

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งประการหนึ่ง นอกเหนือจากปัจจัยสี่ที่ทุกคนต้องการเพราะการศึกษาจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีความสุขตามอัตภาพ (บุญทา วิศว์ไพศาล, 2531 : 14) การศึกษาของมนุษย์เรานั้นมิได้จบสิ้นลงเพียงเมื่อบุคคลจบการศึกษาภาคบังคับจากโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา หรืออุดมศึกษาเท่านั้น แต่แม้ที่จริงแล้วการศึกษาของบุคคลยังต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และถือได้ว่าเป็นกระบวนการอันถาวรตลอดไป (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2529 : 23) การศึกษานอกโรงเรียนจึงเป็นการจัดการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่มุ่งให้ประชาชนได้รับการศึกษาตลอดชีวิต

มีหน่วยงานหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่รับผิดชอบการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งแบบเป็นระบบและแบบธรรมชาติ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหนึ่งในภาครัฐบาลที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน ที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับประชาชนในชนบท จำนวน 80 เปอร์เซ็นต์ของประเทศให้ได้รับการศึกษาที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ทั้งด้านความรู้พื้นฐาน ข่าวสารข้อมูลและทักษะอาชีพ (วรรณวิมล อิ้นสว่าง, 2531 : 38) ในการดำเนินงานจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน โครงการครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนเป็นโครงการหนึ่งที่เกิดขึ้น เพื่อสนองตอบการขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนไทยในชนบท ซึ่งโครงการครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน มีความเป็นมาดังได้กล่าวต่อไปคือ

โครงการครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน เกิดจากในปีพุทธศักราช 2513 กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2526 : 6-9) ได้ดำเนิน

การจัดการศึกษาผู้ใหญ่แบบเปิดเสรีขั้นพื้นฐาน หลังจากที่ได้ทำการทดลอง ประสพผลสำเร็จที่จังหวัดลำปาง และจังหวัดแพร่ ก็ได้ขยายโครงการออกไป ครอบคลุมจังหวัดอื่น โดยอาศัยครูประจำการในโรงเรียนประจำบาล (ในขณะ นั้น) ที่ได้รับการอบรมพิเศษในเวลา 6 วันเป็นผู้ทำการสอนและได้รับค่าตอบแทน ชั่วโมงละ 30 บาท ชั้นเรียนหนึ่งต้องมีผู้เรียนอย่างน้อย 25 คน จึงจะเปิด ชั้นเรียนได้ จนกระทั่งปีพุทธศักราช 2517 ได้ประสบปัญหาหลายประการ คือ

1) ผู้ไม่รู้หนังสือในชนบทอยู่กระจายตามหมู่บ้านต่าง ๆ ยากต่อการ ที่จะรวบรวมให้มา เรียนในที่เดียวกันได้ครบจำนวนตามที่จะเปิดชั้นเรียนได้ ทำให้ไม่สามารถจัดการไม่รู้หนังสือให้หมดไปเป็นหมู่บ้าน ๆ ได้

2) การกำหนดให้เปิดชั้นเรียนเฉพาะกลางคืน ทำให้ผู้เรียนบางคน ที่มีเวลาว่างตอนกลางวันไม่สามารถเรียนได้ ทั้งการเดินทางในเวลากลางคืน ก็ไม่สะดวกสำหรับผู้ที่บ้านอยู่ไกล

3) การที่ครูผู้สอนอยู่ประจำที่คนหนึ่งสอนได้ 1-2 รุ่น ก็ต้องเลิก สอน เพราะผู้ที่ไม่รู้หนังสืออยู่จำนวนไม่ครบชั้นเรียน ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ ในการอบรมครูใหม่ทุกปี

สรุปแล้วการศึกษาผู้ใหญ่แบบเปิดเสรีขั้นพื้นฐานประเภทชั้นเรียน แม้ ขยายปริมาณการจัดให้มีมากขึ้นทั้ง 4 ภาคของประเทศ ก็ยังไม่สามารถจัดได้ อย่างทั่วถึงด้วยมืออุปสรรคดังกล่าว กองการศึกษาผู้ใหญ่ ในขณะนั้น จึงได้คิดจ้าง บุคลากรในท้องที่จังหวัดต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาแต่เดิม เรียกว่า ครู เดินสอนกลุ่มผู้เรียนตามบ้าน ต่อมาได้เพิ่มคำว่าอาสาสมัครชั้น ด้วยเห็นว่าครู เหล่านั้นต้องทำงานหนักแต่ได้ค่าตอบแทนเพียงอัตราต่ำสุดตามวุฒิเท่านั้น และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความยากลำบากต้องปฏิบัติงานในชนบทตามพื้นที่ห่างไกล จึงควรยกย่องในความเสียสละของบุคคลเช่นนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติ ให้จัดการศึกษาผู้ใหญ่แบบเปิดเสรี ประเภทครูอาสาสมัครเดินสอนชั้นเป็นอีก ประเภทหนึ่งควบคู่ไปกับการจัดแบบชั้นเรียนตั้งแต่พุทธศักราช 2517 โดยมี หลักการจัดการเรียนการสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเปิดเสรีฯ ดังนี้

- 1) ครูอาสาสมัครเดินสอนได้รับการจ้างเป็นรายปี แบบลูกจ้างชั่วคราว
- 2) ปฏิบัติงานเต็มตามวันและเวลาราชการ วันหนึ่งครูอาสาสมัครเดินสอนจะต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 4 ชั่วโมง
- 3) ครูอาสาสมัครเดินสอนจะต้องเดินทางไปสอนผู้เรียนตามบ้าน โดยจัดสอนเป็นกลุ่มย่อย ๆ ซึ่งแต่ละกลุ่มอาจจะมีผู้เรียนตั้งแต่ 3-5 คนขึ้นไป แต่รวมแล้วจะต้องมีผู้เรียน 30 คนต่อ 1 รุ่น
- 4) ครูอาสาสมัครเดินสอนจะต้องเป็นผู้ที่สมัครใจร่วมงานโครงการอย่างน้อย 1 ปี

ต่อมาการจัดโครงการครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จเป็นที่แพร่หลายมากขึ้นจัดอยู่ทั่วไปทุกภาค ผลปรากฏว่า ถึงแม้ครูอาสาสมัครเดินสอนจะช่วยแก้ปัญหาการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทชั้นเรียนซึ่งไม่ยืดหยุ่นพอในด้านเวลาเรียน สถานที่ และจำนวนผู้เรียน แต่ก็ยังมีปัญหาด้านการจัดกลุ่มผู้เรียนให้ได้ครบ 25 คนต่อรุ่น เพราะจะต้องจัดหลายกลุ่มในหลายสถานที่เกินกว่าที่ครูอาสาสมัครเดินสอนจะสามารถรวบรวมได้อีก ทั้งบางหมู่บ้านชาวบ้านจะว่างเรียนเฉพาะเวลาเย็นค่าหลังจากเลิกงานแล้วเท่านั้นทำให้เวลาที่สอนได้จำกัดเพียง 3 - 4 ชั่วโมงในตอนค่ำเท่านั้น จึงจัดหลายกลุ่มไม่ได้มีรายงานเข้ามาจากจังหวัดบางจังหวัดว่าครูอาสาสมัครเดินสอนทำงานไม่เต็มวันไม่คุ้มค่าจ้างและติดตามควบคุมลำบาก

ในปีพุทธศักราช 2521 กองการศึกษาผู้ใหญ่ได้จัดประชุมประเมินผลครูอาสาสมัครเดินสอน ที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ จังหวัดลำปาง ในการประชุมดังกล่าว ที่ประชุมได้พูดถึงปัญหาในการจัดกลุ่มการสอนของครูในความเป็นจริง เนื่องจากครูส่วนใหญ่ทำการสอนได้ไม่เกิน 2 กลุ่ม โดยใช้เวลาสอนในเวลากลางคืน ทำให้ครูมีเวลาว่างในตอนกลางวัน จึงเห็นควรเพิ่มบทบาทครูให้ทำงานเกี่ยวกับกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนมากขึ้น

ปีพุทธศักราช 2522 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ ได้จัดสัมมนาครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขึ้น ที่ค่ายลูกเสือจังหวัดเชียงใหม่ และได้มีการพูดถึงเรื่อง "บทบาทใหม่ของครูอาสาสมัครเดินสอน" ในฐานะที่ครูอาสาสมัครเดินสอน เป็นบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ประเภทที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนกลุ่มเป้าหมายในชนบทมากที่สุด จึงควรมอบหมายงานเกี่ยวกับการศึกษาอกโรงเรียนประเภทอื่น ๆ ซึ่งในหลักการก็เกี่ยวข้องเนื่องกับการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จอยู่แล้ว ให้ครูอาสาสมัครเดินสอนได้จัดและติดตามงานเหล่านั้นด้วย โดยให้เป็นตัวแทนของกรมการศึกษาอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ที่ประชุมได้สรุปข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของครูอาสาสมัครเดินสอนได้ 4 ข้อ คือ

- 1) มีหน้าที่สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จตามที่ดำเนินการอยู่
- 2) เป็นเจ้าหน้าที่ และผู้ประสานงานการศึกษาอกโรงเรียน ในระดับหมู่บ้าน มีหน้าที่ร่วมดำเนินงานจัดการศึกษาอกโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ที่อ่านหนังสือ กลุ่มสนใจ การฝึกอาชีพระยะสั้น วิทยากรพื้นบ้าน ฯลฯ
- 3) ดำเนินการประสานงานและให้ความร่วมมือกับชาวบ้าน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ ในกิจกรรมของหมู่บ้าน
- 4) ศึกษา เก็บข้อมูล และรวบรวมสาระสำคัญเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ ปัญหาและความจำเป็น พร้อมทั้งทรัพยากรที่มีอยู่ในชนบท หรือหมู่บ้านที่เข้าไปทำการสอน

ในปีพุทธศักราช 2523 กรมการศึกษาอกโรงเรียน ได้ขยายบทบาทของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาอกโรงเรียน ให้มีหน้าที่สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จเป็นงานหลักการจัดกิจกรรมการศึกษาอกโรงเรียนอื่น ๆ และการประสานงานด้านการพัฒนาเป็นงานรองและมติที่ประชุมเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ ครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาอกโรงเรียนไว้ 3 ประการ คือ (กรมการศึกษาอกโรงเรียน, 2526 : 28)

- 1) สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จและจัดกิจกรรมการปฏิบัติ เสริมเนื้อหาที่มีในบทเรียน
- 2) เป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ดูแลรับผิดชอบกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน
- 3) ประสานงาน ส่งเสริม งานด้านพัฒนาชนบท โดยเน้นหนักการพัฒนาการศึกษา

ในการดำเนินงานจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 5 ที่ผ่านมา การจัดการศึกษานอกโรงเรียนมีปัญหาในด้านคุณภาพไม่สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ยังไม่สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงได้ทั้งหมด สาเหตุประการสำคัญประการหนึ่งก็คือ การขาดความเชื่อมโยงการจัดกิจกรรมระหว่างจังหวัดกับพื้นที่กลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดบุคลากรในระดับพื้นที่ ซึ่งจะเป็นผู้วิเคราะห์รวบรวมปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานและดำเนินการดูแลควบคุม ส่งเสริม และให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบการดำเนินงานครูอาสาสมัครเดินสอนขึ้นมา โดยมีการพัฒนากลไกการบริหารงานและการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนให้ต่อเนื่อง จากระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน ด้วยการปรับปรุงวิถีการดำเนินงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน และได้วางแผนขยายครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้วางแผนขยายครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในทุกตำบลทั่วประเทศ ในแผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ระยะที่ 6 (2530-2534) (สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ และคนอื่น ๆ 2531 : 48) เพราะมองเห็นว่า ครูอาสาสมัครเดินสอนมีความจำเป็นต่อการพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียน จากการประเมินครูอาสาสมัครเดินสอนในปี พุทธศักราช 2531 ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน (สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ และคนอื่น ๆ, 2531 : 47-54) พบว่า ทัศนะของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ และผู้ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน  
อำเภอ เห็นว่า ครูอาสาสมัครเดินสอนมีความจำเป็นต่อการพัฒนางานการศึกษา  
นอกโรงเรียนให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น  
ครูอาสาสมัครจึงเป็นผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาการศึกษา  
โรงเรียนในชนบทระดับท้องถิ่น เพราะครูอาสาเป็นผู้ที่ได้สัมผัสกับงานการศึกษา  
นอกโรงเรียนในถิ่นธุรกันดารที่ห่างไกลชุมชน โดยทำหน้าที่ประสานงานกับผู้นำ  
และประชาชนในท้องถิ่น (สุชิน สวนศรี, 2532 : 177)

ครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน ช่วยให้ประชาชนได้  
รับโอกาสทางการศึกษาตลอดชีวิตอย่างกว้างขวางและทั่วถึง นอกจากนี้ครูอาสา  
สมัครการศึกษานอกโรงเรียนยังช่วยเหลือพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน เป็นผู้รู้ปัญหา  
ของประชาชน ทำให้สามารถจัดกิจกรรมได้ตรงกับความต้องการ และสภาพ  
ท้องถิ่น (กรมการศึกษาออกโรงเรียน, ม.ป.ป. : 40-42) และไม่เฉพาะ  
เพียงเป็นตัวแทนของหน่วยงานการศึกษาออกโรงเรียนในระดับหมู่บ้าน แต่ยังมี  
ช่วยในการพัฒนาชนบทอื่น ๆ ในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงแผนพัฒนา  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 6 (2530-2534) รัฐบาลมุ่งเน้นการ  
พัฒนาชนบทเป็นอันดับแรกและได้จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติขึ้น เพื่อ  
วิเคราะห์จัดระบบแผนงาน/โครงการควบคุม ดูแลและประเมินผลการดำเนินงาน  
ในด้านการพัฒนาชนบทขึ้นเป็นการเฉพาะ ครูอาสาสมัครเดินสอน จึงถือ  
เป็นตัวแทนภาครัฐบาลในการทำงานพัฒนาชนบทที่สำคัญยิ่งในระดับหมู่บ้าน  
(จิไล แหม่มสาขา, 2529 : 86)

