

หน้า 1



หน้า

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานอกโรงเรียนในประเทศไทย ในช่วงระยะปี พ.ศ. 2503 ถึง ปีพ.ศ. 2522 มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว จนกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ได้ขยายงานออกในส่วนภูมิภาค โดยจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีความรับผิดชอบสูงในระดัจังหวัดเกือบทุกจังหวัดและบุคลากรก็มีมากเช่นเดียวกัน ในปัจจุบันมีทั้งสิ้น 2,678 คน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2528 : ไม่ปรากฏหน้า)

จากสภาพการณ์ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีหน้าที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและกะทันหัน ทำให้องค์กรใหญ่ขึ้น สลับซับซ้อน มีงานหลากหลายชนิด ซึ่งบุคลากรมีพื้นฐานการทำงานที่ต่างกันตามลักษณะการทำงานทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน การพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องทำอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ทุกระบบในองค์กรดำเนินไปอย่างมีแบบแผน โดยรวมถึงการพัฒนาคนในองค์กรให้มีประสิทธิภาพด้วย

การพัฒนาองค์กรนั้นมุ่งเน้นไปที่ปัญหาเรื่องคน โดยมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เป็นหลักใหญ่ และบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานก็ต่อเมื่อฝ่ายจัดการสามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มานะ กอหรั้งกุล 2525 : 46) และสมมุติฐานในการพัฒนาองค์กรข้อหนึ่งเชื่อว่า การศึกษา (Education) จะทำให้คนใฝ่แนวคิดและใฝ่หลักการสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปฏิบัติงาน ความเชื่อนี้เป็นแนวคิดบริสุทธิ์ในเรื่องของการเรียนรู้ (มานะ กอหรั้งกุล 2520 : 218) การศึกษานั้นมีผู้ให้ความหมายว่า เป็นการเรียนรู้ที่แตกต่างจากการฝึกอบรม คือ การศึกษาเป็นศิลปะของการแสวงหาความรู้และใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ รวมถึงการนำความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ไปใช้ในการพิจารณาการเรียนรู้ในทุก ๆ กิจกรรม เพื่อเริ่มต้นในสิ่งที่เป็ประโยชน์คือ ๆ ไป แต่สมมุติฐานในการพัฒนาองค์กรอีกแนวหนึ่งเห็นว่า การศึกษาโดยเฉพาะในเรื่องการฝึกอบรม

เป็นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตของงานเท่านั้น (Alfred North Whitehead, quoted in Otto 1970: 3) แนวคิดในเรื่องการฝึกอบรมของ Alfred North Whitehead สอดคล้องกับแนวความคิดของ มนูญ วงศ์นารี (มปป: 3) ที่ว่า การฝึกอบรมนั้นมิใช่วัตถุประสงค์และเป็นกิจกรรมในระยะสั้น ๆ เป็นการแก้ไขข้อบกพร่องอะไรบางอย่างของผู้เข้ารับการอบรม มิได้เป็นการสนองตอบความต้องการของบุคคล และแผนการฝึกอบรมตลอดจนการดำเนินงานตามแผนต่าง ๆ มักกำหนดขึ้นโดยอาศัยความรู้สึคนึกคิดของผู้กำหนดโครงการเอง (Knowles 1978: 172) อย่างไรก็ตามการพัฒนาองค์กรให้สมบูรณ์ควรที่จะก่อให้เกิดทั้งการฝึกอบรมและการศึกษาสอดคล้องกัน แต่แนวการศึกษาและเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในองค์กรในขณะนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรมองข้ามวิธีการให้การศึกษาเพื่อแสวงหาคำความรู้ไป ถึงกับเชื่อว่าการเรียนรู้นั้นไร้ประโยชน์ อันที่จริงแล้วการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของการแสวงหาคำรู้มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรเช่นเดียวกัน

โดยปกติแล้วบุคคลแต่ละคนมีแนวโน้มความชอบธรรมชาติอยู่แล้วที่จะเรียนรู้ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้หากมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม โดยการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนมีเสรีภาพเพียงพอที่จะเรียนในสิ่งที่เขาต้องการ ควบวิธีการ เวลาและสถานที่เขาพึงพอใจ และการเรียนรู้นั้นเป็นวิธีธรรมชาติทางจิตวิทยาในการพัฒนาไปสู่ขีดภาวะ (Knowles 1975: 14-16) ซึ่ง โนลส์ (Knowles) ได้ให้เหตุผลสนับสนุนว่า การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องได้รับจากครู อาจได้จากสิ่งแวดล้อม ประสบการณ์ สถานการณ์ในชุมชน เพื่อน เป็นกระบวนการจักระบบต่อเนื่องตลอดชีวิต เน้นทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด และคุณค่าของการดำรงชีวิต

