

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการและวิธีการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ
  - ตอนที่ 2 การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล
  - ตอนที่ 3 สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม
  - ตอนที่ 4 การพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม
  - ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- สำหรับรายละเอียดของแต่ละตอนมีดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ

##### ความเป็นมาของการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญของกรมการศึกษานอกโรงเรียนในอดีตได้จัดดำเนินการ 3 รูปแบบ คือ การศึกษาผู้ใหญ่ภาคค่ำ การศึกษาทางวิทยุและไปรษณีย์และการศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การศึกษาผู้ใหญ่ภาคค่ำ ดำเนินการเปิดเป็นชั้นเรียนหลังจากนักเรียนเล็กเรียนในเวลาปกติ มีครูสอนเป็นรายวิชาในแต่ละระดับชั้น
2. การศึกษาทางวิทยุและไปรษณีย์ เป็นการศึกษาจากคู่มือผู้เรียน ฟังบทเรียนที่ออกอากาศทางวิทยุ และพบกลุ่มตามเกณฑ์กำหนด โดยมีครูประจำกลุ่มเป็นที่ปรึกษา
3. การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก เดิมมีชื่อเรียกว่าการสอบเทียบความรู้ชั้น ม.3 และ ม.6 ต่อมามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโดยกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

ระเบียบการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับบุคคลภายนอกชั้นใหม่ คือ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษานอกโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ประเภทบุคคลภายนอก พ.ศ. 2526 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2527)

การจัดการศึกษาทั้ง 3 วิธีนี้ หลักสูตรและวิธีการดำเนินการจะเป็นอิสระไม่สามารถเลือกเรียนวิธีอื่นในเวลาเดียวกันได้ ถ้าลงทะเบียนเรียนวิธีใดก็จะต้องเรียนจนจบหลักสูตรในแต่ละระดับ ซึ่งต่อมาใน พ.ศ. 2530 กรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยความเห็นชอบของกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย และใน พ.ศ. 2531 ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยมีการจัดการเรียนการสอนเป็น 3 วิธี คือ

1. วิธีเรียนแบบชั้นเรียน (ขร.) เป็นวิธีเรียนที่ผู้เรียนต้องเข้าชั้นเรียนในตอนเย็นทุกวัน ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ ปกติระหว่าง 17.00-20.00 น. นิยมเรียกกันว่าโรงเรียนผู้ใหญ่ ภาคค่ำ สิ่งที่คุณเรียนต้องปฏิบัติ คือ

1. ฟังคำบรรยายในชั้นเรียนตามหมวดวิชาที่ลงทะเบียนเรียน
2. เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. วัดผลและเก็บคะแนนระหว่างภาคเรียน (50 %)
4. เข้าสอบปลายภาคเรียน (50 %)

2. วิธีเรียนทางไกล (ทก.) เป็นวิธีที่เอื้อต่อผู้ไม่มีเวลาเข้าชั้นเรียนได้ทุกวัน เมื่อผู้เรียนเลือกเรียนทางไกลและลงทะเบียนแล้ว สิ่งที่คุณเรียนจะต้องปฏิบัติ คือ

1. ศึกษาบทเรียนด้วยตนเอง
2. ฟังรายการวิทยุเพื่อเสริมความรู้จากบทเรียน
3. พบกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยพบกลุ่มในวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ หรือตามวันเวลาที่กำหนดในแผนการพบกลุ่ม ซึ่งมีครูประจำกลุ่มเป็นที่ปรึกษา

4. ทำกิจกรรมและทดสอบย่อยเพื่อเก็บคะแนนสะสมระหว่างภาคเรียน (40 %)
5. เข้าสอบปลายภาคเรียน (60 %)

3. วิธีเรียนด้วยตนเอง (ตอ.) เป็นวิธีเรียนที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่สามารถศึกษาด้วยตนเอง สิ่งที่คุณเรียนต้องปฏิบัติคือ

1. ศึกษาตำราหรือแบบเรียนด้วยตนเอง

2. พบกลุ่มเพื่อร่วมกิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยมีอาจารย์ประจำกลุ่มเป็นที่ปรึกษา

3. เข้าสอบปลายภาคเรียน (100 %)

การเรียนตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญทุกระดับ ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนวิธีใดวิธีหนึ่งจนจบหลักสูตร หรือเรียนทั้ง 3 วิธีคละกัน แล้วนำผลการเรียนแต่ละวิธีมาประเมินร่วมกันได้ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้มีการเทียบโอนผลการเรียนวิชาสามัญระหว่างการศึกษาระบบโรงเรียน และการศึกษานอกระบบโรงเรียน และยังเทียบโอนวิชาชีพที่ผู้เรียนจบจากสถานศึกษาหรือสถานประกอบการที่กระทรวงศึกษาธิการรับรอง ตลอดจนอาชีพที่ผู้เรียนประกอบกิจการอยู่ก็สามารถนำมาเทียบโอนเป็นผลการเรียนในหลักสูตรที่ประกาศใช้ใหม่ได้ด้วย

### หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญใช้หลักสูตร 3 ระดับ ดังนี้

1. หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับประถมศึกษา หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับประถมศึกษา พุทธศักราช 2531 เป็นหลักสูตรที่เน้นการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม โดยจัดเนื้อหาวิชาเป็นกลุ่มสภาพประสบการณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสภาพประสบการณ์พื้นฐาน (บังคับ) รวม 190 สภาพ และกลุ่มประสบการณ์เสริม (เลือก) ไม่น้อยกว่า 60 สภาพ รวมทั้งสิ้น 250 สภาพ โดยใช้วิธีเรียนไม่น้อยกว่า 500 ชั่วโมง (เวลาเรียน 2 ชั่วโมง/สภาพ) ยกเว้นที่ผู้เรียนมีการเทียบโอนจะสามารถจบก่อนหลักสูตรกำหนดได้ วิชาที่กำหนดให้เรียนมีดังนี้

1.1 กลุ่มสภาพประสบการณ์พื้นฐาน (บังคับ) จำนวน 190 สภาพ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มสภาพ คือ

1.1.1 สภาพประสบการณ์พื้นฐาน 1 จำนวน 100 สภาพ ประกอบด้วย วิชาส่งเสริมคุณภาพชีวิต ทักษะภาษาไทย ทักษะคณิตศาสตร์ และวิชาชีพ

1.1.2 สภาพประสบการณ์พื้นฐาน 2 จำนวน 50 สภาพ ประกอบด้วย วิชาส่งเสริมคุณภาพชีวิต ทักษะภาษาไทย และทักษะคณิตศาสตร์

1.1.3 สภาพประสพการณ์พื้นฐาน 3 จำนวน 30 สภาพ ประกอบด้วยวิชา  
ทักษะภาษาไทย ทักษะคณิตศาสตร์ และวิชาชีพท้องถิ่น

1.1.4 สภาพประสพการณ์พื้นฐาน 4 จำนวน 10 สภาพ เป็นวิชาที่ว่าด้วย  
กิจกรรมพบกุ่ม

1.2 กลุ่มสภาพประสพการณ์เสริม (เลือก) ให้เลือกเรียนไม่น้อยกว่า 60 สภาพ  
จาก 5 วิชา ซึ่งได้แก่

1.2.1 ภาษาไทย จำนวน 20 สภาพ

1.2.2 คณิตศาสตร์ จำนวน 20 สภาพ

1.2.3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิต จำนวน 20 สภาพ (เลือกเรียนได้ 1 ภาค คือ  
ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้)

1.2.4 ภาษาต่างประเทศ เลือกเรียน 20 หรือ 40 สภาพ ได้ 1 ภาษา คือ  
ภาษาฝรั่งเศส เยอรมัน ญี่ปุ่น อาหรับ บาหลี จีน และภาษาอังกฤษ

2. หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หลักสูตรการศึกษา  
นอกระบบระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2530 กำหนดให้ผู้เรียนเรียนตามหลักสูตร  
ดังกล่าวนี้จะต้องเรียนรวมทั้งสิ้น 7 หมวดวิชา จึงจะจบหลักสูตร โดยเป็นหมวดวิชาบังคับ 4  
หมวดวิชา และหมวดวิชาเลือกอีก 3 หมวดวิชา ดังนี้

2.1 หมวดวิชาบังคับ 4 หมวดวิชา วิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาส่งเสริม  
คุณภาพชีวิต และวิชาอาชีพ

2.2 หมวดวิชาเลือก ให้เลือก 3 หมวดวิชา จากจำนวน 6 หมวดวิชา คือ วิชา  
ภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาส่งเสริมคุณภาพชีวิต วิชาภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)  
วิชาวิทยาศาสตร์ และหมวดวิชาอาชีพ

นอกจากนี้หลักสูตรยังกำหนดให้ผู้เรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมพบกุ่มตามที่  
กรมการศึกษานอกโรงเรียนกำหนดไว้อีกด้วย จึงจะจบตามเกณฑ์ของหลักสูตรโดยสมบูรณ์

3. หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หลักสูตรการ  
ศึกษานอกระบบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2530 ได้กำหนดเกณฑ์การจบ  
หลักสูตรไว้ คือ ผู้เรียนจะต้องเรียนหมวดวิชาบังคับ 5 หมวดวิชา และหมวดวิชาเลือก 3  
หมวดวิชา จาก 6 หมวดวิชา คือ

3.1 หมวดวิชาบังคับ ได้แก่ หมวดวิชาภาษาไทย 1 หมวดวิชาสังคมศึกษา 1 หมวดวิชาพละนามัย หมวดวิชาวิทยาศาสตร์ (เลือก 1 หมวดวิชาระหว่างหมวดวิชาวิทยาศาสตร์ 1 กับ หมวดวิชาวิทยาศาสตร์ 2) และหมวดวิชาพื้นฐานอาชีพ ซึ่งมี 6 สาขา คือ วิชาช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม ศิลปกรรม (เลือกเรียน 1 สาขาวิชา)

3.2 หมวดวิชาเลือกมี 6 หมวดวิชา เลือกเรียนเพียง 3 หมวดวิชา คือ หมวดวิชาภาษาไทย 2 หมวดวิชาสังคมศึกษา 2 หมวดวิชาวิทยาศาสตร์ 3 หมวดวิชาคณิตศาสตร์ หมวดวิชาต่างประเทศ (ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาบาลี ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเยอรมัน และภาษาอาหรับ) และหมวดวิชาชีพ

นอกจากนี้ผู้เรียนยังต้องเข้าร่วมกิจกรรมพบกลุ่มตามเกณฑ์ที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนกำหนดไว้ ซึ่งจะจบหลักสูตรโดยสมบูรณ์

## ตอนที่ 2 การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล

### หลักการจัดการศึกษาทางไกล

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล มีหลักการในการจัดตั้งต่อไปนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2533)

1. เป็นการเรียนโดยใช้สื่อประสม ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ รายการวิทยุ การจัดกลุ่มผู้เรียน การจัดวิทยากรสอนเสริมและสื่อเสริมอื่น ๆ เช่น ศูนย์การเรียน เทปเสียง โทรทัศน์ เป็นต้น

2. เป็นการเรียนระบบเปิด คือ ผู้เรียนสามารถลงทะเบียนได้อย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนได้ทุกสถานที่ ทุกเวลาตามความสามารถ ความสะดวกของผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้โดยไม่มีข้อจำกัด

3. เป็นการเรียนที่มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเอง คือ ให้ผู้เรียนวางแผนวิธีเรียนด้วยตนเอง โดยใช้สื่อประสม

## วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาทางไกล

1. เพื่อเปิดโอกาสให้แก่ประชาชนที่ด้อย หรือพลาดโอกาสทางการศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ถูกต้องอันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น
2. ใช้รูปแบบการศึกษาทางไกลในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนที่ไม่ได้เรียนในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในระบบโรงเรียน
3. เสริมสร้างการรู้หนังสือและยกระดับการให้การศึกษาแก่ประชาชน
4. ให้ประชาชนได้รับรู้ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น
5. สร้างเสริมให้เกิดกระบวนการกลุ่มในการเรียนการสอนและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน

## วิธีเรียนทางไกล

ในการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนทางไกล ผู้เรียนจะต้องศึกษาด้วยตนเองจากสื่อประสมที่จัดให้ 3 ลักษณะ คือ

1. คู่มือเรียน เป็นสื่อหลักที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นสื่อที่ให้ความรู้ทางวิชาการ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้ตลอดเวลา และเป็นสื่อที่ส่งเสริมการอ่านด้วย
2. รายการวิทยุกระจายเสียง เป็นสื่อประสมที่สามารถส่งข่าวสารได้อย่างรวดเร็วครอบคลุมพื้นที่ ส่วนเนื้อหาสาระที่น่าสนใจส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพที่เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับความรู้ทางวิชาการ และให้ข้อคิดเห็นแก่ผู้เรียนเป็นประเด็นคำถาม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากศึกษาค้นคว้าต่อไป
3. การพบกลุ่ม ผู้เรียนการศึกษาทางไกลจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนด้วยตนเองจากคู่มือเรียน หรือจากการฟังรายการวิทยุ แล้วมาร่วมแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการศึกษาแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน โดยมีครูประจำกลุ่มเป็นผู้ประสานงาน



## การพบกลุ่มตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ

การจัดการพบกลุ่มตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การพบกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง การพบกันระหว่างครูประจำกลุ่ม กับผู้เรียนที่ลงทะเบียนเรียนในแต่ละภาคเรียน โดยพบกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ๆ ละไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง ตลอดทุกสัปดาห์ในภาคเรียน

วัตถุประสงค์ของการพบกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียน มีดังนี้

1. เพื่อให้ผู้เรียนและครูประจำกลุ่ม ร่วมกันจัดตารางเรียนชุดวิชาในแต่ละสัปดาห์ ตลอดภาคเรียน
2. เพื่อจัดกลุ่มผู้เรียนให้ร่วมกันทำกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น กิจกรรมรายบุคคล กิจกรรมกลุ่มย่อย กิจกรรมกลุ่มใหญ่ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในชุดวิชา
3. เพื่อร่วมกันทำกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดในชุดวิชา
4. เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาการเรียน ในชุดวิชาที่มีเนื้อหายากเกินกว่าที่จะทำความเข้าใจร่วมกันได้ ให้นำไปสู่การสอนเสริม

ขอบข่ายการพบกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียน มีดังนี้

1. ให้มีการพบกลุ่ม เพื่อจัดกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามกิจกรรมของชุดวิชาทุกชุดที่ลงทะเบียนเรียนไว้ในภาคเรียนนั้น ๆ
2. ให้จัดการพบกลุ่มในแต่ละภาคเรียน สัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง จำนวน 20 สัปดาห์ รวม 60 ชั่วโมง
3. ในการพบกลุ่มในสัปดาห์ที่ 1 เป็นการจัดปฐมนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการเรียนการสอน สัปดาห์ที่ 2-19 เป็นการเรียนโดยปฏิบัติกิจกรรมตามชุดวิชาที่ลงทะเบียนเรียนประมาณสัปดาห์ละ 1 ชุดวิชา และสัปดาห์สุดท้ายเป็นการประเมินผลปลายภาคเรียน

2. กิจกรรมการพบกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ เป็นเงื่อนไขในการจบหลักสูตรในแต่ละระดับ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดการ

ศึกษาลอดชีวิต แม้ว่าผู้เรียนจะเรียนจบไปแล้วก็สามารถนำแนวคิด ความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีในการทำงานที่ได้จากการทำกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตทั้งปัจจุบันและอนาคตได้อย่างเหมาะสม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้นการจัดกิจกรรมในทุกวิธีเรียนจึงให้เป็นไปตามหลักการ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยแบ่งเนื้อหากิจกรรมออกเป็น 2 ตอน คือ ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ซึ่งมีความเข้มของกิจกรรมจากน้อยไปหามากตามระดับการศึกษา ทั้งนี้การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตมีหลักการและเหตุผล 3 ประการ คือ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2535)

1. เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญา หรือตามพื้นฐานของกระบวนการแก้ปัญหา “คิดเป็น” ซึ่งต้องอาศัยการรวบรวมข้อมูลให้รอบคอบทั้ง 3 ด้าน คือ ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อมและวิชาการ และนำข้อมูลพื้นฐานมาอภิปรายร่วมกันในกลุ่มให้ชัดเจน ก็จะ ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันในระบบกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้นั้นมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชนที่ตนอาศัยอยู่

วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต มีดังนี้

1. เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสใช้กระบวนการกลุ่ม แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ โดยฝึกทักษะ ความมีเหตุผล การคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น

2. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สังคม เกิดความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และสังคมอย่างแน่นแฟ้น อีกทั้งมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและชุมชน

3. เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักทำนุบำรุงศาสนา มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

ลักษณะสำคัญของการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต มีดังนี้

1. เป็นกิจกรรมหรือโครงการที่ใช้กระบวนการกลุ่ม โดยมีประชาชนเข้าร่วม สนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการอย่างชัดเจน

2. เป็นกิจกรรมหรือโครงการที่ใช้หลักการประสานงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนแบบพึ่งพาตนเอง และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมส่วนรวมและชุมชน



3. เป็นกิจกรรมหรือโครงการที่นำไปสู่การแก้ปัญหา ส่งเสริม สนับสนุนหรือกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนได้ดียิ่งขึ้น

4. เป็นกิจกรรมหรือโครงการที่ผ่านการพิจารณา วิเคราะห์ อภิปรายจากกลุ่มให้เป็นกิจกรรมหรือโครงการ สามารถนำไปดำเนินการได้

5. เป็นกิจกรรมหรือโครงการที่ได้ปรึกษาหารือ และได้รับการรับรองจากหัวหน้าสถานศึกษา

6. เป็นกิจกรรมหรือโครงการที่ไม่มีค่าตอบแทนใด ๆ สำหรับผู้เรียน แต่ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และผู้เรียนที่รับผิดชอบจะได้ผลงานจากการทำกิจกรรมตามที่ได้รับอนุมัติโครงการ

7. เป็นกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมการนำความรู้จากการเรียนไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม

ขอบข่ายการจัดทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต

การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต จัดเป็น 2 ตอน คือ ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยมีความเข้มของกิจกรรมจากน้อยไปหามาก ตามระดับการศึกษา

ภาคทฤษฎี มีจุดประสงค์ขอบข่ายเนื้อหา ดังนี้

1. เพื่อให้รู้โครงสร้างและกิจกรรมการพบกลุ่ม
2. เพื่อให้รู้บทบาทผู้นำ ผู้ตามที่ดี
3. เพื่อให้ตระหนักถึงประโยชน์ของการพบกลุ่ม
4. เพื่อให้รู้บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม
5. เพื่อให้รู้กระบวนการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต
6. เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมและจริยธรรม
7. เพื่อให้รู้หลักการและประโยชน์ของการมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต
8. เพื่อให้รู้วิธีการเขียนโครงการ
9. เพื่อให้ตระหนักถึงการวางแผน และประโยชน์ของการวางแผน
10. เพื่อให้เข้าใจและสามารถใช้กระบวนการกลุ่มในการคิด และแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาของชุมชนหรือสังคม

11. เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติที่ดีในการอยู่ร่วมกันในสังคม  
ภาคปฏิบัติ ให้ดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต  
ประกอบด้วยขอบข่ายเนื้อหา ดังนี้

1. กิจกรรมศาสนา ศิลป-วัฒนธรรม และประเพณี เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน  
ยึดมั่นในศาสนา ปลูกฝังค่านิยมที่ดี เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีที่งดงามของ  
ท้องถิ่น และของชาติ เช่น กิจกรรมส่งเสริมการประกอบพิธีในวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรม  
ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของชาติ เช่น วันลอยกระทง วันสงกรานต์ การ  
แต่งกายประจำชาติ และการละเล่นพื้นเมือง ฯลฯ

2. กิจกรรมการพัฒนาชุมชนและสังคม เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาและ  
บำเพ็ญประโยชน์ เพื่อแก้ไขปัญหาของสังคมหรือทำให้สังคมและชุมชนดีขึ้น เช่น กิจกรรม  
กำจัดขยะมูลฝอยในที่สาธารณะ กิจกรรมปลูกต้นไม้ ดูแลรักษาสาธารณสมบัติ กิจกรรมสร้าง  
ศาลาอเนกประสงค์ ฯลฯ

3. กิจกรรมสนับสนุนงานการศึกษาออกโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้น  
สนับสนุนงานการศึกษาออกโรงเรียน เช่น กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต (สคช.) กิจกรรม  
ประชาสัมพันธ์ งานการศึกษาออกโรงเรียน กิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนาที่อ่านหนังสือประจำ  
หมู่บ้าน ศูนย์การเรียน ห้องสมุด แหล่งความรู้หมู่บ้าน หอกระจายข่าว ศูนย์วิทยาศาสตร์และ  
เทคโนโลยี ฯลฯ

ครูประจำกลุ่มการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล

คุณสมบัติของครูประจำกลุ่ม

การศึกษาออกโรงเรียน (2538) ได้กำหนดคุณสมบัติของครูประจำกลุ่มไว้ดังนี้

1. มีบุคลิกดี มีความประพฤติดี เป็นที่ศรัทธา เชื่อถือของประชาชนในท้องถิ่น
2. มีความรู้ความสามารถเหมาะสม มีวุฒิตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในระเบียบ
3. เป็นบุคคลที่มีความสนใจในการจัดการศึกษาออกโรงเรียนโดยวิธีเรียนทางไกล
4. อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์

5. เป็นบุคคลที่อุทิศเวลาให้ผู้เรียน หากเป็นบุคคลที่มีงานประจำต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา เป็นลายลักษณ์อักษร

6. เป็นผู้ที่ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรงที่สังคมรังเกียจ

นอกจากนั้น ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา (2535) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของครูประจำกลุ่มในแต่ละระดับชั้น ดังนี้

1. ครูประจำกลุ่มระดับประถมศึกษา ต้องมีพื้นฐานความรู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่าเป็นอย่างต่ำ

2. ครูประจำกลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ต้องมีพื้นฐานความรู้อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่าเป็นอย่างต่ำ

3. ครูประจำกลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ต้องมีพื้นฐานความรู้จบปริญญาตรี เป็นอย่างต่ำ

โดยบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นครูประจำกลุ่มการเรียนการสอนนอกโรงเรียนสายสามัญวิธีเรียนทางไกล ต้องมีคุณสมบัติดังกล่าวครบถ้วน และต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนกำหนดไว้อีกด้วย

### บทบาทหน้าที่ของครูประจำกลุ่ม

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2538) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของครูประจำกลุ่ม ไว้ดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์การเรียนการสอนการศึกษานอกโรงเรียน
2. ทำงานธุรการสำหรับกลุ่มผู้เรียนที่ตนรับผิดชอบ เช่น จัดทำบัญชี แผนการพบกลุ่ม ให้คำแนะนำ คำปรึกษาผู้เรียน ตรวจสอบการลงทะเบียนเรียนของผู้เรียน ฯลฯ
3. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานในท้องถิ่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และวิทยากรในแต่ละหมวดวิชา เพื่อขอความร่วมมือสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียน
4. จัดการเรียนการสอนตามแผนการพบกลุ่ม
5. ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเกี่ยวกับการเรียนของผู้เรียน
6. ตรวจสอบฝึกหัด ผลงาน แบบทดสอบ และดำเนินการประเมินผลระหว่างภาคเรียน

7. ให้บริการอุปกรณ์การเรียนการสอน
8. รายงานผลการปฏิบัติงานตามรายงานตามปกติ ภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน
9. หมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อแนะนำหรือแนะแนวการเรียนในแต่ละหมวดวิชาให้ผู้เรียน

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมอบหมาย นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณสมบัติและบทบาทของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ไว้ ดังนี้

โนลส์ (Knowles, 1970) นักการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีชื่อเสียงของสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงบทบาทของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ ดังนี้

1. ครูผู้สอนมิใช่จะมีเพียงความรู้คืออย่างเดียวนั้น แต่จะต้องมีทักษะและความสำเร็จในการประกอบอาชีพด้วย
2. ครูผู้สอนจะต้องมีความกระตือรือร้น ค้นคว้า ศึกษาวิชาการ ตลอดจนมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น
3. ครูผู้สอนจะต้องมีอารมณ์ดี มีความเป็นกันเองกับผู้เรียน และมีความสนใจผู้อื่นด้วย
4. ครูผู้สอนจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความตั้งใจที่จะค้นคว้า ทดลองหาวิธีการที่จะเข้าถึงความเปลี่ยนแปลง และความสนใจของผู้ใหญ่
5. ครูผู้สอนจะต้องให้ความสนิทสนม และให้กำลังใจต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของปัจเจกบุคคลมากกว่าหีบยื่นให้
6. ครูผู้สอนจะต้องรำลึกเสมอว่า ผู้ใหญ่มีความแตกต่างจากเด็กนักเรียน

ซิมป์สัน (Simpson, 1972) ได้กล่าวว่า ครูที่สอนนักศึกษาผู้ใหญ่เป็นบางเวลานั้นมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการอบรมก่อนที่จะไปเป็นครูสอน เพราะการฝึกอบรมนั้นเป็นการเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ให้แก่พวกเขา นอกจากนี้การฝึกอบรมจะเป็นแนวทางให้ครูที่ไปสอนนักศึกษาผู้ใหญ่ได้รู้แนวทางในการที่จะให้กิจกรรมการเรียนการสอนแก่ผู้ใหญ่ได้เป็นอย่างดี

คิคด์ (Kidd, 1973) ได้แสดงทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่ กล่าวโดยสรุปคือ

1. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่หรือกิจกรรมที่ตนได้กระทำไปแล้วเป็นอย่างดี
2. เป็นผู้ที่เข้าใจตนเองได้เป็นอย่างดีหรือเป็นผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับตนเองเพื่อปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น
3. ครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่จะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นั่นคือ มีทักษะในวิชาชีพของตนเองได้เป็นอย่างดี

สุนทร โคตรบรรเทา (2524) ได้กล่าวว่า บทบาทของครูประจำกลุ่มควรจะเป็นดังนี้

1. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้
2. เป็นผู้ร่วมวางแผนการเรียน
3. เป็นผู้รับผิดชอบและช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้และวิธีเรียน
4. ครูสอนผู้ใหญ่ควรจะมีหน้าที่ ในการจัดการเรียนการสอนและจัดหาอุปกรณ์การเรียนรู้อย่างใจ และให้กำลังใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน (2526) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะและหน้าที่ของครูสอนผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1. ผู้สอนผู้ใหญ่จะต้องมีความเข้าใจในการที่จะตัดสินใจเลือกเทคนิคและอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสมที่จะให้ประโยชน์ได้มากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนในแต่ละเรื่อง
2. รู้จักคิดหาวิธีที่จะให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งครูอาจจะทำหน้าที่เป็นผู้แนะแนวที่ดีที่สุดในขณะนี้
3. ทำหน้าที่เป็นแหล่งวิทยากร เป็นผู้จัดหาแนะนำแหล่งข้อมูลความรู้ที่มีอยู่ในเนื้อหาสาระของเรื่องที่สอน
4. เป็นผู้ช่วยและเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ดี
5. ผู้สอนผู้ใหญ่จะต้องทำหน้าที่คอยเชื่อมโยงบทเรียนจากหน่วยบทเรียนที่เรียนมาแล้วให้ต่อเนื่องกับหน่วยถัดไป

อันตา นพคุณ (2527) ได้สรุปบทบาทของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนไว้กว้าง ๆ 2 ประการ คือ

1. ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งในกลุ่มผู้เรียน ผู้สอนควรจะเป็นมิตรมีอัธยาศัย เป็นผู้ประสานงานของกลุ่ม แสดงความคิดเห็น และร่วมเสนอแนะ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

2. ในฐานะผู้รับผิดชอบบรรยากาศในการเรียนการสอนผู้สอนควรจะสนับสนุนให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ช่วยสนับสนุนความคิดเห็นของผู้เรียน และพยายามให้ผู้เรียนสนับสนุนความคิดเห็นของตน พยายามหาโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมวางแผนและจัดกิจกรรม ให้โอกาสผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนหรือสรุปสิ่งที่ได้เรียนไปแล้ว ให้โอกาสผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และในการให้ข้อเสนอแนะ

นอกจากนี้เอกสารของศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา (2534) ได้สรุปบทบาทของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญศึกษา วิธีเรียนทางไกล ว่ามีงานหลักต้องรับผิดชอบ 3 ประการ ดังนี้

#### 1. การประชาสัมพันธ์และการแนะแนว

การประชาสัมพันธ์ ครูประจำกลุ่มจะต้องประสานงานกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในเรื่องแผ่นปลิว แผ่นพับ โปสเตอร์ เรื่องเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล โดยการประกาศทางเสียงตามสาย หรือหออกระจายข่าว เสนอข่าวทางหนังสือพิมพ์ ออกอากาศทางสถานีวิทยุกระจายเสียง หรือสถานีวิทยุโทรทัศน์ และใช้สื่อบุคคลโดยให้นักศึกษาบอกต่อกันไป

การแนะแนว ครูประจำกลุ่มต้องให้การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เช่น แนะนำการเรียน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน และเป็นข้อมูลในการศึกษาต่อ ส่วนการแนะแนวด้านอาชีพ ครูประจำกลุ่มต้องให้ข้อมูลข่าวสารแหล่งวิทยากร สถานประกอบการ ตลอดจนแนวโน้มของแต่ละอาชีพในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้เห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ และการแนะแนวด้านส่วนตัว ครูประจำกลุ่มต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะนักศึกษานอกโรงเรียนเป็นผู้ที่ด้อย พลาดโอกาสอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่อนักศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียน จึงหวังเป็นที่พึ่งทั้งทางกายและจิตใจ ครูจึงต้องให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับข้อมูลในการที่จะดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข



## 2. งานธุรการ

ครูประจำกลุ่มจะต้องเสนอเอกสารเพื่อเสนองานธุรการต่อศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพื่ออนุมัติ หรืออนุญาต และดำเนินการต่อไป

## 3. งานประเมินผล

ครูประจำกลุ่ม จะต้องทำหน้าที่งานทะเบียนที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด เพราะงานนี้มีความสำคัญมาก เช่น จัดทำทะเบียนประวัตินักศึกษาที่ขึ้นทะเบียนทุกภาคเรียนเพื่อความสะดวกในการแจ้งสถิติข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับจำนวนนักศึกษา บันทึกรวบรวมที่นักศึกษาลงทะเบียนเรียนและผลการสอบทุกภาคเรียน ตรวจสอบแผนการลงทะเบียนเรียนและการบันทึกผลการเรียนในผลการเรียนของนักศึกษา ของครูประจำกลุ่มและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ให้ตรงกันและต้องเก็บสำเนาแจ้งผลการสอบ (รบ.1, รต.1, รย.1) แต่ละภาคเรียน และจะต้องเป็นผู้แนะนำให้นักศึกษา ลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตามโครงสร้างของแต่ละหลักสูตรตามที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนกำหนด

## ตอนที่ 3 สมรรถภาพของครูประจำกลุ่ม

### ความหมายของสมรรถภาพ (Competency)

นักการศึกษาหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพไว้ เช่น กู๊ด (Good, 1973) ให้ความหมายว่าสมรรถภาพเป็นความสามารถในการประยุกต์หลักการและเทคนิควิธีการในสาขาวิชานั้นให้เข้าสถานการณ์ปฏิบัติจริง ส่วน ค็อกเกอร์ (Coker อ้างถึงใน สุพจน์ เขียวชล, 2529) ให้ความหมายสมรรถภาพของครูว่า เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาของการปฏิบัติงาน ครูที่สามารถแก้ปัญหาของการปฏิบัติงานได้เพียงด้านใดด้านหนึ่ง ก็มีสมรรถภาพของการปฏิบัติงานเฉพาะด้านนั้น ๆ แต่ครูที่มีสมรรถภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด หมายถึง ครูที่สามารถแก้ปัญหาของการปฏิบัติงานได้เหมาะสมทุกด้าน

ชมพันธุ์ กุญชร ณ อยุธยา (2519) ได้อธิบายความหมายของสมรรถภาพของครูไว้ว่า หมายถึง ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ผู้เป็นครูพึงมีในการที่จะช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ และร่างกาย

กมล สุดประเสริฐ และคณะ (2526) ได้ให้ความหมายสมรรถภาพไว้ว่า หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติและอุปนิสัยหรือนุคลิกภาพซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความสามารถในการทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาได้

วีรพล อารวรรณ (2527) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถภาพ คือ ความสามารถของบุคคล แต่ละคนอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ สำหรับสมรรถภาพของครูจะหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะเจตคติและความชำนาญที่บุคคลผู้เป็นครูพึงมีอย่างเพียงพอและสามารถแสดงออกมาเพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย

จากการวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (อ้างถึงใน กษมา สารสมุทร, 2524) โดยมหาวิทยาลัยได้เชิญผู้บริหาร ครูระดับมัธยมศึกษา ประถมศึกษามาร่วมประชุมกันเพื่อหาคำนิยามของสมรรถภาพ พอสรุปได้ดังนี้ คือ

- สมรรถภาพเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตและวัดได้
- สมรรถภาพทั่วไป (Generic competencies) เป็นพฤติกรรมการสอนของครูที่มีประสิทธิผลโดยสามารถวัดและสังเกตได้ จากการปฏิบัติงานของครู
- ครูที่มีสมรรถภาพคือ ผู้ที่สามารถทำให้นักเรียนแสดงพฤติกรรมได้ตามจุดมุ่งหมายที่ครูตั้งไว้

จากความหมายของคำว่า “สมรรถภาพ” ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ พอจะสรุปได้ว่า สมรรถภาพ หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะที่บุคคลผู้เป็นครูพึงมีอย่างเพียงพอและสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม

สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน สายสามัญ วิธีเรียนทางไกล แต่เนื่องจากยังไม่มีกำหนดสมรรถภาพของครูประจำกลุ่มไว้ อย่างแน่ชัดว่า ควรประกอบด้วยสมรรถภาพด้านใด และมีลักษณะอย่างไร ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพของครู แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพของนักการศึกษาผู้ใหญ่ และ

บทบาทหน้าที่ของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ เพื่อนำมาบูรณาการและกำหนดเป็นสมรรถภาพของครูประจำกลุ่ม การศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ

### สมรรถภาพของครูในทัศนะของนักการศึกษาต่างประเทศ

นักการศึกษาต่างประเทศหลายท่าน เช่น James E. Weigand, Harold R. Armstrong, Robert W. Houston and Jones L. Howard, James Dunhill, Grush and Costin (อ้างถึงใน สุจิตรา จันทรวิภาส, 2536) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะครูที่มีสมรรถภาพเหมาะสมที่จะเป็นครูโดยแยกและสรุปรวมเป็นด้านใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. ด้านการสอนและเตรียมการสอน
  - สามารถใช้คำถามที่ช่วยให้ผู้เรียนคิด และกระตุ้นให้ผู้เรียนได้นำประสบการณ์เดิมของตนขึ้นมาใช้
  - สามารถสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
  - รู้จักใช้แหล่งวิทยาการ
2. ด้านการวัดและประเมินผล
  - มีเทคนิคในการวัดและประเมินที่ดี
  - มีการประเมินผลการสอนของตนเองอยู่เสมอ
  - วิเคราะห์การทำงานของตนเองอย่างรอบคอบ
3. ด้านการแนะนำและติดตามผล
  - แนะนำช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหา และศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล
  - แนะนำช่วยเหลือผู้เรียนแต่ละคนให้ได้รับความสำเร็จในการเรียนและปรับตัวได้ดี
4. ด้านการปกครองชั้นเรียน
  - ช่วยลดความวิตกกังวลของผู้เรียน
5. ด้านความรู้และทักษะทางวิชาการ
  - ประยุกต์ใช้หลักจิตวิทยาให้เป็นประโยชน์แก่การเรียนการสอน
6. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์
  - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมมือกับกิจการของชุมชน

- ปรับปรุงตนเองให้ทันยุคกับสภาพของกลุ่มเรียน

ไว๊กเลอร์ (Vogler, 1972) ได้ศึกษาสมรรถภาพพื้นฐานของครู (Competency Based Teacher Education) โดยกล่าวถึงสมรรถภาพทั่วไปของครูไว้ 5 ประการด้วยกัน คือ

1. มีสมรรถภาพด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ
2. รู้จักใช้สมรรถภาพให้เกิดประโยชน์
3. สามารถประเมินผลนักเรียนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ
4. สามารถปรับปรุงเนื้อหาวิชาให้พัฒนายิ่งขึ้น
5. ก่อให้เกิดการพัฒนาในตัวนักเรียน

จากเอกสารการวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนสเตท 1975 ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพไว้ว่า สมรรถภาพที่สำคัญประกอบด้วย (อ้างถึงใน รัชณี ขวัญบุญจันทร์, 2536)

1. พัฒนาและใช้แผนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
2. จัดเตรียมเนื้อหาไว้ในแผนการสอน และจัดกิจกรรมทั้งที่เป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม เพื่อช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนเป็นไปได้ดียิ่งขึ้น
3. พัฒนาและใช้กระบวนการวัดผล เพื่อประเมินความเจริญ และความก้าวหน้าของนักเรียน
4. พัฒนาและใช้บันทึกการสอนประจำวันได้
5. รู้จักเลือกใช้กลวิธีการสอนที่ทำให้นักเรียนสนใจบทเรียนได้
6. เลือกเทคนิควิธีในการปรับปรุงห้องเรียนให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการฝึกความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน
7. เลือกเทคนิคและวิธีสอน พัฒนาและใช้แผนการสอนเพื่อช่วยนักเรียนที่มีปัญหาทางด้านการเรียนและความประพฤติ ซึ่งปัญหาเหล่านั้นอาจขัดต่อความเจริญเติบโตของนักเรียนได้
8. สร้างและใช้ระบบบริการในห้องเรียน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและระเบียบข้อบังคับในการเข้าร่วมกิจกรรม
9. พัฒนาและสาธิตการใช้คำถามสำหรับนักเรียนที่มีระดับความคิดต่าง ๆ กัน
10. สาธิตการสอนโดยใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนได้มีปฏิริยาโต้ตอบกัน

11. วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนเพื่อประเมินผลตนเอง
12. ตอบคำถามนักเรียน เพื่อแสดงให้เห็นว่าครูเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นและความรู้สึกของนักเรียน

กรัช และ คอสติน (Grush and Costin 1975) ให้ความเห็นว่า ครูที่มีคุณภาพควรมีความเชื่อมั่น เป็นผู้ที่มีความขยัน มีความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการเรียนการสอน มีความซื่อสัตย์ มีความเข้าใจนักเรียนเป็นอย่างดี สามารถควบคุมกิจกรรมในห้องเรียนสามารถให้คำแนะนำปรึกษา และสามารถกระตุ้นให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น และสุดท้ายคือควรเป็นคนอารมณ์ขัน ซึ่งได้แบ่งลักษณะของครูที่มีคุณภาพออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการสอนและเตรียมการสอน
2. ด้านวัดและการประเมินผล
3. ด้านการแนะนำและการติดตามผล
4. ด้านการปกครองนักเรียน
5. ด้านความรู้และทักษะทางวิชาการ
6. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์

ฮอลล์ และ โจนส์ (Hall and Jones, 1976) ได้จำแนกสมรรถภาพของครูทั่วไปออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. สมรรถภาพด้านสติปัญญา (Cognitive Competencies) ได้แก่ สมรรถภาพด้านความรู้ เชี่ยวชาญปัญหา ความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีสอน การวิเคราะห์ โปรแกรมที่สอนและหลักสูตร
2. สมรรถภาพด้านปฏิบัติการ (Performance competencies) ได้แก่ สมรรถภาพการปฏิบัติการสอน การใช้สื่อการสอน การใช้คำถาม ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานทางด้านสติปัญญา
3. สมรรถภาพด้านผลการสอน (Consequence or Product Competencies) เป็นสมรรถภาพที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน
4. สมรรถภาพด้านการศึกษาค้นคว้า (Exploration competencies) เป็นสมรรถภาพที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีคุณค่าในตัวครู เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพของครู
5. สมรรถภาพด้านอารมณ์และจิตใจ (Affective competencies) เป็นสมรรถภาพที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม ทศนคติ ความสนใจ และความซาบซึ้งหรือเห็นคุณค่าในวิชาชีพครู

ไวลด์ (Wild อ้างถึงใน กานดา พูนลาภทวี, 2524) ได้ศึกษาถึงสมรรถภาพของครูสรุปได้ว่า ครูควรมีสมรรถภาพดังต่อไปนี้

1. สมรรถภาพด้านการวางแผนและการจัดการ
2. สมรรถภาพด้านการสอน
3. สมรรถภาพด้านการประเมินผล
4. สมรรถภาพด้านการให้คำปรึกษา การวิจัย และการพัฒนา

### สมรรถภาพของครูในทัศนะของนักการศึกษาไทย

มานพ ภาษิตวิไลธรรม (2520) ได้แบ่งสมรรถภาพที่สำคัญของครูไว้ 3 ด้าน คือ

1. สมรรถภาพด้านวิชาการ หมายถึง มีความรู้กว้างขวางและมีประสิทธิภาพ
2. สมรรถภาพด้านบุคลิกลักษณะ หมายถึง สมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการแนะแนว การปกครองชั้นเรียน การอบรมนักเรียนให้ประพฤติดี การมีลักษณะของการเป็นผู้นำและมีคุณธรรม
3. สมรรถภาพด้านอื่น ๆ หมายถึง ครูจะต้องมีจิตใจรักเด็กและอดทนในการทำงาน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (อ้างถึงใน อำนวย เลิศขยันดี และคณะ, 2526) ให้ความเห็นว่า ครูควรมีสมรรถภาพ 3 ประการ คือ สมรรถภาพด้านความรู้ การปฏิบัติและการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮุสตัน และคณะ (Houston and Other) ในการกำหนดแนวทางการจัดการฝึกหัดครูแบบสมรรถฐาน มีจุดมุ่งหมาย 4 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายด้านความรู้ ความคิด
2. จุดมุ่งหมายด้านการปฏิบัติงาน
3. จุดมุ่งหมายด้านการสอน
4. จุดมุ่งหมายด้านสำรวจ

โมฮัมมัด อับดุลกาเดร์ และ สมจิตร สร้อยสุริยา (2525) ได้กล่าวว่า ครูผู้ทำหน้าที่การสอนการศึกษาผู้ใหญ่ จำเป็นต้องมีทักษะในการจัดหาผู้เรียนและการรณรงค์ให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษา การสร้างบรรยากาศที่น่าเรียน น่าศึกษาและสร้างสภาพแวดล้อมให้



ผู้เรียนด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน นั่นคือ การประชาสัมพันธ์พื้นฐานที่จะดึงดูดนักศึกษา รุ่นต่อ ๆ ไปให้อยากมาเรียน การจัดโปรแกรมที่ดีในวันนี้ ไม่ใช่เพียงให้ประโยชน์แก่นักศึกษา ในปัจจุบันอย่างเดียว หากเป็นการปูพื้นฐานแก่นักศึกษาในอนาคตของชุมชนนั้น ๆ ให้เขาอยากมา ศึกษาต่อไปด้วย เพราะฉะนั้น ครูการศึกษาผู้ใหญ่ทุกคนจะต้องมีทักษะมีความสามารถในการ จัดหานักศึกษา และประชาสัมพันธ์งานการศึกษาออกโรงเรียนเบ็ดเสร็จในตัว ครูเหล่านั้นจะ ต้องทราบด้วยว่า มีงานใดบ้างที่เป็นของราชการและของเอกชน ที่จะสามารถขอความร่วมมือ ในการจัดหานักศึกษาได้ ตลอดจนรู้จักและใกล้ชิดกับผู้นำท้องถิ่นในชุมชนนั้น ๆ

ดิลก บุญเรืองรอด และคณะ (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2527) ได้ศึกษาสมรรถภาพครู โครงการการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ พบว่า ครูมีสมรรถภาพที่ สำคัญดังนี้ คือ

1. เทคนิคและทักษะการสอน
2. ลักษณะเฉพาะต่าง ๆ เช่น การวางแผน
3. การจูงใจ
4. การแนะแนว
5. การประเมินผล
6. กระบวนการกลุ่ม
7. ความสัมพันธ์กับชุมชน

สภาการศึกษาผู้ใหญ่ (อ้างถึงใน รหัน แดงจวง, 2527) ได้แบ่งสมรรถภาพของครู สอนการศึกษาผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1. สมรรถภาพด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
2. สมรรถภาพด้านทักษะการสอน
3. สมรรถภาพด้านความเข้าใจนักศึกษา
4. สมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์
5. สมรรถภาพด้านหลักสูตรและโครงการ

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2528) ได้อ้างอิงจากแนวคิดของ Mark H. Rossman และ Richard L. Banning ว่าได้วิจัยเรื่องสมรรถภาพทางด้านความรู้และทักษะของนักศึกษาผู้ใหญ่ พอสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ คือ ความรู้ในด้านจิตวิทยาพัฒนาการทางด้านสติปัญญา การปรับตัวบุคลิกภาพของผู้ใหญ่ ความรู้เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลง และความไม่แน่นอนในธรรมชาติ และความต้องการของผู้ใหญ่ ความรู้ความเข้าใจตนเอง ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความรู้เกี่ยวกับสภาพของสังคมในปัจจุบัน กลุ่มชน ความต้องการและแนวโน้มความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของนักการศึกษาผู้ใหญ่ ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการศึกษาผู้ใหญ่ กับบุคคล ชุมชนและสังคม

2. ด้านทักษะ มีด้านการติดต่อสมาคม การปรับปรุงตนเอง การแสวงหาความรู้ อย่างมีระบบ การวิเคราะห์ความต้องการทางการศึกษาของบุคคล การเลือกประสบการณ์ การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ การกระตุ้นที่ก่อให้เกิดกระบวนการปฏิบัติของการเป็นตัวของตัวเองเพื่อนำไปสู่การบรรลุตนอันอุดม ด้านการกระตุ้นให้เกิดความคิดและการกระทำที่สร้างสรรค์ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ ด้านการเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (change agent) ทั้งในด้านบุคคล องค์กร และชุมชน ด้านการสร้างโอกาสเพื่อการเรียนนอกระบบโรงเรียนและด้านการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สอนที่มีความสามารถ

สุมาลี สังข์ศรี (2529) ได้ทำการสำรวจคุณลักษณะของบุคลากรการศึกษานอกโรงเรียน ที่พึงประสงค์ โดยสรุปจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ ประมาณ 25 คน ที่จัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร และเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข ผลการสำรวจสรุปได้ดังนี้

1. ด้านวุฒิการศึกษา ประมาณร้อยละ 60 ของกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าผู้ที่ทำงานทางด้านการศึกษานอกโรงเรียนนี้ควรมีความรู้อย่างต่ำขั้นปริญญาตรี

2. ด้านพื้นฐานของความรู้ที่ควรมี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้ที่จะทำงานการศึกษานอกโรงเรียน ควรจะมีความรู้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ หรือเป็นวิชาที่เกี่ยวกับหน่วยงาน โดยเฉพาะ เช่น ถ้าปฏิบัติงานกรมการศึกษานอกโรงเรียนควรมีความรู้เกี่ยวกับหลักการ ประชากรการศึกษานอกโรงเรียน การเรียนการสอนผู้ใหญ่ ฯลฯ นอกจากนี้ควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

พื้นฐานของสังคมไทย การพัฒนาสังคม การประสานงาน การพัฒนาชนบท มนุษยสัมพันธ์ การติดตามผล ประเมินผลงานที่ปฏิบัติ

3. ด้านประสบการณ์ บุคลากรที่ทำงานด้านนี้ควรมีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1-3 ปี และควรเป็นผู้ที่เคยทำงานในชนบท งานพัฒนาชนบท เป็นวิทยากรในการอบรมหรือเป็นอาสาสมัครทำงานในพื้นที่ เป็นต้น

4. ด้านความรู้พิเศษอื่น ๆ ที่บุคลากรด้านการศึกษานอกโรงเรียนควรมี คือ พูดภาษาถิ่นได้ มีความรู้เกี่ยวกับสังคมและท้องถิ่น คนตรีพื้นเมือง ร้องเพลง ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น รู้วิธีสร้างมนุษยสัมพันธ์ และสามารถถ่ายทอดความรู้แก่ชาวบ้านได้

5. ด้านความชำนาญในวิชาชีพ หรือด้านฝีมือเฉพาะอย่าง ประมาณร้อยละ 60 ออกความเห็นว่าเป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับชนบท หรือเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียนควรมีความรู้ทางด้านวิชาชีพเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมอาชีพบางอย่างของชาวบ้านได้ หรืออาจมีความรู้เกี่ยวกับการผลิตสื่อและสามารถประสานงานในการจัดหาวิทยากรที่มีความชำนาญเฉพาะมาช่วยชาวบ้านได้

6. ด้านความรับผิดชอบ ผู้ทำงานด้านนี้ควรมีความรับผิดชอบสูง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้จริงจังและจริงจังต่อการทำงาน และมีความเสียสละ ทำงานทั้งในและนอกเวลา

7. ด้านบุคลิกภาพ จะต้องมียุทธศาสตร์ดี จริงใจ อ่อนน้อม ร่าเริง เป็นผู้นำ ประสานงานและเข้ากับผู้อื่นได้ดี

วิรุพห์ นิลโมจน์ (2530) มีความเห็นว่า คุณสมบัติที่จำเป็นที่สุดของการเป็นผู้สอนผู้ใหญ่ที่ดี คือ

1. มีความรู้ในวิชาที่สอน และวิชาที่เกี่ยวข้อง
2. มีความสามารถในการใช้เทคนิคการสอน
3. สามารถให้คำปรึกษาแนะแนวสำหรับผู้ใหญ่
4. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา
5. มีความรู้ในด้านการวิจัย การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร
6. เป็นผู้ที่มีบุคลิกดี มีมนุษยสัมพันธ์ และเคารพในเหตุผล

## 7. มีความรับผิดชอบต่องาน ต่ตนเอง ต่อผู้เรียนและชุมชน

ประสาร มาลากุล ณ อุชยา และคณะ (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า สมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 5 งาน คือ งานสอน งานแนะแนว งานกิจกรรมนักเรียน งานธุรการ และงานพัฒนา ในแต่ละงาน แบ่งรายการสมรรถภาพออกได้เป็น 3 ด้าน คือ สมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพด้านคุณลักษณะและทัศนคติ สมรรถภาพครูประถมศึกษา พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี สำหรับสมรรถภาพของครูมัธยมศึกษา พบว่า ครูมีความรู้ดีในเนื้อหาวิชาที่สอนแต่ยังขาดความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ด้านทัศนคติ ครูยังขาดความตระหนักในความสำคัญของหลักสูตรปัจจุบันที่มีต่อผู้เรียนและสังคม ส่วนในด้านทักษะการสอน ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเรื่องการวัดและประเมินผล การใช้สื่อการสอน การสื่อสารและการเสริมแรง การนำเข้าสู่บทเรียน การควบคุมชั้นเรียน และการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียน

วิจิตร ศรีธำณ (2535) ได้กล่าวถึงสมรรถภาพของครูในการประชุมนานาชาติ เรื่อง การเตรียมครูสำหรับเด็กทั่วโลกในยุคแห่งสารสนเทศ สรุปได้ว่า ปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีไปมาก การเตรียมครูเพื่อสอนเด็กในโลกปัจจุบันจึงต้องเน้นให้มีสมรรถภาพ ดังนี้

1. มีความสามารถด้านวิชาการ ครูจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร
2. มีความสามารถด้านการสอน นอกจากครูจะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาการที่จะสอนแล้ว ยังจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการสอนด้วย
3. มีความสามารถในการเป็นครู มีจิตวิญญาณของการเป็นครู ครูนอกจากทำหน้าที่สอนแล้ว ต้องทำหน้าที่ครูให้เต็มที่ด้วย คือ อบรมสั่งสอนให้เด็กเจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา
4. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
5. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน

6. มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล
7. สนับสนุนในความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือที่ท้าทายของเด็ก
8. สนับสนุนเด็กในการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

นอกจากจะเป็นสมรรถภาพที่มุ่งเน้นสำหรับครูที่สอนเด็กแล้ว ยังเป็นสมรรถภาพที่ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ควรจะมีเช่นกัน เพื่อครูจะได้เข้าใจและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

จากแนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพของครูและสมรรถภาพของนักการศึกษาผู้ใหญ่ ที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ครูควรมีสมรรถภาพในด้านต่อไปนี้

1. สมรรถภาพด้านการวางแผนและการจัดการ
2. สมรรถภาพด้านเทคนิคและทักษะการสอน
3. สมรรถภาพด้านความรู้และทักษะทางวิชาการ
4. สมรรถภาพด้านการวัดและประเมินผล
5. สมรรถภาพด้านการให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามผล
6. สมรรถภาพด้านการปกครองชั้นเรียน
7. สมรรถภาพด้านการวิจัยและพัฒนา
8. สมรรถภาพด้านหลักสูตรและโครงการ
9. สมรรถภาพด้านกระบวนการกลุ่ม
10. สมรรถภาพด้านการประชาสัมพันธ์
11. สมรรถภาพด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
12. สมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์

จากสมรรถภาพดังกล่าวนี้ หากนำมาวิเคราะห์ร่วมกับบทบาทหน้าที่ที่ครูประจำกลุ่ม ต้องปฏิบัติซึ่งได้แก่ การประชาสัมพันธ์งานการศึกษานอกโรงเรียน การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา การปฏิบัติงานด้านธุรการและงานทะเบียน การจัดกิจกรรมพบกลุ่ม รวมทั้งการวัดและประเมินผลแล้ว ก็น่าที่จะกำหนดสมรรถภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ดังนี้

1. สมรรถภาพด้านการประชาสัมพันธ์และการประสานงาน

2. สมรรถภาพด้านธุรการและงานทะเบียน
3. สมรรถภาพด้านการจัดกิจกรรมพบกลุ่ม
4. สมรรถภาพด้านการแนะแนวและการแก้ปัญหา
5. สมรรถภาพด้านการวัดและประเมินผล

#### ตอนที่ 4 การพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม

ในปัจจุบันนี้สภาพแวดล้อมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป โดยมีผลสืบเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดจนนวัตกรรมทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย และมีแนวโน้มว่าจะมากขึ้นตามลำดับในวงการศึกษาก็ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้การพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตน ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### การพัฒนานุเคราะห์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนานุเคราะห์ ในความหมายที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

สำราญ ถาวรยุศน์ (2518) กล่าวว่า การพัฒนานุเคราะห์ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้เจริญในงานของตนติดต่อไปจนตลอดชีวิตของการปฏิบัติงาน . ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่าง รวมทั้งการฝึกอบรมด้วย

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2525) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนานุเคราะห์เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะอุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน.



ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ (2527) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมกิจกรรมทุกอย่างที่เป็นเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานสูงขึ้น อันจะส่งผลให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2527) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวคิดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพสูงขึ้น และส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยปฏิบัติงานมีผลผลิตและประสิทธิภาพสูงขึ้น

กิติมา ปรีดีดิลก (2532) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์การ ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้ทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เฮอเบิร์ต เจ ชูเดน และอาร์เธอร์ ดับบลิว เซอร์แมน (Herbert J. Chruden and Arthur. W. Sherman, 1968 อ้างถึงใน วาณี ว่องวาทัญญู, 2530) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการให้การศึกษา ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ ซึ่งการพัฒนานั้นคือ การพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ และ เฮเลน เอ็ม โทบิน และคณะ (Helen M. Tobin and Others, 1974) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร คือ ความพยายามที่จะส่งเสริมปรับปรุงความสามารถและความรู้ของผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กิจกรรมการเรียนรู้อาจจะเป็นประเภทที่เป็นพิธีการ (Formal learning activities) และไม่เป็นพิธีการ (Informal learning activities) และต้องเป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องกันไป อาจจะจัดขึ้นในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานนั้นก็ได้

แคสแตเตอร์ (Casterter, 1992) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การที่องค์การได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากร ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยการพัฒนานั้น ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน

## ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา รวมถึงความก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่ การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลที่สะดวกและรวดเร็ว อีกทั้งความยุ่งยากซับซ้อนของการจัดหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติของบุคลากร ให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นในปัจจุบันหรืออนาคต ดังเช่นที่ สมาน ริงสิโยภุชณ์ (2535) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่าจะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐานและมีงานหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในสถานศึกษา ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาไม่สามารถจะทำงานได้ทันที ต้องมีการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้ นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการหรือส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่นได้ เช่น สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานได้ดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ผลงานสูงขึ้นอันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกด้วย

หน่วยงานและบุคคลเป็นสิ่งที่ต้องสัมพันธ์เกื้อกูลกัน นั่นคือ ความสำเร็จของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ขณะเดียวกันบุคคลจะมีความเจริญก้าวหน้าได้ก็ขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานจึงมีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องบำรุงรักษา และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจากการที่หน่วยงานได้สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากร นอกจากช่วยให้ผู้ทำงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดี

ในการทำงานแล้ว ยังมีผลโดยรวมด้านอื่น ๆ อีกด้วย (ธีรบุรุษย์ หล่อเลิศรัตน์, 2530) คือ เป็นการสร้างความตื่นตัวและกระตุ้นความสนใจ เป็นการสร้างความพร้อมให้กับบุคลากรที่จะรับความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการขยายตัวของหน่วยงานเป็นการนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และทำให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงานในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ แก่ลูกค้าผู้มาติดต่อและประชาชนโดยทั่วไป

ในการประกอบอาชีพทั้งหลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพครู ความจำเป็นประการหนึ่งคือ การที่จะต้องตามให้ทันต่อเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลง หรือการค้นพบใหม่ ๆ ในวิชาการและวิชาชีพครู ผู้ที่ประกอบอาชีพครูจะหยุดนิ่งไม่ได้เพราะความรู้และวิธีการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงเจริญขึ้นอยู่ตลอดเวลา (พนัส หันหาสินทร์, 2524) ดังนั้นเพื่อที่จะให้การศึกษาแก่นักเรียนได้ผลเต็มที่และรู้เท่าทันความเจริญของโลก ครูเองก็ต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าเหล่านั้นอยู่เสมอ ด้วยการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม เหมาะสมกับการที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

#### ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ไพบุลย์ ภูริเวทย์ (2526) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้บุคลากรทำงานและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะสามารถช่วยได้
2. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เตรียมตัวให้พร้อมเสมอสำหรับงานและความรับผิดชอบที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่กันตามวาระ
3. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และเพื่อเพิ่มความสามารถในการรับผิดชอบให้สูงขึ้น
4. เพื่อเพิ่มความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavioral change) เป็นไปในทางที่ต้องการ คือ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจพิจารณาได้จากการปฏิบัติตน ผลงานและวิธีการทำงานที่เปลี่ยนไป เช่น ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น ขยันเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตของงาน

เพิ่มขึ้น ความขัดแย้งในหน่วยงานลดลงหรือหมดไป เป็นต้น การที่จะทำให้พฤติกรรมการทำงานของคุณคนเปลี่ยนไปในทางที่ต้องการได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างน้อย 3 ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) (ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, 2530)

### ขั้นตอนของการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

ในทางปฏิบัติของการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน อาจจัดลำดับขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็น 6 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ (ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, 2530)

**ขั้นที่ 1** การหาความต้องการของการพัฒนาบุคลากร (personal development needs) หมายถึง การหาข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาของหน่วยงาน เพื่อหาทางแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานนั้น เช่น ปัญหาการปฏิบัติงานล่าช้า ขาดความรู้ความเข้าใจในนโยบาย หรือไม่มีความรู้ที่จะใช้เครื่องมือสมัยใหม่ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น

**ขั้นที่ 2** การกำหนดวัตถุประสงค์ (objectives) เมื่อทราบปัญหาหรือความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็เริ่มดำเนินการด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ว่า จะพัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในการปฏิบัติงาน

**ขั้นที่ 3** การเลือกวิธีการ (methods) ที่เหมาะสมว่าจะดำเนินการด้วยวิธีใด เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ส่งไปทำงานหรือศึกษาต่อ เป็นต้น ทั้งนี้โดยพิจารณาว่าวิธีใดจะได้ผลรวดเร็วและคุ้มค่าที่สุด ซึ่งจะต้องคำนึงถึงลักษณะของปัญหาและวิธีการแก้ไข จำนวนบุคคลที่จะต้องพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณ และข้อเท็จจริงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

**ขั้นที่ 4** การกำหนดโครงการเป็นการจัดทำรายละเอียดของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่องว่าจะดำเนินการอย่างไร เช่น ถ้าจะใช้วิธีการฝึกอบรมก็ต้องกำหนดหลักสูตร เนื้อหา วิชา วิทยากร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณที่จะใช้ เป็นต้น

**ขั้นที่ 5** การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่กำหนดหรือจัดขึ้น

**ขั้นที่ 6** การประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการไปแล้วว่า ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหา อุปสรรค หรือข้อขัดข้องประการใดบ้าง รวมทั้งการติดตามดูว่า หน่วยงานและบุคคลนั้นได้รับประโยชน์จากโครงการที่ดำเนินไปแล้วเพียงใด คุ้มค่าหรือไม่

## การวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ในการสำรวจหาความต้องการผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานจะต้องกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ทำการศึกษารายละเอียดของงาน และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย จะได้ทำการพัฒนาหรือแก้ไขได้ตรงจุด (ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, 2530) การวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษารายละเอียดของงานและคุณสมบัติที่ต้องการ เป็นการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น โดยประมวลรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ องค์ประกอบของงาน และความรู้ ความชำนาญที่ ต้องการของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยอาจศึกษาจากเอกสาร หรือสอบถามจากผู้ปฏิบัติงาน หรือจากผู้เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและเตรียมคำถาม เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเบื้องต้น เพื่อกำหนดแนวทางในการสำรวจว่าจะต้องการข้อมูลใดเพิ่มเติม เพื่อนำไปสู่ การกำหนดความต้องการต่อไป โดยในการสำรวจอาจใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ก็ได้
3. สำรวจโดยการใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ เป็นเรื่องของวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความสมบูรณ์เพียงพอในการกำหนดความต้องการพัฒนาบุคลากร ซึ่ง อาจทำโดยวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือทั้ง 2 วิธี แล้วแต่ผู้สำรวจจะเห็นสมควร การสำรวจควรเน้นให้ได้ ข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวของหน่วยงานนั้น มาตรฐาน การปฏิบัติงาน ปัญหาที่กระทบถึงหน่วยงานโดยตรง ความต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น
4. ประมวล ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมา ศึกษารายละเอียดและวิเคราะห์เพื่อกำหนดว่า อะไรคือความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร เป้าหมาย ที่ได้รับการพัฒนา เช่น อาจขาดความเข้าใจในเรื่องนโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่ผู้บริหารของ หน่วยงานนั้นกำหนดขึ้น หรือขาดความรู้พื้นฐานในการทำงานที่คิพอ เป็นต้น
5. เสนอแนะโครงการพัฒนาบุคลากรที่สนองตอบความต้องการ โดยจัดทำข้อเสนอ ในรูปของโครงการ รายละเอียดเนื้อหา และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม และได้ผลดีที่สุด ต่อผู้บริหารต่อไป

การหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของกระบวนการ พัฒนาบุคลากรที่ต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจน ทั้งความจำเป็น หรือความต้องการของบุคลากรใน



หน่วยงานและของหน่วยงานเองด้วย เพราะจะทำให้การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานดำเนินไปได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ตรงตามสาเหตุและความต้องการที่แท้จริง สามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่หน่วยงานนั้น ๆ ได้

### วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ มีวิธีการพัฒนาหลายวิธีและหลายรูปแบบ ซึ่งแล้วแต่หน่วยงานจะพิจารณาและเลือกนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน เสริมวิทย์ สุภเมธี (อ้างถึงใน สุเทพ บุญเติม, 2534) ได้จำแนกวิธีการพัฒนา ออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. การฝึกอบรม
2. การให้การศึกษา
3. การพัฒนาโดยวิธีการอื่น ๆ เช่น
  - 3.1 การส่งบุคลากรไปดูงาน
  - 3.2 การจัดประชุมปฏิบัติการ
  - 3.3 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร
  - 3.4 การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเอาใจใส่ต่อการพัฒนาตนเอง
  - 3.5 การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเดียวกันเป็นการ

#### ชั่วคราว

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน ทองกษัตริย์ วัชรโรทยาน, 2523) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 ประเภท เช่นกัน แต่แตกต่างกัน ดังนี้

ประเภทที่ 1 การพัฒนาบุคคลที่เป็นการศึกษาเพื่อให้ความรู้ทั่ว ๆ ไป อย่างกว้าง ๆ เป็นการศึกษาที่จัดอย่างเป็นพิธีการ

ประเภทที่ 2 การพัฒนาบุคคลที่เป็นการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เฉพาะอย่างส่วนใหญ่ จะเป็นการพัฒนาหลังจากที่เข้าปฏิบัติงานแล้ว ได้แก่ การจัดอบรมวิชาการ (inservice Education) มีวิธีการ ดังนี้

- ก. การอบรมปฐมนิเทศ (orientation)
- ข. การอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (On-the-job training)



- ค. การอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (skill training)
- ง. การอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training)
- จ. การอบรมระดับการจัดการ (managerial training)
- ฉ. การพัฒนานักบริหาร (executive development)

ประเภทที่ 3 การพัฒนาบุคคลที่เป็นการพัฒนาตนเอง วิเชียร ทวีลาภ (อ้างถึงในทองกษัตริย์ วัชรโรทยาน, 2523) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้พอสรุปได้ดังนี้

ก. การฝึกอบรมภายในหน่วยงานอย่างไม่เป็นพิธีการ (Informal training) เช่น การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ การฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในทางใดทางหนึ่ง การจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น การแนะนำงานและการจัดอบรมวิชาการทั่วไปเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความต้องการของเจ้าหน้าที่

ข. การส่งเจ้าหน้าที่ไปรับการอบรมวิชาการระยะสั้น ที่สถาบันมีชื่อจัดขึ้นเป็นครั้งคราว เช่น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ค. การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศอย่างเป็นทางการ

ง. การสนับสนุนส่งเสริมให้สมาชิกจัดประชุมอภิปรายรายวิชาการด้านวิชาชีพ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เป็นการช่วยกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนเกิดความสนใจใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ

จะเห็นว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ หลายลักษณะ สามารถนำมาใช้ได้ ตามความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หรือองค์การ ในวงการศึกษาก็มีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ใช้กันอยู่หลายวิธีด้วยกัน สำหรับวิธีการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล จะนำเสนอวิธีการพัฒนา 6 วิธี ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. การสัมมนา
3. การบรรยายทางวิชาการ
4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. การศึกษาดูงาน
6. การฝึกอบรมทางไกล

## การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นเทคนิคการอบรมอย่างหนึ่งที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นเทคนิคที่ เน้นทั้งทางด้านวิชาการหรือทฤษฎี (Theory) และด้านปฏิบัติ (Real situation or real world) ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมนำสิ่งที่ตนเรียนรู้ไปปฏิบัติในสภาพการทำงานจริงได้ ดี (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521)

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมหรืออบรมในลักษณะเข้ม (Intensive training course) โดยจะเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในด้านวิชาการและด้านการปฏิบัติอย่างแท้จริง ซึ่ง ภิญโญ สาทร (2517) ได้เสนอวิธีการไว้ดังนี้ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังบรรยายในภาคเช้า และเข้าห้องปฏิบัติการตามเรื่องที่ได้เรียนมาตอนเช้าในภาคบ่าย เพื่อเป็นการฝึกปฏิบัติการตามทฤษฎีทันทีที่ได้เรียนมา

สำหรับวัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการมีกว้างขวางมาก แต่พอสรุปเป็น หัวข้อใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ (สุเทพ บุญเดิม, 2534)

1. เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงาน

ข้อดีและข้อจำกัดของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่

### ข้อดี

1. เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่
2. กลุ่มมีบทบาทในการดำเนินการประชุมมากขึ้น สามารถกำหนดเป้าหมาย และวิธีการได้เอง

### ข้อจำกัด

1. วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทุ่มเทเวลาให้แก่งานนี้อย่างมาก
2. ใช้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจำนวนมาก
3. ใช้งบประมาณและอุปกรณ์ต่าง ๆ มาก

## การสัมมนา

การสัมมนา หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประชุมกัน เพื่อทำการศึกษาพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีวัตถุประสงค์ของการประชุมเพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจในปัญหาใดปัญหาหนึ่ง เพื่อสืบเสาะค้นคว้า เพื่ออภิปรายหรือวางแผนการวิจัย เพื่อแลกเปลี่ยนผลงานกับบุคคลอื่น เพื่อสรุปผลการวิจัย หรือเพื่อเสนอข่าวความรู้ (วิญญู อังคนารัตน์, 2514)

ในการสัมมนานี้มักกระทำกันเป็นลักษณะการจัดให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งก็อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ในลักษณะนี้ส่วนมากเป็นการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขามาบรรยายตามหัวข้อที่กำหนดไว้ก่อน ซึ่งหัวข้อนั้นจะมีความสอดคล้องกับหัวข้อของการสัมมนาเพื่อที่จะให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้นำไปตั้งขอบเขตของปัญหาและกำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ ในการที่จะพิจารณาร่วมกัน และผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะมีโอกาสซักถามปัญหาและร่วมอภิปรายด้วย หรือในบางครั้งการสัมมนาอาจจัดแบ่งผู้เข้าร่วมสัมมนาเป็นกลุ่มย่อย ๆ ซึ่งต้องมีจำนวนไม่มากนักให้อภิปรายปัญหาที่กำหนดไว้โดยมีวิทยากรเป็นผู้ตอบให้คำแนะนำ (บัณฑิต อินทรจีน, 2526) วิธีการพัฒนานุเคราะห์วิธีนี้เน้นให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งด้านทฤษฎีหรือหลักการโดยตรง

การจัดสัมมนามีข้อดีและข้อจำกัด ดังนี้

### ข้อดี

1. ผู้เข้าสัมมนามีโอกาสได้รับและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์จากทั้งผู้เข้าสัมมนาด้วยกันเอง และจากที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ
2. ผู้เข้าสัมมนามีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมได้มาก
3. ผลสรุปจากการสัมมนาได้จากความคิดของคนหลายคน ซึ่งอาจช่วยให้ได้แนวความคิดใหม่ ๆ
4. ช่วยฝึกการยอมรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่น

### ข้อจำกัด

1. หากที่ปรึกษากลุ่มไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม อาจชักนำให้คล้อยตามความคิดของตน และทำให้สมาชิกไม่ได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างเต็มที่

2. สมาชิกที่ไม่รู้จักกันมาก่อน อาจมีความรู้สึกไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมมากเท่าที่ควร

3. เวลาที่กำหนดให้อาจไม่เพียงพอต่อการสัมมนา การรีบสรุปให้ทันเวลา จะทำให้ผลการสัมมนาไม่เป็นที่น่าพอใจนัก

### การบรรยายทางวิชาการ

การบรรยายทางวิชาการ หมายถึง การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยหัวข้อที่จะให้ผู้ทรงคุณวุฒิบรรยายนั้น จะต้องเป็นหัวข้อที่ผู้เข้าฟังการบรรยายต้องการหรือสนใจ และคิดว่าเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนได้

