

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาประสิทธิผลศูนย์การเรียนรู้ชุมชน: อนาคต
ภาพจากการประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างและการประชุมกลุ่มสนทนาที่นำเสนอในบทนี้แบ่ง
เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และการจัดการ
ศึกษาตลอดชีวิต

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับศูนย์การเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และพระราชบัญญัติการ
ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เกี่ยวข้องกับศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้
ชุมชน

ตอนที่ 4 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และการจัดการศึกษา
ตลอดชีวิต

1.1 การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non – Formal Education)

การที่จะให้คำจำกัดความการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับแก่คน
ทั่วไปนั้น ค่อนข้างเป็นเรื่องที่ยากอยู่มากแม้จะได้มีการยอมรับบทบาทที่สำคัญของการศึกษานอก
ระบบโรงเรียนแล้วก็ตาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความรู้เรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมของการเรียนรู้นอก
ระบบโรงเรียนยังมีอยู่ไม่เพียงพอ นักการศึกษายังคงมีแนวโน้มในความคิดทางการศึกษาในเรื่องที่
เป็นระบบ มีระบบชั้นเรียน และขอบข่ายอันกว้างขวางในกิจกรรมของการศึกษานอกระบบโรงเรียน
มักจะเป็นผลสำเร็จอันจากผลของการบรรลุวัตถุประสงค์มากกว่าที่จะเป็นเรื่องของการศึกษาโดย
ตรง (กชกร สังขชาติ, 2533)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงจะเห็นได้ว่า ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน
ซึ่งนักการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้ให้ไว้ นั้นมีความ
แตกต่างกันออกไป นักการศึกษาบางกลุ่มได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนซึ่ง
หมายรวมไปถึงการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เช่น

แมคคอลล (Steen Mc. Call, 1971) กล่าวว่า การศึกษาในโรงเรียน หมายถึงการศึกษาซึ่งเป็นชั้นเรียนในโรงเรียนภาคปกติ ส่วนการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง ประสบการณ์เรียนรู้ทั้งหลายซึ่งอยู่นอกระบบชั้นเรียนของโรงเรียนภาคปตินั้น ๆ การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นคำที่มีความหมายกว้างขวางมาก หมายถึง การศึกษาทุกอย่าง การเรียนรู้จากพ่อแม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้จากเพื่อน การเรียนรู้จากสื่อมวลชน การเรียนรู้จากโรงเรียนผู้ใหญ่และหน่วยงาน การเรียนรู้จากการฝึกงาน การเรียนรู้จากการเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ สำหรับในประเทศไทย

บรรจง ชูสกุลชาติ (2520) ได้ให้นิยามของ การศึกษานอกระบบ ไว้ว่า คือ การศึกษาที่เป็นธรรมชาติ ธรรมชาติ เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกโอกาส เกิดขึ้นได้ทุกหนทุกแห่ง และเกิดขึ้นได้กับทุกคนที่มีความสนใจหรือมีความจำเป็นที่ปรารถนาจะแก้ปัญหาที่ประสงค์จะต่อสู้ดิ้นรน และที่มุ่งหมายจะให้เพิ่มคุณภาพของชีวิต เพิ่มผลผลิต เพิ่มรายได้ ตลอดจนเพิ่มอาชีพเพื่อความอยู่รอดปลอดภัยในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จากตัวอย่างของนิยามที่ยกมาจะเห็นได้ว่า ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้น ครอบคลุมรวมไปถึงการศึกษาแบบอรรถศาสตร์ด้วย อย่างไรก็ตาม ได้มีนักการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่แตกต่างกับกลุ่มนี้ โดยคิดว่าการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้น ไม่ควรจะรวมถึงการศึกษาตามอรรถศาสตร์

คำนิยามของนักการศึกษาอีกกลุ่มนี้ก็มี คูมส์ (Philip H. Coombs) ไคลด์ (David Kline) และ คีนส์ (Thomas B. Keehn) (ศุภกร ศรีแสน, 2533)

คูมส์ (Philip H. Coombs) กล่าวว่า “การศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นนอกระบบการศึกษาภาคปกติ ไม่ว่าจะกิจกรรมจะจัดขึ้นเป็นกิจกรรมต่างหาก หรือจัดเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของกิจกรรมใหม่ ๆ อื่น ๆ เป็นกิจกรรมที่มุ่งบริการกลุ่มผู้เรียนที่ได้กำหนดเป็นเป้าหมาย และอย่างมีความมุ่งหมาย ตัวอย่างเช่น สถานเลี้ยงเด็กกำพร้าวัยเรียน (ยกเว้นโรงเรียนอนุบาล) โรงเรียนที่มุ่งให้โอกาส “Second Chance” แก่ผู้ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาเมื่ออยู่ในวัยที่ควรได้รับการศึกษา หรือต้องออกจากโรงเรียนก่อนกำหนด โรงเรียนผู้ใหญ่ กิจกรรมลูกเสือ อนุชาชาติ ยุวกสิกร กลุ่มสนใจศึกษาดนตรี การฝึกฝนอาชีพ กลุ่มกสิกร

ไคลน์ และ คีน (David Kline and Thomas B. Keehn) ให้คำจำกัดความว่า การศึกษานอกโรงเรียนเหมือนกับการศึกษาที่เรียกว่าการศึกษานอกระบบ การศึกษาผู้ใหญ่ การ

ศึกษาชีวิต การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ เป็นคำที่หมายถึง ชนิดของการศึกษาที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อเป็นทางเลือก หรือส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน หรือเป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อช่วยปิดช่องว่างของประชากรจำนวนมาก ซึ่งไม่สามารถจะรับบริการจากระบบการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาในระบบโรงเรียนแล้ว การศึกษานอกโรงเรียนเป็นการศึกษาที่ยืดหยุ่นได้ง่าย

สำหรับประเทศไทย อุ๋นตา นพคุณ (2523) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ที่สถาบันต่าง ๆ ในสังคมจัดขึ้น โดยมีเจตนาและวัตถุประสงค์ที่จะให้การเรียนรู้แก่ประชากรที่สามารถกำหนดเป้าหมายไว้ ผู้รับการศึกษาเองก็มีเจตนาหรือวัตถุประสงค์ในการจะรับการเรี้นรู้กิจกรรมดังกล่าวจัดให้แก่ประชากรทุกวัย ทุกเพศ ทุกชุมชน และทุกระดับการศึกษา เพื่อให้บุคคลดังกล่าวมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ค่านิยมที่ดี กิจกรรมทางการศึกษาที่เรียกว่าเป็นการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะต้องจัดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น หลักสูตรยืดหยุ่น ประหยัด และตอบสนองความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน และปัญหาของชุมชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 15 (2) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ไว้ดังนี้ การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ : 2542)

จากคำนิยามของการศึกษานอกระบบโรงเรียนในข้อคิดของนักการศึกษากลุ่มหลังนี้จะตรงกับความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนในปัจจุบันมากกว่าความคิดเห็นของนักการศึกษากลุ่มแรก สำหรับในประเทศไทยมีสถาบันมากมายหลายแห่งจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะช่วยพัฒนาทางด้านกำลังคน ช่วยพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดทั้งให้การศึกษาเกี่ยวกับการเมือง ซึ่งเมื่อได้พิจารณาจากข้อมูลต่าง ๆ การศึกษานอกระบบโรงเรียนในปัจจุบันจึงไม่ควรที่จะนำการศึกษาแบบอัยาศัยไว้ด้วย จากเหตุผลดังกล่าวมีนักการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ได้ให้นิยามเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนในฐานะที่การศึกษานอกระบบโรงเรียนทำหน้าที่ในการพัฒนาคือ เบรมเบ็ค และธอมป์สัน (Cole S. Breambeck and Timothy J. Thompson อ้างอิงจาก วิลาวรรณ รัตนเศรษฐบุตร, 2526)

ซึ่งได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ว่า “การศึกษานอกโรงเรียนหากจะให้คำจำกัดความที่ดีที่สุด ก็เห็นจะเป็นว่าเป็นการศึกษาที่ก่อให้เกิดทักษะความรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนอกระบบโรงเรียนตามปกติ เป็นการผสมผสานของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่มีมาตรฐานแน่นอนและดูเหมือนว่าไม่สัมพันธ์กันเลยโดยไม่มีจุดมุ่งหมายไปสู่เป้าหมายนานัปการ การศึกษานอกโรงเรียนหาใช่เป็นการรับผิดชอบของกระทรวงใดกระทรวงหนึ่งไม่ การบริหารและการควบคุมการศึกษานอกโรงเรียนจะจัดกระจายกันทั่วไปทั้งในฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายเอกชน งบประมาณและกำลังคนที่เราทุ่มเทเพื่อดำเนินการตลอดจนผลที่ได้รับ อาจวัดเป็นมาตรฐานที่แน่นอนไม่ได้ บางที่การศึกษานอกโรงเรียนอาจถือได้ว่าเป็นระบบที่ “ไม่มีระบบ” ที่สุดของระบบต่าง ๆ แต่ประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่แล้วบทบาทของการศึกษานอกโรงเรียนในการก่อให้เกิดทักษะต่าง ๆ ในการสร้างอิทธิพลต่อทัศนคติของประชากร และในการหล่อหลอมค่านิยมทั้งหลายทั้งปวงนั้น มีความสำคัญเท่าเทียมกัน (หากไม่มากกว่า) กับระบบโรงเรียนปกติ” ซึ่งเป็นคำนิยามของการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่สอดคล้องกับความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งถือเป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนของประเทศไทย

2.2 การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)

แนวคิดที่กล่าวว่าการศึกษาคือการเรียนรู้เป็นพื้นฐานนั้น ควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไปจนตลอดชีวิตไม่ใช่ความคิดที่ใหม่ ในปี 1972 ได้มีการนำเอาข้อเสนอแนวคิดนี้มาพิจารณาโดยนักการศึกษาและบุคคลทั่วไป จากรายงานขององค์การยูเนสโก (UNESCO) เรื่อง Learning to be (วิลโลว์ ดั้งจิตสมคิด, 2538) ได้ระบุถึงแนวทางในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไว้ ดังนี้ “ความคิดที่ว่า การศึกษาควรจะเป็นกระบวนการต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตซึ่งได้มีการกล่าวกันมากในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมาทำให้เป็นที่เข้าใจกันว่าความคิดนี้เป็นความคิดในปัจจุบัน แต่แท้ที่จริงแล้วความคิดนี้ไม่ใช่ความคิดที่ใหม่เลย เนื่องจากโดยทั่ว ๆ ไปไม่ว่าจะเป็นโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม คนเราก็จะต้องเรียนรู้และฝึกฝนตนเองไปตลอดชีวิต โดยเรียนรู้จากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและจากประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเขา ทำให้เขาเกิดมโนทัศน์เกี่ยวกับชีวิตและช่วยเพิ่มพูนความรู้ต่าง ๆ ให้กับเขา แต่อย่างไรก็ตามจนกระทั่งถึงปัจจุบันนี้ก็ยังมีรูปแบบเพียงไม่กี่อย่างเท่านั้นที่จะมาสนับสนุนการเรียนรู้ประเภทนี้ได้ เพื่อที่จะให้เกิดความเข้าใจและกลายเป็นโครงการที่ชัดเจนขึ้นมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนโดยทั่วไปมีความคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนว่าเป็นการจัดขึ้นเพื่อเด็กและจะสอนกันอยู่ภายในโรงเรียนเท่านั้น ซึ่งความคิดนี้จะทำให้คนมองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษานอกระบบเรียนนั้นควรจะเป็นขบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต แต่ความจริงก็ได้แสดงให้เห็นแล้วว่า คนนั้นไม่สามารถที่จะเผชิญกับชีวิตซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่แน่นอน

นอน ผู้ใหญ่เป็นจำนวนนับร้อยล้านคนต้องการการศึกษา ซึ่งไม่ใช่เพื่อความพอใจในการที่เขาจะได้เพิ่มพูนความสามารถหรือเพื่อที่เขาจะได้พัฒนาตนเองดังเช่นแต่เดิม แต่เป็นเพราะเป็นความต้องการการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นความต้องการที่จะให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มที่และสูงสุดในทุก ๆ ด้าน” (Freire, 1972)

ลีฟวิง สโตน (Livingstone อ้างอิงจาก กษกร สังชาติ , 2533) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ *The Future in Education* ว่า “ในอดีตคนเรานั้นต้องการการศึกษา ก็เพื่อจะช่วยให้ผู้ใหญ่ได้ศึกษาหรือเรียนรู้สิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้ใหญ่หรือส่วนที่ผู้ใหญ่ไม่สามารถที่จะเรียนรู้หรือเข้าใจได้เมื่อเขายังอยู่ในวัยเด็ก แต่ในปัจจุบันขณะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คนเราต้องการการศึกษาในวัยผู้ใหญ่เพื่อช่วยให้เราได้เรียนรู้วัฒนธรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ผลจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วย่อมจะทำให้คนเราจะล้ำหลังยิ่งขึ้นอย่างรวดเร็วความต้องการที่คนจะต้องเรียนรู้กันจนตลอดชีวิตก็เห็นได้อย่างชัดเจนขึ้น มีความรีบด่วนมากยิ่งขึ้น มีความยุ่งยากซับซ้อนและมีความจำเป็นยิ่งขึ้น”

เดฟ (Dave, 1976: 35) ได้ให้นิยามของ การศึกษาตลอดชีวิต โดยสรุปว่า เป็นกระบวนการศึกษาทั้งหมด ซึ่งหมายถึงการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ และยังรวมถึงการจัดการศึกษาทั้งแนวตั้งและแนวนอน ลักษณะพิเศษของการศึกษาตลอดชีวิต คือ การเน้นความยืดหยุ่นทางด้านเวลา สถานที่ เนื้อหา และเทคนิคการเรียนรู้ รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตัวเอง การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างตนเองกับผู้อื่น และมีรูปแบบและยุทธวิธีการเรียนรู้มากมาย

จากแนวคิดข้างต้นพบว่าแนวคิดของ เดฟ ได้สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การยูเนสโก (UNESCO) ที่ได้ใช้เป็นแนวคิดของการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในปัจจุบัน โดยองค์การยูเนสโก ได้ให้ความหมายของ การศึกษาตลอดชีวิต เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ทักษะด้านต่าง ๆ โดยใช้วิธีการทุก ๆ อย่างที่เป็นไปได้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาบุคลิกภาพ เป็นการศึกษาโดยมีส่วนร่วมทั้งหมด คือ การศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน ให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพ ให้ผู้เรียนสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ เพื่อให้ผู้เรียนคิดได้ และนำไปปฏิบัติได้ (UNESCO, 1977)

สรุปได้ว่า การศึกษาตลอดชีวิตน่าจะหมายถึงกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต การเรียนรู้อาจจะเกิดขึ้นได้เองหรืออาจจะเกิดจากความช่วยเหลือ ซึ่งหมายถึงการให้การศึกษา และหากจะให้การเรียนรู้ของประชาชนพอเพียงก็จะต้องจัดเตรียมการศึกษาไว้ให้พร้อมเพื่อบุคคลทั่วไปจะได้เข้ามาศึกษาหาความรู้ได้ตลอดชีวิต ในปัจจุบันการศึกษาตลอดชีวิตจะหมายรวมไปถึงการศึกษาทุกประเภทที่บุคคลได้รับทุกช่วงชั้นของชีวิตตั้งแต่เกิดจนถึงตาย

ตอนที่ 2 ศูนย์การเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เกี่ยวข้องกับศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

2.1 ประวัติความเป็นมาของศูนย์การเรียนรู้

ศูนย์การเรียนรู้ เป็นสถานที่จัดกิจกรรมทางการศึกษาที่ได้มีการจัดเตรียมประสบการณ์และกิจกรรมทางการศึกษาไว้แล้วเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ รับประสบการณ์ทางการศึกษาตามความสามารถ ความสนใจและสามารถพัฒนาตนเองจากการเข้าไปใช้บริการในศูนย์การเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนนี้เกิดขึ้นจากแนวคิดของนักปรัชญาพัฒนาการนิยม (Progressivism) ที่เชื่อว่าผู้เรียนเรียนรู้ได้โดยอาศัยประสบการณ์และการกระทำจริง หลักการที่สำคัญที่สุดของกลุ่มนักปรัชญากลุ่มนี้ก็คือ "การยึดหลักที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียน" ดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาจึงจะต้องมุ่งเน้นที่หลักการสำคัญ ๆ 5 ประการด้วยกัน คือ (บุญเกื้อ ควรรหาเวช, 2542)

- (1) การศึกษาคือชีวิต ไม่ใช่การเตรียมตัวเพื่อชีวิต
- (2) การเรียนรู้ต้องสัมพันธ์โดยตรงกับความสนใจของผู้เรียน
- (3) สถานที่เรียนจะต้องเป็นห้องปฏิบัติการเรียนรู้ชีวิตจริง
- (4) เน้นการเรียนรู้ด้วยการแก้ปัญหา
- (5) ประชาธิปไตยเท่านั้นที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งในด้านความคิดและบุคลิกภาพที่ดีในสังคมที่พัฒนา

กลุ่มนักปรัชญาการศึกษาตามแนวคิดนี้ได้แก่ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) และ นีล (A. S. Neil) ตัวอย่างที่สำคัญและเห็นได้ชัดก็คือ โรงเรียนแบบปฏิบัติการ (Laboratory School) ของ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) สมัยปี ค.ศ. 1896 และโรงเรียนแบบเสรีของอังกฤษ (Summer Hill School) โดยการนำของ นีล (A.S Neil) เมื่อปี ค.ศ. 1957 โดยเน้นให้ผู้เรียนเรียนตามความเข้าใจ ได้เรียนรู้และเติบโตตามธรรมชาติที่มีครูคอยช่วยเหลือ ซึ่งเปลี่ยนวิธี

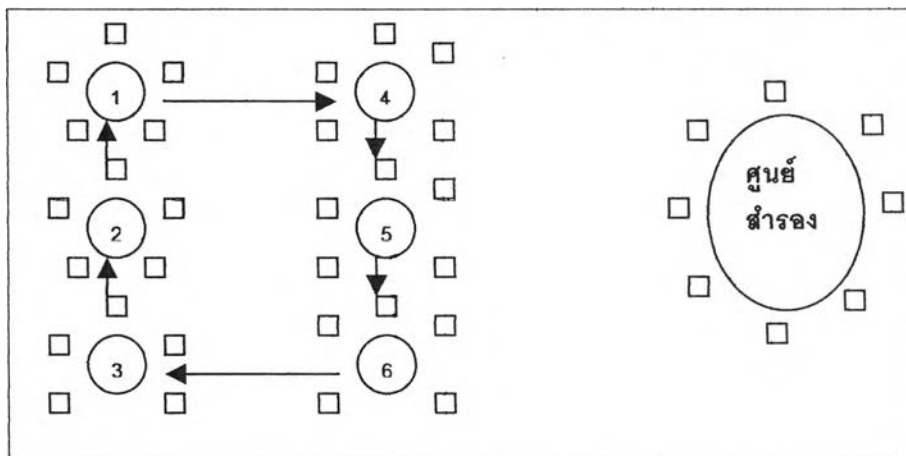
จัดห้องเรียนจากการจัดโต๊ะหันหน้าเข้าหากันอย่างเป็นระเบียบ กลับมาเป็นการจัดโต๊ะเป็นกลุ่ม ๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ โดยการศึกษาเป็นกลุ่มผู้เรียนและใช้เวลาเรียนแต่ละศูนย์เป็นหน่วยเวลา (ชม ภูมิภาค, 2524)

2.2 ประเภทของศูนย์การเรียนรู้

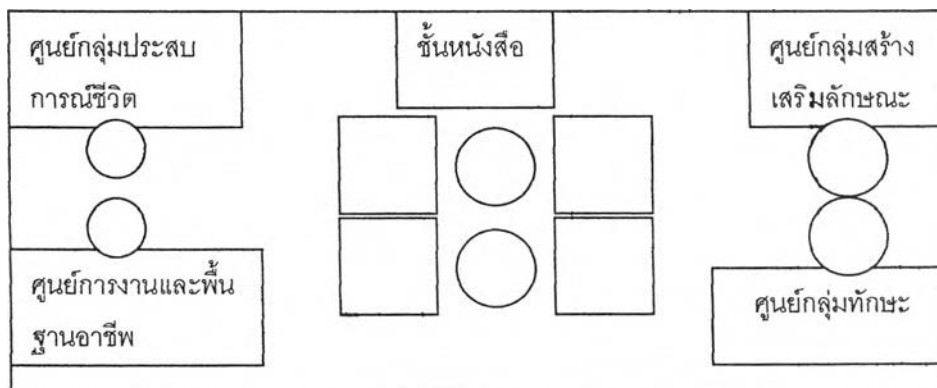
ประเภทของศูนย์การเรียนรู้สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ศูนย์การเรียนรู้ในห้องเรียน (Classroom Learning Center) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 ห้องเรียนแบบศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center Class Room) โดยการจัดห้องเรียนให้เป็นศูนย์กิจกรรมสำหรับผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2516-2517)



1.2. ศูนย์การเรียนรู้แบบห้องเรียน (Classroom Learning Center) ได้แก่ การจัดศูนย์วิชาต่าง ๆ ไว้ข้างห้องหรือมุมห้อง โดยแยกเป็นรายวิชาหรือกลุ่มวิชาเพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าในเวลารว่าง ซึ่งจะมีวัตถุประสงค์และกำหนดกิจกรรมไว้เพื่อส่งเสริมความสนใจของผู้เรียนที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ในวิชาต่าง ๆ ตามต้องการ



2. ศูนย์การเรียนรู้ที่แยกเป็นเอกเทศ เป็นการจัดศูนย์กิจกรรมโดยเฉพาะ ซึ่งการใช้ห้องใดห้องหนึ่งของอาคารเรียนมีลักษณะเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 ศูนย์การเรียนรู้ที่ใช้เป็นห้องปฏิบัติการสำหรับครู ซึ่งนิยมจัดขึ้นในสถาบันการศึกษาเพื่อบริการงานฝึกสอนหรือฝึกงานที่อาจจัดในโรงเรียนที่นักศึกษาครูไปฝึกสอน หรือฝึกงานอีกแห่งหนึ่งก็ได้ และเพื่อเป็นสถานที่ที่นักศึกษาได้พบปะและปรึกษาหารือ ค้นคว้า เตรียมงานต่าง ๆ หรือทดลองใช้วิธีสอนที่เตรียมไว้ ทั้งนี้ภายในศูนย์การเรียนรู้มีการจัดโต๊ะเป็นหมู่ มีชั้นเก็บวัสดุอุปกรณ์ มีชั้นวางหนังสือ และมีบริเวณที่ผลิตสื่อ

2.1 ศูนย์วิชาการ (Learning Resources Center) เป็นศูนย์ที่แยกจัดประสบการณ์ทางการเรียนไว้ต่างหาก โดยมีสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ผู้สอนกำหนดไว้ให้นักเรียนได้มีโอกาสค้นคว้าด้วยตนเองตามความสนใจและความสามารถและไม่มีการจำกัดจำนวน วิชา และระดับชั้น

3. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (Community Learning Center) เป็นการจัดบริการทางวิชาการแก่ชุมชนในสถานที่ที่มีบรรยากาศที่ผู้เรียนสามารถศึกษาด้วยตนเองได้จากศูนย์นี้ ซึ่งแต่ละศูนย์จะมีหน่วยการเรียนรู้อยู่ในลักษณะชุดการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและผู้เรียนในระดับต่าง ๆ ภายใต้การควบคุมของครู

นอกจากนี้การจัดศูนย์การเรียนรู้ในโรงเรียนยังสามารถแบ่งตามสิ่งที่ยึดได้ 3 ประเภท ดังต่อไปนี้ คือ

(1) ศูนย์การเรียนรู้ที่ยึดเนื้อหาวิชา โดยการนำลักษณะวิชามาจัด

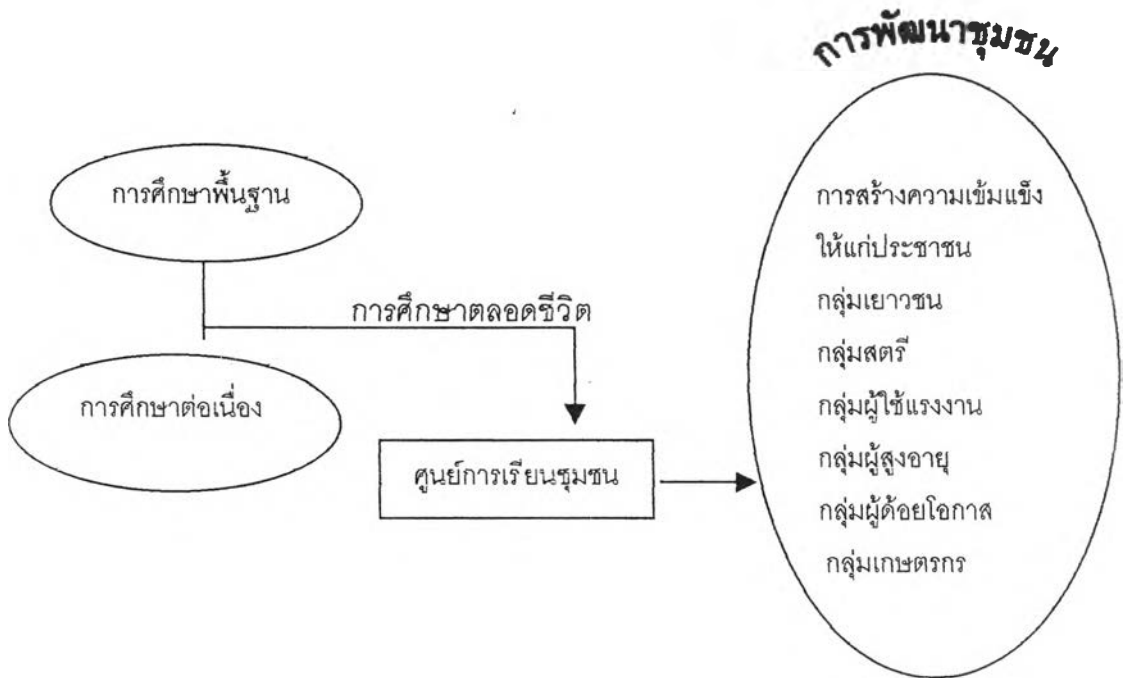
(2) ศูนย์การเรียนรู้ที่ยึดสื่อการสอนเป็นศูนย์ สื่อวัสดุเป็นสถานที่รวบรวมสื่อประเภทการฟัง เป็นต้น

(3) ศูนย์กิจกรรม เช่น ศูนย์ประชาสัมพันธ์ ศูนย์นักเรียน ซึ่งเป็นศูนย์สำหรับการฝึกเพื่อวางรากฐานที่เลือกสรรแล้ว สำหรับการประชาสัมพันธ์ หรือการเป็นนักเรียน เป็นต้น

จากที่ได้กล่าวมาแล้วถึงความจำเป็นมาของศูนย์การเรียนรู้สรุปได้ว่า ศูนย์การเรียนรู้เป็นสถานที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทดลองฝึกปฏิบัติได้ด้วยตนเอง และมีแนวคิดทางการศึกษาที่ต้องการจะให้ผู้เรียนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองตามความสามารถของผู้เรียน โดยยึดถือผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียน กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เกิดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ดำเนินการร่วมกันตามแนวคิดของประชาธิปไตย

2.3 ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตามแนวคิดขององค์การยูเนสโก (UNESCO)

องค์การยูเนสโก (UNESCO:1999) ได้ให้ความหมายของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนไว้ดังนี้ “ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หมายถึง องค์การทางการศึกษาของชุมชนที่อยู่นอกเหนือการศึกษาในระบบโรงเรียนและดำเนินการโดยประชาชนในชุมชน โดยมีการให้การเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น” โดยแนวทางในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนั้น จะเป็นไปตาม แผนภูมิ ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 แนวคิดการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขององค์การยูเนสโก (UNESCO)

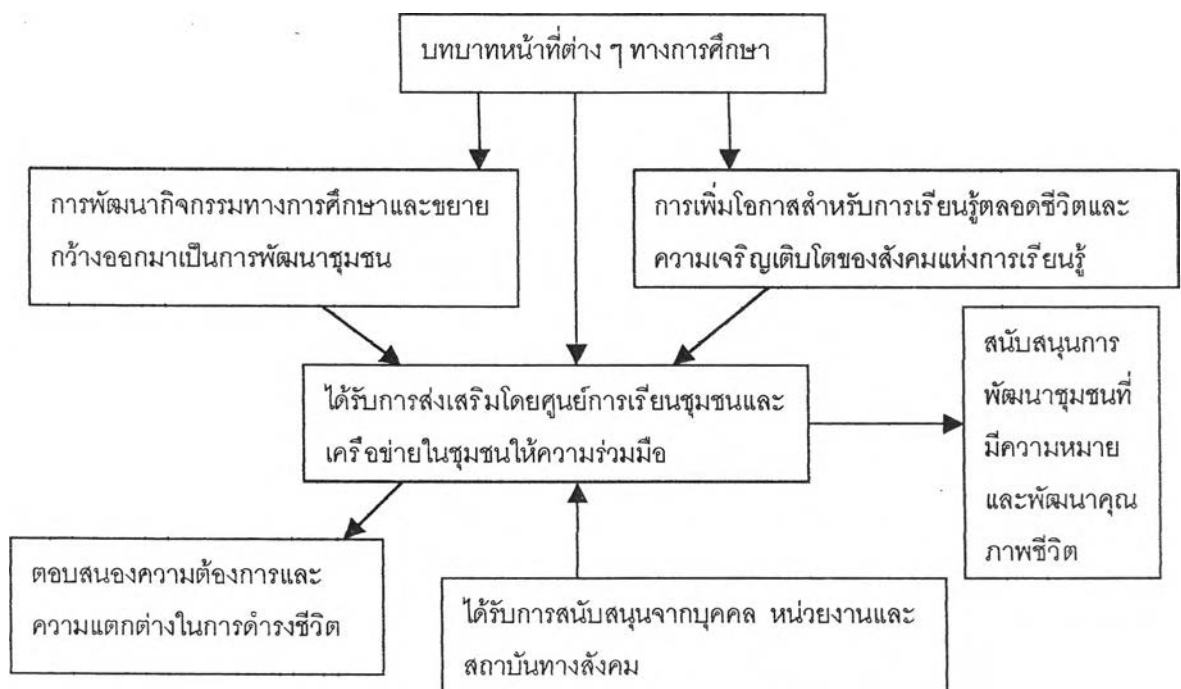
จากแผนภูมิดังกล่าว เป็นแนวคิดเบื้องต้นในการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขององค์การยูเนสโก(UNESCO:1995)ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อประเทศต่าง ๆ ในเอเชีย - แปซิฟิก ดังนั้นในเนื้อหาสาระในตอนนี้จะจึงขอนำเสนอแนวคิด วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่การดำเนินงาน และการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตามแนวทางที่องค์การยูเนสโก ได้วางไว้แก่ประเทศสมาชิก ดังนี้

2.3.1 วัตถุประสงค์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

วัตถุประสงค์หลักของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในระดับชุมชนเพื่อที่จะสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนามนุษย์ โดยการจัดโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนทุกคนในชุมชน กิจกรรมในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนแห่งนี้จะต้องอาศัยชุมชนเป็นหลัก และยึดหลักการของประชาธิปไตยทั้งนี้เพื่อตอบสนององความต้องการของแต่ละบุคคลและเพื่อจัดกิจกรรมนั้นๆให้สอดคล้องกับรูปแบบการ

