



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการนำเสนอโปรแกรมการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการหาความต้องการการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในด้านหลักสูตร ด้านเนื้อหา ด้านวิธีการ และเทคนิคการจัดกิจกรรม ด้านสื่อการสอน ด้านสื่ออำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม ด้านการวัดและประเมินผล เพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมประเด็นการศึกษาวิจัย จึงนำเสนอการค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่

ตอนที่ 2 การจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

1. ความหมายของโปรแกรม (program)

2. ความหมายของโครงการ (project)

ตอนที่ 3 ความต้องการด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ตอนที่ 4 การศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่

การศึกษาของผู้ใหญ่เป็นกระบวนการการจัดบริการการศึกษาทุกรูปแบบที่ นอกเหนือไปจากการเรียนในหลักสูตรตามปกติ ซึ่งปฐม นิคนานนท์(2528) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเรียนรู้ผู้ใหญ่ หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นหรือจัดให้มีขึ้นสำหรับประชาชน

วัยผู้ใหญ่โนว์ (Knowles ,1980) ให้คำนิยามของ Andragogy ว่าเป็นศิลป์และ ศาสตร์ในการช่วยเหลือให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ โดย Andragogy มาจากภาษา Greek คำว่า aner (หมายถึง คน) Andragogy จึงหมายถึง ศิลปะและวิทยาศาสตร์ของการช่วยเหลือผู้ใหญ่ให้เกิด การเรียนรู้ (The art and science of helping adults or maturing human beings learn.) ซึ่ง แตกต่างจาก Pedagogy ที่หมายถึง ศิลปะและวิทยาศาสตร์ของการช่วยเหลือเด็กให้เกิดการ เรียนรู้ โดย Pedagogy มาจากภาษา Greek คำว่า paid (หมายถึง เด็ก) agogus (หมายถึง ผู้นำ) Pedagogy หมายถึงศิลปะและวิทยาศาสตร์ของการสอนที่มุ่งเน้นสู่การสอนเด็ก (Art and science of teaching, but its tradition is in the teaching of children)

โนว์ (Knowles ,1978) กล่าวว่า Andragogy มีความเชื่อเบื้องต้นเกี่ยวกับการ เรียนรู้ของผู้ใหญ่ต่างจากเด็กดังนี้คือ

1. มโนภาพต่อตนเอง (self-concept)

การรับรู้ตนเองจะเปลี่ยนแปลงไป จากการพึ่งพาผู้อื่นไปสู่การขึ้นนำตนเองเพิ่มขึ้น การเรียนรู้ที่เหมาะสมควรเป็นแนววิถีที่ผู้ใหญ่ขึ้นนำตนเองในการเรียนรู้ โดยเมื่อบุคคลเจริญเติบโต และมีวุฒิภาวะยิ่งขึ้น มโนภาพต่อตนเองจะเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งผู้อื่นเต็มๆไปเป็นการนำตนเอง เมื่อบุคคลได้บรรลุถึงการควบคุมและนำตนเองได้ บุคคลนั้นจะเป็นผู้ใหญ่ และสิ่งที่จะเกิดขึ้น ตามมาก็คือ บุคคลจะเกิดความต้องการทางจิตใจอย่างลึกซึ้งที่จะให้ผู้อื่นมองตนว่า ตนนั้นสามารถ ควบคุมและนำตนเองได้ ดังนั้นหากในสถานการณ์ใดที่ไม่ได้รับโอกาสที่จะควบคุมและนำตัวเองก็ จะเกิดความตึงเครียดขึ้น และแสดงปฏิกิริยาในลักษณะที่โกรธเคืองและต่อต้าน

2. ประสบการณ์ (experience)

ผู้ใหญ่จึงมีการสะสมประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เป็นการขยายฐานที่จะเชื่อมโยงกับ ประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ การเรียนรู้ที่เหมาะสมจึงควรเป็นแนวที่ใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ เดิม ดังนั้นเมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะขึ้น บุคคลนั้นก็จะมีประสบการณ์อย่างกว้างขวางที่จะทำให้เป็น แหล่งทรัพยากรอันมีคุณค่าของการเรียนรู้ และในขณะที่เดียวกันก็มีพื้นฐานเปิดกว้างที่จะเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ

3. ความพร้อม (readiness)

จากความเชื่อเบื้องต้นว่าเมื่อบุคคลเป็นผู้ใหญ่บรรลุมิติภาวะ ความพร้อมในการเรียนรู้เริ่มเป็นผลจากการพัฒนาทางชีววิทยาหรือทางร่างกายน้อยลง ในทางกลับกันความพร้อมในการเรียนรู้จะเป็นผลจากภารกิจพัฒนาการมากขึ้น ภารกิจพัฒนาเป็นความสามารถที่บุคคลต้องมีเพื่อตอบสนองต่อบทบาททางสังคม เช่น ในบทบาท คนทำงาน คู่สมรส บิดา/มารดา หรือสมาชิกของชุมชน จากแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของช่วงจังหวะเวลาของชนิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับภารกิจพัฒนาการของผู้เรียนผู้ใหญ่ ถ้าสอดคล้องก็ย่อมตรงกับความต้องการหรือตรงกับปัญหาและสถานการณ์จริงของผู้เรียน ผู้เรียนย่อมมีความพร้อมในการเรียนรู้สูง ช่วงนี้เองจะเกิดช่วงเวลาที่เหมาะสมที่จะสอน ผู้เรียนย่อมเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกล่าวได้ว่าผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้เมื่อรู้สึกว่สิ่งนั้นจำเป็นต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของตน ในฐานะที่เป็นคนงาน คู่สมรส ผู้ปกครอง สมาชิกขององค์กร ผู้นำ ผู้ใช้เวลาว่าง ฯลฯ

4. แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (orientation to learning)

จากความเชื่อในเรื่องระยะเวลาในการใช้ประโยชน์ของการเรียนรู้ เด็กมองการใช้ประโยชน์ของการเรียนรู้ในโรงเรียนในระยะยาวในอนาคตคือ เรียนรู้เพื่อเป็นพื้นฐานของการเรียนในระดับที่สูงขึ้นในอนาคต แต่ผู้ใหญ่ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ก็เพื่อใช้ประโยชน์ได้จริงได้ทันที ในชีวิตจริง ดังนั้นเด็กจึงมีแนวโน้มยึดเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ แต่ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องมาจากเวลา กล่าวคือ เด็กจะมองเวลาเป็นเรื่องของอนาคตที่ยังไม่เกิดขึ้น หากผู้ใหญ่จะมองเวลาเป็นเรื่องของระยะเวลาที่ใกล้ตัว ความรู้นั้นต้องนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีในปัจจุบัน ไม่ใช่รอไปใช้ในอนาคต

การให้การศึกษาสำหรับผู้ใหญ่จะต้องมีลักษณะที่แตกต่างจากการให้การศึกษาแก่เด็ก โดยทฤษฎี Andragogy หรือทฤษฎีการเรียนรู้การสอนของผู้ใหญ่ จะเป็นหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้ใหญ่แต่ละคนเป็นผู้ซึ่งมีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้จึงมีความต้องการและความสามารถที่จะเป็นผู้ชี้นำตนเองในการใช้ประสบการณ์เรียนรู้ในการระบุมความพร้อมที่จะเรียนของตนเอง และจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตของตนเองได้ ซึ่งมีความแตกต่างจากการให้การศึกษาสำหรับเด็ก โนว์ (Knowles ,1980) จึงได้เสนอแนวทางการเรียนการสอนเด็กและการเรียนการสอนผู้ใหญ่ ดังนี้

ตารางที่ 1 แนวทางการเรียนการสอนเด็กและการเรียนการสอนผู้ใหญ่

(Knowles, 1980)

ลักษณะ	ทฤษฎีการศึกษาสำหรับเด็ก	ทฤษฎีการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่
มโนทัศน์ของผู้เรียน	ผู้เรียนมีบทบาทที่เป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ผู้สอนหรือครูจึงมีหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบต่อกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมดของผู้เรียน	ผู้เรียนมีบทบาทเปลี่ยนแปลงจากการที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นเป็นผู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้ ผู้สอนจึงมีหน้าที่ที่จะสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถชี้นำตนเองได้ตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคล
บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน	ผู้เรียนประสบการณ์น้อย จึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้จากผู้รู้หรือครู วิธีการให้ความรู้แก่ผู้เรียนคือวิธีต่างๆ ที่จะสามารถใช้ถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ให้แก่ผู้เรียนได้	ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่ค่อยๆ สะสมมาตลอดชีวิต ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้จะเป็นแหล่งความรู้สำหรับการเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่น ผู้เรียนจะเข้าใจและสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ได้มากกว่าการได้รับการบอกกล่าวจากผู้สอน วิธีการเรียนรู้จึงอยู่บนพื้นฐานของการใช้ประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะ	ทฤษฎีการศึกษาสำหรับเด็ก	ทฤษฎีการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่
<p>ความพร้อมที่จะเรียนรู้</p> <p>การนำไปสู่การเรียนรู้</p>	<p>ผู้เรียนเรียนเนื้อหาความรู้ภายใต้เงื่อนไขที่จำเป็นต้องเรียนจากความต้องการของผู้ปกครองและสังคม ผู้เรียนจะรู้สึกกลัวต่อความล้มเหลวในการเรียนรู้ การเรียนรู้จะมีมาตรฐานและมี</p> <p>ความก้าวหน้าที่เท่าเทียมกัน</p> <p>เนื่องจากจะมีเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อกลุ่มผู้เรียนที่มีอายุเท่ากัน และมีความต้องการการเรียนรู้และความพร้อมที่เรียนเหมือนกันในกลุ่มอายุเดียวกัน</p> <p>วิชาต่างๆ ซึ่งเป็นเนื้อหาที่ผู้เรียนจำเป็นต้องท่องจำ เนื่องจากไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ได้</p> <p>ในทันที</p>	<p>ผู้เรียนจะเรียนรู้เมื่อรู้สึกว่าการที่จะเรียน การเรียนรู้ควรสนองความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการจะนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง ไม่ว่าจะ</p> <p>เป็นปัญหาทางบ้านหรือการทำงาน</p> <p>การเรียนรู้ควรจัดขึ้นเพื่อความต้องการของผู้เรียน และจัดลำดับตามความสามารถและความพร้อมที่จะเรียนของผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนพยายามแสวงหาความรู้</p> <p>ความสามารถที่จะนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตปัจจุบันได้จริง โดยมองการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนา</p> <p>ความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อใช้แก้ปัญหาได้ในทันทีทันใด การเรียนรู้จึงควรเกี่ยวข้องกับชีวิตจริงและสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ประโยชน์อย่างทันทีทันใด</p>
<p>แนวทางการเรียน</p>	<p>การเรียนการสอนเน้นที่เนื้อหาวิชาการซึ่งจะนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ต่อไป</p>	<p>มุ่งที่การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์โดยทันทีในปัจจุบัน โดยสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้แก้ปัญหาที่ตนกำลังเผชิญอยู่</p>

การจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ตามทฤษฎีแอนดราโกจี

จุดเน้นในเรื่องการศึกษาผู้ใหญ่เปลี่ยนแปลงจากการจัดการเรียนการสอนซึ่งนำเอาทฤษฎีและมโนทัศน์เกี่ยวกับการเรียนการสอนเด็กมาใช้ไปเป็นการเน้นที่การเรียนการสอนผู้ใหญ่ กล่าวคือ เน้นให้เห็นว่า ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ในการเรียนการสอนจึงมุ่งเน้นที่จะช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ แทนที่จะมุ่งไปที่วิธีการสอนเหมือนที่สอนเด็ก Knowles จึงได้นำทฤษฎี Andragogy มาใช้กับการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ โดยสามารถเสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ ด้วยการนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้วัยผู้ใหญ่และหลักการตามความเชื่อพื้นฐานของ Andragogy มาประยุกต์ใช้ (เพ็ญศรี ทวีสุวรรณ และ นฤมล ตันธสุรเศรษฐ์, 2533) ดังนี้

1. มโนทัศน์ของผู้เรียน

1.1 การสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ การจัดสภาพศูนย์การเรียนรู้ให้ดึงดูดใจ อำนวยความสะดวกสบาย มีโต๊ะ ที่นั่ง วัสดุอุปกรณ์ แสงสว่างที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการด้านร่างกายของผู้ใหญ่ เป็นการสร้างบรรยากาศที่ใจแล้ว ยังเป็นการเลี่ยงภาวะความเครียดของผู้เรียน สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง มีความเป็นมิตร ยอมรับประสบการณ์และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก จะต้องไม่ทำให้ผู้ใหญ่รู้สึกว่าเขาด้อยความสามารถและสูญเสียความเป็นตัวของตัวเองวิธีสอนผู้ใหญ่ตามหลัก Andragogy

1.2 การวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ ผู้ใหญ่สนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ในสิ่งที่เขาเห็นว่ามีความจำเป็นและมีความจำเป็นสำหรับเขาเท่านั้น ความต้องการในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับภารกิจตามวัย โดยจัดกิจกรรมให้สัมพันธ์กับฐานะบทบาทของผู้เรียน ให้สัมพันธ์กับการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้เรียน และนำไปใช้จริง

1.3 การวางแผนการเรียนร่วมกัน ผู้สอนและผู้เรียนจะวางแผนการเรียนร่วมกัน โดยผู้สอนจะเป็นผู้คอยให้การชี้แนะ และเป็นแหล่งวิทยากรให้ ในกรณีที่จำนวนผู้เรียนในกลุ่มมีน้อย ทุกคนจะมีส่วนร่วมในการวางแผนโดยตรง แต่ถ้าจำนวนผู้เรียนมีมาก ผู้สอนอาจใช้วิธีการผ่านตัวแทนกลุ่ม

1.4 การดำเนินการเรียนการสอน ผู้สอนและผู้เรียนจะรับผิดชอบร่วมกัน ผู้สอนเป็นเพียงผู้ที่ยคอยช่วยให้ผู้ใหญ่เรียน โดยผู้เรียนผู้ใหญ่จะรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน มีการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ ความรับผิดชอบ ตลอดจนทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้

1.5 การประเมินผลการเรียน ผู้สอนจะต้องส่งเสริมให้เกิดการประเมินผลตนเองในตัวผู้เรียน ผู้ใหญ่ไม่ชอบการที่ผู้อื่นมาตัดสินว่าเขาเป็นอย่างไรนั้นเป็นอย่างนี้ ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ของตนอีกครั้งหนึ่ง หากไม่บรรลุวัตถุประสงค์ผู้สอนต้องแนะนำ