ด้วยบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยรับข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนจากหน่วยงานอื่นรับผิดชอบในงานหลายลักษณะ ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และระดับจังหวัด ซึ่งมีความต้องการทางด้านการศึกษาแตกต่างกันตามลักษณะหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน และของตัวบุคคลเอง แต่การจัดแหล่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะสนับสนุนเฉพาะหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคซึ่งถือว่าเป็นศูนย์วิชาการ ในระดับจังหวัดได้รับการสนับสนุนเพียงเล็กน้อยและมีแหล่งข้อมูลที่จะศึกษาค้นคว้าเองไม่เพียงพอ หน่วยงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และระดับจังหวัดมีความสำคัญเท่าเทียมกัน งานการศึกษานอกโรงเรียนจะสำเร็จความเป้าหมายก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันของหน่วยงานทั้ง 3 หน่วยงานนี้

ดังนั้น การพัฒนาองค์กรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร จึงน่าจะใช่วิธีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาและพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการฝึกอบรมเพื่อปฏิบัติงาน ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องทำพร้อม ๆ กัน และเนื่องจากบุคลากรมีจำนวนมากคงได้กล่าวมาแล้วจึงจำเป็นต้องทราบว่า บุคลากรของกรมการศึกษาคอยตนเองและของกรมการศึกษานอกโรงเรียนจักให้ในเรื่องอะไรบ้าง

จากการศึกษางานวิจัยยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาคอยตนเองของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาในเรื่องนี้ เพื่อจะไต่ถามว่าข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีความสนใจศึกษาคอยตนเองและต้องการให้กรม ฯ จัดกิจกรรมให้ในเรื่องอะไรบ้าง โดยฝ่ายพัฒนาบุคลากรจะได้วางแผนพัฒนาบุคลากร และจัดสภาพแวดล้อมก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเพียงพอเพื่อให้บุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้พัฒนาตนเองให้มากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาคอยตนเองและกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจัดให้ ของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
2. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาคอยตนเองและกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจัดให้ ระหว่างข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนกลางกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขอบเขตในการศึกษาคงนี้

1. เป็นการศึกษาเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในด้านลักษณะทั่ว ๆ ไป ความรู้พื้นฐาน และทักษะในการปฏิบัติงานทางด้านการศึกษานอกโรงเรียนที่ต่องการศึกษาคอยตนเองและกิจกรรมที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจัดให้
2. มุ่งศึกษาเฉพาะวิธีการของการพัฒนาตนเองมิได้มุ่งหาสาเหตุของการพัฒนาตนเอง

3. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในส่วนกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 53 ศูนย์

4. ศึกษาเฉพาะข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คอบตามความรู้สึกที่แท้จริงของแต่ละคน
2. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ใหญ่ซึ่งตระหนักดีกว่าตนเองนั้นต้องการที่จะศึกษาค้นคว้าตนเอง และตระหนักว่าต้องการให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองในเรื่องอะไรบ้าง

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาและการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่าง ๆ ด้วยวิธีการ ค้นคว้าและการแสวงหาความรู้ในหลาย ๆ รูปแบบจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยวิธีการ ศึกษาด้วยตนเองและที่หน่วยงานจัดให้
2. วิธีการศึกษาค้นคว้าตนเอง หมายถึง การกระทำกิจกรรมหรือการค้นคว้าและแสวงหา ความรู้จากแหล่งความรู้ในรูปแบบของเอกสาร สิ่งพิมพ์ หรือสถาบัน ซึ่งวิธีการศึกษานั้นอาจเป็นใน ลักษณะที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ความต้องการของตนเองที่อยากรู้ในเรื่องนั้น ๆ
3. กิจกรรมที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจัดให้ หมายถึง การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาทูลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ให้แก่ข้าราชการ
4. ข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนกลาง หมายถึง ข้าราชการ พลเรือนสามัญและข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษาออกโรงเรียนอย่างน้อย 1 ปี รวมถึง ข้าราชการที่ช่วยราชการด้วย สังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม กองแผนงานและวิจัย กองพัฒนา การศึกษานอกโรงเรียน กองปฏิบัติการ ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา ศูนย์บรรณกิจเพื่อการศึกษา และหน่วยศึกษานิเทศก์
5. ข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการครู ที่ทำงานด้านธุรการ การให้บริการชุมชนและ สังคม การนิเทศงานการศึกษาออกโรงเรียนและการทำวิจัย ปฏิบัติงานด้านการศึกษาออกโรงเรียน อย่างน้อย 1 ปี สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก-

เฉียงเหนือ และภาคตะวันออก

6. ข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการครู ที่ทำการสอนวิชาชีพและวิชาสามัญทั้งใน และนอกศูนย์ ทำงานด้านธุรการ การให้บริการชุมชนและสังคม การนิเทศงานการศึกษานอกระบบ โรงเรียน การทำวิจัย และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนจังหวัด ปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาอกระบบโรงเรียนอย่างน้อย 1 ปี รวมทั้งหมด 53 ศูนย์

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาอบรมในการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบาย และหลักสูตรการฝึกอบรม
3. กรมการศึกษานอกโรงเรียนจัดแหล่งข้อมูลและทรัพยากรในต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองได้มากที่สุด และครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย