของตลาด นอกจากนี้ยังวางแผนการปรับปรุงสื่อในระยะยาว และสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อให้การจัดการทรัพยากรมีความสอดคล้องและทันสมัยเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

1.3 ด้านงบประมาณ (Money)

1.3.1 การจัดทำแผนการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพและครอบคลุมความต้องการของหลักสูตร

การจัดทำแผนการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมความต้องการของหลักสูตร โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการ จัดทำแผนงบประมาณตามลำดับความสำคัญ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ พร้อมกับติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง

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

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

1. Plan (วางแผน) วิเคราะห์ความต้องการของหลักสูตร: เริ่มจากการประเมินความต้องการ

1.1 งบประมาณสำหรับแต่ละหลักสูตร 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: ดูแลและตรวจสอบให้แน่ใจว่าการใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนที่กำหนดและไม่มีค่าใช้จ่ายเกินหรือผิดจากแผนที่วางไว้

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 ปรับลำดับความสำคัญของการใช้งบใหม่ หรือลดการใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น

4.2 พัฒนาแนวทางการใช้จ่ายระยะยาว: ใช้ผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาแผนการใช้จ่ายในระยะยาว เพื่อให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต และสามารถรองรับความต้องการของหลักสูตรได้ดียิ่งขึ้น

จากรูปแบบกระบวนการ "Plan-Do-Check-Act" (PDCA) ในการบริหารจัดการงบประมาณสำหรับหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ สรุปได้ว่า กระบวนการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบและปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีขั้นตอนการวางแผน จากการประเมินความต้องการงบประมาณในแต่ละส่วนของหลักสูตร เช่น วัสดุการสอน อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติ และการฝึกอบรมบุคลากร พร้อมจัดทำแผนการใช้จ่ายที่ละเอียดและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยร่วมมือกับฝ่ายการเงินและครูผู้สอนเพื่อกำหนดลำดับความสำคัญของการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม มีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยจัดสรรงบประมาณไปยังส่วนที่จำเป็นตามความสำคัญ ซึ่งรวมถึงการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมฝึกอบรม นอกจากนี้ยังมีการติดตามและตรวจสอบการใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการใช้งบประมาณเป็นไปตามที่กำหนด เพื่อประเมินการจัดสรรงบประมาณนั้นตอบสนองต่อความต้องการของหลักสูตรได้อย่างเพียงพอต่อการพัฒนาหลักสูตรและผู้เรียน ศูนย์การเรียนรู้จะนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงแผนการใช้จ่ายในอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาแนวทางการใช้จ่ายในระยะยาว โดยการจัดลำดับความสำคัญ และลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เพื่อสามารถรองรับการพัฒนาหลักสูตรที่ยั่งยืนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนต่อไป

1.4 ด้านการบริหารจัดการ (Management)

1.4.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย

การวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้หลักสูตรอาชีพเสริมตอบสนองต่อโจทย์ความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงานและชุมชน โดยเริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้นำชุมชน ผู้ประกอบการ และกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบหลักสูตรที่เน้นทักษะที่เป็นที่ต้องการมากที่สุด โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริง รวมถึงความยืดหยุ่นในการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคต การประเมินผลและการรับความคิดเห็นจากผู้เรียนและชุมชนจะช่วยให้หลักสูตรพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชน

เพื่อให้กระบวนการนี้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ โดยนำแนวทาง PDCA (Plan-Do-Check-Act) มาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายสำหรับหลักสูตรอาชีพเสริม โดยเริ่มจากการวางแผนหลักสูตรที่ตอบสนองต่อทักษะและความต้องการของตลาดแรงงานในชุมชน ดำเนินการสอนและพัฒนาทักษะผ่านการฝึกปฏิบัติจริง ตรวจสอบผลการเรียนรู้และความคุ้มค่าในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน และปรับปรุงหลักสูตรตามผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าหลักสูตรสามารถตอบสนองต่อโจทย์ชุมชนได้อย่างยั่งยืน โดยมีรายละเอียดดังนี้ การบริหารจัดการหลักสูตร

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

1. Plan (วางแผน)

1.1 สำรวจความต้องการของชุมชน: เริ่มต้นด้วยการสำรวจความต้องการด้านทักษะของชุมชนและตลาดแรงงานท้องถิ่น โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน ผู้ประกอบการ และกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูล

1.2 วางแผนหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการ: จัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการในด้านทักษะ โดยเน้นทักษะที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและส่งผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชน

2. Do (ดำเนินการ)

2.1 พัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน: นำหลักสูตรที่พัฒนาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการฝึกปฏิบัติจริงที่ตรงกับอาชีพในชุมชนและให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง

2.2 ปรับการสอนให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย: การสอนจะถูกปรับให้เข้ากับความรู้พื้นฐานและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละช่วงอายุ เพื่อให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. Check (ตรวจสอบ)

3.1 ประเมินผลการสอนและหลักสูตร: เก็บข้อมูลผลการสอนจากผู้เรียน ครูผู้สอน และผู้ประกอบการในท้องถิ่น เพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

3.2 วิเคราะห์ผลลัพธ์: ตรวจสอบผลการพัฒนาทักษะของผู้เรียนว่ามีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และดูว่าอาชีพหรือทักษะที่ได้รับนั้นสามารถใช้ประโยชน์ในชุมชนได้จริงหรือไม่

4. Act (ปรับปรุง)

4.1 ปรับปรุงหลักสูตรตามผลการประเมิน: นำข้อมูลจากการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตรและการสอน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายได้ดีขึ้น

4.2 พัฒนาแนวทางการสอนในอนาคต: ใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาแนวทางการสอนในอนาคต โดยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความต้องการของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

จากรูปแบบกระบวนการ "Plan-Do-Check-Act" (PDCA) ในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือในด้านการบริหารจัดการ 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 สำนวจความต้องการผู้ประกอบการ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ศึกษา นโยบายรัฐ และประสานงานกับภาคเอกชน นอกจากนี้ ควรประเมินศักยภาพแรงงานและโอกาสการเติบโตของ อาชีพในชุมชน เพื่อให้หลักสูตรตรงกับความต้องการและยั่งยืนในระยะยาว

2.2 การจัดการด้านความยั่งยืน

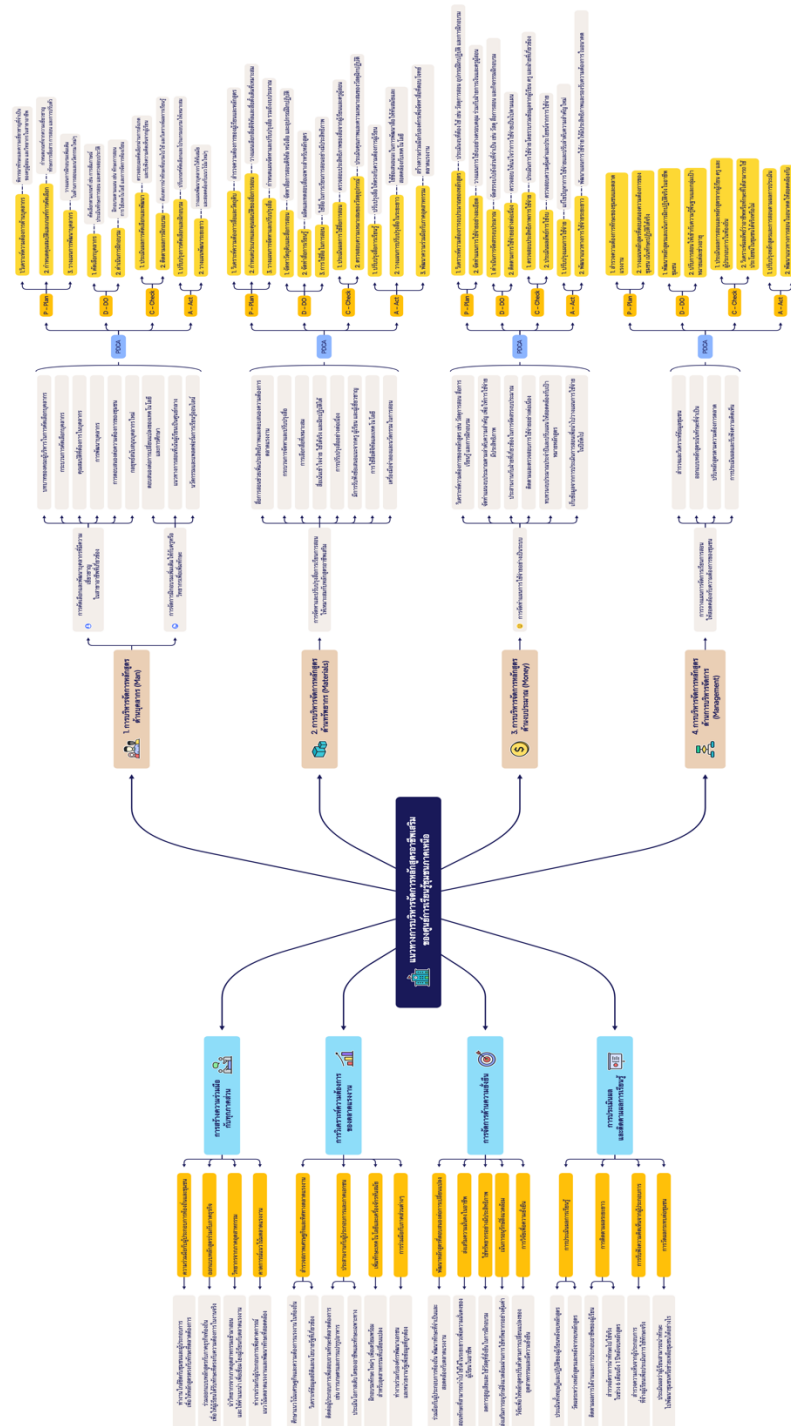
การบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในด้านการจัดการด้านความยั่งยืน เป็น เน้นการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน โดยการร่วมมือกับผู้ประกอบการ ท้องถิ่นและชุมชนในการพัฒนาทักษะที่จำเป็น การสอนเน้นด้านทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้ในระยะยาวและ ส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพของผู้เรียน นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการสูญเสีย และสนับสนุนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อให้การเรียนการสอนมีความยั่งยืนและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชน ในระยะยาว

2.3 การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

การสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้หลักสูตรมีความทันสมัยและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การทำงาน ร่วมกับผู้ประกอบการท้องถิ่นและองค์กรต่างๆ ช่วยให้ออกแบบหลักสูตรที่พัฒนาทักษะให้ผู้เรียนสามารถ นำไปใช้งานได้ทันที นอกจากนี้ การมีวิทยากรจากภาคอุตสาหกรรมเข้ามาช่วยสอนหรือให้คำแนะนำ ช่วยสร้าง ความเชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนและตลาดแรงงาน ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสในการหางานและพัฒนาตนเองในระยะยาว

2.4 การประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้

การประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในหลักสูตรอาชีพเสริมมีความสำคัญในการ ตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การประเมินครอบคลุมทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ โดยมีการ วัดผลระหว่างหลักสูตรและหลังจากจบหลักสูตร นอกจากนี้ ยังมีการติดตามผลระยะยาว เช่น การสำรวจอัตราการ ได้งาน การประกอบอาชีพ และการนำทักษะไปใช้จริง ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและชุมชนในอนาคต



แผนภาพที่ 2 แสดงแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ

อภิปรายผล

จากการสังเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์และเสนอแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ประกอบด้วย

1.1 ด้านบุคลากร (Man)

1.1.1 การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง เป็นกระบวนการสำคัญในการวางแผนและคัดเลือกบุคลากร เพื่อการสร้างความคุณภาพการเรียนการสอนในหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และเป็นการกำหนดขอบเขตของภารกิจหน้าที่ในการทำงานให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ Daft (2018) ได้กล่าวว่า การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนในการกำหนดเป้าหมายองค์กร รวมถึงเป็นวิธีการที่จะใช้ในการบรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งการวางแผนอาจจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางระยะยาวหรือระยะสั้นขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย มั่นคง และคณะ (2562) ได้แสดงทัศนะว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคน (People) ทัศนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อาจพิจารณาได้สองแนวด้วยกัน ประการแรก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน หรือสนับสนุน หน้าที่ในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและบริการขององค์การโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น การเลือกบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านในเชิงลึกช่วยให้สามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย การคัดเลือกบุคลากรที่มีประสบการณ์ตรงในสายอาชีพนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ โดยบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกแล้วต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Singh and Sharma (2562) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อองค์กรอย่างมาก เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสาขาวิชาชีพและเทคโนโลยีใหม่ ๆ การฝึกอบรมเพิ่มเติม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการสำคัญในการพัฒนาทักษะของบุคลากร ทั้งนี้ ศูนย์การเรียนรู้ควรสร้างโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย จากการฝึกอบรมจากองค์กรภายนอก หรือการเข้าร่วมโครงการวิจัยร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ

1.1.2 การจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับครูหรือวิทยากร เพื่อเพิ่มทักษะการสอนและการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การศึกษาและการพัฒนาทักษะของผู้เรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูและวิทยากรที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับรายงานนี้วิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนผ่านสู่การเรียนการสอนทางไกลทั่วโลกในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ของ Mintzberg, H. (2018) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาครู และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ไม่เพียงช่วยให้ครูมีความรู้ในเนื้อหาที่ทันสมัย แต่ยังเพิ่มทักษะการสอนที่มีประสิทธิภาพและการใช้เครื่องมือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน โดยความสำคัญของการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับครูและวิทยากร เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและการศึกษาในปัจจุบัน ครูผู้สอนไม่สามารถสอนตามวิธีการเดิมได้ตลอดเวลา เนื่องจากเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านทรัพยากร (Materials)

1.2.1 การจัดหาและปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับหลักสูตรอาชีพเสริม เป็นหนึ่งในกระบวนการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตรงกับทักษะที่ต้องการของตลาดแรงงาน การนำสื่อที่มีประสิทธิภาพช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และเพิ่มความเข้าใจในเนื้อหาอย่างลึกซึ้ง สอดคล้องกับนักวิชาการ สมเดช มุงเมือง (2560) ที่ให้ทัศนะว่า ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่จะส่งผลต่อกระบวนการในการดำเนินงานขององค์กร เกิดความสะดวกในการทำงาน และเสริมช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้นนั้น องค์กรต้องมีการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์หรือวัตถุดิบภายในองค์กรให้เพียงพอต่อการใช้งาน มีการใช้งานอย่างเต็มที่เต็มกำลังและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและระดับความรู้ของผู้เรียน การเลือกสื่อที่ตรงกับทักษะพื้นฐานและระดับความเข้าใจของผู้เรียนจะช่วยให้พวกเขาสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเนื้อหาของสื่อควรครอบคลุมทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำทักษะไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันหรือการทำงานในพื้นที่ชุมชนของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย มั่นคง และคณะ (2562) ได้วิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0 แล้ว ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนและสถานศึกษาเป็นความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นกระบวนการนำบุคคลหรือทรัพยากรในชุมชนมาสู่สถานศึกษา และนำสถานศึกษาออกไปยังแหล่งทรัพยากรในชุมชน ซึ่งมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการและตัวบุคคล โดยมีการปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานเป็นสิ่งจำเป็น

1.3 ด้านงบประมาณ (Money)

1.3.1 การจัดทำแผนการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพและครอบคลุมความต้องการของหลักสูตร เป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารจัดการงบประมาณสำหรับหลักสูตรการเรียนการสอน โดยเฉพาะในหลักสูตรอาชีพเสริมที่ต้องการการวางแผนและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ครอบคลุมความต้องการของหลักสูตรทุกด้าน สอดคล้องกับนักวิชาการ สมเดช มุงเมือง (2560) ที่ให้ทัศนะว่า การบริหารการเงินถือว่ามีค่าอย่างมาก และผู้บริหารฝ่ายการเงินถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีความสำคัญรองมาจากผู้บริหารระดับสูงสุด เป้าหมายของธุรกิจก็คือการแสวงหากำไรสูงสุด และธุรกิจจะเติบโตได้อย่างยั่งยืนต้องมีผลกำไร การจัดทำแผนการใช้จ่ายเริ่มจากการประเมินความต้องการของหลักสูตรในทุกมิติ เช่น วัสดุการสอน, เครื่องมือ, อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติ, สื่อการเรียนรู้, และการฝึกอบรมครูผู้สอน ซึ่งต้องใช้ข้อมูลที่ชัดเจนและละเอียดเพื่อทำให้แผนงบประมาณสะท้อนความต้องการจริงของหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธศักดิ์ แสนพรมมา (2562) ได้วิจัยรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของประชาชนในจังหวัดพะเยา พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนช่วยให้ทราบถึงงบประมาณที่ต้องใช้ในแต่ละส่วน และสามารถจัดสรรงบประมาณได้ตามความสำคัญและความจำเป็น ควรให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายที่เป็นประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป็นอันดับแรก เพื่อให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างรอบคอบและคุ้มค่า อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธาภา เกื้อคลัง (2561) ได้วิจัยองค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกศน.ตำบลจากการวิจัยพบว่า ในการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ที่อยู่ภายใต้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจะประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญหลายด้าน โดยส่วนที่สำคัญเป็นปัจจัยทางด้านการเงินในการบริหารจัดการ

การศึกษาที่ชุมชน โดยมีการสนับสนุนเกื้อกูลกันทั้งปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ และการทำงานของบุคลากรในศูนย์การเรียนรู้ที่อยู่ ภายใต้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.4 การบริหารจัดการ (Management)