การบรรยายทางวิชาการ เป็นวิธีการที่เหมาะสมมากในการถ่ายทอดความรู้พื้นฐาน และการให้ข้อมูลอย่างกว้าง ๆ สามารถให้ความรู้แก่คนจำนวนมาก ๆ ได้ ให้เนื้อหาได้มากในช่วงเวลาสั้น ๆ แต่การบรรยายนั้นเป็นการสื่อสารทางเดียว ดังนั้นผู้บรรยายจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในส่วนที่จะให้ข้อมูลความรู้หรือความคิดเห็นแก่ผู้ฟังตลอดระยะเวลาที่กำหนด ผู้บรรยายที่มีศิลปะในการพูด จะสามารถกระตุ้นความสนใจและสร้างสรรค์ภาวะการเรียนรู้ได้มาก และในทางตรงข้าม ผู้บรรยายที่ขาดศิลปะในการพูดก็อาจทำให้ผู้ฟังเบื่อหน่ายไม่ได้เรียนรู้ในสาระสำคัญตามต้องการ

สรุปข้อดีและข้อจำกัดของการบรรยายได้ดังนี้

#### ข้อดี

1. ได้เนื้อหาสาระมากตรงตามวัตถุประสงค์โดยใช้เวลาน้อย
2. สามารถให้การอบรมแก่ผู้ฟังได้จำนวนมาก
3. สามารถกระตุ้นความสนใจ ย้ำหรือสรุป ในส่วนที่เป็นเนื้อหาวิชาได้ตาม

ต้องการ

#### ข้อจำกัด

1. การบรรยายเป็นการสื่อสารทางเดียว ถ้าหากผู้บรรยายไม่มีความสามารถในการบรรยายเรื่องนั้น ๆ ก็อาจจะไม่เกิดประโยชน์ ทำให้สิ้นเปลืองและสูญเปล่า

2. ผู้บรรยายไม่อาจวัดได้ว่า ผู้ฟังได้รับความรู้มากน้อยเพียงใด
3. การหาบุคคลที่มีความรู้ในเนื้อหาที่ต้องการ และมีความสามารถในการบรรยายด้วยนั้นหาได้ยาก

### การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน หมายถึง การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน วัตถุประสงค์สำคัญของการดูงานก็เพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังได้มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตน รวมทั้งยังอาจก่อให้เกิดประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย วิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีนี้มีสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงอย่างน้อย 2 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ของการดูงาน ควรกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าต้องการให้เกิดผลในการเรียนรู้หรือให้ผู้รับการพัฒนารับประสบการณ์อะไร เพราะหากไม่มีการกำหนดไว้ผู้ไปดูงานก็อาจจะดูผ่าน ๆ ไปโดยไม่ได้ให้ความสนใจในประเด็นที่ควรศึกษา
2. การเลือกหน่วยงานต้องเหมาะสม โดยมีการศึกษารายละเอียดล่วงหน้าว่าเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะให้ผู้รับการพัฒนาไปเยี่ยมชม มีสิ่งที่ผู้ไปดูงานอาจพิจารณานำกลับไปปรับใช้ในหน่วยงานของตนได้ ซึ่งจะทำให้การดูงานเกิดความคุ้มค่า (ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์, 2530)

การจัดส่งผู้ปฏิบัติงานให้ไปดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่ จะเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์และแนวความคิดที่กว้างขวางให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันจะเป็นประโยชน์ในการนำสิ่งที่พบเห็นมาปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ไปดูงานอีกด้วย

สรุปข้อดีและข้อจำกัดของการศึกษาดูงาน ได้ดังนี้

### ข้อดี

1. ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริง เพิ่มความเข้าใจและขยายแนวคิดได้ดี
2. การจัดศึกษาดูงาน เป็นเทคนิคที่สร้างความสนใจ และความกระตือรือร้นให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

### ข้อจำกัด

1. ต้องมีการจัดเตรียมการต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า ทั้งในด้านยานพาหนะ สถานที่ที่ดูงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
2. ใช้งบประมาณมาก
3. ต้องได้รับความร่วมมืออย่างดีจากหน่วยงานที่ไปศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตรงตามวัตถุประสงค์

### การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจัดในรูปของห้องสมุด (Library Service) เป็นการจัดบริการด้านศึกษาค้นคว้า เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กร เช่นเดียวกับการบริการทางการแพทย์ และอื่น ๆ การจัดทำมีบริการห้องสมุดมีประโยชน์หลายประการ ซึ่งนอกจากจะเป็นการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์แล้ว ยังช่วยให้บุคลากรได้ทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526)

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ สามารถกระทำในลักษณะที่เป็นการนำข่าวสารภายในองค์กรมาเผยแพร่ไปยังนอกองค์กร หรืออาจจะเผยแพร่ภายในองค์กรเอง เช่น การรับวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า โดยจัดไว้ที่ ๆ ครูหยิบอ่านได้สะดวก ตลอดจนแนะนำครูให้เป็นสมาชิกทางวิชาการต่าง ๆ เช่น สมาคมครูทางวิทยาศาสตร์ สมาคมคณิตศาสตร์ สมาคมการศึกษา ฯลฯ นอกจากนี้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการ ไปลงในวารสารต่าง ๆ (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, 2525)



นอกจากนี้รูปแบบในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อาจทำได้โดยการสรุปย่อข่าว จัดทำวารสาร หรือเอกสารทางวิชาการและจุลสารเผยแพร่งานวิจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้าทาง วิชาการทางการศึกษา เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมให้ บุคลากรได้รับความรู้จากเอกสารหรือตำรา ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน หรือความก้าวหน้า ทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรับวารสาร หรือการออกวารสาร โดยการกระทำอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการนี้ก็มีข้อดี คือ สามารถเผยแพร่ข่าวสารไปยังกลุ่มเป้าหมายที่มี จำนวนมาก และกระจายอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง สามารถให้ข้อมูลข่าวสาร ข้อความรู้อัน ต่าง ๆ ได้กว้างขวาง หลากหลาย แต่อย่างไรก็ตาม อาจมีข้อจำกัดในเรื่องการสร้างแรงจูงใจให้ ผู้รับสารที่มีความหลากหลายเกิดความสนใจใฝ่รู้ ซึ่งเป็นสิ่งควบคุมได้ยาก

#### การฝึกอบรมทางไกล

การฝึกอบรมเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคคลที่ได้รับความสนใจและนำมาใช้ อย่างกว้างขวางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการ ทำงานอย่างถูกต้อง อันเป็นผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรืออาจสรุปสั้น ๆ ว่า “การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่กำหนดขึ้น เพื่อปรับปรุงการทำงานของปฏิบัติหรือเจ้าหน้าที่ ให้ดีขึ้น” (Nadler, 1970 อ้างถึงใน จินตนา บิลมาศ และคณะ, 2532) แต่จากข้อจำกัดที่ พบในหน่วยงานการฝึกอบรมของหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งเอกชน คือ การไม่ สามารถจะพัฒนาผู้ปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึงและเป็นระบบ โดยเฉพาะสำหรับผู้กระจายอยู่ใน ส่วนภูมิภาค ทางออกที่น่าจะเป็นไปได้ประการหนึ่งคือ การฝึกอบรมทางไกล ซึ่งวิชัย วงษ์ใหญ่ (2534) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมทางไกลเป็นระบบของการฝึกอบรมวิธีหนึ่ง ซึ่งผู้ให้การฝึกอบรม และผู้รับการฝึกอบรมไม่ต้องมาทำกิจกรรมในห้อง กระบวนการฝึกอบรมมีความยืดหยุ่นใน เรื่องเวลา สถานที่ โดยคำนึงถึงความสะดวกและความพร้อมของผู้ฝึกอบรมเป็นหลัก รูปแบบ ของการฝึกอบรมจะใช้สื่อการเรียนประเภทต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เอกสาร รวมทั้งการพบกลุ่ม โดยมีวิทยากรตัญญูเป็นผู้ให้ความรู้ มีการอภิปรายแลกเปลี่ยน ประสบการณ์หรือการตอบปัญหา รวมทั้งการสอนเสริมเป็นครั้งคราว

การฝึกอบรมทางไกล เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยตรง ซึ่งต่างจากการศึกษาทางไกลของสถาบันการศึกษา ตรงที่การศึกษาทางไกลจะเน้นการให้ความรู้ในมุมกว้าง หรือในเรื่องของการประกอบอาชีพโดยทั่ว ๆ ไป อย่างไรก็ตามการศึกษาทางไกลและการฝึกอบรมทางไกลต่างก็มีจุดยืนร่วมกัน ด้วยการกำหนดให้ผู้เรียนซึ่งเป็นจุดศูนย์กลางของการเรียนได้มีประสบการณ์ตรง และมีบทบาทด้วยตนเองให้มากที่สุด (ศิริวรรณ ศิริอารยา, 2532)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การฝึกอบรมทางไกลเป็นการจัดระบบของกระบวนการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา สถานที่ โดยถือเอาความสะดวกและความพร้อมของผู้เรียนเป็นหลัก มีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระโดยอาศัยสื่อต่าง ๆ ในการเรียนรู้ ได้แก่ สื่อเอกสารสิ่งพิมพ์ (print media) สื่อโสตทัศนูปกรณ์ (audio-visual media) กิจกรรมการฝึกปฏิบัติ (practical activities) และกิจกรรมระหว่างบุคคล (interpersonal activities)

สำหรับข้อดีและข้อจำกัดของการฝึกอบรมทางไกล พิจารณาได้ดังนี้

#### ข้อดี

1. สามารถฝึกอบรมได้ครั้งละมาก ๆ
2. สะดวกในการจัด ไม่ต้องมีห้องฝึกอบรม เพราะเป็นการศึกษาด้วยตนเอง
3. สามารถให้ความรู้ในขอบเขตของวิชาได้ถูกต้อง เป็นมาตรฐานเดียวกัน ถึง

แม้จะจัดฝึกอบรมกันคนละแห่ง

#### ข้อจำกัด

1. ต้องปรับเปลี่ยนสื่อสม่ำเสมอให้ทันต่อเหตุการณ์
2. การเรียนรู้เกิดขึ้นมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

### ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

ระหัน แดงจวง (2527) ได้ศึกษาสมรรถภาพของครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 3-4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ครูผู้มีประสบการณ์ใน

การสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 3-4 จำนวน 20 คน ครูผู้สอนไม่มีประสบการณ์ในการสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 3-4 จำนวน 20 คน และผู้บริหารการศึกษา ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 20 คน ในจังหวัดอุตรดิตถ์ แพร่ และน่าน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพที่นับว่ามีความสำคัญสำหรับครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 3-4 ได้แก่ มีทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา มีความสามารถในการใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนเพื่อการศึกษา มีความรู้ในหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่

อรพรรณ สมานทรัพย์ (2528) ได้ศึกษาบทบาทที่คาดหวังและที่ปฏิบัติจริงในด้านการเรียนการสอนของครูประจำกลุ่มการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 3 และ 4 ทางวิทยุและไปรษณีย์ ตามการรับรู้ของตนเอง ผู้บริหารและผู้เรียนในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนมาเรียนเพราะมีเวลาว่าง สนใจหาความรู้เพิ่มเติมและต้องการยกระดับการศึกษาให้ดีขึ้น แก่การเรียนการสอนของครูประจำกลุ่มตามความคิดเห็นของผู้บริหารเห็นว่า ครูประจำกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ยังไม่เต็มที่ อาจเนื่องมาจากอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ เช่น ความไม่สนใจหรือความไม่พร้อมของผู้เรียนหรือครูประจำกลุ่มอาจจะไม่เข้าใจหรือเห็นความสำคัญอย่างแท้จริง เป็นต้น สำหรับการจัดการกรรมการเรียนการสอน มีบทบาทหนึ่งที่น่าสนใจซึ่งผู้บริหารและครูประจำกลุ่มต่างคาดหวังว่าครูประจำกลุ่มควรปฏิบัติในเกณฑ์มากที่สุด คือ ในครั้งแรกของการพบกลุ่มครูประจำกลุ่มจะต้องชี้แจงให้ผู้เรียนเข้าใจถึงจุดมุ่งหมาย และวิธีการของการพบกลุ่มให้มีความเข้าใจตรงกัน ให้เห็นความสำคัญของกระบวนการกลุ่ม และครูประจำกลุ่มปฏิบัติตนเป็นกันเองกับผู้เรียน ให้ความใกล้ชิด เป็นที่ปรึกษาที่ดีกับผู้เรียน ถ้าครูประจำกลุ่มจะต้องปฏิบัติตนได้ย่อมจะทำให้การเรียนการสอนทางวิทยุและไปรษณีย์ บรรลุผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพดี

สุพจน์ เชี่ยวชล (2529) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ประจำกลุ่ม และนักศึกษาเกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของอาจารย์ประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียน ประเภทบุคคลภายนอก ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ประจำกลุ่มเกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของอาจารย์ประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียน ประเภทบุคคลภายนอก ในด้านการวางแผนพบกลุ่ม ด้านการแนะแนวและการแก้ปัญหา ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการประเมินผลอยู่ในเกณฑ์มาก สำหรับ

นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของอาจารย์ประจำกลุ่มในด้านการวางแผนการพบกลุ่ม ด้านการแนะแนวและแก้ปัญหา และด้านกระบวนการกลุ่มอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านการประเมินผลอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และทั้งผู้บริหาร อาจารย์ประจำกลุ่ม นักศึกษา มีความเห็นว่าอาจารย์ประจำกลุ่มควรมีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ทุกด้าน นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ประจำกลุ่ม และนักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของอาจารย์ประจำกลุ่มแตกต่างกันทุกด้าน

สุเทพ อ่วมเจริญ (2529) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางวิทยุและไปรษณีย์ และองค์ประกอบส่วนตัวที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูประจำกลุ่มที่ปฏิบัติงานในเขตภาคกลางรวม 104 คน นักศึกษา 832 คน และเจ้าหน้าที่งานการศึกษาทางวิทยุและไปรษณีย์รวม 18 คน องค์ประกอบส่วนตัวของครูประจำกลุ่มที่เลือกศึกษา คือ เพศ อายุ วุฒิ จำนวนปีที่อยู่ในท้องถิ่น ที่จัดตั้งกลุ่ม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การสอนผู้ใหญ่ จำนวนวันในการเข้ารับการฝึกอบรม และความรู้เกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียน ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ ทั้งพบว่าครูประจำกลุ่มที่มีอายุมากขึ้น มีแนวโน้มว่าจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูประจำกลุ่มได้มากขึ้น เพราะผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีความพร้อมทางด้านต่าง ๆ เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้พร้อมที่จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่วนด้านประสบการณ์ของครูประจำกลุ่ม พบว่า ครูประจำกลุ่มที่มีประสบการณ์สอนผู้ใหญ่มามากจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ครูประจำกลุ่มได้ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์การสอนผู้ใหญ่ นั้นเป็นประสบการณ์การสอนระดับเดียวกัน หลักสูตรเดียวกัน การปฏิบัติงานในหน้าที่จึงมีความคล้ายคลึงกัน จึงทำให้ผู้มีประสบการณ์มาแล้ว สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย หรือไม่มีประสบการณ์ เลย

มานพ เลาวกุล (2529) ได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการของครูประจำกลุ่มการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 3-4 ทางวิทยุและไปรษณีย์ในเขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูประจำกลุ่ม รวม 1,263 คน เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของครูประจำกลุ่มรวม 4 ด้าน คือ ด้านการประชาสัมพันธ์และการประสานงาน ด้าน

รุกรการ ด้านการพบกลุ่มและกิจกรรมในกลุ่ม และด้านการประเมินผล ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ และการประสานงานส่วนใหญ่ ครูประจำกลุ่มประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์จากผู้นำท้องถิ่น ขาดสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานอื่น และการขาดความร่วมมือจากสื่อมวลชน

2. ปัญหาด้านรุกรการ ส่วนใหญ่ครูประจำกลุ่มประสบปัญหาเกี่ยวกับนักศึกษาในกลุ่มมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนและโครงสร้างของหลักสูตรไม่เพียงพอ เอกสารและแบบฟอร์มต่าง ๆ มีมากมายและยุ่งยากเกินไป และนักศึกษาในกลุ่มขาดความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการลงทะเบียน

3. ปัญหาด้านการพบกลุ่มและกิจกรรมในกลุ่ม ส่วนใหญ่ครูประจำกลุ่มประสบปัญหาเกี่ยวกับการที่นักศึกษาในกลุ่มได้รับเอกสารคู่มือเรียนล่าช้ากว่าการออกอากาศบทเรียนทางวิทยุ นักศึกษาไม่มีเงินซื้อเอกสารคู่มือเรียน ระดับพื้นฐานความรู้เดิมของนักศึกษาแตกต่างกัน ทำให้ลำบากต่อการเรียนการสอน และนักศึกษามีความจำเป็นในการประกอบอาชีพ ทำให้มาพบกลุ่มไม่ได้สม่ำเสมอ

4. ปัญหาด้านการประเมินผล ส่วนใหญ่ครูประจำกลุ่มประสบปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตร กับสภาพความเป็นจริงในท้องถิ่นไม่สอดคล้องกัน ไม่มีเวลาตรวจแบบฝึกหัดของนักศึกษาและมีปัญหาในการจัดทำคะแนนระหว่างภาคเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูประจำกลุ่มที่มีเพศ วุฒิ และระยะเวลาที่เป็นครูประจำกลุ่มต่างกันจะประสบปัญหาทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อุษา เทียนทอง (2530) ได้ศึกษาวิจัยลักษณะการจัดกิจกรรมการพบกลุ่มการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ระดับที่ 3-4 ทางวิทยุและไปรษณีย์ในเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูประจำกลุ่มรวม 29 คน จำแนกตามวุฒิ อาวุ อาชีพ ประสบการณ์ และสถานที่พบกลุ่ม ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. กิจกรรมพบกลุ่มด้านที่ครูประจำกลุ่มสามารถปฏิบัติได้มากกว่าร้อยละ 50 ได้แก่ ด้านบรรยากาศทั่วไป ด้านซักถามและตอบปัญหาการเรียน ด้านกิจกรรมต่อเนื่อง ส่วนกิจกรรม



ด้านนันทนาการ ด้านการอภิปราย และด้านการปลูกฝัง สร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติได้น้อยกว่าร้อยละ 50

2. ครูประจำกลุ่มที่มีวุฒิ อายุ อาชีพ ประสบการณ์ และสถานที่พบกลุ่มต่างกัน มีทักษะการจัดกิจกรรมการพบกลุ่มไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพบกลุ่มของครูประจำกลุ่ม คือ การที่ผู้เรียนต้องการให้ครูประจำกลุ่มสอนเมื่อมาพบกลุ่ม เนื่องจากผู้เรียนอ่านคู่มือเรียนบางวิชาด้วยตนเอง ไม่เข้าใจ และครูประจำกลุ่มขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการพบกลุ่ม

อุบล ทศนโกวิท (2531) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการพบกลุ่มของนักศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ระดับที่ 3-4 ทางวิทยุและไปรษณีย์ ในเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ระดับที่ 3-4 จำนวน 345 คน โดยมุ่งศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง รวม 4 ด้าน คือ ด้าน ครูประจำกลุ่ม ด้านผู้เรียน ด้านกิจกรรมการพบกลุ่ม และด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามตัวแปร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสและสถานภาพการทำงาน ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ด้านครูประจำกลุ่ม นักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าสภาพที่ปฏิบัติจริง ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เรียน การให้คำแนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ และการนำวิธีการสอนมาใช้ ในการแก้ปัญหาการเรียน ส่วนสภาพที่คาดหวัง นักศึกษาส่วนใหญ่คาดหวังว่า ครูประจำกลุ่ม ต้องมีความรู้ด้านวิชาการ มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เรียน การมีความรู้ลึกที่ติดต่อกิจกรรมกลุ่ม และการยอมรับและปฏิบัติตามความคิดเห็นของส่วนรวม

2. ด้านผู้เรียน นักศึกษาส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าสภาพที่ปฏิบัติจริง ได้แก่ การมีความสามัคคีของสมาชิกในกลุ่ม ความพอใจที่มีต่อกิจกรรมการพบกลุ่ม และความพอใจที่มีต่อครูประจำกลุ่ม ส่วนสภาพที่คาดหวังของนักศึกษาส่วนใหญ่คาดหวังว่า ผู้เรียนต้องมีความพอใจต่อครูประจำกลุ่ม การรู้จักยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และการมีความสามัคคีของสมาชิกในกลุ่ม

3. ด้านกิจกรรมการพบกลุ่ม นักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าสภาพที่ปฏิบัติจริง ได้แก่ การส่งเสริมความสามัคคีของกลุ่ม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปปฏิบัติใช้ในชีวิตประจำวันได้ และความรู้ที่ได้รับจากวิทยากร ส่วนสภาพที่คาดหวังของนักศึกษาส่วนใหญ่คาดหวังสอดคล้องกับสภาพที่ได้ปฏิบัติจริง



4. ด้านสภาพแวดล้อม นักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่า สภาพที่ปฏิบัติจริง ได้แก่ ความเหมาะสมของสถานที่ที่ใช้ในการพบกลุ่ม ความเหมาะสมของบรรยากาศในการจัดกิจกรรมพบกลุ่ม และความรับผิดชอบทางบ้านของผู้เรียนไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำงานที่บ้าน ส่วนสภาพที่คาดหวังของนักศึกษาส่วนใหญ่คาดหวังเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางบ้านไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำที่บ้าน แหล่งความรู้ในห้องถิ่นมีเพียงพอ และความเหมาะสมของโต๊ะ เก้าอี้กับผู้เรียน

อนันต์ ศรีอนันต์ (2531) ได้ศึกษาความต้องการการพบกลุ่มของผู้เรียนการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ระดับชั้นปีที่ 3-4 ทางวิทยุ และไปรษณีย์ ในเขตการศึกษา 6 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ในเขตการศึกษา 6 จำนวน 159 คน ผลปรากฏว่า ความต้องการการพบกลุ่มของนักศึกษาที่สำคัญมี 4 ประการ คือ

1. ผู้ดำเนินงาน ครูประจำกลุ่ม และนักศึกษา มีทัศนคติเกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงปรารถนาของครูประจำกลุ่ม ในด้านวิชาการ ด้านการสอนและด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์มาก

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงปรารถนาของครูประจำกลุ่มระหว่างผู้ดำเนินงาน ครูประจำกลุ่ม และนักศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพทางด้านการศึกษาดูแลต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสมรรถภาพทางด้านการสอนนั้น ความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ความคิดเห็นของผู้ดำเนินงานกับครูประจำกลุ่มไม่แตกต่างกัน แต่ระหว่างผู้ดำเนินงานกับนักศึกษา และครูประจำกลุ่มกับนักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพทางด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพทางด้านมนุษยสัมพันธ์นั้นพบว่า ความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ความคิดเห็นของผู้ดำเนินงานกับครูประจำกลุ่ม และผู้ดำเนินงานกับนักศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ระหว่างครูประจำกลุ่มกับนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกพรรณ สุวรรณพิทักษ์ (2532) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของผู้ดำเนินงานครูประจำกลุ่ม และนักศึกษา เกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงปรารถนาในสมรรถภาพด้านวิชาการ ด้านการสอน และด้านมนุษยสัมพันธ์ ของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในจังหวัดอุบลราชธานี โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้ดำเนินงาน จำนวน 30 คน ครูประจำกลุ่ม จำนวน 39 คน และนักศึกษาทางไกล ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 243 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ดำเนินงาน ครูประจำกลุ่ม และนักศึกษา มีทัศนคติเกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงปรารถนาของครูประจำกลุ่ม ในด้านวิชาการ ด้านการสอนและด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์มาก

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงปรารถนาของครูประจำกลุ่ม ระหว่างผู้ดำเนินงาน ครูประจำกลุ่ม และนักศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพทางด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสมรรถภาพทางด้านการสอนนั้นความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ความคิดเห็นของผู้ดำเนินงานกับครูประจำกลุ่มไม่แตกต่างกัน แต่ระหว่างผู้ดำเนินงานกับนักศึกษา และครูประจำกลุ่มกับนักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพทางด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพทางด้านมนุษยสัมพันธ์นั้นพบว่า ความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ความคิดเห็นของผู้ดำเนินงานกับครูประจำกลุ่ม และผู้ดำเนินงานกับนักศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ระหว่างครูประจำกลุ่มกับนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุกิจ ประกอบผล (2532) ได้ทำการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานรวม 5 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะ ด้านการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ด้านการประชาสัมพันธ์และการประสานงาน ด้านกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอื่นที่เกี่ยวข้อง และด้านการประเมินผลตามตัวแปร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดร้อยเอ็ด รวม 29 คน ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะ ด้านการสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ด้านการประชาสัมพันธ์ และการประสานงาน ด้านกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอื่นที่เกี่ยวข้องและด้านการประเมินผลอยู่ในระดับกลาง

2. ครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด ปัญหาในการปฏิบัติงานดังนี้

2.1 ปัญหาด้านการรู้และทักษะ ได้แก่ การขาดความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ขาดความรู้และทักษะในการฝึกอบรม ขาดเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้แก่ประชาชน

2.2 ปัญหาด้านการเรียนการสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ได้แก่ ส่วนใหญ่ผู้เรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม ผู้เรียนแบบกลุ่มน้อยมาก และครูอาสาสมัครเดินสอนมีภาระรับผิดชอบหลายอย่าง

2.3 ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ และการประสานงาน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ทำได้ไม่ทั่วถึง ขาดประสิทธิภาพ ไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ และการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์

2.4 ปัญหาด้านกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กิจกรรมบางอย่างไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ครูอาสาสมัครเดินสอนต้องรับผิดชอบหลายตำบล ทำให้ขาดประสิทธิภาพ วิทยากรในบางกิจกรรมขาดความรับผิดชอบและกิจกรรมส่วนใหญ่ประสบปัญหาในช่วงฤดูการทำนา

2.5 ปัญหาด้านการประเมินผล ได้แก่ ส่วนใหญ่ขาดการติดตามผล และประเมินผลอย่างจริงจัง การติดตามและประเมินผลบางกิจกรรมไม่ทำอย่างต่อเนื่องและควรประเมินผลทั้งผู้เข้าร่วมกิจกรรม วิทยากร และผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ

สิรินาถ ราชเดิม (2535) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นในการพบกลุ่มของนักศึกษาทางไกลระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตการศึกษา 3 รวม 4 ด้าน คือ ด้านบทบาทของครูประจำกลุ่ม ด้านบทบาทของสมาชิกในกลุ่มเรียน ด้านการจัดกิจกรรมในการพบกลุ่ม และ

ด้านสถานที่พบกลุ่ม จำแนกตามตัวแปร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และสถานภาพการทำงานตามอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาทางไกล รวม 293 คน ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ด้านบทบาทของครูประจำกลุ่ม นักศึกษาทางไกลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ต้องเป็นผู้กระตุ้นให้นักศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ต้องกระตุ้นให้นักศึกษากลับแสดงออก เป็นผู้ให้คำแนะนำในการเรียนด้วยวิธีเรียนทางไกล เป็นผู้ชี้แนะแหล่งความรู้ให้นักศึกษาไปค้นคว้า และเป็นผู้ประสานงานระหว่างนักศึกษากับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2. ด้านบทบาทของสมาชิกในกลุ่มผู้เรียน ได้แก่ การมาร่วมกิจกรรมกลุ่มทุกครั้งที่ การได้อยู่ร่วมทำกิจกรรมตลอดช่วงเวลาก่อนพบกลุ่ม การได้ร่วมทำงานกลุ่มตามที่ได้รับมอบหมาย และการได้ร่วมวางแผนการพบกลุ่มตลอดภาคเรียนกับกลุ่มตลอดภาคเรียนกับครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล

3. ด้านกิจกรรมในการพบกลุ่ม ได้แก่ มีการจัดให้นักศึกษาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการมอบหมายให้ไปค้นคว้าเพิ่มเติม มีการฝึกให้นักศึกษากลับพูดต่อหน้าสมาชิกหรือชุมชน มีการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมในช่วงแรกของการพบกลุ่มและมีการจัดกิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกับชุมชน

4. ด้านสถานที่พบกลุ่ม ได้แก่ ต้องมีความปลอดภัย มีบริเวณร่มรื่น มีขนาดกว้างเพียงพอในการจัดกิจกรรมกลุ่ม มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น กระจกดำ โต๊ะ เก้าอี้ ส้วม เป็นต้น ไม่มีผู้อื่นมารบกวนในการใช้สถานที่และสะดวกในการเดินทางมาพบกลุ่ม

มณีรัตน์ ศิริสุขโขม (2535) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาทางไกลเกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนวทั้ง 4 บริการ คือ บริการสำรวจข้อมูลตนเอง บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา และบริการจัดวางตัวบุคคล และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาทางไกลเกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนวของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับชั้นเรียน สถานภาพสมรส และอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักศึกษาทางไกลระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2535 ภาคเรียนที่ 1 จำนวน 440 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาทางไกล เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

### ผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษาทางไกลจำนวน 440 คน มีความคิดเห็นว่า การจัดบริการแนะแนว ทั้ง 4 บริการ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อยู่ในระดับปานกลางทุกบริการ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การจัดบริการสำรวจข้อมูลตนเอง การจัดบริการจัดวางตัวบุคคล การจัดบริการสนเทศ และการจัดบริการให้คำปรึกษา

2. นักศึกษาทางไกลที่มี เพศ อายุ ระดับชั้นเรียน สถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีความคิดเห็นว่า การจัดบริการแนะแนวทั้ง 4 บริการ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่นักศึกษาทางไกลที่ประกอบอาชีพแล้วและยังไม่ได้ประกอบอาชีพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สุจิตรา จันทร์วิภาส (2536) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการแนะแนวและการแก้ปัญหา ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านธุรการของกลุ่มและกระบวนการกลุ่ม ด้านการประเมินผล ตามการรับรู้ของผู้ดำเนินงาน ครูประจำกลุ่มและนักศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ดำเนินงาน ครูประจำกลุ่ม และนักศึกษาในเขตภาคกลาง ภาคเรียนที่ 1/2536 จำนวน 436 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวน และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้ดำเนินงานและครูประจำกลุ่ม เกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ด้านการแนะแนวและการแก้ปัญหา ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านธุรการของกลุ่มและกระบวนการกลุ่ม ด้านการประเมินผล อยู่ในเกณฑ์มาก สำหรับนักศึกษาที่มีความคิดเห็นด้านการแนะแนวและการแก้ปัญหา ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านธุรการของกลุ่มและกระบวนการกลุ่ม ด้านการประเมินผลอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนด้านการประชาสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

2. ผู้ดำเนินงาน ครูประจำกลุ่มและนักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ



ทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการแนะแนวและการแก้ปัญหา ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้าน  
ธุรการของกลุ่มและกระบวนการกลุ่ม

จารีพรรณ รุ่งช่วง (2536) ได้วิจัยเพื่อวิเคราะห์บทบาทและรูปแบบการปฏิบัติงาน  
ของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญศึกษา วิธีเรียนทางไกล ใน 4 จังหวัดชาย  
ฝั่งทะเลตะวันออก คือ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประจำกลุ่มซึ่ง  
เลือกมาอำเภอละ 1 คน รวมเป็น 30 คน

การเก็บข้อมูลใช้วิธีสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการ  
การปฏิบัติงานในหน้าที่ครูประจำกลุ่ม ข้อมูลมีทั้งส่วนที่เป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ข้อมูล  
เชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการวิเคราะห์  
โดยจำแนกตามเนื้อหา แล้วนำเสนอในรูปความถี่และอัตราร้อยละ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เหตุผลเข้ามาเป็นครูประจำกลุ่ม ได้แก่ ต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์  
อยากช่วยเหลือผู้พลัดโอกาส ต้องการหาประสบการณ์ และต้องการมีรายได้ สำหรับแผนการ  
ในอนาคต ผู้ตอบร้อยละ 57 ตอบว่า จะยังคงเป็นครูประจำกลุ่มต่อไป ที่เหลือตอบว่าจะทำงาน  
อย่างอื่นเมื่อมีโอกาสดีกว่า

2. บทบาทของครูประจำกลุ่ม จำแนกได้ดังนี้

1) การประชาสัมพันธ์ที่สำคัญ คือ การหากลุ่มผู้เรียน ด้วยการแจกเอกสาร  
พูดคุยปากต่อปาก ติดโปสเตอร์ และใช้เสียงตามสาย เวลาที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ คือ ทำไป  
เรื่อย ๆ โดยเน้นช่วงใกล้รับสมัครแต่ละภาคเรียน ผู้ตอบร้อยละ 70 เห็นว่าการประชาสัมพันธ์  
ยังไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย

2) งานธุรการ ได้แก่ การช่วยงานที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เช่น  
พิมพ์งาน ถ่ายเอกสาร จัดเรียงเอกสาร การเบิกเงินค่าตอบแทน รับสมัครนักศึกษา งานทะเบียน  
วัดผล และดูแลมูมนแนะแนว

3) การประสานงาน ได้แก่ การติดต่อขอใช้สถานที่พบกลุ่ม และกระจายข่าวสาร  
ไปยังครูประจำกลุ่มและนักศึกษา

4) การพบกลุ่ม ส่วนใหญ่ใช้เวลาเตรียมตัวล่วงหน้า 1 สัปดาห์ และทำการพบ  
กลุ่มสัปดาห์ละครั้ง ๆ ละ 3 ชั่วโมง ส่วนใหญ่พบกลุ่มในวันเสาร์ เวลา 9.00-12.00 น.



5) การให้คำปรึกษา ให้คำปรึกษาแนะแนวนักศึกษาในเรื่องการเรียนในระดับที่สูงขึ้น การค้นคว้าเพิ่มเติม วิธีเรียนทางไกล การลงทะเบียนเรียน และการเทียบโอนวิชาชีพ

6) การวัดผลประเมินผล ส่วนใหญ่ร้อยละ 83 เห็นว่า เกณฑ์การประเมินผล โดยอัตราส่วนระหว่างคะแนนเก็บกับคะแนนสอบปลายภาคเป็น 40 : 60 มีความเหมาะสมแล้ว กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57 เห็นว่า ควรให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจัดสอบระหว่างภาค โดยใช้ข้อสอบชุดเดียวกัน และสอบพร้อมกัน ส่วนร้อยละ 43 ไม่เห็นด้วย เพราะการออกข้อสอบไม่ตรงจุดประสงค์ สั้นเปลืองและเพิ่มภาระให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

7) การรายงานผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่รายงานเดือนละครั้ง ตามแบบฟอร์มที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกำหนด

8) งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ เป็นผู้ประสานงานระหว่างศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกับนักศึกษา

3. ความเข้าใจในงานและบทบาทของครูประจำกลุ่ม โดยส่วนรวมครูประจำกลุ่มเข้าใจในบทบาทของตนในระดับ "ดี" เรื่องที่ยังเข้าใจไม่ค่อยดี ได้แก่ การประชาสัมพันธ์งานการศึกษานอกโรงเรียน การเบิกเงินค่าตอบแทน ทะเบียนประวัตินักศึกษา การย้ายสถานศึกษา การแนะแนวด้านอาชีพ และการเทียบโอนผลการเรียน

4. ปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ ไม่ค่อยมีเวลาทำการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารถึงซ้ำ ไม่ค่อยมีเวลาไปติดต่อกับศูนย์ฯ จังหวัด บางวิชาไม่ถนัดแต่ต้องสอนทุกวิชา นักศึกษามีอายุจะวิตกกังวลเรื่องการเรียน นักศึกษามีเวลาอ่านหนังสือน้อย สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ไกลทำให้ส่งรายงานช้า และไม่คอยได้รับข่าวสารจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

5. ข้อเสนอแนะของครู ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนควรมีเทศบาลบ่อ ๗ จัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นให้เพียงพอ การประสานงานระหว่างศูนย์ฯ จังหวัดควรมีมากขึ้น และการออกข้อสอบควรออกให้ตรงจุดประสงค์การเรียน

สมนึก ธาตุทอง (2538) ได้ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูประจำกลุ่มกับนักศึกษาทางไกล เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนของครูประจำกลุ่มในเขตภาคกลาง ซึ่งได้แก่ ด้านการพบกลุ่ม ด้านการให้คำปรึกษา ด้านการตรวจแบบฝึกหัด และด้านการให้บริการเอกสารและอุปกรณ์การเรียนการสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูประจำกลุ่ม จำนวน 95 คน นักศึกษาทางไกล จำนวน 397 คน รวมทั้งสิ้น 492 คน เลือก

โดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่าห้าตัวเลือก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มขึ้นไป ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ครูประจำกลุ่มกับนักศึกษาทางไกลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนของครูประจำกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
2. ครูประจำกลุ่มที่มีหน่วยงานต้นสังกัด เหตุผลการเป็นครูประจำกลุ่มต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ครูประจำกลุ่มที่มีวุฒิ ประสบการณ์การสอนนักศึกษาทางไกลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนของครูประจำกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. นักศึกษาทางไกลที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนของครูประจำกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. นักศึกษาทางไกลที่ประกอบอาชีพแล้วกับไม่ได้ประกอบอาชีพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนของครูประจำกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในกลุ่มศูนย์ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนของครูประจำกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ศุภนันทา การะเวก (2538) ได้ศึกษาข้อมูลทั่วไป ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยวิธีเรียนทางไกล ตามความคิดเป็นของครูประจำกลุ่มในจังหวัดอุบลราชธานี เฉพาะ 6 ด้าน คือ ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านจัดกิจกรรมการพบกลุ่ม ด้านให้คำปรึกษาและแนะแนวการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการใช้อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน และด้านการประสานงาน พร้อมทั้ง

เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้และทักษะที่จำเป็นเหล่านี้ โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ครูประจำกลุ่ม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูประจำกลุ่มทุกคนในจังหวัดอุบลราชธานี ที่ปฏิบัติหน้าที่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2537 จำนวน 189 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูประจำกลุ่มมีความคิดเห็นว่า ความรู้และทักษะที่จำเป็นทั้ง 6 ด้าน มีความจำเป็นอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ครูประจำกลุ่มที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในบางรายการ

### งานวิจัยในต่างประเทศ

เพอวิส (Pervis, 1980) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเปิด พบว่า การที่ครูมีเอกสารประกอบการสอนอยู่แล้วทำให้ครูไม่ขวนขวาย ค้นคว้า หากความรู้เพิ่มเติม และในบางครั้งผู้เรียนจะยึดมั่นเฉพาะเอกสารการสอนของมหาวิทยาลัย ทำให้ไม่รู้อีกว่า ส่วนสื่อการเรียน ใช้สื่อประเภทประเภททางเดียว ผู้เรียนไม่มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นโต้ตอบได้ เป็นเหตุให้ผู้เรียนขาดทักษะในการแสดงออกทุกด้าน

บีเดอร์ และ คาร์เคนวัลด์ (Beder and Darkenwald, 1982) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างวิธีสอนของเด็กและของผู้ใหญ่ พบว่า ในการสอนผู้ใหญ่ ครูจำเป็นต้องใช้วิธีการเรียนแบบอภิปราย และต้องใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธีต้องสามารถยืดหยุ่นได้ นอกจากนี้ครูจะต้องปรับปรุงเนื้อหาการเรียนให้สัมพันธ์กับประสบการณ์ของผู้เรียน

โคลล์คิน คอดี้ คิงส์ (Collen Cody King, 1987) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสำคัญของสมรรถภาพครูมัธยมศึกษาในรัฐนอร์ธคาร์โรไลน่า ที่ประเมินโดยผู้ชำนาญทางการศึกษา และฝ่ายแผนงาน เพื่อศึกษาสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับการสอนของครูมัธยมศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลจากครู 289 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับครูมัธยมศึกษา คือ สมรรถภาพที่เกี่ยวกับการสอน ซึ่งได้แก่ การวางแผน การรายงาน การปฏิบัติ การแก้ไข และการประเมินผลงานของนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะทางภูมิศาสตร์ ที่ตั้ง และขนาดของโรงเรียนมีผลทำให้สมรรถภาพของครูในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้วย

อวัต เอ อัลโทธิที (Awad A. AL-Thoupey, 1990) ได้ศึกษาสมรรถภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ใหญ่ (ABE teachers) ตามการรับรู้ของผู้บริหาร 43 คน หัวหน้าฝ่าย 14 คน และครูผู้สอน 147 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 204 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้ววิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถภาพที่สำคัญมากสำหรับครูผู้สอนการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ใหญ่ ตามการรับรู้ของทุกกลุ่ม คือ

- 1) การรู้เป้าหมายของการสอนอ่าน เขียน และคำนวณ สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่
- 2) ความสามารถในการใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมและหลากหลาย
- 3) การรู้ถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ระหว่างเด็กและผู้ใหญ่
- 4) การรู้ว่าผู้ใหญ่ต้องการให้ปฏิบัติต่อเขาอย่างผู้ใหญ่ตลอดเวลา
- 5) ความสามารถในการทำให้เกิดยอมรับและนับถือกันระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอน
- 6) ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่
- 7) ความสามารถในการเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับปัญหาในชีวิตจริงหรือผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่
- 8) ความสามารถในการใช้สื่อการสอนต่าง ๆ
- 9) การรู้ถึงสาเหตุหลักของการไม่รู้หนังสือและปัญหาที่เกิดขึ้น
- 10) ความรอบรู้ในเรื่องพัฒนาการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ข้อเสนอแนะหรือประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ใหญ่

2. สมรรถภาพที่ครูเห็นว่าสำคัญมากและต้องการมากที่สุด คือ ขอบข่ายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ใหญ่

3. ครูมีระดับความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพน้อยกว่าผู้บริหารและหัวหน้าฝ่าย
4. โดยทั่วไปครูที่มีอายุมาก และมีประสบการณ์ในการสอนผู้ใหญ่มานานกว่า และได้รับการอบรมเกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ใหญ่ในระหว่างปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพในระดับต่ำ โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจขอบข่ายของการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ใหญ่

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ได้มีการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับสมรรถภาพของครูประจำกลุ่ม บทบาทของครูประจำกลุ่ม การปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม ลักษณะการจัดกิจกรรมการ พบกลุ่ม ตลอดจนปัญหาและความต้องการของครูประจำกลุ่ม ซึ่งข้อสรุปจากงานวิจัยเหล่านี้ ชี้ให้เห็นว่า สมรรถภาพของครูประจำกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ และคุณภาพในการจัดการศึกษาก็ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของครูประจำกลุ่ม ซึ่งสมรรถภาพเหล่านี้ต้องสอดคล้องกับภาระงานที่ครูประจำกลุ่มต้องปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้ ด้าน การประชาสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านธุรการ ด้านการแนะแนว ด้านการจัดกิจกรรม กลุ่ม และด้านการประเมินผล อีกทั้งยังพบว่า การปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มยังประสบ ปัญหาในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งหากครูประจำกลุ่มได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ก็ย่อมจะช่วยให้ครูประจำกลุ่มปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ทั้งครูประจำกลุ่ม และ ผู้เรียนพัฒนาได้อย่างรอบด้าน และเต็มศักยภาพ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ ควรจะศึกษาว่า ครูประจำกลุ่มต้องการ ได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านใด เพียงใด และด้วยวิธีการใด

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย