



กล่าวไว้ว่าในการพัฒนาประเทศนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ประชากร โดยเหตุผลที่ว่าคนสำคัญกว่าเงินและวัสดุมากมายนัก ถ้าหากว่าคนมีความสามารถแล้ว การพัฒนาทุกสิ่งทุกอย่างย่อมสำเร็จลุล่วงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ในการพัฒนาประเทศจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพของประชาชนให้ไคมาตรฐาน เป็นประชาชนที่มีคุณภาพ จากแนวความคิดนี้เอง โครงการศูนย์ พัฒนาอาชีพซึ่งดำเนินการโดยกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จึงได้กำเนิดขึ้นเพื่อมุ่งพัฒนาเยาวชนในชนบทให้เป็นเยาวชนที่มีคุณภาพโดยจัดฝึกอบรมเยาวชนให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคใหม่ๆ เพื่อที่จะสามารถนำไปประกอบอาชีพเพื่อช่วยเหลือตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติในที่สุด

ศูนย์ พัฒนาอาชีพ ต.หนองบัว อ.เมือง จังหวัดกาญจนบุรี จึงเป็นศูนย์พัฒนาอาชีพอีกแห่งหนึ่งของกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีความรับผิดชอบในการฝึกอบรมอาชีพให้แก่เยาวชนจาก ๘ จังหวัด อันได้แก่ กาญจนบุรี สุพรรณบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร นครปฐม เพชรบุรี ราชบุรี ให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพเพื่อหารายได้ให้กับตนเองและครอบครัว แต่การที่เยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์ฯ จะมีความรู้ความสามารถและได้รับประโยชน์เพียงใดนั้น สิ่งสำคัญก็คือศูนย์ฯ จะต้องมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการบริหารงานที่ดี กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนที่ดี การจัดองค์การที่ดี การจัดคนและเจ้าหน้าที่เข้าทำงานอย่างเหมาะสม การอำนวยความสะดวกที่ดี และประการสุดท้ายต้องมีการควบคุมที่ดี ตลอดจนจะต้องมีทรัพยากรทางการบริหารอย่างเพียงพอ จึงจะสามารถดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่โดยทั่วไปแล้วการบริหารงานในองค์การต่าง ๆ นั้นมักจะประสบปัญหาทางด้านทรัพยากรทางการบริหาร (Administrative Resource) ซึ่งได้แก่ คน วัสดุ อุปกรณ์

งบประมาณ และกระบวนการบริหาร สำหรับศูนย์ฯ เองนั้นเท่าที่ผู้เขียนได้ศึกษามาก็พอจะสรุปปัญหาการบริหารงานของศูนย์ฯ ได้ว่ามีปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารอันได้แก่ คน เงิน วัสดุ และ การจัดการนอกจากนี้ยังมีปัญหามางประการเกี่ยวกับเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงน่าจะศึกษาถึงปัญหาดังกล่าวและหาวิธีการแก้ไขต่อไป

พิสัยสัมมุติฐาน

วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาวิจัย เรื่องนี้ก็คือ มุ่งศึกษาถึงประวัติความเป็นมาและวิวัฒนาการของศูนย์ฯ ตลอดจนการวิเคราะห์การบริหารงานของศูนย์ฯ ว่ามีปัญหาคือข้อใดของการปฏิบัติงานประการใดบ้าง อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขและจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการบริหารงานของศูนย์ฯ ให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามที่ตั้ง เป้าหมายเอาไว้ จึงได้ตั้งสัมมุติฐานว่า

๑. การบริหารงานของศูนย์ฯ ประสบปัญหาทางค่านิยมทางการบริหาร
๒. การบริหารงานของศูนย์ฯ ประสบปัญหาทางค่านิยมกระบวนการบริหาร
๓. การบริหารงานของศูนย์ฯ ประสบปัญหาทางทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการฝึกอบรมของศูนย์ฯ
๔. การบริหารงานของศูนย์ฯ ประสบปัญหาทางความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

ผลของการศึกษาโดยการวิเคราะห์ข้อมูลออกมาแล้ว สรุปได้ว่า การบริหารงานของศูนย์ฯ มีปัญหาทางค่านิยมทางการบริหาร และปัญหาทางค่านิยมกระบวนการบริหารซึ่งสอดคล้องกับสัมมุติฐานที่ ๑ และสัมมุติฐานที่ ๒ ที่ว่า "การบริหารงานของศูนย์ฯ ประสบปัญหาทางค่านิยมกระบวนการบริหาร"

สำหรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการฝึกอบรมของศูนย์ฯ ผลของการศึกษาโดยวิเคราะห์ข้อมูลพอสรุปได้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม

มีทัศนคติต่อการฝึกอบรมของศูนย์ฯ เป็นไปในทางบวก ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมุติฐานที่ ๓
ที่ว่า "การบริหารงานของศูนย์ฯ ประสบปัญหาทางทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ต่อการฝึกอบรมของศูนย์ฯ"

ส่วนการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการ
ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผลของการศึกษาโดยการวิเคราะห์ข้อมูลพอสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่
ฝึกอบรมสามารถถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจดี ซึ่งเป็น
การปฏิเสธสมมุติฐานที่ ๔ ที่ว่า "การบริหารงานของศูนย์ฯ ประสบปัญหาทางความสามารถ
ในการถ่ายทอดความรู้เชิงการของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม"

โดยสรุปแล้วการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า การบริหารงานของศูนย์ฯ ยังไม่
สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายเท่าที่ควร เพราะประสบกับปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรการ
บริหารอันได้แก่ อัตรากำลัง งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนความไม่คล่องตัวของ
กระบวนการบริหารงาน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับความสับสนในสายการบังคับบัญชา ปัญหา
เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลเยาวชน ปัญหาเกี่ยวกับการจัดสถานที่ฝึกอบรมไม่
เหมาะสม แต่ถึงอย่างไรศูนย์ฯ ก็สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้ เพราะศูนย์ฯ อาศัย
ปัจจัยอย่างอื่นสนับสนุน ปัจจัยนั้นคือ ศูนย์ฯ ใช้เทคนิคการบริหารงานตามแนวมนุษย์
พฤติกรรม ซึ่งให้ความสำคัญของคนและพฤติกรรมของคนในองค์กร จึงได้มุ่งส่งเสริม
ขวัญ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสารมนุษย์สัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในศูนย์ฯ ซึ่งทำให้ได้รับความ
ร่วมมือร่วมใจ ความพร้อมเพรียงจากเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ จึงเป็นผลที่ทำให้ศูนย์ฯ สามารถ
ดำเนินกิจกรรมพร้อมเพรียงจากเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ จึงเป็นผลที่ทำให้ศูนย์ฯ สามารถดำเนิน
กิจกรรมได้ แมว่าจะประสบกับภาวะขาดแคลน กำลังคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ก็ตาม

แต่ถึงอย่างไรก็ตามเพื่อที่จะให้การบริหารงานของศูนย์ฯ มีประสิทธิภาพ
สูงสุด จึงควรที่จะได้พิจารณาแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น คั้งที่ใดกล่าวมาแล้ว ศูนย์ฯ
ก็จะเป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ และเป็นสถาบันที่ฝึกอบรมอาชีพเยาวชนให้
มีความรู้ได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

การบริหารใด ๆ ย่อมต้องอาศัยปัจจัยทั้ง ๔ คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และกระบวนการบริหารงานเป็นองค์ประกอบเสมอ แต่ความต้องการปัจจัยดังกล่าว มิได้หมายความว่ามุ่งเฉพาะปริมาณเท่านั้น แต่ควรมุ่งด้านคุณภาพด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้ปัจจัยเหล่านี้มีคุณภาพดี. การบริหารงานของศูนย์ฯ ก็เช่นกัน นอกจากจะพิจารณาปริมาณของปัจจัยการบริหารงานแล้ว ควรจะมุ่งพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้ปัจจัยทั้งหลายที่ศูนย์ฯ มีอยู่เป็นปัจจัยที่มีคุณภาพ

๑. การบริหารงานบุคคล

บุคคลนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะแม้ปัจจัยอย่างอื่นจะดีหรือมีมากเพียงใด ถ้าคนไม่ดีแล้วปัจจัยอื่นก็จะไร้ความหมาย เนื่องจากคนเป็นปัจจัยที่เขาไปดำเนินการให้สิ่งต่าง ๆ ดำเนินการไปตามความต้องการ การบริหารงานของศูนย์ฯ นั้นประสบปัญหาทางด้านการขาดแคลนอัตรากำลัง และขาดแคลนเจ้าหน้าที่ประจำซึ่งมีความชำนาญเฉพาะด้าน ปัญหานี้ก็อาจแก้ไขได้โดย

(๑) จัดให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ เข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานในสถานที่ต่าง ๆ อันที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมของศูนย์ฯ ในรูปแบบการฝึกอบรมระหว่างประจำการ เช่น ฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ทางด้านการเงิน การเก็บรักษาพัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนส่งเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ เข้ารับการฝึกอบรมงานในด้านวิชาชีพต่าง ๆ เช่น ช่างยนต์ ช่างก่อสร้าง เกษตร เคหกรรม เพื่อที่จะให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ มีความรู้และทักษะในงานของตน

(๒) จากหลักการบริหารที่ว่าการบริหารงานจะได้ผลดี สำเร็จ ตรงตามเป้าหมายขององค์การจำนวนผู้ดำเนินงานต้องสอดคล้องกับปริมาณงาน โดยอาศัยการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) ไว้ล่วงหน้า การบริหารงานของศูนย์ฯ ในช่วงที่มีการฝึกอบรมเยาวชนเจ้าหน้าที่บางแผนก เช่น ช่างยนต์ ช่างไม้ ยังไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน

ปัญหานี้ น่าจะแก้ไขได้โดยจังหวัดควรจัดส่งพัฒนากรหรืออาสาพัฒนาที่มี
 ฝนความรู้ มีความสามารถในงานด้านช่างมาช่วยสนับสนุนการฝึกอบรมในช่วงที่มีการ
 ฝึกอบรมเยาวชน

(๓) เกี่ยวกับปัญหาที่ศูนย์ฯ ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำ ซึ่งมีความชำนาญ
 เฉพาะด้านนี้ เป็นที่นำยินดีที่กรมการพัฒนาชุมชนได้เคยเสนอไปทาง ก.พ. มาบ้างแล้ว
 แต่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง โดยที่ ก.พ. ให้ความเห็นว่าการฝึกอบรมของศูนย์ฯ มิได้
 ทำเป็นประจำตลอดปี แต่ทำเพียงช่วงระยะหนึ่งเท่านั้น จึงไม่ควรมีเจ้าหน้าที่ประจำ
 กรมฯ ก็ควรที่จะทำความเข้าใจกับ ก.พ. อีกครั้งหนึ่ง โดยชี้แจงว่าหากศูนย์ฯ มีเจ้าหน้าที่
 ประจำแล้ว ศูนย์ฯ ก็จะสามารถดำเนินการฝึกอบรมได้ตลอดปี พร้อมทั้งจัดทำ Job
 Description และ Job Specification ของตำแหน่งที่ต้องการขึ้นใหม่โดย
 ละเอียดอีกครั้งหนึ่ง และควรเชิญเจ้าหน้าที่จากสำนักงาน ก.พ. ที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง
 ของ เช่น เจ้าหน้าที่กองการสอบ เจ้าหน้าที่จากกองกำหนดตำแหน่ง เป็นต้น มา
 ศึกษาวิเคราะห์การบริหารงานของศูนย์ฯ เพื่อที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น

๒. การเงิน

ศูนย์ฯ ประสบปัญหาทางการเงินอยู่หลายประการ เช่น ไม่มี
 เจ้าหน้าที่รับผิดชอบทางการเงินโดยตรง ทำให้การเบิกจ่ายเงินเป็นโดยความล่าช้า
 งบประมาณที่จัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ในการฝึกอบรมยังไม่เพียงพอ และได้รับการจัดสรร
 ไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ยังขาดงบประมาณสำหรับซ่อมแซมปรับปรุงอาคาร
 ที่ชำรุด ทรุดโทรม ปัญหาเหล่านี้ อาจแก้ไขได้โดย

๑. เมื่องบประมาณมีจำกัด การจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการ
 ดำเนินงานของศูนย์ฯ ก็ควรที่จะระมัดระวังในการใช้จ่ายเงิน ควรให้ได้มูลค่าและ
 ประหยัดที่สุด เช่น งานจ่านก่อสร้าง ควรจัดซื้อวัสดุที่มีราคาถูกลงในท้องถิ่น อาทิ
 ไม้ไผ่ มาทำเพอริเจอร์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้

๒. งบประมาณที่จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการฝึกอบรม กรมฯ ควร

พิจารณาจัดสรรให้เหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริง เนื่องจากผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น การขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เป็นผลให้วัสดุอุปกรณ์ สินค้าในท้องตลาดมีราคาสูงขึ้น (งบวัสดุ อุปกรณ์สำหรับอบรมเยาวชนรุ่น ๘ (ก.พ.๒๒ - มิ.ย.๒๒) ได้รับการจัดสรร ๘๖,๖๐๐ บาท แต่ต่อมาวันที่ ๑ ต.ค.๒๒ ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในจังหวัดกาญจนบุรีได้เพิ่มเป็นคนละ ๓๘ บาทต่อวัน ซึ่งทำให้ราคาสินค้ามีราคาเพิ่มขึ้น แถงงบวัสดุอุปกรณ์สำหรับอบรมเยาวชนรุ่น ๑๐ (ก.พ.๒๓ - มิ.ย.๒๓) ได้รับการจัดสรร ๗๓,๘๑๕ บาท จะเห็นได้ว่าไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่ว่าเมื่อราคาสินค้าเพิ่มขึ้น งบวัสดุก็ควรจะเพิ่มให้สมมูลย์ แต่กลับเป็นว่าลดน้อยกว่าเดิมก่อนราคาสินค้าขึ้นเสียอีก จึงทำให้การจัดซื้อวัสดุ ซื้อได้น้อยลงซึ่ง เป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรมประการหนึ่ง)

๓. กวบเหตุผลที่ว่า การฝึกอบรมอาชีพเยาวชน จำเป็นต้องลงมือปฏิบัติ จากของจริง จึงจะเกิดทักษะและความชำนาญ ดังนั้น วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่างจึงมีความจำเป็น จึงควรที่จะลงงบประมาณทางคันอื่น เช่น ค่าเครื่องเขียนแบบพิมพ์ ค่าเวชภัณฑ์ และสุขภัณฑ์ เป็นต้น มาเพิ่มงบประมาณคันวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ควรใช้ประกอบการฝึกอบรม เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปโดยยึดถือหลักการประหยัด (Economy) และมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ในที่สุด

๔. งบประมาณสำหรับปรับปรุงซ่อมแซมอาคารนั้น (โรงฝึกงานช่างก่อสร้างและหอนอนชาย) ศูนย์ฯ ควรเสนอเรื่องให้ทางจังหวัดกาญจนบุรี ทำโครงการ พ.ช.๓ เพื่อขอเงินอุดหนุนจากกรมฯ พร้อมทั้งเชิญเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงบประมาณจากกรมฯ มาดูสภาพที่แท้จริง เพื่อจะได้ประกอบกับการพิจารณาจัดสรรเงินให้ต่อไป

๕. กวบเหตุผลที่ว่างงบประมาณที่ได้รับมีจำกัด งานก่อสร้างซ่อมแซมเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งศูนย์ฯพอจะทำได้ เช่น ซ่อมแซมถนน ซ่อมแซมอาคารเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นต้น ศูนย์ฯ ควรติดต่อบริษัทค้าวัสดุก่อสร้างเพื่อขอแรงงานและวัสดุในท้องถิ่นจากรัฐบาลช่วย โดยไม่ต้องรอมงบประมาณจากทางราชการซึ่งมีน้อย และจำกัด

๓. วัสดุอุปกรณ์

ศูนย์ฯ ประสบกับปัญหาขาดแคลนวัสดุที่ใช้ในสำนักงาน เช่น คุ้เก็บ เอกสาร เครื่องเขียนแบบพิมพ์ เครื่องจักรโรเนียว โต๊ะเก้าอี้ ฯลฯ ตลอดจนขาดแคลนวัสดุที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม เช่น เครื่องมือช่างยนต์ ช่างไม้ เครื่องใช้ทางด้านการเกษตร เช่น จอบ บัวรดน้ำน้ก ปัญหาเหล่านี้อาจแก้ไขได้โดยการใช่วิธีการจัดการวัสดุเข้ามาปรับปรุง

(๑) ศูนย์ฯ ควรตรวจสอบสภาพวัสดุ อุปกรณ์ (Inspection) ที่ใช้ในสำนักงานว่ามีอะไรบางอย่างที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ เพราะวัสดุบางอย่างในสำนักงาน เช่น คุ้เก็บเอกสารมีอยู่เพียงพอแล้ว แต่การจัดเก็บเอกสารยังไม่เป็นระบบ เอกสารที่ไม่ใช้แล้วก็ยังเก็บไว้ในตู้เอกสาร ศูนย์ฯ จึงควรตรวจสอบดูว่าเอกสารอย่างไรที่ไม่ใช้ก็ควรทิ้งไป เอกสารพวกเดียวกันก็รวมไว้พวกเดียวกัน และภายในตู้เอกสารไม่ควรจะเก็บวัสดุอื่นใดเอาไว้ ควรจะไว้สำหรับจัดเก็บเอกสารอย่างเดียว ก็จะทำให้มีตู้เก็บเอกสารใช้อย่างเพียงพอ

(๒) ศูนย์ฯ ควรซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ที่สึกหรอ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องมือต่าง ๆ โดยอาศัยเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ซึ่งมีความรู้ทางด้านนั้นซ่อมแซม

(๓) ควรมีการจัดระบบรักษาวัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เป็นระบบ โดยจัดทำบัญชีคุมไว้ (Stock Control) เช่น เครื่องมือช่างยนต์ ช่างก่อสร้าง ตลอดจนควรจัดทำตู้เก็บเครื่องมือหรือทำที่แขวนเครื่องมือไว้ให้เป็นระเบียบสะดวกแก่การหยิบฉวยและตรวจตรา

(๔) วัสดุบางอย่างที่ขาดแคลน แต่ศูนย์ฯ อาจจัดหาได้ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ที่ใช้ในสำนักงานโดยอาศัยประโยชน์จากการฝึกอบรมช่างก่อสร้าง ศูนย์ฯ อาจกำหนดให้เยาวชนสร้างโต๊ะ เก้าอี้ขึ้น นอกจากเยาวชนจะได้รับความรู้ทางภาคปฏิบัติแล้ว ศูนย์ฯ ก็สามารถเอาผลงานของเยาวชนมาใช้เป็นประโยชน์ในสำนักงานได้

(๕) วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมเยาวชน เช่น เครื่องมือช่างยนต์ ช่างก่อสร้าง อุปกรณ์ด้านเกษตร เช่น บัวรดน้ำ จอบ วัสดุเหล่านี้หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ศูนย์ฯ ควรมีเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์เหล่านี้ให้ดี เพื่อ

สามารถที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรมเยาวชนรุ่นต่อไปได้

(๖) ศูนย์ฯ ควรจัดส่งเจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบดูแลรักษา พัสดุ เข้ารับการฝึกอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อที่จะได้มีความรู้และทักษะในการจัดเก็บรักษา ดูแล พัสดุ

(๗) ในช่วงที่มีการฝึกอบรมเยาวชนเครื่องจักรยนต์โรเนียวมีความจำเป็นมาก เพราะต้องโรเนียวเอกสารคู่มือแจกเยาวชน ศูนย์ฯ อาจจะไปขอยืมใช้ที่ศาลากลางจังหวัด (ช่วงอื่นเครื่องจักรยนต์โรเนียวยังไม่มีความจำเป็น)

(๘) กรมฯ ควรจะลับเปลี่ยนยานพาหนะคันใหม่ (ไม่จำเป็นต้องซื้อใหม่) ที่มีสภาพดีกว่าคันที่ศูนย์ฯ ใช้อยู่ในปัจจุบัน ก็จะช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานของศูนย์ฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. กระบวนการบริหาร

ศูนย์ฯ ประสบปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ซึ่งปัญหาคันนี้เป็นปัญหาที่สำคัญมากที่จะต้องแก้ไข เพราะเป็นปัญหาซึ่งเกี่ยวข้องกับคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ถ้ากระบวนการบริหารงานดีแล้วการดำเนินงานก็จะราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน สำหรับปัญหาทางด้านการบริหารที่ศูนย์ฯ ประสบ คือ ความสับสนของสายการบังคับบัญชา ปัญหาความไม่มีเอกภาพในการบังคับบัญชา ปัญหาการควบคุมงานซึ่งศูนย์ฯ ยังไม่ได้คิดตามประเมินผลเยาวชนผู้ผ่านการอบรมอย่างเต็มที่ นอกจากนั้นก็มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดสถานที่ฝึกอบรมไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดเสียงรบกวนทำลายสมาธิผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปัญหาเหล่านี้อาจแก้ไขได้โดย

๑. ในส่วนที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่คนเดียวกันต้องทำงานหลายฐานะ อันก่อให้เกิดความสับสนในสายการบังคับบัญชา และการรายงานนั้น ศูนย์ฯ ควรจัดประชุมชี้แจงซักซ้อมทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินงานในศูนย์ฯ ให้เข้าใจถึงสายการบังคับบัญชา และควรรายงานต่อใคร

๒. การขาดเอกภาพในการบังคับบัญชาของผู้ปกครองศูนย์ฯ นั้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากจังหวัดจักเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เหมาะสม กล่าวคือ ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาเป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนระดับ ๓ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนระดับ ๔ ปัญหาที่จังหวัดน่าจะพิจารณาแก้ไขโดยการจักให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับ ๔ นั้น ไปดำรงตำแหน่งที่อื่นหรือแต่งตั้งพัฒนากรระดับ ๔ - ๕ มาดำรงตำแหน่งผู้ปกครองศูนย์ฯ ก็จะได้แก้ไขปัญหาขาดเอกภาพในการบังคับบัญชาได้

๓. เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ขาดการติดตามเยาวชนซึ่งผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว เพื่อประเมินผลงานว่าได้ผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ปัญหานี้จะแก้ไขได้โดยศูนย์ฯ วางแผนโดยจัดทำโครงการติดตามประเมินผลเยาวชนผ่านการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น โดยกำหนดระยะเวลา จำนวนคน ขั้นตอนการปฏิบัติ และกำหนดงบประมาณไว้ พร้อมทั้งสรุปผลการติดตามเป็นอย่างไร เพื่อจะได้นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

๔. ในส่วนที่จัดสถานที่ฝึกอบรมไม่เหมาะสมนั้น โดยจัดให้งานคานชาขางยนต์ ขางคักคม และกิจกรรมพัฒนาสตรีเด็กและเยาวชนอยู่รวมในอาคารเดียวกัน เมื่อเวลาขางยนต์ปฏิบัติงานก็ทำให้เกิดเสียงรบกวน ปัญหานี้จะแก้ไขได้โดยการยึดหลักการปรับปรุงองค์การ ซึ่งหมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงและจัดทำโครงสร้างขององค์การเสียใหม่ เพื่อให้เหมาะสมสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ศูนย์ฯ ต้องจัดสถานที่ฝึกอบรมเสียใหม่โดยย้ายงานคานกิจกรรมพัฒนาสตรีเด็กและเยาวชนไปอยู่ที่ใต้ถุนหอนอนหญิง ซึ่งมีบริเวณกว้างขวางและปูพื้นซีเมนต์ ตลอดจนห่างไกลจากสถานที่เดิมประมาณ ๔๐ เมตร ส่วนงานคานชาขางคักคมให้อยู่รวมกันไปก่อน (มีฝาถักมิดชิด) แต่ให้ครูฝึกขางยนต์และครูฝึกขางคักคมให้จักชั่วโมงสอนภาคทฤษฎีเวลาเดียวกัน และสอนภาคปฏิบัติเวลาเดียวกัน (ตามปกติขางคักคมจะออกไปปฏิบัติงานสนามนอกศูนย์ฯ เช่น ไปคักคมคานหมูบ้าน ปัญหาเรื่องเสียงรบกวนจากขางยนต์จึงไม่มีปัญหาแต่อย่างใด)

๕. เขาวชนผู้เข้ารับการศึกษา

ในการฝึกอบรมนั้น จะใคร่คิดหรือไม้นอกจากจะขึ้นอยู่กับศูนย์ฯ เองแล้ว ยังขึ้นอยู่กับเขาวชนผู้เข้ารับการศึกษาอีกด้วย สำหรับปัญหาทางค่าน เขาวชนพอจะแก้ไขได้ดังนี้

๑. ในการคัดเลือกเขาวชนแม่จะกำหนดคุณสมบัติทางการศึกษาของเขาวชนว่าจบการศึกษาอย่างน้อย ป.๔ และอย่างมากไม่เกิน ม.ศ.๓ แล้ว ผู้คัดเลือกคือ คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน คณะกรรมการพัฒนาตำบล คณะกรรมการสภาตำบล คณะกรรมการประสานงานพัฒนาส่วนอำเภอ จะต้องพิจารณาให้รอบคอบว่า เขาวชนผู้นั้นสามารถอ่านออกเขียนได้จริงหรือไม่ เพราะถ้าหากว่ามานมาถึงศูนย์ฯ แล้วก็อาจจะก่อให้เกิดปัญหาในแง่การถ่ายทอดในวิชาความรู้ได้ เนื่องจาก เขาวชนอ่านหรือเขียนหนังสือไม่ค่อยได้

๒. ในส่วนที่เกี่ยวกับการเลือกเรียนวิชาชีพ เมื่อมีการคัดเลือกเขาวชนมาตามลำดับขั้นตอนแล้ว เมื่อมาถึงศูนย์ฯ ประมาณ ๑ อาทิตย์ ศูนย์ฯ ก็จะทำการศึกษาความถนัดทางวิชาชีพของเขาวชนเสียก่อน ทำให้เขาวชนบางคนไม่ได้เรียนวิชาชีพตามที่ตนหรือผู้ปกครองต้องการทำ หรือเสียใจหวัง และอาจจะลาออกจากการฝึกอบรมไปเลย ปัญหานี้อาจแก้ไขได้โดยกำหนดการเลือกเรียนวิชาชีพของเขาวชน โดยกำหนดให้เสร็จสิ้นภายในจังหวัด แม่จะมีการทดสอบบ้างก็ควรทดสอบเสียที่จังหวัด เมื่อมาถึงศูนย์ฯ ทุกคนก็สามารถแยกเรียนวิชาชีพได้เลย ไม่จำเป็นต้องมาทดสอบที่ศูนย์ฯ อีกเพราะเมื่อเขาวชนได้เรียนไปแล้ว เกิดไม่ชอบใจก็อาจจะลาออกทำให้องค์เสียเวลาและเงินเป็นจำนวนมากโดยใช่เหตุ

จากผลของการศึกษาวิจัยแสดงว่า หากสามารถแก้ปัญหาข้างต้นดังกล่าวข้างต้นได้ การบริหารงานของศูนย์ฯ ก็จะเป็นไปโดยรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นแหล่งที่ช่วยเสริมสร้างให้เขาวชนของชาติเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ ในการประกอบอาชีพอันจะเป็นประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติในที่สุด