1.4.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การศึกษาและการพัฒนาทักษะของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงถึงความต้องการและทักษะที่จำเป็นในบริบทของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกัน ซึ่งการวางแผนควรประกอบด้วยการทำงานร่วมกับผู้นำชุมชน ผู้ประกอบการ และกลุ่มผู้เรียน เพื่อทำความเข้าใจความต้องการเฉพาะทาง การสำรวจตลาดแรงงานในพื้นที่ และการวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2565 ตามมาตราที่ 18 กล่าวว่า สังคม องค์กรชุมชน ควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายที่เน้นในการยกระดับคุณภาพคน เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) โดยเน้นในรูปแบบพึ่งตนเอง เรียนรู้ในวิถีชีวิตของคนในชุมชน พยายามให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขึ้น เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง อันเป็นรากฐานที่มั่นคงในการเสริมสร้างประเทศชาติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย มั่นคง และคณะ (2562) ได้วิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนและสถานศึกษาเป็นความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพโดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ มุ่งหวังให้เยาวชนไทยเป็นคนดี เก่ง มีสุข ซึ่งถือว่าบุคคลที่มีองค์ประกอบครบทั้ง 3 ด้านนี้ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และจะเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติ การมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรการศึกษาในชุมชนสามารถกระทำได้ 2 วิธีการ คือ การนำบุคคลหรือทรัพยากรในชุมชนมาสู่สถานศึกษา และนำสถานศึกษาออกไปยังแหล่งทรัพยากรในชุมชน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน ช่วยให้สถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ สามารถออกแบบหลักสูตรหรือโปรแกรมฝึกอบรมที่สอดคล้องกับทักษะที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน โดยการวิเคราะห์นี้จะช่วยระบุอาชีพใดและทักษะใดเป็นสิ่งที่ต้องการในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (2545) กล่าวถึง ความต้องการของตลาดแรงงาน บ่งบอกถึงทิศทางการต้องการของนายจ้าง 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) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์และดัชนีการพัฒนาที่ยั่งยืนและการใช้ทรัพยากรในระดับชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคม มีเป้าหมายของการจัดการด้านความยั่งยืนคือการสร้างระบบที่สามารถ

คงอยู่และเติบโตได้ในระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นในระดับองค์กร ชุมชน หรือระดับประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย งานวิจัยของณัฐกร ลิ้มสุวรรณโรจน์ และคณะ (2558) โดยวิจัย เรื่องเส้นทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม อย่างยั่งยืน จากกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ องค์กร ที่ต้องการก้าวสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนได้ด้วยแนวทางการ สร้างความเข้มแข็งจากการบริหาร จัดการภายใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ประสานกัน และไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม หรือทรัพยากรของคนรุ่นหลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชิตา จุลรักษา (2564) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยการ พัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จของ องค์กรผ่านการรับรู้ได้ของพนักงานภายใน บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ตามแนวคิดภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน (Sustainable Leadership) โดยมีการดำเนินการด้านความยั่งยืน โดยเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชน ดังนั้น การจัดการด้านความยั่งยืนจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการ สร้างการพัฒนาที่สามารถคงอยู่และเจริญเติบโตได้ในระยะยาว โดยเฉพาะในบริบทขององค์กร ชุมชน และประเทศ การประสานงานระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาสังคมที่มีคุณภาพ ช่วยให้เกิด การเติบโตอย่างสมดุลและตอบสนองต่อความต้องการในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ องค์กรที่ดำเนินการ ตามแนวทางนี้จะมีศักยภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้น และยังช่วยลดผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ของคนรุ่นหลัง

2.3 การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และภาคประชาสังคม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยั่งยืนและสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม ความร่วมมือนี้ช่วยให้สามารถ แลกเปลี่ยนทรัพยากร ทักษะ และนวัตกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาวี กลิ่น อุบล(2562) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อความสำเร็จในการพัฒนา ชุมชนตามแนวทาง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บ้านห้วยเขย่ง ตำบลห้วยยางโพน อำเภอบางบาล จังหวัดราชบุรี กล่าวว่าด้านการมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และภาคประชาสังคม เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การพัฒนาชุมชน เกิดความสำเร็จ นอกจากนี้ ยัง สร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตอบสนองต่อความต้องการของทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ฮวบกอง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองขาม อำเภอนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านมีความแตกต่างกันในการดำรงชีวิต การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนสามารถส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จได้

2.4 การประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้า และผลลัพธ์ของผู้เรียน โดยการประเมินผลเป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่าผู้เรียนมีความรู้และทักษะตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งได้กล่าวถึงในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของ กระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวว่า การประเมินและการติดตาม อาจประกอบด้วย การทดสอบ การสังเกต พฤติกรรม และการวัดทักษะปฏิบัติจริง โดยการติดตามผลเป็นกระบวนการตรวจสอบหลังจากสิ้นสุดการเรียนรู้ เพื่อดูว่าผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตหรือการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชล ชาติ สร้อยทอง (2562) พบว่า ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู มีส่วนในการส่งเสริมให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นจากการติดตามผลการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีด้วยความรักความจริงใจ มีความ

เป็นกันเอง สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่น่าสนใจ โดยมีเทคนิคและวิธีการสอนให้เข้าใจง่าย นอกจากนี้การติดตามผลยังช่วยระบุปัญหาหรือข้อบกพร่องของหลักสูตรและนำไปสู่การปรับปรุงในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาคเหนือ ควรวางแผนสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนภาคเหนือ โดยเน้นการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงานในท้องถิ่น เพื่อให้หลักสูตรที่พัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานและสภาพเศรษฐกิจของพื้นที่

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

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในแต่ละภูมิภาค เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างในการจัดการและความต้องการเฉพาะของแต่ละพื้นที่

2. ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความต้องการของชุมชน

3. ศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการหลักสูตรอาชีพเสริมต่อการสร้างรายได้และความยั่งยืนของชุมชน

เอกสารอ้างอิง

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

กรมการพัฒนาชุมชน. (2561). *รายงานประจำปี 2564 กรมการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.

กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). *รายงานประจำปี 2564 กรมส่งเสริมการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2564). *รายงานสถานการณ์ทางสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ระดับประเทศ ประจำปี 2564*. กรุงเทพฯ : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยศูนย์การเรียนรู้ชุมชน พ.ศ. 2552*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

ชลชาติ สร้อยทอง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนปทุมคงคา. *การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 14, 19 ธันวาคม 2562*.

- ณัฐกร ลิ้มสุวรรณโรจน์, ดร.ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ, และ ดร.วินัย หอมสมบัติ. (2558). *เส้นทางของการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- ประไพพิมพ์ สุธีสินนท์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 29 (2), 32-48.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2)พ.ศ.2557. (2557, 26 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 131 ตอนพิเศษ 87ก, หน้า 19.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545. (2545, 1 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 98/1ก, หน้า 1.
- พันธ์ศักดิ์ แสนพรมมา, สุชาติ ลีตระกูล, แสงระวี ณ ลำพูน และ กัมพล ไชยพันธ์. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของประชาชนในจังหวัดพะเยา. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 11(2), 168-177.
- รัฐชิตา จุลรักษา. (2564). *การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรผ่านการรับรู้ได้ของพนักงานภายในบริษัท ไพรชนียไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ตามแนวคิดภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน (Sustainable Leadership)*. ปรินญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรธา มงคลสืบสกุล. (2565). แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหลังยุคโควิด-19. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 8(1), 283-298.
- สมเดช มุงเมือง. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. เชียงราย : ฝ่ายเอกสารตำราศูนย์พัฒนาธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สิตาภา เกื้อคลัง. (2561). *องค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของกศน.ตำบล (FACTORS AND GUIDELINES TO FACILITATE LIFELONG LEARNING IN NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION SUB-DISTRICT CENTERS)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุกิจ อัครมหาเสนาวงศ์, สุวดีอุปปินใจ, ไพโรภ รัตนชูวงศ์ และ ประเวศ เวชชะ. (2565). แนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. *Journal of Modern Learning Development*. 7 (2), 1-18.
- สุธาวิ กลิ่นอุบล. (2562). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บ้านหัวเขาเงิน ตำบลห้วยยางโทน อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนิสา ฮาบกอง. (2556) *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอหนองหญ้าไซ จ.สุพรรณบุรี*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หนึ่งฤทัย มั่นคง และคณะ. (2562). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0 (School Administration Communities Participation in Thailand 4.0). *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)*, 12(2), 444-458.
- Daft, R.L. (2018). *Organization theory and design*. Boston, MA : Cengage Learning.
- McKim, C. (2023). Meaningful Member-Checking: A Structured Approach to Member Checking. *American Journal of Qualitative Research*, 7(2), 41-52.



- Mintzberg, H. (2018). *Strategy Safari : A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management*. Free Press.
- 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.
- United Nations Development Programme. (2018). *UNDP Annual Report 2018 Kenya*. United Nations Development Programme.