ให้คำปรึกษาหารือเพื่อให้ผู้เรียนได้ตระหนักในจุดเด่น จุดด้อยของตน ตลอดจนการวางแผนแก้ไขปรับปรุงด้วยตนเอง

ดังนั้นหลักการจัดการเรียนการสอนที่ควรคำนึงถึงมีดังนี้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้, การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้, การวางแผนร่วมกัน, การนำประสบการณ์การเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้

2. ประสบการณ์ของผู้เรียน

2.1 นำประสบการณ์ของผู้เรียนมาใช้ในการเรียนการสอน ผู้สอนใช้เทคนิคการสอนต่างๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เข้ามามีส่วนร่วม ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เน้นการให้โอกาสผู้เรียนได้ใช้ประสบการณ์ของตนเองมาแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็น เป็นการสนองความต้องการด้านสังคม ให้ความรู้สึกภาคภูมิใจ เป็นที่ยอมรับ เป็นผู้นำ

2.2 มุ่งเน้นการนำประสบการณ์การเรียนรู้ไปสู่การประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน ผู้ใหญ่สนใจการเรียนรู้สิ่งที่เขามองเห็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ หรือเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน

2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาและปรับปรุงตนเอง โดยพิจารณาจากความสามารถของตนเองเป็นที่ตั้ง หลีกเลี่ยงเทคนิคการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการแข่งขันกันเอง

ดังนั้นหลักการจัดการเรียนการสอนที่ควรคำนึงถึงมีดังนี้ ความสำคัญของการนำประสบการณ์มาเป็นเทคนิคในการเรียนการสอน, ความสำคัญของการนำประสบการณ์ไปปฏิบัติ, การเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์

3. ความพร้อมที่จะเรียน

3.1 การกำหนดเวลาและกิจกรรมการเรียนรู้ ในการจัดหลักสูตรของกิจกรรม จะต้องสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของบุคคลในวัย หรือเวลานั้น

3.2 การกำหนดกลุ่มผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ บทบาทภารกิจทางสังคม เหมือนกันนั้นเป็นการเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงเพราะผู้เรียนมีความสนใจ ความต้องการที่จะเรียนรู้ในสิ่งเดียวกัน

3.3 การให้การเสริมแรง วิธีเสริมแรงที่เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่ที่ผู้สอนควรใช้ได้แก่ การชมเชย การสนับสนุน แสดงการยอมรับ

3.4 การกำหนดเวลาพักในการสอนผู้ใหญ่ ผู้สอนควรได้คำนึงถึงช่วงเวลาพัก หรือช่วงเวลาในการเรียนและการฝึกให้เหมาะสมด้วย การพักประมาณ 10 ถึง 15 นาที

ดังนั้นหลักการจัดการเรียนการสอนที่ควรคำนึงถึงมีดังนี้ เวลาในการเรียนรู้, การจัดกลุ่มผู้เรียน

4. แนวทางในการเรียนรู้ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นการเรียนรู้เพื่อปัจจุบัน เพื่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ผู้สอนควรได้คำนึงถึงแนวทางต่อไปนี้

4.1 ปฐมนิเทศหรือให้การอบรมครูผู้สอนผู้ใหญ่ สภาพการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แตกต่างไปจากการเรียนรู้ของเด็ก ผู้สอนผู้ใหญ่ควรได้รับการอบรม นิเทศให้เข้าใจถึงความแตกต่างดังกล่าว รวมทั้งการคำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก

4.2 หลักสูตรการเรียนการสอนควรมุ่งเน้นประโยชน์การนำไปใช้จริง ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่ยึดการแก้ปัญหาเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชาการ

4.3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ควรยึดปัญหาและกระบวนการแก้ปัญหาเป็นหลัก ผู้สอนควรจะต้องคำนึงถึงหลักการต่อไปนี้ประกอบด้วย

- ผู้ใหญ่มีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้
- การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายใน
- การจัดสภาพการเรียนรู้ที่เหมาะสมและการใช้วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นหลักการจัดการเรียนการสอนที่ควรคำนึงถึงมีดังนี้ แนวทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่, แนวทางการเรียนรู้ของหลักสูตร, การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ตามทฤษฎีแอนดราโกจี

โมเดลของประสบการณ์การเรียนรู้ที่ โนว์ (Knowles ,1970) เสนอให้เป็นแม่แบบของการออกแบบในรูปอื่น ๆ ที่เรียกว่า Organic Model มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง เป็นการแสดงการยอมรับในเอกลักษณ์ของผู้เรียนผู้ใหญ่แต่ละบุคคล แสดงความยินดีที่ได้รู้จักและยอมรับในความแตกต่างและความเป็นตนของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล ความรู้สึกนี้จะพัฒนาต่อไปเป็นความรู้สึกเคารพซึ่งกันและกัน เป็นความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อไปคือกล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

2. จัดโครงสร้างทางกายภาพ ห้องเรียนมีบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ ขนาดของโต๊ะและเก้าอี้เหมาะกับผู้ใหญ่ นั่งสบาย การจัดโต๊ะและเก้าอี้หลีกเลี่ยงการจัดแบบห้องบรรยาย ต้องจัดให้อยู่ในลักษณะล้อมวงคุยกัน เพื่อเอื้อต่อการสื่อสารแบบสองทางของสมาชิกทุกคน ขณะพูด ทุกคนได้มองเห็นผู้พูด ทั้งนี้เพื่อมุ่งกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ผู้เรียนผู้ใหญ่สะสมติดตัวมา

3. ผู้สอนอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง ตามความเชื่อเบื้องต้นของ Andragogy ที่ผู้ใหญ่มีความต้องการที่จะนำตนเอง นั่นคือ ผู้เรียนผู้ใหญ่บอกว่าต้องการสิ่งใดได้และถ้าหากติดขัดผู้สอนต้องช่วยแนะนำวิธีการหรือเครื่องมือในการ

วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน การที่ผู้เรียนเป็นผู้ระบุความต้องการของตนเอง มีข้อดีแรกคือ ศักดิ์ศรีของมนุษย์ที่ได้ระบุความต้องการของตนเอง ข้อดีต่อมาคือ เกิดความมุ่งมั่นผูกพันต่อเป้าหมายที่ตนเองเป็นผู้กำหนด

4. ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นจริงได้ ในทางการศึกษา ในการเขียนความต้องการให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่เหมาะสม ผู้เรียนผู้ใหญ่บางคนสามารถเขียนได้เอง หากติดขัดผู้สอนต้องช่วยแนะนำและให้ความสะดวก ข้อดีของการที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาของตนเอง ก็เช่นเดียวกับข้อดีของการวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง คือ ภูมิใจในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเอง และความผูกพันมุ่งมั่นและการยอมรับในสิ่งที่ตนเองระบุเอง

5. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกวิธีการเรียนรู้ เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนชอบและมั่นใจที่จะกระทำ หากติดขัดผู้สอนต้องแนะนำเลือก ช่วยบอกข้อดี ข้อจำกัดของแต่ละวิธีการเรียนรู้ มอบการตัดสินใจให้อยู่ในความรับผิดชอบของผู้เรียน สอดคล้องกับการรับรู้ของตนเองที่จะชี้นำตนเองของผู้ใหญ่และเปิดโอกาสให้ได้ใช้ประสบการณ์เดิมมาใช้ในการเรียนรู้อย่างเต็มที่

6. ผู้เรียนจะดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีผู้สอนเป็นที่เลี้ยงเพื่อให้เกิดความมั่นใจเมื่อติดขัดหรือต้องการความช่วยเหลือ ผู้เรียนกับผู้สอนมีโอกาสเรียนรู้จากกันและกัน

7. ประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นระยะ เพื่อให้ผู้เรียนตัดสินใจในการกระทำของตนเองตามกิจกรรมการเรียนรู้ได้ ถ้าจำเป็นต้องดัดแปลงหรือยืดหยุ่น สำหรับการประเมินในขั้นสุดท้ายเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก ผู้เรียนจะทราบว่าคุณเองถึงจุดมุ่งหมายที่ตนกำหนดไว้แล้วหรือยัง ยังขาดอีกเท่าไร การประเมินตนเองขั้นนี้ มีข้อดีที่กลายเป็นการวิเคราะห์

ความต้องการหรือสิ่งที่ขาดของผู้เรียนด้วยตนเองอีกครั้งถ้ายังไม่ถึงจุดหมายที่ต้องการ ผู้เรียนทราบว่าขาดอีกเท่าไร ผู้เรียนเป็นผู้ระบุความขาดหรือความต้องการเอง ทำให้เกิดความ及要求ที่จะเรียนรู้ต่อไป ทำให้วงจรกระบวนการเรียนรู้จากขั้นตอนที่ 7 ย้อนไปบรรจบเป็นขั้นตอนที่ 3 กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้ใหญ่จึงเกิดอย่างต่อเนื่องด้วยการชี้นำตนเอง

แผนภูมิแสดงขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ตามทฤษฎีแอนดราโกจี มีดังนี้



การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวทาง Andragogy ของ Knowles สามารถตอบสนองความเชื่อเบื้องต้นของ Andragogy ได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นยังเป็นแม่แบบที่จะดัดแปลงที่จะเลือกบรรจุเนื้อหา และวิธีการ/เทคนิคที่หลากหลาย ได้ตามความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการการศึกษาผู้ใหญ่ตามสภาพบริบทแวดล้อมและคุณสมบัติของกลุ่มผู้เรียนผู้ใหญ่ที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ Andragogy โดยสรุปสามารถแสดงให้เห็นความสำคัญของการรับรู้ตนเองของผู้ใหญ่ที่รู้ว่าตนเองสามารถชี้นำตนเองในการเรียนรู้ได้ การจัดสภาพการเรียนรู้ที่เอื้อต่อคุณลักษณะนี้ย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและคงทน จากคุณลักษณะเด่นนี้นำไปสู่แนวคิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องเป็นคุณลักษณะเด่นนี้คือ แนวคิดการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง

วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ผู้ใหญ่

ตามแนวคิดของนักจิตวิทยา และนักพัฒนาการศึกษาแต่ละกลุ่มนี้ไว้ดังนี้ (อชัญญา รัตนอุบล, 2542)

1. เพื่อความเจริญและพัฒนาการส่วนบุคคลให้มีศักยภาพในตนเอง (Maslow, Rogers, McKenzie และ Knowles)
2. เพื่อพัฒนาส่วนบุคคลและความก้าวหน้าของสังคม (Dewey, Lindeman, Bergevin และ Benne)
3. เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร (Argyris, และ Nadler) ออกแบบสร้างโครงการเพื่อสนับสนุนให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ ผ่านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. เพื่อการปลูกสร้างสติปัญญา (Lawson และ Patterson) มีวัตถุประสงค์ว่าการเรียนรู้มีคุณค่าในตัวของตัวเอง เมื่อมีการถ่ายทอดความรู้ ก็ยังมีคุณค่า
5. เพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคม (Freire, Illich และ Horton) มีการเปลี่ยนแปลงสังคมที่รุนแรงโดยใช้การศึกษาผู้ใหญ่เพื่อนำไปสู่การปลดปล่อยจากการถูกกดขี่

สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีคุณค่ามาก ช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดความเจริญและพัฒนาความสามารถในตนเองได้อย่างเต็มที่นำสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยผู้ใหญ่สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที และเนื่องจากผู้ใหญ่ คือ ผู้ที่มีวุฒิภาวะ มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง และในช่วงอายุวัยทำงาน 18 – 60 ปี เป็นช่วงวัยที่มีพัฒนาการทางสังคมมาก และในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรเริ่มต้นโดยใช้สถานการณ์ต่าง ๆ และประสบการณ์ มากกว่า การเริ่มต้นจากเนื้อหาวิชา เพราะถือว่า ประสบการณ์ และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นแหล่งความรู้หรือตำราที่มีคุณค่าสูงสุด ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และ แนวคิดของ Lindeman (1926 อ้างใน Knowles, 1980) ได้สรุปไว้ว่า ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี หากตรงกับความต้องการและความสนใจ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีหากสถานการณ์เรียนรู้นั้นตรงกับชีวิตผู้ใหญ่ จึงต้องมีการวิเคราะห์ประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง ในการแสวงหาคำตอบ และผู้ใหญ่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล และเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น ความสามารถในการเรียนรู้ ในแต่ละช่วงชีวิตของผู้ใหญ่แต่ละคน แตกต่างกัน

สแวนสัน และ ออร์มอร์ด (Swanson & Arnold, 1996) ได้ยืนยันว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพราะการเรียนรู้ผู้ใหญ่เอื้อบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ เห็นคุณค่าในตนเอง และมีความเชื่อมั่นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถตนเองอันนำสู่ความเจริญก้าวหน้าในงานทั้งส่วนบุคคลและองค์กร และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าเมื่อใดที่การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ถูกจำกัดในขอบเขต กฎระเบียบ และความต้องการขององค์กรจะเป็น การพัฒนาทรัพยากร

บุคคล แต่เมื่อภาวะเบียบนั้นเกิดจากความต้องการของแต่ละคนที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับความต้องการองค์กร และเป็นความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคคลก็จะกลายเป็นการเรียนรู้ผู้ใหญ่ ดังนั้น การเรียนรู้ผู้ใหญ่ที่เกิดขึ้นในองค์กร กับ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงสัมพันธ์ซึ่งพากัน เพราะการเรียนรู้เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญของการปฏิบัติงานในองค์กร นอกจากนี้ การศึกษานอกระบบโรงเรียน จากเดิมในอดีตใช้คำว่า “การศึกษาผู้ใหญ่” ซึ่งครอบคลุมถึงกิจกรรมการศึกษาทุกประเภทที่จัดขึ้น สำหรับประชากรวัยผู้ใหญ่ที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ต่อมาในระยะหลัง ประเทศไทยตระหนักและเห็นว่าจะต้องจัดหาและเตรียมแหล่งความรู้ไว้ให้พร้อมและให้มีกิจกรรมหลากหลายสำหรับให้บริการ โดยรูปแบบของการจัดประสบการณ์ แบ่งเป็น 6 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบที่จัดโดยผ่านสื่อสิ่งพิมพ์
2. รูปแบบที่จัดโดยผ่านสื่อวิทยุ
3. รูปแบบที่จัดโดยผ่านสื่อโทรทัศน์
4. รูปแบบที่จัดโดยผ่านสื่อคอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์
5. รูปแบบที่จัดโดยผ่านภูมิปัญญาของแต่ละบุคคล
6. รูปแบบที่จัดโดยผ่านศูนย์การเรียนรู้ แหล่งความรู้ในชุมชน สถาบันองค์กรนั้นๆ

จากรูปแบบทั้ง 6 ประเภท สามารถสรุปให้เห็นถึง

1. สนองตอบกลุ่มเป้าหมายทุกเพศทุกวัย ทุกการศึกษา
2. สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียน
3. จัดโดยใช้วิธีหลากหลายโดยใช้สื่อต่าง ๆ
4. จัดให้ยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดรูปแบบใด ๆ
5. จัดให้ทันต่อเหตุการณ์
6. จัดได้ถูกกาลเทศะ

นอกจากนี้ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ได้ขยายขอบเขตครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกพื้นที่ ทุกสังคม ดังนั้นในปัจจุบันนี้มีหลายหน่วยงานได้นำแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และได้กำหนดรูปแบบของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้หลายรูปแบบ ดังนี้ บุนผา พวงมาลี (2542) และदनัย เทียนพุดม (2543) ได้แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. การเรียนรู้ระดับบุคคล ถือเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ในองค์กร เมื่อบุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนพฤติกรรม ก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมคนอื่น ๆ ในองค์กร ซึ่งเป็นเทคนิค วิธีการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.1 ความรู้ที่มีในตนเอง เป็นการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของตนเองประมาณความสามารถของตนเอง ศึกษาตนเองว่ามีความรู้ความสามารถในเรื่องใด ทำความรู้จักกับตนเอง มีความต้องการอะไรในอนาคต เพื่อค้นหาบุคลิกภาพ เอกลักษณ์แห่งตน เมื่อรู้ความต้องการจะสามารถชี้นำการเรียนรู้และทิศทางการพัฒนาตนเอง

1.2 การเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ เมื่อค้นหาจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองทางการเรียนรู้ของตนเอง ศึกษาวิธีคิด ตั้งสมมติฐานของตนเองพร้อมกำหนดแนวทางในการเรียนรู้ของตนเอง

1.3 การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก เป็นวิธีการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ปัญหาเป็นตัวกำหนดว่าจะต้องเรียนรู้อะไรจึงจะแก้ปัญหาได้ โดยการเรียนรู้เกิดขึ้นจริงในขณะปฏิบัติงาน กระบวนการเรียนรู้จะเชื่อมโยงโดยตรงกับกระบวนการทำงาน โดยการเรียนรู้จะเป็นแบบวัฏจักร

1.4 การใช้วิธีเรียนรู้แบบเป็นรูปธรรม เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ขณะทำงานหรือเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงและองค์กรส่งเสริมให้เป็นรูปธรรม เช่น เรียนรู้ในห้องเรียนฝึกอบรม เข้าหลักสูตรศึกษาในรูปการศึกษาทางไกล เป็นต้น

2. การเรียนระดับกลุ่ม

2.1 วิธีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นเทคนิคที่ทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าเรียนรู้ระดับบุคคล ในการนำเสนอความคิดหรือความรู้ ไปสู่องค์กรในระดับกว้างขึ้นเพราะทำให้สมาชิกทีมได้คิดอย่างลึกซึ้ง ในประเด็นซับซ้อน มีการพัฒนาความรู้ไปสู่การเป็นนวัตกรรม มีการประสานงาน และการปฏิบัติ และรูปแบบทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีปัจจัยสำคัญ คือ ความพึงพอใจในทีม สร้างคุณค่าของทีมเหนือกว่าคุณค่าของบุคคล ส่งเสริมการสนทนาแสดงความคิดเห็นในทีม สร้างทีมผสมผสาน สร้างความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการเรียนรู้ขณะทำงาน

2.2 วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่ม โดยทีมประกอบด้วย สมาชิกที่หลากหลายทั้งระดับหน้าที่การงานสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนระดับชั้นการบังคับบัญชาที่แตกต่างกันซึ่งเทคนิคการเรียนรู้นี้จะสนับสนุนให้ความเป็นอิสระให้โอกาส ให้เวลาในการร่วมกิจกรรมประชุมปรึกษาของทีม

2.3 วิธีการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เป็นวิธีการเรียนรู้โดยผ่านการแก้ปัญหาและพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาเก่าสู่แนวทางแก้ปัญหาใหม่ โดยอาศัยการศึกษาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเทคนิคการเรียนรู้ที่ได้จาก

2.3.1 การปฏิบัติโดยการวิจัย ค้นคว้า เป็นกระบวนการวิจัยที่อาจทำได้โดยการรวมกลุ่มคนที่มีปัญหาล้ำคล้ายคลึงกัน นำเสนอปัญหาของแต่ละคนต่อกลุ่ม รวบรวมปัญหาร่วมวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่ม สรุปความเห็นของกลุ่ม ร่วมวางแผนไปปฏิบัติ

2.3.2 การปฏิบัติจากผลการเรียนรู้ เป็นการให้บุคคลได้เรียนรู้จากการทำงาน จาก การแก้ปัญหาในงาน ร่วมกับผู้อื่น ทำได้โดยมอบหมายงาน โครงการให้ทำ ให้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาองค์กร มีการประชุมปรึกษาหารือกันเสมอในเรื่องงาน

2.3.3 ปฏิบัติตามหลักวิทยาศาสตร์ เป็นเทคนิคที่รวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติ จากผลการเรียนรู้ มาสร้างเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน พัฒนาให้คนทำอย่างที่ดีและพูด สร้างระบบเทคโนโลยีช่วย ทำโดยนำประโยชน์จากความรู้ที่ได้จากการทดลองปฏิบัติ หรือสร้าง ทีมเครือข่าย กระตุ้นให้คนมีการพัฒนาตนเองและองค์กร สร้างแนวคิดวิถีใหม่ในการแก้ไขปัญหา ที่ซับซ้อน สร้างเครื่องมือใหม่ ในการเรียนรู้ให้แก่ทุกคน

3. การเรียนรู้ระดับองค์กร มุ่งสร้างให้องค์กรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อาจทำ ได้โดยสร้างวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นเอื้อต่อการเรียนรู้ ได้ดังนี้

3.1 สร้างโอกาสและบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถทำได้โดยใช้การ เรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำ ให้บุคคลมีความสามารถที่จะปรับปรุง พื้นฐานธรรมชาติของงาน ส่งเสริมการฝึกอบรมข้ามสายงานให้บุคลากรมีความสามารถ มีความรู้ ในการทำงานที่หลากหลาย ขยายหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน

3.2 การเปิดโอกาสในการสร้างและถ่ายโอนความรู้ทั้งสร้างความใหม่ จาก การหยั่งรู้ทางความคิดของแต่ละบุคคล การแลกเปลี่ยนความรู้ ผ่านบอร์ดข่าวสารเป็นศูนย์กลาง ไปรษณีย์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น

3.3 ต้องจัดวางกระบวนการทำงานให้ส่งเสริมการเรียนรู้โดยสอดคล้อง กับระบบ การสอนงาน เช่น เทคนิคการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

3.4 สร้างสังคมฝึกอบรม ที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมมีความคิดแบบสร้างสรรค์สามารถ แก้ปัญหาและตัดสินใจได้ดี โดยจะมีการจัดทำเป็นแผนการพัฒนาตนเอง โดยจะให้รูปแบบการ เรียนรู้ด้วยตนเองและด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน โดยจะ สะท้อนผ่านการทำกิจกรรม และใช้เทคโนโลยี ในการฝึกอบรมที่ทันสมัย

3.5 ให้ผลตอบแทน คำชมเชย ยอมรับ หรือโบนัส กรณีที่องค์กรมีผลกำไรเพิ่ม มาก ขึ้น อาจมีการจัดงานเลี้ยงฉลองความสำเร็จ กรณีที่โครงการใดโครงการหนึ่ง สำเร็จลุล่วงได้ดีจ่าย ผลตอบแทนตามผลงานที่เกิดจากการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มที่

เชียรศรี วิวิธศิริ (2527) ได้แบ่ง ระดับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็น 3 ประเภทคือ

1. การเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง การจัดผู้เรียนเพื่อให้เรียนเพียงคนเดียว เช่นการศึกษาหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนโดยใช้บทสรุป เรียนทางไปรษณีย์ ศึกษา ทางไกลเรียนแบบตัวต่อตัว เน้นการฝึกปฏิบัติ การฝึกหัด

2. การเรียนเป็นกลุ่ม หมายถึง ผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อย 6 – 10 คน เช่น การจัดชั้นเรียนขนาดเล็ก จัดกลุ่มอภิปรายหรือการศึกษาค้นคว้า การจัดกลุ่มชั้นเรียนขนาดใหญ่ เป็นต้น

3. การเรียนในสถานการณ์มวลชน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนให้แก่กลุ่มคนจำนวนมากโดยอาศัยสื่อมวลชนเข้าช่วย อาจไม่จำเป็นต้องจัดเป็นชั้นเรียน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 3 ระบบการศึกษามาตรา 15 ได้แบ่งการศึกษาเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. การศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จโดยเนื้อหาและหลักสูตร จะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

2. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมในโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ แหล่งความรู้อื่น ๆ

3. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษาหลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของความสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

ทั้งนี้ การจัดการการเรียนการสอนผู้ใหญ่ นั้น ควรคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ ความต้องการในการเรียนรู้ ประสบการณ์ เพศ อายุ วุฒิ สภาพของผู้ใหญ่อีกด้วย ทั้งนี้เนื้อหาที่จะสอน วิธีการสอน จะต้องสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันเสมอ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลและความพึงพอใจในตัวผู้เรียนมากที่สุด

ตอนที่ 2 การจัดโปรแกรมการศึกษาในระบบโรงเรียน

1. ความหมายของโปรแกรม (program)

ไทเลอร์ (Tyler, 1983) ได้ให้คำจำกัดความ โปรแกรม ว่า โครงร่างของงานที่จะกระทำหรือการจัดเตรียมแผนการที่จะทำ หรือชุดเหตุการณ์ที่รวบรวมไว้ ซึ่งรวมทั้งกิจกรรมทุกอย่างที่กระทำในค่าย หรือศูนย์ต่าง ๆ เป็นต้น

นิตา ชูโต (2527) ได้ให้คำจำกัดความ โปรแกรม ว่าหมายถึง "ความคิด" "แนวทาง" "กิจกรรม" หรือผลรวมที่เกิดจากกิจกรรมที่ได้จัดวางไว้ในโปรแกรมนั้น ๆ วางแนวคิด การจัด กิจกรรม หรือกลุ่มของกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ มีงบประมาณ และระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

บอยเชอส์ (Boyle, 1981) ได้ให้คำจำกัดของ โปรแกรม ว่าหมายถึง สิ่งที่เกิดจาก กิจกรรมการวางโปรแกรม โปรแกรมประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสอน การประเมินและรายงาน

ชรอยเดอร์ (Shroeder, 1975) ได้ให้ความหมายของคำว่า "โปรแกรม" ดังนี้

1. โปรแกรมเป็นกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวกับการศึกษาในระบบโรงเรียนของประเทศหนึ่ง ๆ
2. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวกับการศึกษาในระบบโรงเรียนที่จัดในองค์กรหนึ่ง ๆ
3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนที่จัดสำหรับประชาชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
4. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เปิดสอนหรือฝึกอบรมระยะสั้น ๆ

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า "โปรแกรม" หมายถึง การจัดวางแผนจัดกิจกรรมอย่างมีระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสอน และการประเมินผลโปรแกรม

2. ความหมายของโครงการ (project)

พอล (Paul Gaddis, 1959) กล่าวว่า โครงการ เป็นหน่วยองค์การหนึ่งที่มีมุ่งกระทำการเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายของการพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ทั้งทางด้านเวลา งบประมาณ และการดำเนินงาน

มอริส (Morris J. Solomon, 1970) กล่าวว่าโครงการเป็นหน่วยกิจกรรมที่เล็กที่สุดที่สามารถแบ่งแยกเพื่อการวางแผนการวิเคราะห์และการบริหารได้

ไทเลอร์ (Tyler, 1983) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง จินตนาการหรือทิศทางของงานที่กระทำ ตลอดจนข้อเสนอหรือแผนงานที่จะดำเนินการ ซึ่งหมายรวมทั้งงานที่แบ่งเป็นหน่วยย่อย ๆ ของหน่วยงานขนาดใหญ่ด้วย

ไอ. เอ็ม. ดี. ลิตเติล และ เจ. เอ. มิลลิส (J. M. D.. Little and J. A. Mirlees, 1974) กล่าวว่าโครงการหมายถึง แผนงาน หรือส่วนหนึ่งของแผนงานที่มีการลงทุนด้านทรัพยากร

เทียนฉาย กิระนันท์ (2537) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง เป็นการกะเกณฑ์หรือการเตรียมการเพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออาจจะหมายถึงแนวความคิดในเรื่องหนึ่ง ๆ เพื่อหาทางปฏิบัติหรือดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเรื่องนั้น ๆ ที่แน่ชัดและมีระบบ

สรุปได้ว่า “โครงการ” หมายถึง กิจกรรม หรือแผนงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีข้อจำกัดไว้ทั้งทางด้านเวลา งบประมาณ และการดำเนินงาน

โครงการ (project) นั้นพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้บัญญัติว่า หมายถึง “แผนหรือเค้าโครงการตามที่กำหนดไว้” ซึ่งคำทั้งสองคำนี้มีความหมายที่คาบเกี่ยวกัน จนบางครั้งการใช้สามารถนำไปใช้แทนกันได้ระหว่าง โปรแกรม และโครงการ (เยาวดี วิบูลย์ศรี : 2539) ข้อแตกต่างของสองคำนี้ คือ โครงการ (Project) ตามปกติจะหมายถึงลักษณะของงานที่มีชิ้นงานประจำ แต่จะเป็นงานสำคัญที่เกิดขึ้นตามความจำเป็นของสถานการณ์ในสังคม โดยจะต้องรีบดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ภายในระยะเวลาและวงเงินงบประมาณที่ระบุไว้อย่างแน่นอน ส่วนคำว่า โปรแกรม (Program) จะหมายถึงงานประจำ ซึ่งจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องจนกว่าโปรแกรมนั้น ๆ จะถูกล้มเลิก หรือปรับรื้อระบบไปในทิศทางใหม่ หรือมองอีกมุมหนึ่งคือ โปรแกรมหนึ่ง อาจมีโครงการอยู่ในโปรแกรมนั้นได้หลายโครงการ และโครงการหนึ่ง ก็อาจจะกลายเป็นโปรแกรมต่อไปได้ในอนาคต

ส่วนในแวดวงสถาบันและองค์การการศึกษาอกระบบหรือการพัฒนาชุมชนมักพูดถึง program ในความเดียวกับ คำว่า "หลักสูตร (curriculum)" ที่ใช้ในสถานการณ์ของในระบบ โรงเรียน โดยคำว่า หลักสูตร ในที่นี้อาจหมายถึงประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีการวางแผนให้เกิดขึ้นตามลำดับ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ : 2542) ดังนั้นการศึกษานอกระบบโรงเรียนในปัจจุบันนี้มีแนวโน้มที่จะใช้คำว่าโปรแกรมมากกว่าหลักสูตร ทั้งนี้ด้วยสาเหตุที่ว่าโปรแกรมนั้นให้ความหมายทางภาคปฏิบัติได้อย่างกว้างขวาง และไม่ตายตัวมากกว่า ในระบบ เพราะหลักสูตรที่บนนั้นมักจะมีการกำหนดเรื่องเวลา สถานที่ เนื้อหา ตลอดจนมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานที่แน่นอน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงได้น้อย ตรงกันข้ามการศึกษานอกระบบโรงเรียนซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องต่าง ๆ น้อยมาก มีลักษณะที่ยืดหยุ่นตามความสนใจของผู้เรียนและกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน

โปรแกรมการสอน หมายถึง รายละเอียดของแนวการจัดประสบการณ์ หรือการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนโดยทั่วไป หรือผู้เรียนที่มีคุณสมบัติพิเศษ เพื่อให้ผู้เรียนนั้นได้รับการพัฒนาไปตามจุดมุ่งหมาย หรือลักษณะของโปรแกรมที่วางไว้ ซึ่งส่วนใหญ่รายละเอียดของโปรแกรมจะประกอบไปด้วยจุดมุ่งหมาย ลักษณะของโปรแกรม การคัดเลือกผู้เข้าร่วมโปรแกรม วิธีการจัดกิจกรรม และประเมินผลโปรแกรม (ดวงเดือน อ่อนน้อมและคณะ, 2529)

รูปแบบของโปรแกรมทางการศึกษานอกระบบนั้นบอยเออร์ (Boyle, 1981 : อ้างถึงในชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ 2542) แบ่งเป็น 3 รูปแบบใหญ่คือ

1. โปรแกรมเชิงพัฒนา (Developmental Programs) เป็นโปรแกรมที่ศึกษาและระบุปัญหาของกลุ่มบุคคล ชุมชน เพื่อจัดกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบเพื่อช่วยประชาชนแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในชุมชนตนเอง จุดเริ่มต้นมักเกิดในสถานการณ์ที่คลุมเครือ แม้ประชาชนยอมรับว่าเป็นปัญหา และต้องการแก้ไขแต่ก็ไม่สามารถระบุปัญหาและสาเหตุที่แท้จริงได้ชัดเจน หรือแม้กระทั่งยากที่จะจัดอันดับความสำคัญของปัญหาได้ เพียงแต่ทุกคนเห็นว่าควรมีการเปลี่ยนแปลงให้ดีกว่าเดิม กลายเป็นหน้าที่ของผู้วางโปรแกรม ต้องตัดสินใจในกระบวนการที่จะใช้ในการเริ่มต้นวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ได้วัตถุประสงค์ของโปรแกรม โดยการวิเคราะห์สถานการณ์ต้องเปิดโอกาสให้กลุ่มคนที่อาจเกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบจากโปรแกรม ได้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่จุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์นี้ เนื่องจากการที่ประชาชนที่เกี่ยวข้องต้องตระหนักในปัญหา ร่วมลงมือแก้ไข และพึงพอใจในผลของโปรแกรมเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโปรแกรมเชิงพัฒนา

ลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของโปรแกรมในรูปแบบนี้ คือ การใช้ความรู้เป็นเครื่องมือนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอันเป็นเป้าหมายของโปรแกรม ดังนั้นการถ่ายโอนความรู้ การเรียนรู้ทั้งองค์ความรู้ เจตคติ และทักษะความชำนาญ มักเป็นผลที่เกิดขึ้นในโปรแกรมเชิงพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ การอำนวยความสะดวกให้เกิดความรู้ เป็นวิธีหลักในการบรรลุถึงเป้าหมาย หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การค้นพบแนวทางแก้ไข เป็นการประเมินความสำเร็จของโปรแกรมเชิงพัฒนา

2. โปรแกรมเชิงสถาบัน (Institutional Programs) เป็นโปรแกรมที่มุ่งหมายให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนาความสามารถพื้นฐานของบุคคล เพื่อพัฒนาบุคคลให้ก้าวหน้า เป็นการเน้นการสอนเนื้อหาของวิทยาการ เพื่อการพัฒนาของบุคคลให้ก้าวหน้า พื้นฐานที่ใช้ประกอบการตัดสินใจในกระบวนการวางโปรแกรมเชิงสถาบัน คือ เหตุผล และลำดับการจัดวางเนื้อหาขององค์ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ นักศึกษานอกระบบทำหน้าที่ช่วยผู้เรียนได้เรียนรู้และเชี่ยวชาญในวิทยาการ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดโดยโครงการเชิงสถาบันจะมีโครงสร้างและรูปแบบตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัดและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน นักพัฒนา ประชาชน ผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ อาจต้องเข้าร่วมโปรแกรมเชิงสถาบัน เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

ในการวางแผนความจำเป็นจึงอยู่ที่การเลือกเนื้อหาทางวิชาการที่เหมาะสมและการจัดให้มีความต่อเนื่อง (Continuity) การเรียงลำดับ (Sequence) และการผสมผสาน (Integration) โปรแกรมเชิงสถาบันจะถูกนำมาใช้เกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนประเภทที่มีการรับรองผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การฝึกอบรมระหว่างประจำการ ซึ่งขั้นตอนในการวางแผนโปรแกรมเชิงสถาบันมีดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกลุ่มผู้รับบริการ

- กำหนดว่าใครจะเป็นกลุ่มผู้รับบริการ ถ้าหากกลุ่มดังกล่าวสังกัดสถาบัน

องค์กร สมาคมวิชาชีพ หรือกลุ่มในชุมชน การประสานงานกับองค์กรและกลุ่มดังกล่าวจะช่วยให้วัตถุประสงค์โปรแกรมกระจ่างขึ้น

- ศึกษาวิเคราะห์ภูมิหลังของกลุ่มผู้รับบริการว่ามีความต้องการ คุณลักษณะ

ความสามารถ ปัญหา ฯลฯ อะไรบ้าง

- ศึกษาว่าหน่วยงานหรือองค์กรอื่นจัดโปรแกรมที่คล้ายคลึงกันหรือไม่เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน

เกิดความซ้ำซ้อน

ขั้นตอนที่ 2 ระบุเนื้อหาวิชา

- พยายามเปรียบเทียบระดับความสามารถของผู้เรียนกับเนื้อหาที่จะสอน ซึ่ง

อาจจะใช้วิธีการทดสอบก่อนการเรียนการสอน

- ศึกษาประสบการณ์และภูมิหลังของกลุ่มผู้รับบริการในด้านการศึกษา

สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ ประสบการณ์ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในโปรแกรมต่างๆ ในหลายกรณี ข้อมูลดังกล่าวอาจจะหาได้จากผู้เข้าโปรแกรมก่อนการลงทะเบียน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนการสอนไปปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรม

โปรแกรมเชิงสถาบันต่างกับโปรแกรมเชิงพัฒนาที่กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยที่โปรแกรมเชิงพัฒนากำหนดวัตถุประสงค์ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย แต่โปรแกรมเชิงสถาบันกำหนดวัตถุประสงค์จากความรู้ในวิทยาการนั้น ๆ และการประเมินโปรแกรมเชิงสถาบันมุ่งวัดที่ความรู้ ความชำนาญในเนื้อหา และมุ่งวัดการพัฒนาการส่วนบุคคล โปรแกรมเชิงสถาบันนี้มักเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการแก้ไขปัญหาใหญ่ในโปรแกรมเชิงพัฒนา

3. โปรแกรมเชิงสารสนเทศ (Informational Programs) เป็นโปรแกรมที่มุ่งที่การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ระหว่างนักการศึกษาหรือผู้วางโปรแกรม เป็นการตอบสนองของสถานการณ์ที่มีผลการวิจัยใหม่ การค้นพบใหม่ เกิดขึ้นกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการ ผู้ปฏิบัติประชาชน จำเป็นต้องรู้ ความสำเร็จของโปรแกรมเชิงสารสนเทศ ขึ้นอยู่กับระดับความพร้อมของการเผยแพร่ เนื้อหาความรู้และข่าวสาร รวมทั้งระดับการนำความรู้และข่าวสารที่เผยแพร่ไปใช้

จุดที่โปรแกรมเชิงสารสนเทศ แตกต่างกับโปรแกรมอีกสองรูปแบบ คือการมีกลไกการตอบกลับน้อย โปรแกรมเชิงสารสนเทศนี้ใช้กรรมวิธีเผยแพร่ ที่มีได้ติดต่อกับบุคคลเป้าหมาย

โดยตรง โปรแกรมเชิงสารสนเทศมักเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในโปรแกรมเชิงพัฒนา และเชิงสถาบัน

โดยสรุปโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยทั่วไปแม้ว่าสามารถแยกรูปแบบเป็นสามรูปแบบแต่ในทางปฏิบัติ โปรแกรมการศึกษาใหญ่มักมีโปรแกรมการศึกษาย่อยประกอบและดำเนินการต่อเนื่องเป็นระยะเวลาหนึ่งมิใช่เพียงโปรแกรมเดียวโดด ๆ ในช่วงเวลาสั้น ๆ เท่านั้น โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนมักอยู่ในรูปของโปรแกรมเชิงพัฒนาที่มุ่งการแก้ปัญหา ประชาชนและองค์กรอื่นหลากหลาย เข้ามามีส่วนร่วมโปรแกรมเชิงพัฒนามักมีโปรแกรมเชิงสถาบันและเชิงสารสนเทศ เป็นโปรแกรมย่อยหลายโปรแกรมประกอบ ต้องมีการดำเนินการสืบเนื่องจนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา

การวางโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นความพยายามที่มุ่งให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในบุคคลและระบบสังคม ที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก ระบบสังคมในที่นี้ หมายถึง ครอบครัว ชุมชน สมาคมวิชาชีพหรือชาติก็ได้ การเปลี่ยนแปลงเกิดได้หลากหลายรูปแบบ หลายระดับ การเปลี่ยนแปลงอาจอยู่ในรูปความก้าวหน้า การพัฒนา ความทันสมัย หรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงจากความเสื่อมให้กลับมาอยู่ในสภาพเดิม รูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่บอยเออร์ (Boyle, 1981: อ้างถึงในชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ) กล่าวถึงมีหลากหลายรูปแบบอาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงในบุคคล (Individual change) บุคคลเป็นหน่วยที่พื้นฐานที่สุดในระบบใด ๆ ก็ตาม การเปลี่ยนแปลงในบุคคลประกอบด้วยด้านสติปัญญา ด้านความเชื่อ เจตคติ และด้านทักษะ
2. การเปลี่ยนแปลงในกลุ่มบุคคล (group change) เป็นการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การที่บุคคลเปลี่ยนแปลงวิถีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีผลให้รูปแบบของกลุ่ม (group pattern) เปลี่ยนแปลงด้วย
3. การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม (cultural change) เป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม การกำหนดคุณค่า บรรทัดฐานของสังคม การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมนี้เกิดขึ้นช้ากว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
4. การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง (political change) เกี่ยวข้องกับกฎหมายระเบียบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อส่วนต่าง ๆ ในระบบสังคม

5. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (technological change) เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการผลิตและประสิทธิภาพของระบบสังคม เป็นรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดเจนมีผลต่อวิถีชีวิต

6. การเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ มีผลกระทบต่อความสามารถ ของระบบสังคมที่จะบรรลุเป้าหมาย

โดยในแนวคิดของการเปลี่ยนทางสังคมที่มีการวางแผน บทบาทของนักการศึกษา นอกกระบบผู้รับผิดชอบโปรแกรมมีแนวโน้มในเชิงรุก มากกว่าเชิงรับหรือตอบสนองเท่านั้นบอยเออส์ (Boyle, 1981) เสนอความเชื่อเบื้องต้นเกี่ยวกับสังคมที่เป็นพื้นฐานทางปรัชญาในการดำเนิน บทบาทดังกล่าว ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้นของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพ

2. การเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนามากที่สุดนั้น สามารถกำหนดล่วงหน้าและบรรลุได้ตามความต้องการ

3. โปรแกรมการศึกษานอกกระบบที่วางแผนและดำเนินการอย่างเหมาะสม มีส่วนสนับสนุนสำคัญยิ่งในการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผน

4. การเปลี่ยนแปลงด้านปัญญา ความเชื่อ และทักษะ ความชำนาญของประชาชนเป็นสิ่งจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

5. ประชาชนและชุมชนต้องการการชี้แนะ และความเป็นผู้นำของนักศึกษานอกกระบบ ที่จะช่วยแก้ไขปัญหามีวิถีชีวิตที่ดีกว่า

เป้าหมายของการวางโปรแกรมการศึกษานอกกระบบเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีการวางแผน ดังนั้นหน้าที่ของผู้วางโปรแกรมสมควรต้องให้รายละเอียดอย่างชัดเจนของเงื่อนไขหรือสภาวะที่ต้องการให้เกิดขึ้น ประชาชนได้รับการกระตุ้นหรือสร้างความตระหนักในสิ่งที่ควรเป็นกับสิ่งที่อยู่ในปัจจุบัน ประชาชนก็จะชวนช่วยเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองในที่สุด

บอยเออส์ (Boyle, 1981: อ้างถึงในชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ 2542) การวางโครงการ คือ การปฏิบัติการและการตัดสินใจที่ละเอียดรอบคอบของผู้วางโครงการและตัวแทนของประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากโครงการนั้นร่วมกันในกิจกรรมการวางโครงการดังต่อไปนี้

1. การสร้างพื้นฐานปรัชญาในการวางโครงการ (philosophical basis for programming)

การวิเคราะห์ความเชื่อของผู้วางโครงการเป็นสิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐานในการวางโปรแกรมแม้จะเป็นสิ่งที่กระทำไม่ถนัดนัก ความเชื่อมีอิทธิพลอย่างมาก ในการเลือกปฏิบัติในขั้นตอนของการวางโปรแกรมตั้งแต่การเลือกแหล่งข้อมูลเพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นผู้ที่มีความเชื่อและปรัชญาต่างกัน จะเลือกแหล่งข้อมูลและวิธีวิเคราะห์ต่างกัน ความแตกต่างตามความเชื่อเชิงปรัชญามีผลในทุกขั้นตอนจนกระทั่งขั้นตอนสุดท้ายคือ การประเมินโปรแกรมและการรายงานความสำเร็จของโปรแกรม

2. การวิเคราะห์สถานการณ์ของปัญหาและความต้องการ (situational analysis of problems and needs)

ขั้นตอนการวิเคราะห์สถานการณ์ของปัญหาและความต้องการเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากในการวางโปรแกรม เนื่องจากขั้นตอนนี้จะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นการศึกษ วิเคราะห์ แปลความ พิจารณาลักษณะที่เกี่ยวกับกลุ่มบุคคลเป้าหมายและชุมชน จุดเริ่มต้นของกระบวนการวางโปรแกรมมักเริ่มจากสถานการณ์ที่คลุมเครือ อาจกำหนด ความต้องการที่ชัดเจนยังไม่ได้ หรือแม้มีการกำหนดความต้องการได้แต่ก็อาจเป็นความต้องการที่มีไข ความต้องการที่แท้จริง จึงยังต้องนำมาวิเคราะห์เลือกและจัดลำดับความสำคัญตามสภาพความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่ รวมทั้งตรวจสอบแหล่งข้อมูลที่จะนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์

3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการโปรแกรมของกลุ่มบุคคลเป้าหมาย (Involvement of potential clientele)

ผู้วางโปรแกรมการศึกษานอกกระบวนต้องตัดสินใจในรายละเอียดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เช่น ใครบ้างควรมีส่วนร่วม ควรมีส่วนร่วมอย่างไร มากน้อยแค่ไหน นำมาใช้ในการวิเคราะห์ลึกซึ้งเท่าใด ให้น้ำหนักความสำคัญแค่ไหน การตัดสินใจดังกล่าวมีผลต่อการเลือกกิจกรรมต่าง ๆ ในกระบวนการมีส่วนร่วมรูปแบบของโปรแกรม และวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมของบุคคลเป้าหมายเป็นปัจจัยที่สำคัญต้องพิจารณาประกอบด้วย

4. ระดับความรู้ ปัญญา สถานะภาพทางสังคมของกลุ่มบุคคลที่จะมีส่วนร่วม (levels of intellectual and social development of potential clientele)

กิจกรรมโปรแกรมการศึกษานอกระบบ เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมายให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ควรเน้นที่ผู้เรียนในสภาพชีวิตจริงและผู้เรียนเป็นผู้กระทำเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง ดังนั้นนักการศึกษานอกระบบต้องให้ความสำคัญในประเด็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้วางโปรแกรมจึงควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของกลุ่มคนที่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางโปรแกรม ความแตกต่างระหว่างบุคคลอาจเป็นทั้ง ปัจจัยในเชิงบวก และปัจจัยในเชิงลบได้ทั้งสิ้น ผู้วางโปรแกรมจึงต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในการตัดสินใจเลือก

5. แหล่งข้อมูลเพื่อการพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ (source to investigate and analyze in determining program objectives)

ผู้วางโปรแกรมควรพยายามใช้ประโยชน์มากที่สุด จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ยิ่งจำนวนแหล่งข้อมูลมากและหลากหลายเท่าไร ก็ยิ่งช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์ได้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการ มีความเป็นไปได้สูงมากเท่านั้น แหล่งข้อมูลที่นิยม คือ ผู้เรียนหรือประชาชนที่ร่วมโปรแกรมนั้นเอง ชุมชน สภาพเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมของผู้เรียน และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหา

รูปแบบของโปรแกรมมีส่วนในการพิจารณาเลือกชนิดของข้อมูลและแหล่งของข้อมูล การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเชิงพัฒนาต้องยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงตามแหล่งของข้อมูลซึ่งทำให้วัตถุประสงค์ต้องมีการเปลี่ยนทิศทางตามไปด้วย ตามที่กล่าวมาแล้วที่ว่าโปรแกรมเชิงพัฒนามักเริ่มที่สภาพการณ์ที่คลุมเครือ ดังนั้นในการศึกษาแหล่งข้อมูลเบื้องต้น อาจกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ระดับหนึ่ง แต่เมื่อการศึกษาแหล่งข้อมูลและการดำเนินงานของกลุ่มเป้าหมายคืบหน้าไป ระดับความต้องการอาจพัฒนาอีกซึ่งมากขึ้น อาจทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ตามความต้องการที่เปลี่ยนไป

6. ข้อจำกัดในด้านบุคคลและสถาบัน (institutional and individual constraints)

ในการวางโปรแกรมการศึกษา ควรตระหนักถึงข้อจำกัดทั้งด้านบุคคลและด้านสถาบันข้อจำกัดเหล่านี้อาจปรากฏให้เห็นชัดเจนบ้าง มีอยู่แต่อาจไม่เห็นชัดเจนบ้าง ข้อจำกัดเหล่านี้อาจหลีกเลี่ยงได้ถ้ามีการจัดการที่ดี ที่สำคัญผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวางโปรแกรมการศึกษาต้องตระหนักในความสำคัญของข้อจำกัดและยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวางโปรแกรม

7. เกณฑ์สำหรับจัดลำดับความสำคัญ (criteria for establishing program priorities)

บ่อยครั้งที่ผู้วางโปรแกรมเผชิญกับความต้องการหลากหลาย และมีความจำเป็นด้วยกันทั้งสิ้น แต่อาจมีข้อจำกัดเรื่องเวลาและทรัพยากร การตัดสินใจเลือกจึงเป็นสิ่งที่ยาก การจัดลำดับความสำคัญเป็นกระบวนการที่ช่วยในการตัดสินใจขั้นต้นของการจัดลำดับความสำคัญ คือกำหนดเกณฑ์กลุ่มเป้าหมายควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ เพื่อให้การตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญเป็นที่ยอมรับและสมเหตุสมผลตามสภาพการณ์จริง

8. ความยืดหยุ่นของแผนโปรแกรม (degree of flexibility of planned programs)

ความยืดหยุ่นและความสามารถเปลี่ยนแปลงได้เป็นหลักสำคัญของการวางโปรแกรม การประเมินอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้มีการปรับปรุงทิศทางของโปรแกรมให้สอดคล้องกับสภาพความจริงทั้งในด้านทรัพยากรและปัญหา

9. การได้รับความเห็นชอบเชิงกฎหมายและการสนับสนุนจากอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (legitimation and support with formal and informal power situation)

ในหลายขั้นตอนของกระบวนการวางโปรแกรมที่จำเป็นต้องเกิดการยอมรับและเห็นชอบเชิงกฎหมายและการสนับสนุนจากแหล่งอำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ชุมชนและองค์กรท้องถิ่นมีบทบาทและอำนาจที่จะปฏิเสธหรือยอมรับและสนับสนุนกระบวนการวางโปรแกรมทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มศึกษาสภาพการณ์จนกระทั่งประเมินโปรแกรม ผู้วางโปรแกรมและเจ้าหน้าที่โปรแกรมพึงสังวรในประเด็นนี้ ซึ่งมีความละเอียดอ่อนเป็นอันมาก

10. การเลือกและดำเนินการกิจกรรมการเรียนรู้ (selecting and organizing learning experiences)

ความหมายของการเรียนรู้ที่นิยมกว้างขวางมักสรุปว่า การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พฤติกรรมในความหมายนี้หมายรวมไปถึงการปฏิบัติ การคิดและการรู้สึก กรรมวิธีที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ ผู้วางโปรแกรมต้องตรวจสอบความเชื่อของตนเอง และ

องค์กร สร้างเป็นกรอบความคิด แล้วจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความเชื่อเชิงปรัชญาในการจัดการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้ครบถ้วน

11. การเลือกรูปแบบของกิจกรรมการเรียนรู้ (identify instructional design)

ผู้วางโปรแกรมต้องรับผิดชอบในการเลือกรูปแบบของกิจกรรมการเรียนรู้รวมทั้งเลือกวิธี เทคนิค และเครื่องมือหรืออุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับเนื้อหา รูปแบบของกิจกรรม และผู้เรียน เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ไม่มีวิธี เทคนิคและเครื่องมือใดที่ดี ที่สุด การตัดสินใจเลือกใช้ควรใช้ข้อควรพิจารณาดังนี้ คือ 1. วัตถุประสงค์ของการเรียน 2. ความสนใจและคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้เรียนผู้ใหญ่ 3. ประสบการณ์เดิมของผู้เรียน 4. ความพร้อมของเครื่องมือและทรัพยากร และ 5. ความสนใจความถนัดของผู้วางโปรแกรม ในบางกรณีข้อมูลทั้ง 5 นี้ อาจไม่สามารถหาได้ ผู้วางโปรแกรมอาจต้องตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลเท่าที่มี ที่สำคัญต้องพิจารณาความเชื่อเชิงปรัชญาในการจัดการศึกษาประกอบด้วยเสมอ

12. การใช้ประโยชน์การประชาสัมพันธ์ (utilizing effective promotional priorities)

ในชุมชนและท้องถิ่น มีโปรแกรมจำนวนมากที่แข่งขันกันเพื่อรับการสนับสนุนในทุกด้าน โปรแกรมการศึกษานอกระบบแม้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อชุมชน แต่จำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบอย่างสม่ำเสมอตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นโครงการ

13. การได้รับการสนับสนุนทรัพยากร (obtaining resources necessary to support the program)

บุคคลเป้าหมายของโปรแกรมการศึกษานอกระบบในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ผู้วางโปรแกรมควรเปิดโอกาสให้ผู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจสนับสนุนทรัพยากรดังกล่าว เข้าร่วมในกระบวนการวางโปรแกรมเพื่อความเข้าใจที่ดีและเพิ่มการยอมรับในโปรแกรمدังกล่าว

14. การประเมินประสิทธิภาพ ผลสำเร็จ ผลกระทบ (determining the effectiveness, result, and / or impact)

การประเมินโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เหมาะสม และเชื่อถือได้ เป็นสิ่งที่จำเป็น การประเมินโปรแกรมอย่างเป็นทางการและระบบอาจเป็นเรื่องสิ้นเปลืองและใช้

ทั้งเวลาและแรงงานมาก เช่นเดียวกัน แต่การประเมินอย่างไม่เป็นทางการก็อาจสร้างปัญหาเรื่องความไม่น่าเชื่อถือได้ ดังนั้นเป็นการยากที่ผู้วางโปรแกรมต้องเลือกและตัดสินใจ

15. การประชาสัมพันธ์และรายงานผลของโครงการ (communicating the value of the program to appropriate decision makers)

เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงาน การรายงานผลสำเร็จของโปรแกรมให้ผู้สนับสนุน โปรแกรมทราบเป็นสิ่งที่ต้องกระทำ การรายงานควรแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผลสำเร็จ รวมทั้งความเข้าใจในอุปสรรคและข้อจำกัดของโปรแกรม วิธีการรายงานมีหลากหลาย ตั้งแต่ชนิดอย่างไม่เป็นทางการ จนถึงลักษณะเป็นทางการในรูปผลการประเมินหรือวิจัยเต็มรูปแบบ

ข้อควรพิจารณาในการวางโปรแกรมทั้ง 15 ข้อดังกล่าว จะช่วยเป็นแนวทางในการวางแผนโปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วางโปรแกรมสามารถนำข้อควรพิจารณาไปประกอบวางแผนในทุกขั้นตอนประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมของสภาพการณ์ของโปรแกรม

พอล (Paul and Mclaughlin ,1981 : อ้างถึงใน วัชนันท์ สินสถาพรพงศ์, 2535) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาโปรแกรมการจัดประสบการณ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ

1. การประเมินผู้เรียน (Assessment)
2. การตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์การสอน (Setting Goals and Instructional Objective)
3. การวิเคราะห์ผลงาน (Task Analysis)
4. การเลือกและใช้กลยุทธ์ในการสอนรวมทั้งสื่ออุปกรณ์ (Selection and Use of Instructional Strategies Including Materials)
5. การประเมินผลโปรแกรม (Program Evaluation)

ตอนที่ 3 ความต้องการด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน

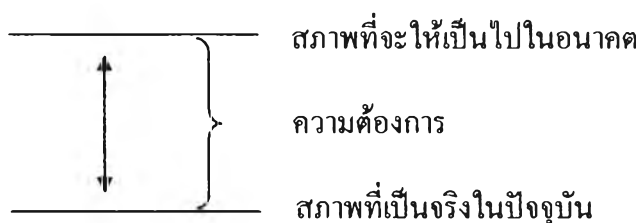
ความหมายของความ ต้องการ

มนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการในชีวิต บางคนมีความต้องการคล้ายคลึงกัน บางคนก็แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของการดำรงอยู่และสถานภาพทางสังคม ความต้องการของมนุษย์เป็นเรื่องที่ซับซ้อนมาก และเป็นความยากลำบากอย่างยิ่งที่การศึกษานอกระบบโรงเรียนจะสามารถตอบสนองได้ผล มีนักวิจัยทางการศึกษาผู้ใหญ่หลายท่านได้พยายามศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่แท้จริง ในที่สุดพบว่ามนุษย์โดยทั่วไป นั้นมีความต้องการที่แท้จริงอยู่ 2 ประการ ประการแรกคือความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองโดยวิธีการตามธรรมชาติ ประการที่สองคือความต้องการที่จะรักษาภาวะการสมดุลทางธรรมชาติของมนุษย์ บ่อยครั้งที่มักพบว่าความต้องการของคนนั้นมักถูกกำหนดโดยสังคม สังคมกำหนดให้มนุษย์ที่อยู่ต่างฐานะกัน มีความต้องการแตกต่างกันและบุคคลโดยทั่วไปแล้วย่อมรู้ว่าตนเองต้องการอะไร นับตั้งแต่ขั้นต่อไปจนถึงอุดมคติของชีวิต ส่วนจะบรรลุถึงความต้องการของตนเองหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับความพยายามและการปฏิบัติตนของแต่ละบุคคล คำว่า "ความต้องการ" จึงได้มีผู้ให้ความหมายของความ ต้องการไว้ดังนี้

เลแกนส์ (Legans, 1964) กล่าวว่า "ความต้องการ" คือความแตกต่างกันระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสภาพที่จะให้เป็นไปในอนาคต "สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน" นั้น หมายถึงสภาพที่เป็นจริงและ "สภาพที่จะให้เป็นไปในอนาคต" หมายถึงสภาพที่พึงประสงค์

บอยล์และแจนส์ (Boyle and Jahns, 1970) กล่าวถึง "ความต้องการ" ว่าเป็นสภาพที่ปรากฏระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่จะให้เป็นไป

ดังนั้น ความต้องการจึงเป็นช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการที่จะให้เป็นไปในอนาคต ดังแผนภาพ



แมกนีล (McNeil, 1977) ได้ให้ความหมายของความต้องการ (Need) ว่า หมายถึง สภาพการณ์ที่มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรม หรือเจตคติของผู้เรียนในสถานะที่ยอมรับกับสถานะที่ได้จากการสังเกต

คิตต์ (Kidd, 1978) ได้เน้นถึงความต้องการของผู้ใหญ่ โดยกล่าวว่า ผู้ใหญ่มีความต้องการต่างๆ คือ ความต้องการด้านสุขภาพ ความต้องการด้านครอบครัวและความสัมพันธ์ในครอบครัว ความต้องการเป็นผู้บริโภคและการยังชีพ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับสังคม ความต้องการมีอาชีพ ความต้องการมีความบันเทิง และความต้องการที่จะมีสิ่งยึดเหนี่ยวทางใจ

คอฟแมน และอิงลิช (Kaufman and English, 1979) ได้ให้ความหมายของความ ต้องการ (Need) ว่า หมายถึง ช่องว่าง (Gap) ระหว่างผลผลิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับผลผลิตที่เร าต้องการ โดยนำช่องว่างที่ได้รับมาจัดลำดับความสำคัญแล้วเลือกเอาสิ่งสำคัญที่สุดเป็นความ ต้องการที่จะกระทำก่อน

บูน (Boone, 1992) ได้กล่าวถึงเรื่องความต้องการและปัญหาของผู้เข้าโปรแกรม ว่า หมายถึง สภาพความไม่สมดุลระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงของบุคคลกับสภาพที่เขาต้องการจะ เป็น

โมนีต (Monette, 1977 อ้างถึง Boyle, 1981) ได้ให้ความหมายของความ ต้องการว่าเป็นสภาพที่ไม่พอเพียงในตัวบุคคลและกลายเป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลมีพฤติกรรม ความต้องการสนองตอบภาวะที่ไม่พอเพียงนั้นๆ ความต้องการดังกล่าวสังเกตไม่ได้ และอาจ เรียกว่าเป็นสภาพทางชีวจิตวิทยา (Biopsychological)

สตฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam and others, 1985) ได้ให้คำนิยามว่า "Need" คือบางสิ่งบางอย่างที่จำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนอง ภายใต้เหตุผลความจำเป็นที่ชัดเจน

โดยสรุปแล้ว ความต้องการ (Need) คือการขาดในบางสิ่งบางอย่าง ขาดในสิ่ง หนึ่งสิ่งใดก็ตามที่บุคคลจำเป็น ประารถนาหรือหวังประโยชน์ในสิ่งนั้น คงไม่มีบุคคลใดที่ไม่เคย ต้องการสิ่งใด มนุษย์เป็นบุคคลที่มีความต้องการอยู่ในตัวของตัวเอง และได้ใช้ความพยายามและ แสวงหาสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตน

โนลส์ (Knowles, 1971 อ้างจาก ไสภัญญา เกื้อกุล : 2541) แบ่งความต้องการ เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการทางการเจริญเติบโต ความปลอดภัยประสบการณ์ใหม่ๆ ความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

2. ความต้องการด้านการศึกษา หมายถึง ความต้องการเรียนรู้เพื่อให้ตนเอง สถาบันหรือองค์กรดีขึ้น หรือเพื่อให้สังคมของเราดีขึ้น ความต้องการชนิดนี้เป็นช่องว่างระหว่างระดับสมรรถภาพของบุคคลในปัจจุบัน กับระดับสมรรถภาพที่สูงกว่า ตามสภาพโดยสรุปแล้ว ความต้องการทางด้านการศึกษา เป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่ตัวบุคคล ระดับความรู้ ความสามารถของบุคคลในปัจจุบันกับความปรารถนาที่ต้องการให้มีขึ้นในอนาคต หรืออาจหมายถึงช่องว่างระหว่างระดับความรู้ ความสามารถของบุคคลในปัจจุบันกับความปรารถนาที่อยากจะให้มีขึ้นในอนาคต

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1987) ได้กล่าวถึงแรงผลักดันและแรงจูงใจว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมความต้องการพื้นฐาน ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีรวิทยา เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการขั้นแรกของร่างกาย ซึ่งร่างกายมีความต้องการและขาดไม่ได้ เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ การพักผ่อน

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ทางร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่ต้องได้รับการปกป้อง คุ้มครอง ตั้งแต่ทารกถึงวัยชรา รวมทั้งความต้องการในการมีงานทำในวัยแรงงานด้วย

3. ความต้องการความรัก และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นความต้องการยอมรับในสังคม เป็นที่รัก มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ถ้าขาดจะรู้สึกเหงา เศร้าหมอง โดดเดี่ยว รู้สึกว่าชีวิตไม่สมบูรณ์

4. ความต้องการมีคุณค่าในด้านชื่อเสียงและเกียรติยศ เป็นที่ยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น เห็นว่าตนมีคุณค่า มีความสามารถ ถ้าขาด จะขาดความมั่นคงในใจตนเอง เกิดความก้าวร้าว และมองโลกในแง่ร้าย

5. ความต้องการรู้จักศักยภาพของตนเอง เป็นความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจสภาพที่แท้จริงของตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ได้แก่ รู้จักอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม จุดเด่น ในทางที่ดี และจุดด้อยของตนเอง เพื่อให้ตนเองกล้าคิดตัดสินใจ เลือกรับการดำเนินชีวิตของตนเอง

ความต้องการทั้ง 5 ชั้นนี้มาสโลว์เชื่อว่า เป็นกระบวนการของการพัฒนาศักยภาพของคนที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต และจะเริ่มจากชั้นที่ 1 ซึ่งเป็นพื้นฐานขั้นแรกสำหรับการตอบสนองความต้องการ โดยขึ้นอยู่กับความพอใจของคนนั้นๆ

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2525: 14) อ่างแนวความคิดของ Knowles โดยแบ่งความต้องการของคนออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความต้องการทางด้านพื้นฐาน (Basic Need) ซึ่งได้แก่
 - 1.1 ความต้องการทางกายภาพ (Physical Need)
 - 1.2 ความต้องการในการเจริญงอกงาม (Growth Need)
 - 1.3 ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ (Need for new Experience)
 - 1.4 ความต้องการด้านความรักความพอใจ (Need for Affection)
 - 1.5 ความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัย (Need for Security)
 - 1.6 ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ (Need for Recognition)

2. ความต้องการทางการศึกษา (Education Needs) ซึ่งหมายถึงช่องว่างระดับความรู้ ความสามารถของบุคคลในปัจจุบันกับความปรารถนาอยากให้มีในอนาคต

UNESCO ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคล ที่จะนำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาโปรแกรมว่าสามารถจำแนกได้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะต่างไปตามความต้องการพื้นฐาน ความสนใจและค่านิยมของบุคคลแต่ละคน ระดับของบุคคลในแต่ละกลุ่มและแต่ละองค์กร เพราะประสบการณ์ในการทำงานและทักษะความสามารถที่แต่ละบุคคลสะสมมานั้นมีความแตกต่างกัน จึงมีความต้องการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในบางกรณี

2. ความต้องการขององค์กร มีอยู่ 4 ประการ คือ
 - 2.1 นโยบายที่องค์กรใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 นโยบายในอนาคตขององค์กร

2.3 นโยบายในอนาคตขององค์กรเกี่ยวกับช่องว่างระหว่างนโยบายและแผนงานในอนาคตกับสภาพปัจจุบัน

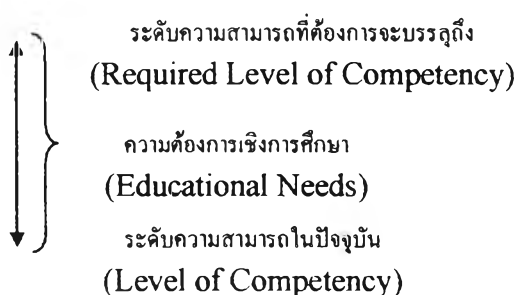
2.4 การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงการศึกษาขององค์กร

3. ความต้องการเชิงการศึกษาหมายความว่า เป็นช่องว่างระหว่างระดับความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือเจตคติ ที่บุคคลมีอยู่ในสภาพปัจจุบันกับระดับความรู้ ทักษะ ความสามารถหรือเจตคติ ที่บุคคลหรือองค์กรคาดหวังว่าควรมี

โนลส์ (Knowles, 1980) ได้เสนอความต้องการเชิงการศึกษาของผู้ใหญ่ โดยให้ความหมายของความต้องการเชิงการศึกษาว่า หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่บุคคลควรจะได้เรียนรู้ เพื่อประโยชน์ ต่อตนเอง ต่อองค์กรและสังคม ความต้องการเชิงการศึกษาที่แท้จริง คือช่องว่างระหว่างระดับความรู้ความสามารถของบุคคลแต่ละคนที่มีอยู่ในสภาพปัจจุบันกับระดับความสามารถในระดับที่สูงขึ้น ที่องค์กรคาดหวังว่าบุคคลนั้นควรมี

ความต้องการเชิงการศึกษา ถ้าหากบุคคลแต่ละคนมีความสามารถที่จะวิเคราะห์ แยกแยะและทำให้เฉพาะเจาะจงได้ เพื่อทำความเข้าใจแก่ตัวเองได้แล้ว จะยังมีแรงกระตุ้นที่จะเรียนรู้ ถ้าหากความต้องการของบุคคล องค์กร และสังคม สอดคล้องกัน การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพก็จะเกิดขึ้น

แผนภูมิแสดงความต้องการเชิงการศึกษาของ Maslow S. Knowles (1980)



ในเอกสารและหนังสือเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีการอธิบายและจำแนกความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือผู้เข้าโปรแกรม ออกเป็น

1. ความต้องการที่ผู้อื่นกำหนดให้ คือ ความต้องการที่ถูกกำหนดขึ้นจากบุคคลอื่นภายนอกชุมชน เช่น ผู้วิจัย เจ้าหน้าที่ ผู้ทรงคุณวุฒิ นโยบาย แต่ไม่ใช่ตัวผู้เรียนหรือประชาชน

2. ความต้องการที่บุคคลรู้สึก คือ ความต้องการที่บุคคลหรือกลุ่มมีความรู้สึกว่าจะต้องการอยากได้

3. ความต้องการที่แท้จริง

การวิเคราะห์และประเมินความต้องการ

ทางการศึกษานอกโรงเรียน สามารถจำแนกได้เป็น การวิเคราะห์แบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

1. การวิเคราะห์และประเมินความต้องการแบบเป็นทางการ ส่วนมากจะใช้ในการศึกษาวิจัย รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นทางการ ซึ่งวิธีการหรือเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลนั้น สามารถใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล เช่น การใช้แบบสอบถามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การสัมภาษณ์ การใช้เทคนิคเดลฟาย การสำรวจชุมชนด้วยการวิจัยแบบมีส่วนร่วม

2. การวิเคราะห์และประเมินความต้องการแบบไม่เป็นทางการ ส่วนมากจะใช้ในการพัฒนาโปรแกรมที่องค์กรจัดการอบรม มีนโยบายหรือกำหนดเป้าหมายองค์กรไว้แล้ว และมีบางเรื่องที่ต้องการให้กลุ่มเป้าหมายเสนอความต้องการและปัญหาในงาน ซึ่งวิธีการที่ใช้ เช่น การสนทนากลุ่ม หรือสนทนาเป็นรายบุคคลกับผู้ที่เป็กลุ่มเป้าหมาย การสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มหรือชุมชนเกี่ยวกับปัญหาในชุมชน และการดูผลการลงทะเบียนเรียนโปรแกรมต่างๆ ว่าโปรแกรมใดมีการลงทะเบียนมาก โปรแกรมใดมีการลงทะเบียนน้อย

การประมาณความต้องการนั้น กลุ่มเป้าหมายและผู้วางโครงการควรมีบทบาทร่วมกัน เนื่องจากค่านิยมมีอิทธิพลสูงเป็นอย่างมากต่อการกำหนดความต้องการ ดังนั้น ผู้วางโครงการต้องตระหนักในค่านิยมของตนเอง นอกจากนั้นแล้ว ควรเปิดโอกาสให้บุคคลเป้าหมายและผู้เกี่ยวข้องทราบชัดเจนด้วย ในขณะเดียวกัน ก็ใช้ประโยชน์จากค่านิยมของบุคคลเป้าหมายให้มากที่สุดในการกำหนดความต้องการ บอยเออล์ (Boyle, 1981) เสนอแนะให้การตัดสินใจขั้นสุดท้าย ในการกำหนดความต้องการเป็นไปตามกรอบค่านิยมของผู้วางโครงการ โดยเหตุผลที่เชื่อว่า เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนักศึกษานอกกระบบในการปรับ ขยายกรอบพื้นฐานในการเลือกยึดถือค่านิยมของทั้งผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

การศึกษาความต้องการ สามารถศึกษาสภาพการณ์ที่ไม่สอดคล้องดังกล่าว่าข้างต้น อันเป็นสิ่งนำมาซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นและจะต้องหาทางแก้ไข เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ในทางที่ดีขึ้นได้นวิธีการประเมินความต้องการ คอฟแมน และ อิงลิช ในทรรศนะว่า การประเมินความต้องการเป็นกระบวนการประเมินช่องว่าง ระหว่างผลผลิตที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบันกับผลผลิตที่เราต้องการ และจัดช่องว่าง ตามลำดับความสำคัญ เลือกเอาสิ่งที่มีความสำคัญไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา หรือสนองความต้องการเหล่านั้น

คอฟแมน และอิงลิช (Kaufman and English, 1979) ได้เสนอการวางแผนอย่างละเอียดในการหาความต้องการประกอบด้วยขั้นตอนทั่วไป 14 ขั้นตอน ดังนี้

1. วางแผนเพื่อที่จะทำแผน กำหนดวิธีและจุดประสงค์การเตรียมการ ซึ่งรวมไปถึงกำหนดเวลา แหล่งวิทยากร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง
2. ที่มาของจุดหมาย ขอร้องผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดผลผลิตทางการศึกษาว่าเป็นที่น่าพอใจหรือไม่
3. ความสมบูรณ์ของจุดหมาย หากความเชื่อมั่นโดยถามนักศึกษาและที่ไม่ใช่ นักศึกษาว่าจุดหมายเหมาะสมหรือไม่
4. การจัดลำดับความสำคัญของจุดหมาย สุ่มประชากรที่มีนักเรียน นักศึกษาว่าจุดมุ่งหมายเหมาะสมหรือไม่
5. ติความจุดหมาย ข้อความของจุดหมาย ต้องเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่วัดได้
6. ความสมบูรณ์เชื่อมั่นของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมต้องถูกต้องและเฉพาะเจาะจง
7. จัดลำดับของจุดหมายอีกครั้งหนึ่ง พิจารณาจุดมุ่งหมายจากผลการสุ่มอีกครั้ง ส่วนขั้นที่3 จะทำอีกครั้งก็ได้ถ้าต้องการ
8. กำหนดข้อมูลนำเข้าไปในจุดหมาย กำหนดจุดประสงค์ในอนาคตใช้เทคนิคเดลฟาย โดยการกำหนดทิศทางในอนาคต เพื่อนำไปใช้แยกแยะทำให้จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ได้มาจากจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
9. จัดจุดหมายอีกครั้ง โดยใช้งานวิจัยและการศึกษาวิธีการทำนายได้ เช่น เทคนิคเดลฟาย

10. เลือกเครื่องมือทดสอบหรือเทคนิคเพื่อใช้การประเมิน เครื่องมือที่ใช้ต้องระบุแน่ชัดถึงระดับความสามารถของผู้เรียน บอกได้ว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

11. เปรียบเทียบข้อมูล นำข้อมูลที่รวบรวมเข้าตาราง แผนภูมิ กราฟฯ คอพแมน และอิงลิชซีให้เห็นว่าการประเมินความต้องการเป็นกระบวนการเสนอให้เห็นช่องว่างที่ชัดเจนหรือความแตกต่างหรือว่าเกณฑ์ทั้ง 2 ชุดข้อมูล สภาพ และผลที่ต้องการในอนาคต และข้อมูลที่เป็นอยู่ในการเสนอข้อมูลนั้น ข้อมูลที่มีรายละเอียดมากที่สุดจะถูกแบ่งจัดกลุ่มเพื่อนพิจารณาขั้นสุดท้าย

12. เขียนข้อความตามต้องการ

13. จัดลำดับข้อความสำคัญของจุดหมาย โดยใช้ระดับความแตกต่างระหว่างผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ต้องการกับที่เป็นจริง

14. เขียนข้อความที่เป็นความต้องการ ซึ่งเป็นขั้นสิ้นสุดของการประเมินความต้องการ

สุวิมล ว่องวานิช (2531) ได้เสนอแนวในการประเมินความต้องการ โดยมีขั้นตอนความต้องการดังนี้

1. พยายามกำหนดสิ่งที่มุ่งหวัง
2. พยายามวัดสถานการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน
3. หาความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1,2
4. ศึกษาสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้เกิดความแตกต่าง(ปัญหาในข้อ 3)
5. จัดลำดับความสำคัญของปัญหา

จากที่นักการศึกษาได้เสนอแนวในการประเมินความต้องการดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ดังนี้

1. วางแผนเพื่อที่จะกำหนดวิธีการและจุดประสงค์ของการประเมิน รวมทั้งการกำหนดแหล่งทรัพยากรต่างๆ เช่น งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ และจุดประสงค์ของการประเมินนั้นควรคำนึงถึง การวัดสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

2. เลือกเครื่องมือทดสอบหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินให้สอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์

3. รวบรวมข้อมูลและเรียงลำดับความต้องการ

ในการศึกษาเรื่องความต้องการและแนวทางการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน
สำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตสิ่งสิ่งพิมพ์นั้น ได้มีการศึกษาลักษณะและแนวทางการ
จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และจากงานวิจัยที่มีผู้นำเสนอการจัดการ
เรียนการสอนไว้ ดังนี้ คือ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน สภาพแวดล้อม และด้าน
การวัดและประเมินผล ดังนี้

บราวน์ และคณะ (Brown,1977) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนประกอบด้วย
กระบวนการต่างๆ โดยที่เน้นการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน โดยการพิจารณา
ถึงแนวทางและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อที่ผู้สอนจะได้จัดการเรียนการสอนให้
สอดคล้องกับความต้องการ ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ซึ่ง บราวน์และคณะได้
กำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนไว้ 7 ขั้นตอนดังนี้

1. วัตถุประสงค์และเนื้อหา
2. การจัดประสบการณ์การเรียนการสอน
3. การจัดรูปแบบการเรียนการสอน
4. บุคลากร
5. วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ
6. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
7. การประเมินผลการปรับปรุง

การจัดการเรียนการสอนควรจะต้องประกอบด้วยด้านต่างๆ 5 ด้าน ซึ่งได้มาจากการ
สังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมา

1. หลักสูตร
2. กิจกรรมการเรียนการสอน

3. สื่อการสอน
4. สภาพแวดล้อม
5. การวัดประเมินผล

รายละเอียดที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทั้ง 5 ประการดังกล่าวข้างต้นมีดังนี้

หลักสูตร

หลักสูตรถือได้ว่าเป็นแม่บทและหัวใจของการศึกษา เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางอันที่จะให้ผู้เรียนหรือคนในสังคมนั้นเปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบใด หรือเป็นคนที่มึลักษณะอย่างไร หลักสูตรจะแปลความมุ่งหมายของการศึกษาออกเป็นภาคปฏิบัติ สำหรับครูและนักเรียนจะได้ใช้ในการเรียนการสอนต่อไป หลักสูตรจะบอกถึงความมุ่งหมายของรายวิชาที่กำหนดไว้ให้นักเรียน รวมทั้งเนื้อหาและประสบการณ์ที่สมควรจัดในแต่ละวิชา ได้มีนักการศึกษาหลายๆท่านได้ให้คำจำกัดความของคำว่าหลักสูตรไว้ดังนี้

ภิญโญ สารธ(2536) ได้ให้ความหมายว่า หลักสูตรหมายถึง บรรดาประสบการณ์ต่างๆที่โรงเรียนจัดให้แก่นักเรียนตามระดับชั้นความต้องการ ความสนใจ ตามวัยของนักเรียนและตามความต้องการของสังคม รวมทั้งประสบการณ์ที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนตามปกติในโรงเรียน

คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good, 1973) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่ามีอยู่ 3 ประการ คือ

1. หลักสูตร คือ เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบ ให้ผู้เรียนได้ศึกษาเพื่อให้จบชั้น หรือประกาศนียบัตร ในหมวดวิชาที่สำคัญ เช่น หลักสูตร สังคมศึกษา หลักสูตรพลานามัย หลักสูตรศิลปศึกษา
2. หลักสูตร คือ คำโครงทั่วไปของเนื้อหา หรือสิ่งเฉพาะที่จะต้องสอน ซึ่งโรงเรียนจัดชั้นแก่เด็ก เพื่อให้เด็กมีความรู้จนจบชั้น หรือได้รับประกาศนียบัตรเพื่อให้สามารถได้เรียนต่อในทางอาชีพต่อไป ความหมายในชั้นตอนนี้หมายถึง หลักสูตรทั้งฉบับรวมทุกวิชาเข้าด้วยกัน

3. หลักสูตร คือกลุ่มวิชา และการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งนักเรียนได้เล่าเรียนภายใต้การแนะนำของโรงเรียนหรือสถานศึกษา ความหมายข้อนี้หมายถึง หลักสูตรทั้งฉบับที่ประกอบด้วยเนื้อหาส่วนหนึ่งและการจัดประสบการณ์ให้อีกส่วนหนึ่ง

สมิตร คุณานุกร(2538) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หมายถึงโครงการประมวลความรู้ และประสบการณ์ทั้งหลายที่โรงเรียนจัดให้กับนักเรียน ไม่ว่าจะเรียนภายในหรือภายนอกโรงเรียนก็ตาม เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทั้งหมดที่ทางโรงเรียน หรือสถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เพื่อพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ปรารถนา สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและผู้เรียน

กิจกรรมการเรียนการสอน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถือว่าเป็นหัวใจของการศึกษา เพราะเป็นวิถีทางที่จะนำนักเรียนไปสู่จุดประสงค์ของการเรียนการสอน ซึ่งกิจกรรมนั้นมีมากมายซึ่งครูจำเป็นต้องทำการศึกษาและจัดขึ้นให้เหมาะสมกับการสอน เพื่อเสริมสร้างทักษะ ประสบการณ์ และเจตคติที่ดีให้เกิดแก่ผู้เรียน ดังนี้

ไชยยศ เรืองสุวรรณ(2537) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
2. ควรคำนึงถึงเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนและประสบการณ์เดิมของผู้เรียน
3. ต้องเป็นกิจกรรมที่พัฒนาผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย
4. ควรเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติ
5. ควรเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาเหมาะสม
6. ควรเป็นกิจกรรมที่มีหลายรูปแบบ
7. ควรเป็นกิจกรรมที่ผู้สอนสามารถประเมินผลการปฏิบัติได้

ดังนี้

รัตนา พุ่มไพศาล(2533) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนการสอนไว้

การจัดระบบหรือกระบวนการเรียนการสอนเป็นการกำหนดขั้นตอนการสอน ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การจัดเตรียมทรัพยากรและการวางแผนการสอน
2. การเลือกวิธีการและสื่อการสอน
3. การดำเนินการสอน
4. การประเมินผลการสอน รวมทั้งการประเมินผลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุง

นอกจากนี้สุมน อมรวิวัฒน์และสมพงษ์ จิตระดับ(2536) ได้กล่าวถึงลักษณะกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีไว้ ดังนี้

1. ควรเป็นไปเพื่อพัฒนาความเจริญทุกด้านให้แก่ผู้เรียน
2. ควรเร้าให้ผู้เรียนได้แสดงออกและมีส่วนร่วม
3. ควรให้โอกาสแสดงความสามารถ
4. ควรฝึกวิธีการแสวงหาความรู้และวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองของนักเรียน
5. ควรมีบรรยากาศที่รื่นรมย์ สนุกสนาน และเป็นกันเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นั้น เป็นลักษณะกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์และมีส่วนร่วมในการแสดงออก ซึ่งจะเป็นการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สื่อการสอน

สื่อการเรียนการสอนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ นักเรียนได้เร็วขึ้น และมีความเข้าใจ ทำให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่ง นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วาสนา ชาวหา(2536) กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่เป็นตัวกลาง หรือพาหนะนำความรู้ไปสู่ผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นอย่างดี

กิดานันท์ มลิทอง(2533) ได้สรุปความหมายของสื่อการสอน ว่า หมายถึงตัวกลาง ที่ช่วยแนะนำและถ่ายทอดความรู้จากครูผู้สอนหรือจากแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ไชยยศ เรืองสุวรรณ(2535) ได้กล่าวว่า สื่อการสอนหมายถึง สิ่งต่างๆที่ผู้สอนและ ผู้เรียนนำมาใช้ในระบบการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง วิธีการ ต่างๆ หรือสื่อประเภทวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ผู้สอนสามารถนำมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอนใน เรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งสื่อสามารถ จำแนกออกได้เป็น

1. สื่อประเภทวัสดุได้แก่ สื่อเล็กที่ทำหน้าที่เก็บความรู้ในลักษณะของภาพ เสียง และอักษรในรูปแบบต่างๆ ที่ผู้เรียนสามารถใช้เป็นแหล่งหาประสบการณ์หรือศึกษาได้อย่างแท้จริง และกว้างขวาง สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 วัสดุที่เสนอความรู้ได้จากตัวมันเอง ได้แก่ หนังสือเรียนหรือตำราต่างๆ ของจริง หุ่นจำลอง รูปภาพ แผนภูมิ

1.2 วัสดุที่ต้องอาศัยสื่อประเภทเครื่องกล เป็นตัวนำเสนอความรู้ ได้แก่ फिल्म ภาพยนตร์ แผ่นสไลด์ फिल्मสตริป รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์

2. สื่อประเภทเครื่องมือ หรือ สื่อทัศนอุปกรณ์ ได้แก่ สื่อใหญ่ที่เป็นตัวกลางหรือทางผ่านของความรู้ที่จะถ่ายทอดไปยังครูและนักเรียน สื่อประเภทนี้ในตัวของมันเองไม่มีความหมายถ้าไม่มีความรู้ในรูปแบบต่างๆมาป้อนผ่านเครื่องกลไกเหล่านี้ ดังนั้น สื่อประเภทนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยสื่อประเภทวัสดุ ได้แก่ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องเล่นแผ่นเสียง เครื่องรับวิทยุ เป็นต้น

3. สื่อประเภทเทคนิคและวิธีการต่างๆ ได้แก่ ประสบการณ์ต่างๆ เช่น การสาธิต การแสดงบทบาท การแสดงละครหุ่น เป็นต้น

ในการจัดการเรียนการสอนสามารถนั้นสื่อถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสื่อทำให้การเรียนการสอนบรรลุตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ การเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์การสอนนั้นต้องเลือกให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา อีกทั้งต้องเหมาะสมกับผู้เรียนอีกด้วย ซึ่งสื่อที่ดีจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีด้วย

สภาพแวดล้อม

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอน ข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลจะนำไปใช้วินิจฉัยผู้เรียน ให้ครูนำไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ถูกต้องกับความเป็นจริง และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆที่เกิดขึ้น

การวัดและประเมินผล จะประกอบด้วย 2 คำ คือ การวัด และการประเมินผล ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของทั้งสองคำไว้ดังนี้

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์(2525) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ว่า เป็นการศึกษาค้นคว้าหรือตรวจสอบโครงการในระหว่างโครงการกำลังดำเนินอยู่ หรือภายหลังจากที่โครงการได้สำเร็จเสร็จสิ้นไปแล้ว การประเมินยังอาจจะแบ่งออกเป็นลักษณะต่างๆได้หลายประการ เช่น การรายงานผล การกำกับดูแล การตรวจสอบและการติดตามผล

ครอนบาค(Cronbach) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า หมายถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปสู่การจัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ (อ้างถึงใน อาชีพญา รัตนอุบล, 2547)

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์(2530) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบ หรือคำถามที่ว่า นโยบาย แผนงาน โครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นหรือไม่ระดับใด

เสริม ทศศรี(2536) ได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า "การประเมินผล หมายถึง กระบวนการตัดสิน ตีราคา ลงสรุป หรือหาคุณค่าของคุณลักษณะ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัด มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์และการใช้วิจารณ์ญาณประกอบการพิจารณา"

ภัทรา นิคมานท์(2538) ได้ให้ความหมายของคำว่าประเมินผล ว่า หมายถึงการนำเอาข้อมูลทั้งหลายที่ได้จากการวัดมาใช้ในการตัดสินใจประเมินค่าตีราคา และสรุปโดนการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

อาจกล่าวโดยสรุปว่า การวัดและการประเมินผล ถือเป็นวิธีการหนึ่งที่คุณสอนนำมาใช้ตัดสินใจว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งมีอยู่หลายวิธี ผู้สอนจึงมีหน้าที่สำคัญในการศึกษาวิธีการอย่างละเอียด เพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหา และเหมาะสมกับตัวผู้เรียนด้วย

ตอนที่ 4 การศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถานประกอบการ

การศึกษาในสถานประกอบการ หรือการเรียนรู้ ณ ที่ทำงานของบุคคล นับเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบที่จำเป็นและถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติ และเป็นปัจเจกบุคคล สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสนองความต้องการของบุคคลในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ และพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลไปพร้อมๆกัน การเรียนรู้ในสถานประกอบการครอบคลุมถึงการฝึกอบรมทักษะใหม่ๆ ไปเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งผลจากการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการจ้างงานด้วย ซึ่งในการพัฒนาพนักงานในสถานประกอบการให้มีคุณลักษณะของคนที่มีความรอบรู้นี้ เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้รับผิดชอบสามารถส่งเสริมหรือสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานเพื่อให้คนเหล่านี้พัฒนาเป็นพนักงานที่มีความรอบรู้โดยยึดหลักการดังต่อไปนี้ (Verespej , 1999)

1. มีความปรารถนาให้พนักงานทุกคนต้องการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. พยายามรวมกลุ่มพนักงานที่มีความสามารถเข้าด้วยกันในแต่ละระดับของกลุ่มพนักงาน
3. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ส่งเสริมสร้างพลังให้พนักงานปฏิบัติงาน ผลิตผลงานให้มากขึ้น

แนวความคิดการส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการของต่างประเทศ

จากรายงานฉบับแรกของคณะกรรมการที่ปรึกษาแห่งชาติ ว่าด้วยเรื่องการศึกษา ต่อเนื่องและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของสหราชอาณาจักร ได้กล่าวถึงแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการโดยตอบสนองความต้องการและความสนใจอันหลากหลายของผู้เกี่ยวข้องและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ควรให้การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างกว้างๆ 3 เรื่อง คือ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543:122)

1. จัดทำหลักสูตร การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตของแรงงานที่ประกอบการอาชีพนั้นๆ

2. จัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ ทักษะที่ถ่ายโยงกันได้ ในหน้าที่ต่างๆกัน เพื่อสร้างสรรค์แรงงานที่มีความยืดหยุ่นกว่าเดิมและสอดคล้องกับธรรมชาติของงานที่เปลี่ยนแปลงไป หรือความต้องการของลูกค้าหรือของนายจ้างก็ได้ในระยะเวลาสั้นๆ

3. ควรจัดร่างหลักสูตรการเรียนรู้ที่เน้นพัฒนาการส่วนบุคคล เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปรับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยไม่ต้องจำกัดความก้าวหน้าของตนไว้กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

สำหรับประเทศไทยนั้นการเรียนรู้ในสถานประกอบการเป็นลักษณะของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กร มีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่ประเมินและรับรองมาตรฐานทักษะแรงงาน มีความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์และเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในสถานที่ทำงาน มีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการศึกษากับเจ้าของโรงงานเพื่อเปิดชั้นเรียนในสถานประกอบการ และในปัจจุบันมีบริษัทเอกชนบางแห่งได้นำแนวคิดเรื่องของ องค์กรเรียนรู้ มาใช้ในการบริหารงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและพัฒนาการเรียนรู้ของคนในองค์กร

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมชัย วรานุกุลรักษ์ (2545) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาระบบการจัดศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการซึ่งพบว่าระบบการจัดศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการประกอบด้วย องค์ประกอบการดำเนินงานที่สัมพันธ์ต่อกัน คือ การวิเคราะห์ความต้องการในการจัดศูนย์การเรียนรู้ การจัดการทรัพยากรความรู้ การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ การสื่อสารประสานงานและให้บริการผู้เรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ การติดตามผลการดำเนินงาน การรายงานผลและเชื่อมโยงการเรียนรู้ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีรูปแบบการดำเนินงานที่สถานประกอบการนำมาใช้เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายในการเรียนรู้รวมทั้งผลจากการนำระบบไปใช้ในสถานประกอบการได้ พบว่า พนักงานเกิดการเรียนรู้ มีความพึงพอใจและเห็นถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ด้วยตนเองจากศูนย์การเรียนรู้ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้คือนโยบายของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้พัฒนาตนเอง พนักงานมีแรงจูงใจและแสดงพฤติกรรมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน บุคลากรของหน่วยงานศูนย์การเรียนรู้ที่มีความสามารถ รวมทั้งมีเครือข่ายแหล่งทรัพยากรความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

สมพร ใจฟุ้ง (2521) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารโครงการโรงเรียนในโรงงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำคัญของโครงการโรงเรียนในโรงงานที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองการปกครองของประเทศ ศึกษาถึงวิธีการบริหารโครงการโรงเรียนในโรงงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคข้อขัดข้องในการบริหารโครงการฯ ศึกษาถึงผลกระทบที่มีต่อนายจ้างและกิจการของนายจ้าง ตลอดจนการแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากการเปิดโอกาสให้ผู้ใช้งานได้รับการศึกษาสูงขึ้น และศึกษาถึงผลกระทบที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สถานภาพในการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวของผู้ใช้งาน เนื่องจากการที่ผู้ใช้งานได้รับการศึกษาสูงขึ้น โดยศึกษาจากผู้ใช้งานที่กำลังเรียนในโรงเรียนในโรงงาน ระดับที่ 3,4 และ 5 โรงเรียนจากครูใหญ่ ครูผู้สอน และนายจ้างของโรงงานที่มีโรงเรียนทั้ง 5 แห่ง รวม 354 คน จากการศึกษาพบว่า การบริหารโครงการโรงเรียนในโรงงานที่ประสบผลสำเร็จด้วยดีนั้น เป็นเพราะได้มีการติดต่อประสานงานแบบไม่เป็นทางการเป็นส่วนมาก การวางแผนงานเป็นไปอย่างกว้างๆ ใช้กระบวนการบริหารแบบง่ายๆ และไม่ซับซ้อน แต่ก็มีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นหลายด้าน เช่น นายจ้างยังขาดความเอาใจใส่ สนับสนุนโรงเรียนอย่างจริงจัง นักศึกษาซึ่งเป็นผู้ใช้ แรงงานมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ทำให้การเรียนไม่ต่อเนื่องกัน เกิดความย่อถอยก่อนจะเรียนจบหลักสูตร สถานที่เรียนสภาพของห้องเรียนที่ใช้เรียนยังไม่เหมาะสม หลักสูตรที่ใช้เรียนไม่เหมาะสมที่จะใช้สอนผู้ใช้

แรงงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาสรุปได้ว่าผู้ที่ผู้ใช้แรงงานได้รับการศึกษาสูงขึ้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัวมีสภาพดีขึ้นด้วย และการเปิดโรงเรียนในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นการช่วยลดปัญหาขัดแย้งทางด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและผู้ใช้แรงงานได้ส่วนหนึ่งด้วย ดังนั้นโรงเรียนในโรงงานที่ตั้งขึ้นนี้เป็นประโยชน์ทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ระบบเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติโดยรวม

สุภาพร จันทรเจริญ (2521:1-3,10-11) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของสหภาพแรงงานในการให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงาน ศึกษาเฉพาะสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานในประเทศ ศึกษาบทบาทของเขตการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการจัด ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการจัดศึกษา วิเคราะห์ผลของการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานต่อการแรงงานสัมพันธ์ ว่ามีส่วนในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและผู้ใช้แรงงานหรือไม่เพียงใด พบว่าการที่สหภาพแรงงานยังไม่มี ความเข้มแข็งพอทั้งด้านรายได้และจำนวนสมาชิกย่อมเป็นอุปสรรคในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงาน สำหรับกิจกรรมด้านการศึกษาที่สหภาพแรงงานจัดนั้น ส่วนใหญ่ยังไม่มีระบบและไม่มีแนวทางที่แน่นอน ประเภทการศึกษาที่จัดก็เป็นประเภทการศึกษาอบรมทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยสหภาพจัดเองบ้างหรือไม่ก็ไปร่วมกับหน่วยงานภายนอกบ้าง สหภาพแรงงานยังต้องอาศัยการสนับสนุนทางการเงินจากหน่วยงานต่างๆ เป็นส่วนใหญ่ ปัญหาอุปสรรคที่พบนอกเหนือจากเรื่องทุนทรัพย์แล้วยังเป็นเรื่องข้อจำกัดของเวลา เนื่องจากนายจ้างไม่อนุญาตให้ไปศึกษาอบรมโดยไม่มีถือเป็นวันลา ปัญหาการไม่มีสถานที่อบรม นอกจากนี้ยังพบว่าการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานจะมีผลให้มีการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการดีขึ้นมาก

อัญมณี บุรณกานนท์ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาในระบบของลูกจ้างไทย พบว่ารูปแบบของการศึกษาที่ผู้ใช้แรงงานต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดอบรมในชั้นเรียน มีวิทยากรเป็นอันดับหนึ่ง (ร้อยละ 31.95) อันดับสองคือ จัดให้มีหนังสือสำหรับอ่านเอง (ร้อยละ 16.92) อันดับสามคือ การจัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (ร้อยละ 14.10) อันดับสี่คือ จัดกลุ่มพูดคุยกันเอง (ร้อยละ 11.84) อันดับห้าคือ การจัดทำประกาศสำหรับนักศึกษาเอง (ร้อยละ 9.40) นอกจากนั้นมีการเสนอจัดทำชุดความรู้แบบเบ็ดเสร็จ (ร้อยละ 6.39) มีการจัดการศึกษาทางวิทยุ และโทรทัศน์ (ร้อยละ 6.20) และแนวคิดของลูกจ้างต่อการศึกษานอกระบบนั้น ลูกจ้างมองว่าควรมีผู้จัดการศึกษาให้และมองว่ารัฐบาลควรเป็นผู้จัดที่สำคัญ โดยจัดเนื้อหาในเรื่องที่กระทบกับความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของคนไทยเป็นส่วนใหญ่

ธวัชชัย ยงกิตติกุล (2532 : 25) ได้ทำการศึกษาความต้องการการศึกษานอกโรงเรียนของผู้ใช้แรงงาน โดยสำรวจพบว่า ผู้ใช้แรงงานมีความต้องการศึกษาเพิ่มเติมในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อยู่ในระดับมาก (4.28) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมเป็นผลให้มีความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้นเพราะแรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในระบบอุตสาหกรรม

สุมาลี สังข์ศรี และคณะ (2537) ได้ศึกษาความต้องการและแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้แก่แรงงานเยาวชนในสถานประกอบการ โดยศึกษาแรงงานเยาวชนจาก 8 สถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงงานเยาวชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.44) อายุระหว่าง 20-25 ปี ร้อยละ 72.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3,000-5,000 บาท และร้อยละ 10.3 มีรายได้ต่ำกว่า 3,000 บาท แรงงานเยาวชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 96.8) มีความต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สำหรับประเภทของความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม นั้น ต้องการทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ สำหรับวิธีการเพิ่มพูนความรู้ที่ต้องการมีดังนี้ ร้อยละ 56.3 ต้องการจะเรียนทั้งแบบเรียนด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ (การศึกษาทางไกล) และเรียนจากห้องเรียนเป็นครั้งคราว ร้อยละ 18.3 ต้องการจะเรียนด้วยตนเองจากสื่อ ช่วงเวลาที่สะดวกในการเพิ่มพูนความรู้ ร้อยละ 69.0 สะดวกในวันหยุดประจำสัปดาห์ ร้อยละ 13.5 สะดวกช่วงเวลาค่ำหลังเลิกงานแต่ละวัน

เจตนา มีแสงเพชร (2542) ได้ทำการวิจัย ในเรื่องการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า พบว่า นายจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีนโยบายที่จะจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้าง ร้อยละ 73.98 โดยมีความต้องการจะให้การศึกษาทุกลักษณะ คือ ด้านการจัดฝึกอบรมในโรงงาน การจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน การจัดกิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การจัดกิจกรรมกึ่งสมมุติ โรงงาน และการจัดกิจกรรมนันทนาการ ในระดับปานกลาง แต่มีความต้องการจัดกิจกรรมนันทนาการสูงที่สุด รองลงมาเรียงตามลำดับคือ การจัดฝึกอบรมในโรงงาน การจัดกิจกรรมห้องสมุดโรงงาน การจัดกิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการจัดฝึกอบรมภายนอกโรงงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจะให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทศวรรษหน้า พบว่า นายจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีลักษณะการให้การศึกษาแก่ลูกจ้างไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่โรงงานที่มีขนาดต่างกัน มีลักษณะการให้การศึกษาในด้าน การจัดกิจกรรมสารสนเทศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะทำให้เห็นถึงแนวคิดในแง่ต่างๆเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนแก่พนักงาน คนงาน หรือลูกจ้าง ในสถานประกอบการ และเรื่องความต้องการการศึกษานอกระบบโรงเรียนในด้านต่างๆตามความต้องการของคนงาน ซึ่งจะช่วยเป็นแนวทางในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการให้ตรงตามความต้องการและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