อย่างไรก็ตาม จากรายงานการประเมินผลโครงการครูอาสาสมัคร  
เดินสอนในปีพุทธศักราช, 2525 ของกรมการศึกษาออกโรงเรียน (กรมการ  
ศึกษาออกโรงเรียน, 2526 : 48-50) พบว่า อัตราส่วนของครูอาสาสมัคร  
เดินสอนเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย วุฒิการศึกษาส่วนมากจะเป็นอนุปริญญา  
อายุส่วนมากอยู่ในช่วง 21-23 ปี และปัญหาที่พบมากที่สุด ครูอาสาสมัครเดินสอน  
จำนวนมากยังไม่รู้และเข้าใจหลักการและวิธีการดำเนินงานที่ดีพอ นอกจากนี้  
ทวี นาคบุตร (เอกสารการประชุมสัมมนาผู้บริหารการศึกษา ศึกษาพิเศษ)

และครูอาสาสมัครเดินสอน, 2529 : 59-60) ได้กล่าวถึงสภาพทั่วไปของครูอาสาสมัครเดินสอนว่า "ครูอาสาสมัครเดินสอนส่วนใหญ่แล้วยังไม่ค่อยเข้าใจและมั่นใจในบทบาทหรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจจะจะเป็นครูอาสาสมัครเดินสอนนั้นขาดความรู้และทักษะในการนำชาวบ้าน" ในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครนอกจากครูอาสาสมัครเดินสอนไม่เข้าใจบทบาทของตนเองที่ปฏิบัติอยู่และยังพบปัญหาในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน ซึ่งปัญหาที่ครูอาสาสมัครเดินสอนส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดกลุ่มผู้เรียนไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดต้องจัดกลุ่มในหลายสถานศึกษาเกินกว่าที่ครูอาสาสมัครเดินสอนจะสามารถรวบรวมได้ทั้งหมดบ้านและผู้เรียนส่วนใหญ่จะมีเวลาว่างเฉพาะเวลาเย็น และค่าหลังเลิกจากงานเท่านั้น นอกจากนี้ในบางแห่งพบว่าครูอาสาสมัครเดินสอนทำงานไม่เต็มวันไม่คุ้มค่าจ้างและติดตามควบคุมลำบาก (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2531 : 2) ครูอาสาสมัครเดินสอนบางคนเป็นผู้ที่ว่างงานหรือรอการบรรจุเข้าทำงาน เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่าจึงลาออก ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ที่อยู่ในระหว่างการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลเสียต่องานราชการและงบประมาณเป็นอย่างมาก

สำหรับในเขตการศึกษา 2 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขึ้นพื้นฐานประเภทชั้นเรียนมาตั้งแต่พุทธศักราช 2517 จนกระทั่งในปีพุทธศักราช 2525 จึงได้ดำเนินการโครงการครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งเปิดดำเนินการพร้อมกันทั้งสี่จังหวัด และดำเนินการควบคู่กันมาจวบจนปัจจุบัน (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดยะลา, 2526 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) แต่เนื่องจากประชาชนในเขตการศึกษา 2 ปรมาณร้อยละ 80 นับถือศาสนาอิสลามและส่วนหนึ่งโดยเฉพาะจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส นิยมใช้ภาษามลายูท้องถิ่นเป็นภาษาพูดในชีวิตประจำวันและไม่สามารถพูดภาษาไทย (วัน เดชพิชัย, 2527 : บทนำ) จึงทำให้การศึกษาของประชาชนในเขตการศึกษา 2 ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควรเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ของประเทศ เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการผสมกลมกลืนหรือหากต่อการผสมผสานทางวัฒนธรรมชาวไทยมุสลิม โดยเหตุที่การศึกษามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับปัญหา

ด้านการใช้ภาษาเพราะการที่ชาวไทยมุสลิมมีมาตรฐานการศึกษาต่ำ ก็ย่อมเป็นผลให้จำนวนผู้ไม่รู้ภาษาไทยสูงขึ้นเป็นเงาตามตัว นอกจากนี้การศึกษาย่อมมีส่วนช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีงามในหมู่ชาวไทยและรัฐบาล ไม่เกิดการแตกแยก และการศึกษาช่วยให้ความรู้สึกว่าตนเองมิใช่คนไทย เลื่อนหายไปในที่สุด (เบญจนาถ วัฒนประดิษฐ์, 2533 : 36 อ้างอิงมาจาก ขจิต บุรุษพันธ์, 2526 : 176) นอกจากนี้พื้นที่ในเขตการศึกษา 2 อันประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล เป็นพื้นที่ที่มีปัญหาหลายประการซึ่งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ดุสิต หวันเหลี่ยม, 2530 : 21) ได้สรุปปัญหาสำคัญพื้นฐาน 4 ประการคือ

1) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่เกิดจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งพึ่งการเกษตรเป็นหลักทำให้เกิดปัญหาความยากจน ปัญหาการว่างงาน เป็นต้น

2) ปัญหาด้านสังคมจิตวิทยา การจัดการศึกษายังไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของชาติ โดยมิได้ดำเนินการอย่างจริงจัง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รู้ภาษาไทยอย่างทั่วถึง

3) ปัญหาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ เนื่องจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่นยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ผลจากการปฏิบัติงานทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธา และมีทัศนคติไม่ดีต่อทางราชการ

4) ปัญหาจากกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง และโจรก่อการร้าย ความสงบสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประชาชนอยู่ได้อย่างมีเสรีภาพ การก่อการร้ายที่เกิดขึ้นได้ส่งผลให้ประชาชน ขาดความรู้และความเข้าใจต่อแนวนโยบายของรัฐที่ถูกต้อง

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ทุกหน่วยงานจะต้องเร่งรีบให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ได้ เข้าใจและเรียนรู้แนวนโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับภูมิภาคนี้ เข้าใจวัฒนธรรมของชาวไทยมุสลิมก่อนที่จะทำงานใด ๆ โดยเฉพาะส่วนราชการที่ต้องสัมผัสกับประชาชนโดยตรง (อนันต์ อนันตกุล, 2529 : 19)



จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่นี้ จะต้องทำความเข้าใจลักษณะทางสังคมของท้องถิ่นให้มีความรู้ความเข้าใจวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมและประเพณี

ในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนก็เช่นเดียวกันมีความจำเป็นจะต้องเรียนรู้และเข้าใจในสภาพปัญหาตามที่กล่าวมา จึงเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรในพื้นที่นี้ มีความยากลำบากกว่าพื้นที่ในจังหวัดอื่น ๆ ของประเทศ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนในเขตการศึกษา 2 ว่าปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และปัจจัยด้านการได้รับความร่วมมือจากชุมชน มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนมากน้อยเพียงใด และปัจจัยดังกล่าวมาทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในระดับใดทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนในเขตการศึกษา 2 ต่อไป

### เอกสารที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ทฤษฎีการบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะบันดาลความสำเร็จให้กับองค์การและยิ่งมีความสำคัญมากเป็นพิเศษตรงที่บุคคลนั้นเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันและในหลาย ๆ กรณีไม่สามารถจะคาดคะเนพฤติกรรมได้ล่วงหน้าว่าจะเป็นอย่างไร ในองค์การทุก ๆ แห่งจะพบปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมากมาย เป็นต้นว่า ความรู้สึกไม่พอใจที่มีต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชา ต่อระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ความขัดแย้งนี้นำไปสู่ความไม่พอใจ ความผิดหวัง ความห่างเหินจากงานในที่สุด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2527 : 530-531)

ในการปฏิบัติงานบุคคลนั้น มีปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 30) ได้กล่าวถึงแนวคิดของฮาร์ริงตัน อีเมอสัน (Harrington Emerson) เกี่ยวกับหลักการทำงานให้ประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญดังนี้ คือ

- 1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงาน ให้กระจ่างแจ้ง
- 2) ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- 3) ค่าปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- 6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนเป็นหลักฐาน
- 7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- 8) งานสำเร็จทันเวลา
- 9) ผลของงานได้มาตรฐาน
- 10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
- 12) ให้นำเห็นจรางวัลแก่งานที่ดี

นอกจากนี้ บุญเลิศ สุวรรณเสนีย์ (2522 : 6) ได้กล่าวถึงแนวคิดของกัชแมน (Cushman) เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานในโรงงาน ปัจจัยที่ทำให้คนพอใจทำงานนั้นได้แก่สิ่งต่อไปนี้

- 1) สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน
- 2) ลักษณะของงาน
- 3) ความสัมพันธ์ทางสังคม
- 4) สภาพของโรงงานสะดวกสบายเหมือนกับบ้าน
- 5) ความซื่อสัตย์ของแต่ละบุคคล

ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งและมีอิทธิพลต่อการทำงาน คือ ความต้องการของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าหากทำให้เป็นที่ถูกใจของคนทำงานได้แล้ว เขาจะให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow 1954 : 80) ได้สรุปลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง แบ่งเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุอันตรายต่าง ๆ และความปลอดภัยหรือความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นใจในอาชีพ เป็นต้น

3) ความต้องการทางสังคม (Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วม และได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักในเพื่อนร่วมงาน

4) ความต้องการที่ได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคมที่ยอมรับยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากอยากจะเป็นอยากจะได้

เฮอรัลด์เบอร์ก (Herzberg 1959 : 60) ได้ศึกษาและกล่าวถึงปัจจัยสองประเภท ที่สัมพันธ์กับความชอบงาน หรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) กล่าวคือ

1) ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลทำงานดีขึ้น ซึ่งได้แก่

1.1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพอใจและความปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงาน หรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด

1.2) ความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ขอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภูมิใจ

1.3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

1.4) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้รับเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ ถ้าหากขาดปัจจัยเหล่านี้ แต่ถ้าหากหน่วยงานจัดสนองความต้องการของบุคคลตามกลุ่มปัจจัยนี้ ก็จะทำให้บุคคลในหน่วยงานทำงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งได้แก่

2.1) นโยบายการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานและการใช้กระบวนการบริหารเพื่อปฏิบัติงานนั้น

2.2) วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง พฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารตามกระบวนการบริหาร

2.3) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

2.4) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร

2.5) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ทิวทัศน์ที่ตึง อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและปริมาณงาน

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 : 99-112) ได้ศึกษาและกล่าวไว้ว่า

1) ผู้ที่มีความต้องการสำเร็จในงานสูง จะต้องมึลักษณะนิสัย (Characteristics) ดังนี้

1.1) เป็นผู้ที่ทำงานที่มีความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่มีความรับผิดชอบสูง เพราะถ้าเป็นงานที่มีความรับผิดชอบต่ำ แม้จะประสบความสำเร็จก็ไม่มี ความภูมิใจมากนัก แต่ไม่เป็นแรงจูงใจที่มีความรุนแรงที่จะทำงานให้สำเร็จต่อไป

1.2) เป็นผู้ที่มีเป้าหมายระดับกลาง (Moderate Goals) เพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูงขึ้นและการประสบความสำเร็จแต่ละครั้งจะเป็นฐานช่วยยกระดับความสำเร็จในครั้งต่อไปให้สูงขึ้น

1.3) เป็นผู้ที่ต้องการจะได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองว่าสำเร็จหรือล้มเหลว

1.4) เป็นผู้ที่ต้องการร่วมทำงานกับผู้ที่มีความสามารถและจะพยายามปรับปรุงความสามารถของเขาให้ทัดเทียมกับผู้ที่มีความสามารถ อันจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมานะที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตที่สูงขึ้น

2) ผู้ที่มีความต้องการทางด้านอำนาจสูง จะมององค์การว่า เป็นโอกาสที่จะได้สถานภาพและอำนาจหน้าที่ บุคคลเหล่านี้จะถูกจูงใจด้วงานที่ให้โอกาสสร้างอำนาจ

3) ผู้ที่มีความต้องการทางด้านสังคมสูง จะมององค์การว่า เป็นโอกาสของการมีเพื่อนมาก เขาจะถูกจูงใจด้วยงานที่กำหนดให้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งบุคคลเหล่านี้จะไม่พอใจที่ถูกกำหนดให้ทำงานตามลำพัง

สำหรับ ปีฉานี ลิตีวัฒนา (2532 : 28-42) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เช่น

- 1) การเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม
- 2) บทบาทของกลุ่มปฐมภูมิ
- 3) บทบาทของภาษา
- 4) ความแตกต่างระหว่างสังคม

ธงชัย สันติวงษ์ (2517 : 47-48 อ้างอิงจากประภาส ศิลปรัศมี, 2531 : 22) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลทำให้การกระทำของบุคคลผันแปรไปหลายอย่าง ซึ่งมี 3 ประการ คือ

- 1) ปัจจัยประกอบด้วยบุคคล ได้แก่ ความรอบรู้ ความเข้าใจ การเรียนรู้ลักษณะท่าทาง การจูงใจ และทัศนคติ
- 2) ปัจจัยประกอบทางสังคม คือ ลักษณะของการเป็นสมาชิกกลุ่ม
- 3) ปัจจัยประกอบทางวัฒนธรรม คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมทั้งที่เป็นส่วนใหญ่และส่วนย่อย

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 228-238) ได้เสนอความเห็นสรุปไว้ว่าการสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงานนั้นมีหลักสำคัญสองประการคือ

- 1) การหาทางสร้างความพึงพอใจและความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่อาชีพของตน และ
  - 2) ความเป็นผู้นำที่ดีและความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา)
- สำหรับการหาทางสร้างความพึงพอใจในอาชีพการงานนั้นมีข้อเสนอ ดังนี้คือ

- 1) สร้างให้เกิดความสำนึกในความสำคัญของอาชีพและการงานที่ปฏิบัติหรือความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

2) สร้างให้เกิดความสำนึกและในการมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน  
ร่วมกัน

- 3) หาทางให้ผู้ปฏิบัติงานให้ได้รับความก้าวหน้า
- 4) การได้รับความเชื่อถือจากงานที่กระทำ
- 5) การสร้างความรู้สึกร่วมหมู่เป็นคณะเดียวกัน
- 6) การช่วยเหลือทางด้านการครองชีพ
- 7) การช่วยเหลือทางด้านชีวิตและความเป็นอยู่
- 8) การจัดที่ทำงานให้เหมาะแก่การทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงาน  
ของบุคคลนั้นมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานจะได้ผลดีหรือล้ม  
เหลวขึ้นอยู่กับปัจจัยและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นส่วนประกอบ ฉะนั้น  
จากหลาย ๆ แนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ  
การปฏิบัติงานประกอบด้วยหลาย ๆ ปัจจัยไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหนึ่งปัจจัยใดโดยเฉพาะ

ในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนนั้น นอกจากปัจจัย  
ดังกล่าวมาข้างต้นแล้ว การมีความรู้ มีทักษะ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  
ซึ่ง ฮูล (Houl) (อ้างอิงจาก ไพฑูริย์ โพธิ์สาร, 2529 : 27-28) ได้ให้  
ข้อเสนอแนะแก่ผู้สอนนักศึกษาสาขาการศึกษาผู้ใหญ่ จะต้องเป็นบุคคลที่ประกอบด้วย  
ลักษณะ ดังนี้

- 1) มีความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งใน  
ด้านวัตถุประสงค์คุณค่าและแนวทางปฏิบัติไปสู่วัตถุประสงค์นั้น ๆ
- 2) มีความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานของการศึกษา โดยเฉพาะการ  
ศึกษาผู้ใหญ่ในด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา
- 3) มีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนา ขอบข่าย และความรับผิดชอบ  
ของหน่วยงานเฉพาะหรือโครงการเฉพาะอย่างในวงงานการศึกษาผู้ใหญ่

- 4) มีความสามารถในการดำเนินงานจัดการเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ของการศึกษา ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหาและวิธีการ การฝึกอบรมผู้นำ การให้คำแนะนำและคำปรึกษา การสนับสนุนโครงการ การประสานงาน และนิเทศติดตามผลรวมถึงการประเมินผลงาน
- 5) มีความตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ กับกลุ่ม และกับประชาชน
- 6) เชื่อมมั่นและยอมรับในกระบวนการของการศึกษาตลอดชีวิต

ไพฑูรย์ โพธิ์สาร (2529 : 36-39) ได้สรุปลักษณะของนักการศึกษาออกโรงเรียนที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ควรมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) รู้จักการปรับปรุงตัวเอง ได้แก่
  - 1.1) ลักษณะการเป็นผู้นำแบบต่าง ๆ
  - 1.2) วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง โดยตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน ตั้งปรัชญาชีวิต และความมีวินัยในตนเอง
- 2) รู้จักขอบข่ายของงานการศึกษาออกโรงเรียน ได้แก่
  - 2.1) การศึกษาออกโรงเรียน ประกอบด้วย แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต ความหมาย วัตถุประสงค์ ขอบข่าย หลักการและแนวคิดในการจัดการศึกษาออกโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาออกโรงเรียนกับการพัฒนาประเทศ โครงการสำคัญในการจัดการศึกษาออกโรงเรียนในประเทศไทย การใช้แหล่งวิทยาการในชุมชนและสื่อมวลชนเพื่อการศึกษาออกโรงเรียน
  - 2.2) ปัญหาและแนวโน้มทางการศึกษาผู้ใหญ่ ประกอบด้วย ปัญหาในการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในปัจจุบัน ในแง่หลักการการจัดกิจกรรมอาคารสถานที่ ผู้เรียน ผู้รับผิดชอบ การประสานงาน การแก้ปัญหา และสนับสนุนโครงการของรัฐบาล โครงการพัฒนาและการขยายขอบเขตการศึกษาออกโรงเรียนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ปัญหาและแนวโน้มในอนาคต



3) มีความเข้าใจตัวผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ได้แก่

3.1) หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ประกอบด้วย จิตวิทยา พัฒนาการและธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการสอนผู้ใหญ่ ตลอดจนการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

3.2) การแนะนำการศึกษาผู้ใหญ่ ประกอบด้วย การแนะนำ การเรียน การอาชีพ และการดำรงชีวิต การจัดและให้บริการแนะนำ และการให้คำปรึกษาในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาผู้ใหญ่

4) รู้จักสิ่งแวดล้อมของการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่

4.1) การศึกษาชุมชน ประกอบด้วย วิธีการ ความหมายของการศึกษาชุมชน การสำรวจปัญหาและความต้องการทางการศึกษา การจัดหลักสูตรและกิจกรรมการใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อการศึกษา การจัดสถานที่ การบริหารบุคคล

4.2) การปกครองของสังคมไทย ประกอบด้วย การปกครองส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ข้อจำกัดและลู่ทางของระบบการปกครองของไทย บทบาทของการศึกษาผู้ใหญ่ต่อการพัฒนาการปกครองของไทย

4.3) การเศรษฐกิจของสังคมไทย ประกอบด้วย เศรษฐกิจภาคเมือง และภาคชนบทในแง่โครงสร้าง การผลิต การขนส่ง การแจกจ่าย และจำหน่าย การบริโภค การเก็บออม เน้นด้านความรู้ เจตคติและการใช้ฝีมือ แรงงานของประชาชน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับการพัฒนาเศรษฐกิจของสังคมไทย

4.4) การสาธารณสุข และการสุขภาพในชุมชนประกอบด้วย หลักเบื้องต้นของสาธารณสุข และสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับชุมชนทั้งในเขตเมืองและชนบท การสำรวจสภาพและปัญหาด้านการสาธารณสุขตลอดจนการบริการสาธารณสุขในชุมชน ความรับผิดชอบและบทบาทของนักรับการศึกษาออกโรงเรียนต่อการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสุขภาพ

4.5) บทบาทของนักรับการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียนในการพัฒนาเศรษฐกิจและการปกครองประเทศ

4.6) บทบาทของนักการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน ในการพัฒนาการเกษตรและอาชีพในชุมชน

5) รู้จักการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่

5.1) เทคนิคการสำรวจปัญหาและความต้องการของชุมชนการ ศึกษาผู้ใหญ่ ได้แก่ การพัฒนาและใช้เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการทางมนุษย วิทยาและสังคมวิทยา เพื่อใช้ในการสำรวจและวิจัยปัญหาความต้องการ และ ข้อมูลต่าง ๆ ของชุมชน การทำวิจัยด้านการศึกษานอกโรงเรียน

5.2) การวางแผนและประเมินผลการศึกษาผู้ใหญ่ประกอบด้วย หลักการวางแผน และการจัดหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่ โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน วิธีการจัดทำโครงการ ศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น และการ ประเมินผลโครงการ

5.3) วิธีการสอนสำหรับผู้ใหญ่ประกอบด้วยหลักการสอนผู้ใหญ่ แหล่งวิทยาการต่าง ๆ รวมทั้งการผลิตสื่อการสอนและเอกสารทางการศึกษา แหล่งบริการด้านสื่อการสอน การใช้สื่อมวลชนให้เป็นประโยชน์ในการจัดการ ศึกษาออกโรงเรียน

6) รู้จักการดำเนินงานกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่

6.1) การประชาสัมพันธ์และแนวทางการประชาสัมพันธ์สำหรับ การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน

6.2) การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ประกอบด้วย เทคนิค จัดกิจกรรม สื่อการสอน การวัดผล และการบริหาร

6.3) การอาชีวศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ ประกอบด้วย เทคนิค วิธีสอน การจัดกิจกรรม สื่อการสอน การวัดผล และการบริหาร

6.4) การศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ ประกอบด้วย เทคนิค วิธีสอน การจัดกิจกรรม สื่อการสอน การวัดผล และการบริหาร

6.5) การจัดและบริหารงานอาสาสมัครและกิจกรรมเยาวชน

6.6) การจัดและบริหารงานอดิเรกและกิจกรรมกลุ่มสนใจ

## 6.7) การจัดและบริหารงานห้องสมุดประชาชนเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษนอกระบบโรงเรียน

สำหรับการปฏิบัติงานด้านการสอน ขอจย ซี. มานน์ (George C. Mann) ได้กล่าวว่า ผู้ที่จะเป็นครูการศึกษาผู้ใหญ่ที่ดีและทำงานได้ผลนั้น จะต้องเข้าใจและเคารพความสนใจ ความต้องการ ความสามารถและทัศนคติของผู้ใหญ่ที่มาเรียน (อ้างอิงมาจาก โมหัมมัด อับดุลกาเดร์, ม.ป.ป., : 30) และได้เสนอแนวทางการสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีอายุทั่ว ๆ ไป ดังนี้

- 1) สอนในเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในทางอาชีพ ทางเศรษฐกิจและสังคมของเขา
- 2) ควรที่จะเริ่มต้นด้วยอุปกรณ์ที่ไม่ยาก ต่อระดับความสามารถของเขาในระยะเริ่มแรก
- 3) การสอนควรใช้อุปกรณ์ที่มีความหมายต่อเขา เช่น ช่วยให้อ่านแผ่นป้ายชื่อ ป้ายประกาศ จดหมายจากเพื่อน เป็นต้น
- 4) ควรจะต้องคำนึงถึงความเสื่อมทางร่างกายของผู้ใหญ่ การใช้อุปกรณ์การสอน เช่น ตัวอักษรชัดเจน ลดแสงสะท้อนในห้องเรียน เป็นต้น
- 5) การทดสอบใด ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการให้คะแนน และการจัดลำดับนั้น ควรหลีกเลี่ยง โดยเฉพาะนักศึกษาที่ยังอยู่ในระดับต้น ๆ เขาจะรู้สึกว่าการสอนนั้นเป็นการข่มขู่ต่อความภูมิใจของเขา
- 6) ห้องเรียนควรเรียบร้อยน่าเรียน มีแสงสว่างเพียงพอ
- 7) จะต้องสร้างบรรยากาศ หรือสร้างให้ผู้ใหญ่รู้สึกว่าทุกคนเป็นผู้ร่วมในกิจกรรมของกลุ่มอื่นมีวัตถุประสงค์จุดหมายเดียวกัน
- 8) การจะช่วยให้ผู้ใหญ่ได้ก้าวไป ตามอัตราความสามารถของเขา (โหมัมมัด อับดุลกาเดร์, 2529 : 30-34)

อุดม เขยกิจวงศ์ (2529 : 95) ได้กำหนดบทบาทของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

- 1) การสอนผู้ใหญ่ไม่ใช่สอนหนังสือเท่านั้น แต่เป็นการสอนให้ผู้เรียนเป็นคนคิดเป็นมีเหตุผล สามารถแก้ปัญหาได้
- 2) บทบาทของครูเป็นผู้แนะแนวทางไม่ใช่บอก
- 3) ครูเป็นผู้จัดกระบวนการเรียน เป็นผู้คอยช่วยเหลือ แนะนำมากกว่าจะเป็นผู้บรรยาย
- 4) การสอนที่ดีจะต้องเป็นกระบวนการสองทาง คือ ส้าสิดให้ดูและมีการบรรยายประกอบ แล้วให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง

จะเห็นว่า การปฏิบัติงานของบุคคลนอกเหนือจากปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจัยทางด้านส่วนตัวของบุคคล เช่น ความรู้ ทักษะด้านต่าง ๆ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

## 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2.1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานมีความจำเป็นมากในการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง นอกเหนือจากกำหนดคุณสมบัติทางการศึกษาแล้ว ความรู้ความเหมาะสมกับงานก็เป็นอีกเรื่องที่ต้องคำนึงถึงซึ่ง อำนวย วิวรรณ (นิตยสารผู้จัดการ, 2528 : 185) ให้ความเห็นไว้ว่า การทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบปราศจากความรอบรู้ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จย่อมเป็นไปได้ยาก หรือถึงหากเป็นไปได้คุณภาพของงานก็คงไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา และสุเทพ อ่วมเจริญ (2529 : 73) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานนอกโรงเรียนของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางวิทยุและไปรษณีย์ พบว่า ครูประจำกลุ่มที่มีความรู้เกี่ยวกับงานดีมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ดี

2.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่ง ชูดา จิตพิทักษ์ (2528 : 62) ได้ให้ทัศนะได้ว่า การแสดงบทบาทย่อมแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เดิมการฝึกอบรม

เช่นเดียวกับ ณรงค์ เส็งประชา (2524 : 73-74) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การปฏิบัติตามบทบาทย่อมแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความคิด ความสามารถ การอบรม มูลเหตุจูงใจทางสังคม ทางจิตใจ ทางด้านสังคมวิทยา เป็นต้น จากการศึกษาของ นาดเจลิชว ยิงนันทวิธนา (2530 : บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบล (กพสต.) พบว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบลที่มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่มาก จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่าคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบลที่มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่น้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประภาศ ศิลปรัตน์ (2521 : บทคัดย่อ) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนพบว่า ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองมาก จะปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนได้ดีกว่าผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานน้อย

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงานลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นการบริหารงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย (สุจิตรา จรจิตร, 2532 : 41) การเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจจะช่วยลดแนวโน้มปรากฏการณ์อันอาจเกิดจากการเป็นปฏิปักษ์ต่องานของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจด้วย ดังนั้น การที่บุคลากรในองค์การหรือหน่วยงานจะเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และองค์ประกอบที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น จากการศึกษาของ สุวีพร เจริญนิษฐ์ (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติของครูอาสาสมัครเดินสอน พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมของการทำงาน นโยบาย

และการบริหารของหน่วยงาน และการนิเทศงาน มีผลต่อความพึงพอใจมาก ลักษณะงานที่ท่าและการยอมรับนับถือมีผลต่อความพอใจปานกลาง เช่นเดียวกับ ประสक्ति์ นียากร (2513 : 103-105) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่าสภาพความพึงพอใจของ อาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางอาจารย์มีความพึงพอใจพอสมควรในงานที่ท่าลงปฏิบัติอยู่ แต่แนวโน้มที่มีความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ และการบังคับบัญชา การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจระหว่างอาจารย์ชาย และหญิงต่างก็มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน แต่ แนวโน้มของอาจารย์หญิงเกี่ยวกับความพอใจการทำงานจะมากกว่าอาจารย์ชาย และ สงวน ศรีสุข (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 2 พบว่า ครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในเขตการศึกษา 2 โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งปัจจัยจุดใจคือ ความสำเร็จในการทำงานการยอมรับ นับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยสุข อนามัย คือการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อม ในการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน

2.4 การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชนมีความ สำคัญยิ่งในชุมชนการปฏิบัติของหน่วยงานและบุคคลที่ไปปฏิบัติงานในชุมชนต่าง ๆ ถ้าหากไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชนอาจจะทำให้การปฏิบัติงานล้มเหลว หรือล่าช้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ก็อาจจะ เป็นได้ ซึ่ง ชูวัฒน์ วุฒิเมธี (2534 : 55) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำชุมชนนั้นมีบทบาทและมีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจยอมรับหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชุมชน นักพัฒนา ทุกคนจะต้องปฏิบัติงานปรึกษาหารือปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนกับผู้นำท้องถิ่นตลอด เวลา และจะต้องปฏิบัติทั้งทางด้าน การรับฟังความคิดเห็นจากผู้นำ สอดแทรก วิชาการแนวความคิดใหม่ของแนวทางพัฒนาจากนักพัฒนา เข้าสู่ผู้นำ และแสวงหา แนวทางและข้อปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน ในทำนองเดียวกัน จิตจำนงค์

กิติกริรติ และชัยวัฒน์ สิทธิกรเตช (ม.ป.ป. : 108) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ผู้นำชุมชน หมายถึง บุคคลที่ช่วยให้ผู้อื่นหรือชุมชนได้มีการตกลงกันและพยายามหาทางให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ พฤติกรรมของผู้นำชุมชนจะมีอิทธิพลเหนือประชาชนในชุมชนนั้น อันจะก่อให้เกิดการร่วมมือกันทำงาน โดยมุ่งความสำเร็จชุมชนเป็นสำคัญ เช่นเดียวกับ วิโรจน์ ชวิญเฑี (2530 : 5) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำชุมชนมีความจำเป็น มีความสำคัญและมีบทบาทมากเพื่อจะได้เป็นแกนนำในกลุ่มชน ในการพัฒนาทั้งหลาย เป็นตัวแทนของรัฐในการนำข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้อง ทำให้เกิดทัศนคติที่ดี มีความจงรักภักดีต่อรัฐบาลกลาง ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง และหลักศาสนาของชาติ ผู้นำชุมชนจึงเกิดมีขึ้นทั้งฝ่ายอาณาจักร และศาสนจักร และด้วยเหตุที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ประกอบกับหลักคำสอนของศาสนาอิสลามเป็นเสมือนวิถีชีวิตของชาวมุสลิมทั้งหลาย การดำเนินชีวิตจึงผิดแผกแปลกไปจากชุมชนอื่น ด้วยเหตุนี้ผู้นำชุมชนทางศาสนจักรที่สำคัญคือ โต๊ะอิหม่าม จึงมีบทบาทเป็นผู้มีอำนาจบารมี มีคุณธรรมและพลังอิทธิพลที่จะเป็นผู้นำ "สังคมมุสลิม" เป็นผู้กำหนดชะตาการศึกษา สังคม ศาสนา และความเป็นไปอื่น ๆ จากการศึกษาของ นากเจลีฮิว ยังนันทวัฒนา (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบล (กพสตร.) พบว่าคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบลที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชนมากครั้ง จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่าคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบลที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชนกลุ่มน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประภาส ศิลปรัสมิ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนพบว่า ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชนมาก จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนได้ดีกว่าผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชนน้อย

2.5 การได้รับความร่วมมือจากชุมชน ในการปฏิบัติงานการได้รับความร่วมมือจากชุมชนมีความจำเป็นมาก เพราะงานจะสำเร็จลุล่วงไปได้ดีไม่น้อยแค่ไหน การร่วมมือกันระหว่างผู้ปฏิบัติ และผู้เข้าร่วมโครงการสามารถบ่ง

บอกได้ถึงความสำเร็จ ซึ่ง พิชนี วรกวิน (2524 : 168) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การร่วมมือเป็นสิ่งที่ดี ทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น การร่วมมือกันมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน ลักษณะของบุคคลที่จะมาร่วมมือกัน ความต้องการหรือผลประโยชน์และสถานภาพของบุคคล ในทำนองเดียวกัน เฮนรี เคลย์ ลินเกรน (Henry Clay Lindgren, 1973 : 376 อ้างอิงมาจาก สงวนศรี วิรัชชัย, 2527 : 140) ได้อธิบายว่า การร่วมมือ คือ การทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกันอยู่ การมีเป้าหมายร่วมกัน ไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะต้องมีเป้าหมายอย่างเดียวกันหรือเหมือนกันเสมอไป แต่หมายความว่าบุคคลแต่ละคนอาจจะมีเป้าหมายที่ตรงกัน หรือมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกันในลักษณะหนึ่ง ซึ่งการบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันนั้นจะทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีความพอใจ นอกจากนี้ศูนย์ศึกษาและอบรมการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (รุทธิ กลุ่มชุ่ม และ สุนทร โคตรบรรเทา, 2527 : 14) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความร่วมมือไว้ว่า ความร่วมมือของประชาชน หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งที่เป็นบุคคล หรือกลุ่มคนที่มีความเห็นพ้องต้องกันได้เข้าร่วมรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการพัฒนาตามโครงการให้เป็นไปตามทิศทางที่ต้องการ โดยการกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์กรเพื่องานนั้นบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งลักษณะความร่วมมือมีดังนี้ คือ การร่วมคิด การร่วมกระทำโดยสละแรงงาน การบริจาคทรัพย์หรือวัสดุ การร่วมใช้ประโยชน์ และการร่วมบำรุงรักษา

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวต่อไปนี้

ชานนท์ พงศ์อุดม (2526) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน การศึกษาวิจัย ศึกษาพบว่า



1) การปฏิบัติหน้าที่ครูปรากฏว่า ครูร้อยละ 69 สามารถสอนผู้เรียนจบตามหลักสูตรได้ตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป ร้อยละ 31 สอนได้ต่ำกว่าในด้านการดูแลที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ครูร้อยละ 88 ได้ทำกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ แต่ร้อยละ 12 ไม่ได้ทำ ในเรื่องเกี่ยวกับการสนับสนุนกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอื่น ๆ พบว่า ครูร้อยละ 72 ได้ทำ และร้อยละ 28 ไม่ได้ทำส่วนในด้านการประสานงานและพัฒนาชุมชน ครูร้อยละ 74 มีพฤติกรรมด้านการประสานงานอยู่ในระดับที่ควรจะเป็น ในขณะที่อีกร้อยละ 26 มีพฤติกรรมต่ำกว่าระดับ สำหรับในด้านการสำรวจข้อมูลพบว่ามีครูร้อยละ 54 ได้จัดทำตามเกณฑ์ และมีเพียงร้อยละ 16 ที่จัดได้ต่ำกว่าเกณฑ์

2) ในด้านองค์ประกอบส่วนตัวกับการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ตัวแปรในด้านเพศ วุฒิ ประสบการณ์ จำนวนปีของประสบการณ์ และภูมิสำเนา ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

3) ด้านทัศนคติต่องานและความพึงพอใจ พบว่า ครูอาสาสมัครเดินสอน สมัครเข้ามาทำงานด้วยความมุ่งหวังต่างกัน ครูร้อยละ 43 มาปฏิบัติงาน เพราะคิดว่าคนสนใจงานการศึกษานอกโรงเรียน และการพัฒนาชนบท ร้อยละ 40 มาเพื่อหาประสบการณ์ และอีกร้อยละ 17 มาปฏิบัติงาน เพราะรองานและตงงาน ส่วนในด้านความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน พบว่า งานครูอาสาสมัครเดินสอนเป็นงานที่ท้าทาย ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่า ทำให้ได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ในด้านการศึกษานอกโรงเรียนและการพัฒนาชนบท

ในขณะที่เดียวกัน สุรพร เจริญนิษฐ์ (2529) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ในจังหวัดภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายนอกมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จในระดับปานกลาง โดยครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในมากกว่าปัจจัยภายนอก และเมื่อรวมปัจจัยภายในกับปัจจัยภายนอกเข้าด้วยกันแล้ว เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ปรากฏว่า ครูอาสาสมัครเดินสอนผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่ทำความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน การยอมรับนับถือนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน การนิเทศงาน เงินเดือน และสวัสดิการ สถานภาพของตำแหน่งงาน และความก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนในเรื่องปัจจัยด้านความมั่นคง พบว่า ครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จที่มีสถานภาพสมรส และเพศต่างกันมีความพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยทั้งหมดไม่แตกต่างกัน

เช่นเดียวกัน อาจารย์ มนะสุนทร (2529) ได้ทำการศึกษาพัฒนาการของงานการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทครูอาสาสมัครเดินสอนในประเทศไทย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพัฒนาการสภาพปัจจุบัน ตลอดจนสภาพปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทครูอาสาสมัครเดินสอนซึ่งใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Study) โดยวิธีการรวบรวมวิเคราะห์เอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาจัดตามหมวดหมู่เนื้อหาให้เป็นระบบ ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ครูอาสาสมัครเดินสอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.2 และมีอายุระหว่าง 24-27 ปี ร้อยละ 52.7 ทางด้านวุฒิทางการศึกษาปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา คือ ร้อยละ 58.5 และร้อยละ 71 มีสถานภาพโสด นอกจากนี้ในด้านประสบการณ์ทำงานการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนใหญ่ทำงานมาแล้ว 2 ปี และน้อยกว่า 1 ปี คือ ร้อยละ 63.1 สมัครเพราะต้องการหาประสบการณ์ ร้อยละ 24.2 เพื่ออุดมการณ์ และร้อยละ 6.7 ยังหางานทำไม่ได้ ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของครูอาสาสมัครเดินสอน พบว่า

1) ครูอาสาสมัครเดินสอนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับบทบาทและหน้าที่ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนกำหนดให้ และในด้านที่ครูอาสาสมัครเดินสอนมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก คือ เรื่องที่เกี่ยวกับครูอาสาสมัครควรสำรวจความต้องการของผู้เรียนก่อนดำเนินการเรียนการสอน การยอมรับว่านักศึกษามีความรู้และความสามารถในบางเรื่องที่จะนำมาในหมู่บ้านได้ จะต้องช่วย

ส่งเสริมให้ชาวบ้านสร้างปรับปรุงและดูแลที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านครูอาสาสมัครควรทำหน้าที่ประสานงานและร่วมมือกับชาวบ้านในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและครูอาสาสมัครจะต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาหมู่บ้าน

2) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอน พบว่า งานที่ครูอาสาสมัครเดินสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การชักจูงให้ชาวบ้านจัดที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน การสำรวจจำนวนผู้ไม่รู้หนังสือและการร่วมมือกับชาวบ้านในการจัดงานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณีพื้นบ้าน ส่วนในด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

3) สภาพปัญหาในการดำเนินงานการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทครูอาสาสมัครเดินสอน ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า สภาพปัญหาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คือ งบประมาณไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศ และติดตามผลความล่าช้าของงบประมาณ ปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ ความไม่เข้าใจในจุดมุ่งหมายของโครงการครูอาสาสมัครเดินสอน ปัญหาเกี่ยวกับความรับผิดชอบของครูอาสาสมัครและปัญหาเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือไม่เพียงพอ ส่วนปัญหาที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับความสามารถของครูอาสาสมัครเดินสอน และความไม่เข้าใจในวิธีสอนของครูอาสาสมัคร

4) สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานครูอาสาสมัครเดินสอน ตามความคิดเห็นของครูอาสาสมัครเดินสอนในด้านปัญหาทั่วไป ปัญหาด้านการสอน และปัญหาด้านกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน พบว่าส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ สุกิจ ประกอบผล (2532) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดร้อยเอ็ดในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ความรู้และ

ทักษะ การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ การประชาสัมพันธ์ และการประสานงาน กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอื่นที่เกี่ยวข้อง และการประเมินผล และเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า

1) ครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะ การสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ การประชาสัมพันธ์ และการประสานงาน กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอื่นที่เกี่ยวข้องและการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง

2) ครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีเพศหญิงมีปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีปัญหามากกว่าครูอายุสูงกว่า 25 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่เป็นโสดมีปัญหาน้อยกว่าครูที่แต่งงานและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูอนุปรวิญญามีปัญหามากกว่าครูมีปริญญาในการปฏิบัติงานและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีปัญหามากกว่าครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงาน ของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนในเขตการศึกษา 2 ว่าอยู่ในระดับใด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนในเขตการศึกษา 2
3. เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอน และสร้างสมการพยากรณ์

4. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตามทัศนะของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนในเขตการศึกษา 2

#### สมมติฐาน

1. ปัจจัยต่อไปนี้มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตการศึกษา 2 คือ

- 1.1 ปัจจัยทางด้านความรู้ความเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน
- 1.2 ปัจจัยทางด้านความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่
- 1.3 ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ปัจจัยทางด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน
- 1.5 ปัจจัยทางด้านการได้รับความร่วมมือจากชุมชน

2. ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน ปัจจัยด้านการได้รับความร่วมมือจากชุมชน

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การวิจัยจะเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูอาสาสมัคร  
 เดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนในเขตการศึกษา 2 ให้เหมาะสมกับสภาพและ  
 ปัญหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์นโยบายของกรมการศึกษานอกโรงเรียน  
 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตการศึกษา 2

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำกัดขอบเขตของการวิจัยไว้เฉพาะดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ครูอาสาสมัครเดินสอน  
 การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตการศึกษา 2 คือ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส  
 และสตูล ซึ่งปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2535
2. ตัวแปรในการวิจัย

#### ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- ความรู้ความเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน
- ความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน
- การได้รับความร่วมมือจากชุมชน

ตัวแปรตาม ระดับการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอน  
 แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

- ด้านการสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน
- ด้านการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน
- ด้านการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**ปัจจัย** หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อระดับการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมี 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยความรู้ ความเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน, ปัจจัยความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่, ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ และปัจจัยการได้รับความร่วมมือจากชุมชน

**ระดับการปฏิบัติ** หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งพิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถาม

**ครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน** หมายถึง ครูซึ่งได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ 3 ประการ คือ

1. สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จและจัดกิจกรรมการปฏิบัติเสริมเนื้อหาที่มีบทเรียนโดยรวมกลุ่มผู้เรียนกลุ่มละ 3-5 คน
2. เป็นผู้กระตุ้นส่งเสริม สนับสนุน ดูแลรับผิดชอบกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน
3. ประสานงานส่งเสริมงานพัฒนาชนบท โดยเน้นหนักการพัฒนาการศึกษา

**ความรู้ความเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน** หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการศึกษานอกโรงเรียน หลักการการศึกษานอกโรงเรียน ลักษณะกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งพิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถาม

**ความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่** หมายถึง การมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ของครูอาสาสมัครเดินสอน ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ด้านการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนและด้านการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งพิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพอใจในลักษณะงาน  
ที่ทำความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และหน้าที่ความรับผิดชอบ  
ของครูอาสาสมัครเดินสอน ซึ่งพิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถาม

การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน หมายถึง การได้รับคำแนะนำ  
ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านกำลังใจ  
และกำลังทรัพย์ ซึ่งพิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถาม

การได้รับความร่วมมือจากชุมชน หมายถึง ชุมชนให้ความช่วยเหลือ  
อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการ  
ศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งพิจารณาได้จากผลการตอบแบบสอบถาม