ดำรงชีวิตที่ต่างกัน นอกจากนั้นเครือข่ายของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนยังมีกระจายอยู่โดยทั่วไปโดยรอบ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเครือข่ายนั้น ได้แก่ บุคคลต่าง ๆ ขององค์การและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ฯลฯ การเชื่อมโยงการทำงานจะเกิดขึ้นในบริเวณใกล้ ๆ กับศูนย์และแหล่งทรัพยากรทางการศึกษาตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับที่สูงขึ้น หน่วยงานดังกล่าวมีส่วนสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ให้เหมาะสมกับกิจกรรมของแต่ละศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและเครือข่ายต่าง ๆ ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้แสวงหาความรู้และทักษะโดยอาศัยกิจกรรมที่มีหลักสูตร และการเรียนรู้ตามอัธยาศัยตลอดจนส่งเสริมประชาชนให้รู้จักวางแผน และจัดโปรแกรมการศึกษาด้วยตนเองตามอุดมการณ์แล้ว วัตถุประสงค์ในภาพรวมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนก็เพื่อช่วยเหลือชุมชนให้รู้จักพึ่งพาตนเองได้ ทางด้านการศึกษาและทำให้เกิดสังคมการเรียนรู้ที่แท้จริงภายใต้บริบทแห่งระบบสังคมประชาธิปไตยไม่ว่าในสังคมหรือชุมชนใดก็ตาม ความจำเป็นและความต้องการจะแตกต่างกันออกไป ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นสิ่งที่มีความหมายที่หลากหลายที่เป็นหลักประกันถึงประสิทธิภาพและการดำรงอยู่ถึงสิ่งที่เกี่ยวข้อง ขณะที่ชุมชนหนึ่งกำลังพัฒนาไปศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนั้น ๆ จะต้องพัฒนาตามไปด้วย และจะกลายมาเป็นสิ่งที่กำหนดบทบาทหน้าที่ ตลอดจนการบริการที่กว้างขวางยิ่งขึ้น ดังนั้นบทบาทหน้าที่ ที่สำคัญของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนก็คือ "ตอบสนองความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว"



แผนภูมิที่ 2 บทบาทที่หลากหลายของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

2.3.2 บทบาทของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนโดยทั่วไปมีหน้าที่ที่กว้างมากซึ่งมักจะเป็นเรื่องปกติของการดำเนินงานต่าง ๆ ของศูนย์จะขึ้นอยู่กับระดับสภาพทางเศรษฐกิจทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนที่ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนั้นให้บริการหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้ให้การสนับสนุนและผู้ดำเนินการคือ ศูนย์จะต้องทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการโดยจะมีบทบาทที่สำคัญอยู่ 10 ประการ คือ (UNESCO : 1995)

ตารางที่ 1 ตารางแสดงบทบาทของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

หน้าที่โดยทั่วไปของศูนย์การเรียนรู้ 10 ประการ	หน้าที่ที่ต่างออกไปตามสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
1. เป็นสถานที่เพื่อการเรียนรู้	1. จัดกิจกรรมสำหรับกลุ่มสังคมที่มีระดับเพียงความอยู่รอด
2. เป็นสถานที่เพื่อการศึกษาและการฝึกอบรม	2. จัดกิจกรรมสำหรับกลุ่มที่ด้อยสิทธิทางสังคม
3. เป็นที่จัดกิจกรรมทั่วไปของชุมชน	3. จัดกิจกรรมตามสภาพการพัฒนาในชนบท
4. เป็นที่จัดกิจกรรมทั่วไปเพื่อพัฒนาชุมชน	4. จัดกิจกรรมสำหรับกลุ่มบุคคลในสังคมที่เปลี่ยนจากเกษตรกรรมไปเป็นสังคมอุตสาหกรรม
5. ใช้จัดบริการให้คำปรึกษาและแนวทาง	5. จัดกิจกรรมสำหรับสังคมเมืองที่มั่งคั่งในประเทศอุตสาหกรรม
6. ใช้ในการฝึกอบรมของกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องของบุคคล	
7. เป็นศูนย์ข่าวสารข้อมูลทางการศึกษาและประสานงาน	
8. เป็นแหล่งให้บริการข่าวสารข้อมูลสำหรับชุมชน	
9. เป็นสถานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	
10. เป็นสถานที่จัดการศึกษาตามวิสัยทัศน์สำหรับอนาคต	

โดยบทบาททั้ง 10 ประการนี้เป็นบทบาทที่ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะต้องดำเนินการ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นสถานที่เพื่อการเรียนรู้ นอกเหนือสิ่งอื่นใดนั้นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนก็คือ สถานที่ซึ่งประชาชนสามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเองนอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียนทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะศูนย์การเรียนรู้ชุมชน คือ สถานที่ที่ประชาชนสามารถที่จะเรียนรู้และดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพได้สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้จะเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดนิสัยในการแสวงหาความรู้ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ประชาชนอ่านในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวเขาและเขาสนใจ และสิ่งที่เขาอ่านนั้นจะช่วยให้เขาสามารถกำหนด และบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่เขาตั้งไว้

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนซึ่งเป็นสถานที่เพื่อการเรียนรู้จะต้องสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดแรงสนับสนุนในทางบวกโดยใช้วิธีทั้งในและนอกระบบโรงเรียนเพื่อให้เกิดการนับถือตนเองและส่งเสริมความเชื่อมั่นในการเรียนรู้ โดยเหตุที่เป็นสถานที่เพื่อการเรียนรู้สำหรับทั้งเด็กและผู้ใหญ่ ศูนย์การเรียนรู้จะต้องจัดให้เหมาะสมเพื่อให้ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และจะต้องใช้วิธีการสอนต่าง ๆ ที่เหมาะสมเข้าด้วย

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะต้องเป็นสถานที่เพื่อการเรียนรู้จะต้องจัดศูนย์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเน้นความสำคัญตามความจำเป็น และความต้องการของผู้เรียน

2. เป็นสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมทางการศึกษาและการฝึกอบรมหน้าที่หลักของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนก็เพื่อจัดกิจกรรม และโปรแกรมฝึกอบรมทางการศึกษาตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงขั้นความรู้ที่สูงขึ้น ตลอดจนฝึกทักษะต่าง ๆ ตามความต้องการของสมาชิกผู้มาใช้บริการ ซึ่งความจำเป็นหรือความต้องการนั้นอาจจะแตกต่างกันไปตามความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ผู้ให้ความสนใจมาขอรับบริการจากศูนย์อาจจะเป็นผู้ที่กำลังแสวงหาทักษะเฉพาะด้านหรือต้องการช่วยเหลือครอบครัวโดยการมารับบริการ โดยใช้โปรแกรมการส่งเสริมการเพิ่มรายได้ ผู้รับบริการอาจจะเป็นได้ทั้งองค์กร หน่วยงานทางธุรกิจ หรือสถาบันต่าง ๆ ที่ต้องการแสวงหาความรู้จากโปรแกรมการจัดการใหม่ ๆ โดยเน้นเฉพาะสำหรับการเตรียมตัวเพื่ออนาคต และอาจเป็นผู้ประกอบการกิจกรรมต่าง ๆ ที่แสวงหาความรู้เพื่อให้ได้ประภาศนียุคที่สูงขึ้น ทั้งยังต้องการเพิ่มพูนทักษะให้กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้โปรแกรมทางการศึกษา และการฝึกอบรมของศูนย์การเรียนรู้ อาจจะถูกนำไปใช้โดยหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน เพื่อสร้างความสามารถให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เช่น ชนกลุ่มน้อย สตรี หรือเด็กเร่ร่อน ไม่ว่าผู้รับบริการจะเป็นใครก็ตาม

ความสำเร็จของโปรแกรมขึ้นอยู่กับการวินิจฉัยความต้องการผู้มาขอรับบริการที่ขยายการใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสื่อการสอนที่ดี และการนำวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมมาใช้

3. เป็นศูนย์ที่ใช้จัดกิจกรรมทั่วไปของชุมชน ศูนย์การเรียนชุมชนควรมีส่วนช่วยในการสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนทั้งนี้เพื่อที่จะมีส่วนช่วยเหลือให้เศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นดีขึ้น และเพื่อความเป็นปึกแผ่น และผสมผสานกลมกลืนระหว่างประชาชนของชุมชนนั้น

จากการที่ศูนย์การเรียนชุมชนเป็นสถานที่ใช้ในการดำเนินงาน หรืออำนวยความสะดวก และเป็นสถานที่จัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับการพบปะ การประชุม กีฬา การจัดกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม และกิจกรรมอื่น ๆ ในชุมชน ศูนย์การเรียนชุมชนเริ่มที่จะผสมผสานและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนโดยอาศัยกิจกรรมเหล่านี้ ซึ่งความเป็นปึกแผ่นของชุมชน และความเป็นเจ้าของได้รับการสนับสนุนการให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อชุมชนของเขาเองจะเป็นการส่งเสริมและเกาะแน่นกับศักยภาพของสมาชิกในชุมชน

4. เป็นสถานที่สำหรับการพัฒนาชุมชน โดยเหตุที่วัตถุประสงค์ขั้นสุดท้ายของศูนย์การเรียนชุมชนเพื่อจะสนับสนุนการพัฒนามนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับบุคคล และระดับชุมชน สิ่งสำคัญคือบทบาท และกิจกรรมที่ถูกระบุขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือการพัฒนาดังกล่าวไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อม บางศูนย์อาจจะจัดโครงการฝึกอบรมโดยอาศัยโครงการพัฒนาชุมชนของตนเองขึ้นมา ซึ่งหมายถึงกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ศูนย์ฯ อื่น ๆ อาจจะจัดโครงการฝึกอบรมโดยอาศัยโครงการพัฒนาโดยผู้อื่นหรือเพื่อเสริมโครงการอื่น ไม่ว่าจะจัดอย่างไรก็ตาม ผู้ก่อตั้งศูนย์และผู้ดำเนินงานศูนย์การเรียนชุมชนจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นตลอดจนแนวทางในการดำเนินงาน และการจัดบริการซึ่งจะต้องสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ผู้ก่อตั้งและผู้ดำเนินงานยังต้องให้การช่วยเหลือและสนับสนุนด้วย

5. เป็นสถานที่ใช้จัดบริการให้คำปรึกษาและแนวทาง ศูนย์การเรียนชุมชนที่ควรจะมีผสมกลมกลืนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของชุมชน การที่ศูนย์ฯ จะต้องพยายามที่จะให้ความช่วยเหลือชุมชนด้วยการจัดบริการแนะแนว และให้คำแนะนำต่าง ๆ เช่น การจัดโปรแกรมต่าง ๆ ให้ประชาชนสามารถที่จะเลือกเรียนได้ นอกจากนั้นยังต้องจัดหาสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ประชาธิปไตย และความสงบสุขบนพื้นโลก ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสองประการเกี่ยวกับเรื่องที่จะแสดงให้เห็นถึงคุณภาพอย่างสูงในการให้คำแนะนำตลอดจนความเป็นไปได้ และความเที่ยงตรงของข้อมูลที่ศูนย์ได้จัดบริการไว้ให้กับประชาชน

6. ใช้ในการฝึกอบรมกิจกรรมการศึกษาครอบครัวและการศึกษาต่อเนื่องของบุคคล ขณะที่บทบาทของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนกว้างขวางขึ้นและศูนย์ฯ ยังมีความชำนาญในการทำหน้าที่มากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องมีทีมงานทำงานที่มีความรู้และความสามารถ ประการแรกนั้นอาจจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรของศูนย์ฯ และการฝึกอบรมดังกล่าวจะต้องมั่นใจได้ว่าจะทำให้เกิดบุคลากรมืออาชีพในการทำงานให้กับศูนย์ฯ ในระดับต่าง ๆ เช่น

ระดับที่ 1 ผู้บริหารระดับสูงและผู้กำหนดนโยบาย

ระดับที่ 2 ผู้ทำหน้าที่ในเขตในระดับจังหวัดและอำเภอ และวิทยากรผู้ทำหน้าที่ให้การฝึกอบรม

ระดับที่ 3 ครูและที่ปรึกษาด้านการศึกษาต่อเนื่องในพื้นที่

การฝึกอบรมนั้นจะต้องทำความเข้าใจให้แจ่มชัดเสียก่อนว่าการฝึกอบรมทุกอย่างไม่สามารถที่จะจัดให้กับทุกคนที่ทำงานให้กับศูนย์ฯ ทุกลักษณะได้ บางศูนย์ฯอาจสามารถจัดสำหรับบุคลากรระดับที่ 1 ในขณะที่ศูนย์ฯอื่น ๆ อาจจะให้การอบรมเกี่ยวกับหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรระดับที่ 2 หรือให้การอบรมเกี่ยวกับหน้าที่ทั่ว ๆ ไป หรือหน้าที่เฉพาะให้กับบุคลากรระดับที่ 3 แต่ทุก ๆ ศูนย์ฯ จะต้องฝึกอบรมเรื่องบางเรื่องให้กับบุคลากรผู้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่จะต้องไปทำหน้าที่ในการให้ความรู้กับบุคลากรของศูนย์ฯ อื่น ๆ ด้วย ลักษณะที่สำคัญของการฝึกอบรมบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับศูนย์การเรียนรู้ชุมชน คือ เพื่อจะช่วยเหลือหน่วยงานที่จัดการศึกษาต่อเนื่องในการกำหนดรูปแบบและกิจกรรมในปัจจุบันให้มีคุณภาพสูง ลักษณะที่สำคัญในการฝึกอบรมนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่คุ้นเคยกับการศึกษา ซึ่งหน่วยงานนั้น ๆ ได้กลายมาเป็นผู้จัดการศึกษาต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น โรงงานต่าง ๆ ฟาร์ม หน่วยงานทางธุรกิจการค้า และหน่วยอื่น ๆ สิ่งที่สำคัญรองลงมาคือ ระบบอาสาสมัคร อันจะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาต่อเนื่อง ในขณะที่อาสาสมัครจำนวนมากอาจจะมีทักษะเฉพาะสาขาที่แต่ละคนถนัด อาสาสมัครเหล่านี้จะต้องได้รับการฝึกอบรมเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เช่น การเป็นผู้นำ การสื่อสาร การกำหนดรูปแบบการเรียนการสอน และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การฝึกอบรมควรยืดหยุ่น ครอบคลุมและเน้นสมรรถนะ เพื่อว่าแต่ละบุคคลสามารถเข้ารับการอบรมได้ตามความต้องการโดยการใช่วิธีการฝึกอบรมที่ใช้ได้กับบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

7. เป็นศูนย์ประสานงานและเครือข่ายทางการศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จประการหนึ่งของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนคือ การประสานงาน และการสร้างเครือข่าย ซึ่งเริ่มต้นด้วยการสำรวจอย่างระมัดระวังกับสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเรียนรู้ทุกอย่างที่มีอยู่และ

แหล่งทรัพยากรของชุมชน ตลอดจนสามารถหาได้จากเครือข่ายทั้งแนวตั้ง (ระดับประเทศ จังหวัดอำเภอ หมู่บ้าน และชุมชน) และแนวนอน (ระดับหมู่บ้านและชุมชน) เมื่อเป็นเช่นนี้ เนื้อหาและโปรแกรมการเรียนรู้อาจมีเนื้อหาที่เหมือนกันหรือซ้ำซ้อน ซึ่งจะต้องหลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อน และให้เกิดน้อยที่สุด ทำอย่างไรจึงอำนวยความสะดวกและแหล่งทรัพยากรทางการเรียนรู้จึงจะสามารถนำมาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ขณะที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับขีดความสามารถของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต่าง ๆ ในการประสานงาน และการสร้างเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ และสามารถหาสมาชิกใหม่ตลอดจนให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

8. เป็นแหล่งให้บริการด้านข่าวสารข้อมูลและทรัพยากรแก่ชุมชน บทบาทกว้าง ๆ ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนส่วนมากโดยเฉพาะศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่อยู่ในชุมชนที่ขาดการประสานงานด้านให้ข่าวสารข้อมูลที่ดี เช่น ห้องสมุด และหน่วยงานบริการข่าวสารข้อมูลท้องถิ่นของภาครัฐบาล ในพื้นที่จะต้องทำหน้าที่เป็นแหล่งบริการข้อมูลข่าวสารโดยทั่ว ๆ ไปสำหรับชุมชน และศูนย์ยังสามารถแนะนำสมาชิกชุมชนไปใช้บริการแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลนั้นด้วย การส่งเสริมและประสานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอใช้เครื่องมือทั้งจากหน่วยงานภาครัฐบาล และเอกชนตามความเหมาะสม นี่คือประโยชน์ทางการทำงานเชื่อมโยงและเป็นเครือข่ายร่วมกัน

9. เป็นสถานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทุกแห่งควรจะมีหน้าที่สนับสนุน ซึ่งไม่เพียงแต่จะประชาสัมพันธ์ส่งเสริมโปรแกรมและกิจกรรมของตนเองเท่านั้น แต่ควรจะทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและใกล้ชิดกับสมาชิกของชุมชนที่ศูนย์ นั้นตั้งอยู่ ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอาจมีลักษณะดังต่อไปนี้

- (1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนโดยอาศัยเนื้อหาวิชาต่าง ๆ โปรแกรมและกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (2) ส่งเสริมความร่วมมือในฐานะเป็นเจ้าของโปรแกรมของศูนย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับการรู้หนังสือขั้นพื้นฐาน กิจกรรมส่งเสริมการเพิ่มรายได้ โปรแกรมปรับปรุงคุณภาพชีวิต และโปรแกรมส่งเสริมความสนใจส่วนบุคคล
- (3) ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานกับศูนย์ เช่น สื่อการสอน หรือในฐานะที่เป็นอาสาสมัครเพื่อช่วยในการดำเนินงานและการจัดการ
- (4) ให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน
- (5) อำนวยความสะดวกด้านสถานที่ในการจัดโปรแกรมของศูนย์

(6) สนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ให้จัดกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง

(7) ฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ด้านการศึกษาต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น ชาวนา หรือการลงทุนทางธุรกิจ

นอกจากนี้คณะทำงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนควรจะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและสนับสนุนด้านการปกครอง และช่วยเหลือชุมชนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชาชนทุกระดับ

10. เป็นสถานที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์เพื่อการศึกษา ทำดีที่สุดแล้วศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่มีประสิทธิภาพควรเป็นศูนย์ ที่สามารถจัดการศึกษาตามรูปแบบที่สอดคล้องกับอนาคตได้ ศูนย์ควรจะรู้ล่วงหน้าถึงความต้องการของผู้ขอรับบริการในอนาคต การวิเคราะห์ความต้องการนั้นไม่ควรจะเน้นในส่วนที่ต้องเกี่ยวข้องกับชุมชนในทันทีเท่านั้น แต่ควรพยายามจะคาดการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาในอนาคตด้วย กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยศูนย์การเรียนรู้จะเป็นกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองที่สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นได้ส่วนหนึ่งแล้วก็จะนำไปสู่ความต้องการอื่น ๆ อีกต่อไป กระบวนการนี้จะเป็นกระบวนการความก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งและจะขยายต่อไป ผู้รับบริการอาจจะเข้าร่วมโปรแกรมที่ศูนย์ จัดให้ เช่น โปรแกรมส่งเสริมความสนใจของบุคคลตามความพึงพอใจเฉพาะเรื่อง เพื่อที่จะค้นหาสิ่งที่น่าสนใจอื่น ๆ และเรียกร้องให้จัดกิจกรรมนั้น ๆ หมู่บ้านหนึ่งจะประสบความสำเร็จในการพัฒนางานใดงานหนึ่ง เพื่อช่วยประชาชนโดยอาศัยโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ศูนย์ จัดให้ ทั้งนี้เพื่อเผชิญกับการพัฒนาเรื่องอื่น ๆ ที่ท้าทายอันเป็นผลมาจากความสำเร็จของโครงการแรก จึงควรให้มีโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตโครงการอื่น ๆ ต่อไป ดังนั้นงานของศูนย์ฯ จะได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างมากหากได้มีการสำรวจภาพในอนาคต ถ้าภาพในอนาคตที่เป็นไปได้มีการสำรวจและมีการจัดเตรียมกระบวนการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีเหตุผลไว้แทนที่เรียบร้อยแล้ว ยิ่งการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ยืดหยุ่นและรับผิดชอบต่องานมากเท่าใดก็สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายหลักของศูนย์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากเท่านั้น นั่นก็คือการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาชุมชนนั่นเอง

2.3.3 การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนไม่เหมือนกับโรงเรียนหรือสถาบันทางการศึกษาอื่น ๆ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนแต่ละแห่งจะต้องตอบสนองต่อลักษณะเฉพาะของสิ่งแวดล้อมของชุมชนนั้น ๆ ดังนั้นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนแต่ละแห่งจะต้องกำหนดบทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของตนเองในลักษณะที่ต่างกัน

ในฐานะที่ต้องรับผิดชอบตามความต้องการของแต่ละท้องถิ่น ดังนั้นในการกำหนดบทบาทหน้าที่เฉพาะเจาะจงลงไปของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนใด ๆ ก็ตามจำเป็นจะต้องพิจารณาประเด็นปัญหาต่างดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ
2. ลักษณะความสัมพันธ์ที่มีอยู่ของผู้ก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้และผู้รับประโยชน์จากศูนย์
3. แนวทางการพัฒนาในชุมชนและความสัมพันธ์ที่มีต่อการพัฒนาประเทศ
4. ชีตความสามารถของศูนย์การเรียนรู้ที่จะสามารถตอบสนองในรูปแบบของทรัพยากรมนุษย์ (บุคลากร) วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งสนับสนุนด้านการเงิน
5. ชีตความสามารถในระยะยาวของศูนย์การเรียนรู้และศักยภาพของศูนย์การเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมที่กว้างขวางเพื่อตอบสนองสถานการณ์ใหม่ ๆ
6. ความจำเป็นอย่างเร่งด่วน ซึ่งน่าจะเป็นความจำเป็นของแต่ละบุคคลในอนาคต ในชุมชนนั้น

2.3.4 การกำหนดแนวทางการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้น จะกำหนดแนวทางโดยใช้ประเภทของกิจกรรมที่มีการดำเนินการอยู่ทั่วไปในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ซึ่งประกอบด้วย

1. การสร้างหลักสูตรและกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับชุมชน ในขณะที่ชุมชนมีการพัฒนานั้น การศึกษาของชุมชนจำเป็นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น การศึกษาในระดับประถมโดยทั่วไปประสบความสำเร็จ และการไม่รู้หนังสือของผู้ใหญ่ได้ถูกขจัดให้หมดสิ้นไปตั้งนั้น การศึกษานอกโรงเรียนขั้นพื้นฐานได้ลดความสำคัญลงไป และไปให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมหลังการรู้หนังสือและกิจกรรมเพื่อการมีรายได้ขณะที่มีประชาชนจำนวนค่อนข้างน้อยในชุมชนที่มีรายได้ต่ำกว่าระดับของความยากจน ดังนั้นศูนย์การเรียนรู้จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเน้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อเนื่องเพื่อการมีรายได้หันมาเน้นกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และบางที่อาจจะเป็นเรื่องของการจัดโปรแกรมเพื่อส่งเสริมการความสนใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นศูนย์การเรียนรู้แต่ละแห่งจะต้องพิจารณารูปแบบของโปรแกรมการศึกษาใดดังต่อไปนี้ที่ควรจะได้ความสำคัญมากกว่า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะเป็นสำคัญ ได้แก่

- (1) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับเด็กที่ไม่อยู่ในระบบโรงเรียน
- (2) การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน และทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับเด็ก

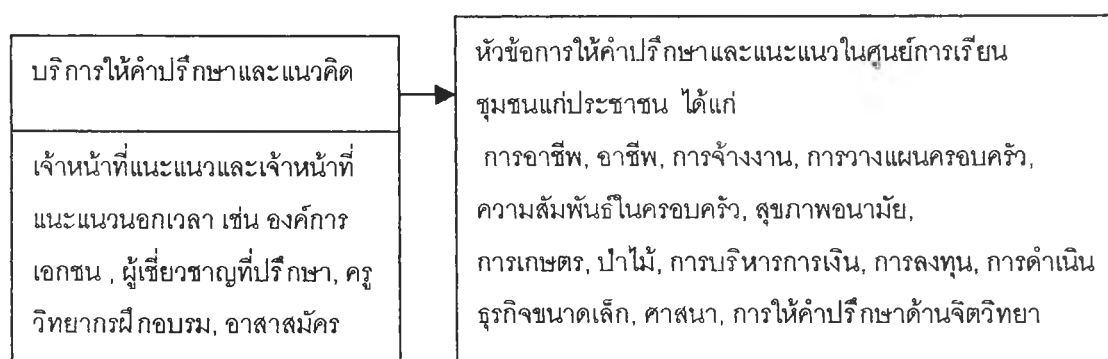
และผู้ใหญ่

- (3) การศึกษาเพื่อมีรายได้
- (4) การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (5) กิจกรรมการส่งเสริมความสนใจส่วนบุคคล
- (6) การศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับอนาคต เป็นต้น

ชุมชนที่ดำรงชีวิตในระดับเพียงความอยู่รอดต่าง ๆ ให้ความสำคัญจัดการศึกษาแบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน และจัดกิจกรรมหลังการรู้หนังสือตามลำดับความสำคัญ การพัฒนาชุมชนชนบทอาจจะเพิ่มการศึกษาเพื่อการมีรายได้และการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ในขณะที่สังคมเมืองอาจจะเน้นโปรแกรมเพื่อส่งเสริมความสนใจส่วนบุคคลและการศึกษาเพื่ออนาคต นอกจากนี้ยังมีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเฉพาะด้านควรจะได้ตอบสนองความต้องการให้สอดคล้องกับปัญหาพิเศษทางสังคม และสภาพความจำเป็นให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การจัดโปรแกรมทางการศึกษาอาจจะต้องรวมไปถึงเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับการเน้นสภาพการณ์พัฒนาเฉพาะด้านต่าง ๆ ดังนี้ เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของครอบครัวและสภาพการเป็นบิดามารดา การป้องกันสิ่งแวดล้อม ปัญหาเฉพาะด้าน เช่น การใช้ยาเสพติด การแพร่ของโรคเอดส์ การรักษาวรรณธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประเพณีในการดำรงชีวิต การหางานทดแทน การฝึกอบรมใหม่สำหรับการปรับโครงสร้างใหม่ทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ความจำเป็นที่คล้ายคลึงกันนี้ควรพิจารณากับคนเฉพาะกลุ่มซึ่งกลุ่มคนดังกล่าวนี้ ได้แก่ กลุ่มเด็กที่ไม่อยู่ในระบบโรงเรียน กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่ด้อยสิทธิทางสังคม ผู้สูงอายุ ผู้ไม่มีงานทำ เป็นต้น ซึ่งกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ควรจะได้รับพิจารณาาก่อนกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งมีอยู่ทั่วไป

2. การให้บริการแนะแนวและข้อมูลสารสนเทศแก่ชุมชน การให้บริการข้อมูลแก่ชุมชน ซึ่งจัดโดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชนใดโดยเฉพาะนั้นจะขึ้นอยู่กับบริการข้อมูลอื่น ๆ ที่มีในท้องถิ่นในชุมชนที่ยากจน เช่น ชุมชนที่มีชนกลุ่มน้อยอาศัยอยู่ ศูนย์การเรียนรู้ อาจจะมีเพียงแต่การให้ข้อมูลเท่านั้น ดังนั้นศูนย์การเรียนรู้ที่ตั้งอยู่ในชุมชนเช่นนี้ควรจะทำหน้าที่หลักเท่านั้น ศูนย์ฯ อาจให้บริการด้านข่าวสาร เป็นห้องสมุดในลักษณะง่าย ๆ และบริการข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งบริการในชุมชนนั้น ๆ ในชุมชนที่สังคมของชุมชนเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมอุตสาหกรรมจะสามารถช่วยได้โดยบริการของห้องสมุดให้บริการข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องของการปกครองในท้องถิ่น ซึ่งโดยแท้จริงแล้วบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ดังกล่าวอาจจะปล่อยให้หน่วยงานหรือบทบาทของหน่วยงานอื่น ๆ นอกจากนั้นรูปแบบของข้อมูลและข่าวสารที่ให้บริการควรจะสอดคล้องกับความจำเป็น และความต้องการของประชาชนในชุมชน ตัวอย่างของชุมชนที่แตกต่างกันออกไปอาจจะต้องเน้นในเรื่องที่แตกต่างกันออกไป เช่น สุขภาพอนามัย โภชนาการ การวางแผนครอบครัว การจ้างงาน การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

การพัฒนาชุมชนบทบาทอาจให้ความสำคัญที่สุขภาพอนามัย โภชนาการ และการวางแผนครอบครัว หากเป็นเมืองที่เจริญแล้วอาจจะเน้นเรื่องเกี่ยวกับการมีงานทำ สิ่งแวดล้อมและการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ นอกจากนี้การแนะนำและการให้คำปรึกษาจะต้องสนองความต้องการของท้องถิ่น อย่างไรก็ตามการขยายการให้บริการสามารถจัดทำได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของบุคลากรที่มีอยู่ การให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนอาจจะมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาล และภาคเอกชนในสาขาเดียวกัน และจากแหล่งอื่น ๆ ซึ่งแนวคิดนี้ได้แสดงให้เห็นดังแผนภูมิ



แผนภูมิที่ 3 การให้คำปรึกษาและแนะแนวของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

การจัดบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของความจำเป็นในชุมชนที่ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนั้นตั้งอยู่ ชุมชนเล็ก ๆ ในชนบทอาจจะเน้นการให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพอนามัยครอบครัว และการเกษตร ขณะที่ในชุมชนเมืองอาจจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับอาชีพ การมีงานทำ การบริหารการเงิน หรือการให้คำแนะนำด้านจิตวิทยา

3. กิจกรรมในชุมชนโดยทั่วไปของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและโครงการพัฒนาชุมชน รูปแบบของกิจกรรมในชุมชนโดยทั่วไปของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะเกิดขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความต้องการของท้องถิ่น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของศูนย์ ที่จะรับผิดชอบได้ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าว ได้แก่ นิทรรศการการแสดงภาพถ่าย และกิจกรรมนันทนาการ เช่น การแสดงดนตรี และเต้นรำ

การพบปะกันอย่างไม่เป็นทางการเพื่อการพูดคุยสังสรรค์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของชุมชน การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นในลักษณะของภูมิปัญญาชาวบ้าน การกีฬาที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มบุคคล เช่น กีฬาสำหรับผู้สูงอายุและคนพิการ บริการเลี้ยงเด็กที่ผู้ปกครองหรือผู้ปกครอง หรือครอบครัวที่ต้องออกไปทำงาน สโมสรทางสังคมที่สมาชิกของชุมชนสามารถ

มาพบปะกันได้ตามบทบาทหน้าที่ เช่น มีการจัดเตรียมและรับประทานอาหารร่วมกัน เล่นเกมส์ หรือกิจกรรมร่วมกันที่น่าสนใจอื่น ๆ ร่วมกัน ถ้าศูนย์การเรียนทำโครงการพัฒนาชุมชน กิจกรรมของศูนย์ฯ อาจจะมีมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพชีวิต แต่ในบางกรณีศูนย์ฯ อาจจะมีแนวทางเลือกได้หลายอย่างในการส่งเสริมการพัฒนาชุมชน กิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถจัดได้คือการจัดหาเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อประกอบธุรกิจขนาดเล็ก การจัดหาทุนการศึกษา การจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนเพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการธุรกิจ ระบบที่ส่งเสริมแบบจำลองฝึกหัดด้านการพัฒนาที่ดี การฝึกอบรมตามโครงการการพัฒนา รูปแบบและการจัดการ การสนับสนุนการจัดตั้งและการดำเนินงานสหกรณ์ การจัดการศึกษาด้านการบริการสำหรับการสหกรณ์ ความช่วยเหลือในการยกระดับการพัฒนามนุษย์ ทรัพยากรการเงิน และวัสดุอุปกรณ์เพื่อการพัฒนา เช่น ธรนงค์ในการจัดหาเงินทุน เป็นต้น

4. การสนับสนุนและส่งเสริม การประสานงานระหว่างเครือข่ายต่าง ๆ ในชุมชน ศูนย์การเรียนชุมชนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับทุกหน่วยงานในชุมชน และจะต้องมีนโยบายที่จะให้ความมั่นใจกับผลสำเร็จของกิจกรรมแนวทางที่สามารถเป็นได้ชัดในการปฏิบัติมีดังนี้คือ

- (1) ต้องมั่นใจว่ามีการจัดระบบการทำงานที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการในชุมชน
- (2) สำรวจ วิเคราะห์ และสนองความต้องการของประชาชน
- (3) กระตุ้นให้ประชาชนในท้องถิ่นผูกพันในการทำหน้าที่ในศูนย์การเรียนอย่างต่อเนื่อง
- (4) มีส่วนร่วมกับชุมชนในท้องถิ่นในการดำเนินการและการจัดการอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับกิจกรรมของศูนย์การเรียนชุมชน
- (5) เข้าถึงกลุ่มที่ไม่ได้คิดหรือเกี่ยวข้องกับศูนย์ในชุมชนด้วยการสนับสนุนให้บุคคลพวกนี้
- (6) เห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของศูนย์การเรียนชุมชน
- (7) ติดตามผลของผู้รับบริการในกรณีที่ต้องการความช่วยเหลือที่ต่อเนื่อง
- (8) แสวงหาแหล่งสนับสนุน และช่วยเหลือในชุมชนในรูปแบบของการเงินบุคลากร และวัสดุต่าง ๆ
- (9) แสวงหากิจกรรมเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างศูนย์การเรียนกับผู้เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชน
- (10) สร้างเครือข่ายของศูนย์การเรียนในท้องถิ่น และสนับสนุนเครือข่ายเหล่านั้น

(11) ช่วยเหลือชุมชนให้พัฒนาทิศทางของวิสัยทัศน์ในอนาคตและทำงานเพื่อให้บริการวิสัยทัศน์นั้น

(12) โดยทั่วไปแล้วคณะทำงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนแห่งหนึ่ง ควรจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนแนวทางของนโยบายและช่วยเหลือชุมชนในทุกระดับ ควรจะมีการใช้สื่อต่าง ๆ

(13) ใช้เครือข่ายข้อมูลของท้องถิ่นทุกชนิด เช่น บริการข่าวสารข้อมูลของหน่วยงานราชการ กระทรวง องค์กรเอกชนต่าง ๆ ฯลฯ เพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องและส่งเสริมให้เกิดความเจริญแก่ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

5. กิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและพัฒนาคุณภาพชีวิต ขณะที่เครือข่ายของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขยายออกไป และศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนั้นเติบโตขึ้นทำให้มีบทบาทหน้าที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ด้วยการเพิ่มบทบาทหน้าที่และปรับเปลี่ยนโปรแกรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นย่อมจะทำให้เกิดความต้องการคณะทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สิ่งทีคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้องพึงตระหนักอยู่เสมอก็คือ การจัดให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในเวลาและนอกเวลาปกติ ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน โดยอาศัยรูปแบบการฝึกอบรมของการเป็นครูและนักเรียน หรือทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน มีการใช้สื่อสิ่งพิมพ์และสื่อโสตฯ ในการฝึกอบรม สนับสนุนให้คณะทำงานเข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นซึ่งจัดขึ้นโดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชน องค์กรเอกชนต่าง ๆ หรือการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งบางครั้งอาจจะจัดขึ้นในระดับจังหวัด การอาศัยประชาชนในท้องถิ่นรวมถึงผู้รับการอบรม หรือผู้ร่วมกิจกรรมในการทำงานกับศูนย์ฯ ในฐานะที่เป็นผู้ช่วยและใช้สื่อการสอน โดยใช้รูปแบบในการฝึกอบรมมีการสังเกตติดตามการกระทำกิจกรรม และอภิปรายเกี่ยวกับการฝึกภาคปฏิบัติที่ดี เมื่อศูนย์การเรียนรู้ชุมชนกำหนดที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของชุมชนแล้วศูนย์การเรียนรู้ชุมชนแห่งนั้นก็พร้อมที่จะพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบริการประชาชนในชุมชนนั้น เหนือสิ่งอื่นใด คือ กิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้แห่งนั้นจะต้องสะท้อนให้เห็นว่าหน้าที่ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนควรจะเป็นระบบอย่างต่อเนื่องกัน มิใช่เพียงแต่จัดให้เกิดรายวิชาต่าง ๆ หรือจัดกิจกรรมการพัฒนาแล้วที่กักเอาว่าสิ่งที่จัดให้ นั้นตรงกับความต้องการของประชาชนทุกอย่าง องค์กรประกอบต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมนั้นจะต้องบูรณาการผสมผสานเข้ากับการดำเนินการจัดโปรแกรมที่เรียบง่ายและสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นแหล่งความรู้ที่จัดตั้งขึ้นในชุมชนโดยประชาชนโดยประชาชน ในชุมชนนั้นจัดตั้งขึ้นด้วยความร่วมมือจากเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นสถานที่สำหรับให้ประชาชนในชุมชนได้อาศัยเป็นที่แสวงหาความรู้ได้ด้วยตัวเอง โดยอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัด

ขึ้นโดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชนแห่งนั้น เพื่อให้ประชาชนสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพื่อให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการปกครองที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

2.3.5 ขั้นตอนทั่วไปในการจัดทำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ในการกำหนดจัดทำโปรแกรมต่าง ๆ ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนั้น จะมีขั้นตอนต่าง ๆ ทั้งหมด 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดสภาพปัญหาไว้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ขั้นนี้เป็นขั้นที่จำเป็นต้องกำหนดว่าศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จัดบริการให้กับใคร ในบางกรณีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนที่มีการพัฒนาค่อนข้างสูงจะถูกกำหนดโดยกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการซึ่งบุคคลเหล่านี้จะต้องเป็นผู้ที่ริเริ่มในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในสภาพการณ์อย่างอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในที่ที่มีระดับการรู้หนังสือของประชากรค่อนข้างต่ำ หรือในที่ซึ่งเกิดปัญหาเร่งด่วนทางสังคม ผู้ก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้จะต้องสืบค้นว่าปัญหาใดจำเป็นต้องให้ความสนใจเร่งด่วนและสามารถใช้กิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้เพื่อช่วยแก้ไขปัญหานั้น

วิธีกำหนดสภาพปัญหาขึ้นอยู่กับอันดับของเหตุการณ์ที่มีการวางแผนไม่ว่าจะเป็นศูนย์ที่จัดตั้งโดยหน่วยงานของรัฐบาล หรือจัดตั้งโดยองค์กรเอกชน หรือจัดตั้งโดยการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนก็ตาม รูปแบบของการสำรวจทางสังคมไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ตามสามารถที่จะดำเนินการได้ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานอย่างกว้างขวางระดับชาติ หรือดำเนินงานแต่เฉพาะในพื้นที่หรือดำเนินงานทั้งสองอย่าง ผลที่ได้จากรายงาน หรือจากเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ให้ข้อมูลในระดับหนึ่งที่สามารถที่จะนำมาวิเคราะห์ได้ อย่างไรก็ตามปัจจัยป้อนที่สำคัญมักจะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว จากตัวอย่างของผู้รับบริการที่ได้ผล ด้วยแนวทางอย่างนี้เท่านั้นที่สามารถจะแก้ไขปัญหาก็กำหนด และสรุปแนวทางแก้ปัญหานั้นได้ จะต้องระมัดระวังที่จะกล่าวถึงปัญหาอย่างชัดเจนและแม่นยำ ตัวอย่างได้แก่การพูดถึงปัญหาการไม่รู้หนังสือ จะไม่เป็นการเพียงพอที่จะกล่าวว่าปัญหาคือ การไม่รู้หนังสืออยู่ในระดับสูง สิ่งที่ต้องการก็คือ คำถามอย่างชัดเจนถึงสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุจากมีสถานที่ยี่เรียนในระดับประถมศึกษาไม่เพียงพอ หรือการไม่เห็นความจำเป็นของการศึกษาทำให้ต้องทำงานดังนี้ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 บอกลักษณะความต้องการการเรียนรู้ของประชาชนผู้รับบริการ

การเรียนรู้จะต้องค้นหาให้พบอะไรคือความต้องการเฉพาะของประชาชนผู้มารับบริการ ทั้งนี้ศูนย์การเรียนรู้ควรมีการศึกษาสภาพชีวิตที่เห็นได้ชัดของกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการที่มีศักยภาพ ซึ่งไม่ได้หมายความว่าการศึกษาวิจัยอย่างจริงจังเป็นสิ่งจำเป็น กรณีตัวอย่างส่วนมากจะใช้วิธีการพูดคุยอันเกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ และการสังเกตก็เป็นตัวอย่างที่เพียงพอแล้ว เป้าหมายของวิธีนี้ก็เพื่อรู้จักใจหน้าของกลุ่มเป้าหมาย ขั้นสุดท้ายของกระบวนการนี้คือ ผู้ดำเนินการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ควรจะดำเนินการดังนี้

- (1) ค้นคว้ากับสภาพการดำเนินชีวิตที่เป็นจริง ซึ่งมักจะถูกมองข้ามจากผู้กำหนดนโยบาย ซึ่งไม่ค่อยจะให้ความสนใจกับขั้นตอนนี้เท่าใดนัก
- (2) เริ่มกระบวนการนำกลุ่มผู้รับประโยชน์จากการเรียนมาร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 พัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

จากขั้นที่ 1 และ 2 และจากการสนทนากับตัวแทนกลุ่มเป้าหมาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโปรแกรมทั้งหมดจะต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน รายละเอียดของหลักสูตรที่เปิดสอน หรือโปรแกรมที่จัดอาจแตกต่างกันไปตามบริบททางด้านเศรษฐกิจ และสังคมที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น เป้าหมายในการจัดโปรแกรมให้กับชนกลุ่มน้อยควรจะเป็นการเพิ่มทักษะในการดำรงชีวิต และวัตถุประสงค์ ควรจะรวมถึงการช่วยให้ประชาชนในกลุ่มนี้สามารถอ่านเขียนหนังสือได้ในระดับที่เขาสามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตัวเอง และสามารถเพิ่มพูนรายได้โดยอาศัยโครงการที่ริเริ่มได้ด้วยตัวเอง สำหรับชุมชนเมืองนั้นเป้าหมายหลักคือการส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น และวัตถุประสงค์ควรจะรวมถึงความสามารถที่จะช่วยให้ประชาชนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับทักษะในการทำงานในปัจจุบัน และเพื่อที่จะใช้เวลาว่างได้อย่างสร้างสรรค์และมีประโยชน์

ขั้นที่ 4 จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมเฉพาะอย่าง

หน้าที่โดยทั่วไปแต่ละอย่างของศูนย์ฯ จะเห็นได้ว่าจำนวนกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีศักยภาพควรจะกำหนดให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามขั้นที่ 3 อันจะสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ และหน้าที่เหล่านี้ควรจะกำหนดให้เห็นแนวทางการปฏิบัติ เช่น

- หลักสูตรทางการศึกษา : การจัดหลักสูตร 200 ชั่วโมงเพื่อรู้หนังสือขั้นพื้นฐาน
สำหรับผู้ใหญ่
- : การจัดหลักสูตรเพื่อการมีรายได้ทางด้านหัตถกรรม
ทำฟาร์มขนาดเล็ก และการบำรุงเคหะสถาน
- บริการให้คำปรึกษา : การจัดตั้งคลินิกสำหรับครอบครัว สัปดาห์ละ 1 ครั้ง
- แนะแนว : การจัดบริการให้คำปรึกษา และแนะนำสำหรับผู้เริ่มทำ
ธุรกิจ

รายได้ที่ริเริ่มไว้อาจจะขยายออกไป และก็เป็นสิ่งสำคัญในการจัดลำดับความจำเป็นก่อนหลัง ระหว่าง 2 ประเภท ขั้นตอนนี้เป็นขั้นสำคัญที่จะต้องดำเนินการให้เห็นจริงทั้งนี้ เพราะข้อจำกัดทางด้านการเงิน และการใช้ทรัพยากร บ่อยครั้งที่การจัดบริการต่าง ๆ ทำให้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเริ่มทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อสนองความต้องการทุกอย่างให้แก่ผู้ใช้บริการไม่ได้

ขั้นที่ 5 การกำหนดทรัพยากรสำหรับศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

การจัดโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพย่อมไม่อาจหลีกเลี่ยงที่จะพึ่งพาทรัพยากรบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ ซึ่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่สามารถจะจัดหาได้ย่อมผันแปรไปตามสภาพการพัฒนาและสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองของประเทศนั้น ๆ ในชุมชนที่ยากจนนั้น การมาช่วยทำงานบางเวลาของคณะทำงาน และระบบอาสาสมัครเริ่มมีความสำคัญ นอกจากนั้นวัสดุต่าง ๆ ที่ใช้จะต้องเป็นวัสดุที่มีราคาถูกและสามารถหาได้จากในท้องถิ่น สำหรับชุมชนเมืองสามารถจัดหาวิทยากรและบุคลากรที่ผ่านการอบรมได้โดยง่าย ตลอดจนวัสดุต่าง ๆ ซึ่งรวมไปถึงสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อประสมที่ใช้ในการเรียนรู้ และการฝึกอบรมได้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามในทุกขั้นตอนและทุกสถานการณ์ สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ต้องคำนึงเกี่ยวกับทรัพยากรก็คือ "กฎแห่งประสบการณ์" (Rule based on experience and practice) นั่นคือ "ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะต้องตรวจสอบความเหมาะสมของคณะทำงาน แนวทางและและรายละเอียดของสื่อการเรียนต่าง ๆ ที่ศูนย์การเรียนรู้มีอยู่ เปรียบเทียบกับชีวิตความเป็นอยู่ของกลุ่มเป้าหมาย" ซึ่งหมายความว่า จะต้องมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องในการนำทรัพยากรที่เกี่ยวข้องไปใช้ อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ และสอดคล้องต่อกลุ่มเป้าหมาย

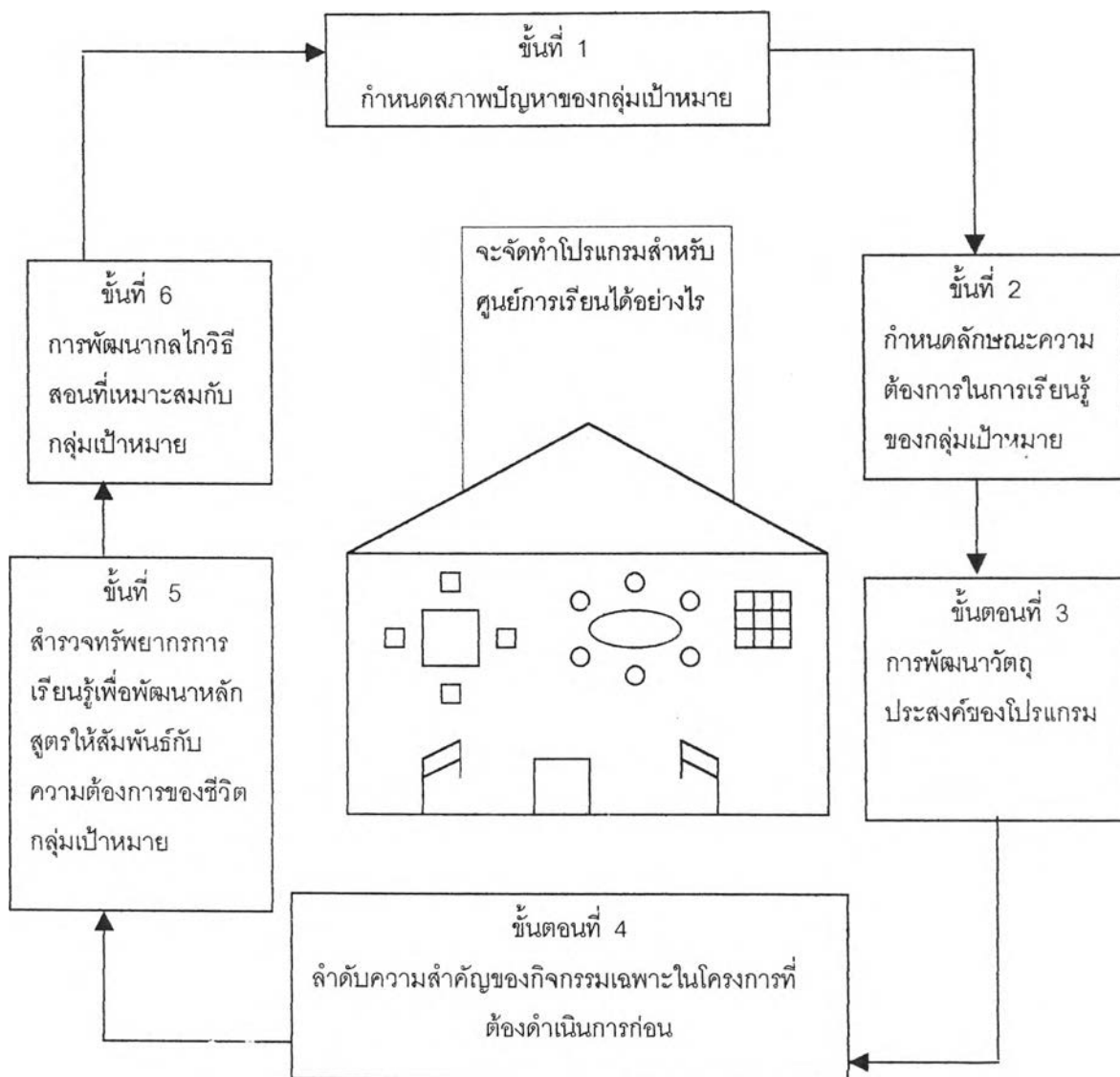
การตอบสนอง "กฎแห่งประสบการณ์" อาจทำได้ด้วยการกำหนดรูปแบบและการดำเนินการรูปแบบโปรแกรมการพัฒนาความสามารถของคณะทำงาน หรือการพัฒนาสื่อผลิตที่มีอยู่ในท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพที่มีสื่ออยู่อย่างจำกัด แต่อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมที่จำเป็นมีอยู่ 2 ประการคือ

(1) ควรจะมีโปรแกรมการฝึกอบรมคณะทำงานที่เหมาะสมและมีคู่มือที่ใช้ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการสอน ซึ่งโปรแกรมฝึกอบรมและคู่มือนี้อาจจะจัดทำขึ้นโดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเอง หรือจัดทำโดยหน่วยงานอื่น

(2) สื่อการสอนควรจะมีการประเมินผลอย่างระมัดระวัง มีการแปลผลใหม่และสามารถนำกลับไปใช้ได้ เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจได้ว่า ผู้ใช้สื่อสามารถนำไปใช้ได้จริง ซึ่งเรื่องนี้ อาจจะสัมพันธ์กับการพัฒนาสื่อเสริมเพื่อนำไปใช้ประกอบการสอน

ขั้นที่ 6 การพัฒนาระบบการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

ข้อบังคับอย่างหนึ่งคือ ระบบการสอนแต่ละลักษณะของโปรแกรมการเรียนรู้จะต้องกำหนดรูปแบบ เพื่อเข้าถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้อย่างดีที่สุดไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตามและข้อบังคับอีกอย่างหนึ่งคือกลไกที่ใช้ในการสอนจะต้องได้รับการคัดเลือกให้เหมาะสมกับลักษณะของประชาชนผู้รับบริการที่ใช้โปรแกรมนั้น ๆ เพื่อที่จะแสดงให้เห็นว่าสภาพของการพัฒนาชนบทในชุมชนที่มีผู้ใหญ่วัยหนึ่งสื่ออยู่ในระดับต่ำ โปรแกรมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะต้องผสมผสานกลมกลืนไปกับความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในชนบท ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ออกไปทำงานนอกบ้านในช่วงเวลากลางวัน ดังนั้นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีส่วนทำให้แรงงานลดลง ควรจะได้มีการสำรวจในเรื่องนี้ และกิจการกลุ่มบางอย่างควรจะจัดในช่วงตอนเย็น เพราะบางครั้งจะเกี่ยวข้องกับ การจัดอาหารของเขา การจัดการศึกษาโดยใช้วิถีทางไกลอาจจะไม่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะเพิ่งเริ่มโครงการ ทั้งนี้เพราะในระดับผู้ใหญ่ที่ไม่รู้หนังสือมีน้อย และสามารถจะนำไปใช้ได้ต่อเนื่องเมื่อระดับการรู้หนังสือได้พัฒนาขึ้นแล้วเท่านั้น



แผนภูมิที่ 4 ขั้นตอนในการจัดทำโปรแกรมสำหรับศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

2.3.6 แนวทางการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีดังนี้

1. พิจารณาศักยภาพของผู้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสามารถจัดตั้งได้หลายรูปแบบในหลาย ๆ หน่วยของชุมชน ผู้ที่สามารถจะให้การสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้เป็นอย่างดีในชุมชนได้แก่ กลุ่มชาวบ้านหรือกลุ่มต่าง ๆ ของชุมชนเมือง สถาบันทางการศึกษา องค์กรเอกชน สถาบันทางศาสนาสถาบันการกุศล สมาคมต่าง ๆ กลุ่มสหกรณ์ และผู้ใช้แรงงาน ผู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ และผู้นำชุมชน กลุ่มสนใจต่าง ๆ ผู้ประกอบธุรกิจการลงทุนภาคเอกชน เป็นต้น

2. มีการศึกษาชุมชนเพื่อการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานแรกของผู้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะต้องค้นพบให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ว่า ศูนย์การเรียนรู้จะให้ความช่วยเหลือและให้บริการแก่ชุมชนในเรื่องใดได้บ้าง ซึ่งจะต้องมีการสำรวจ การวิเคราะห์จากเอกสารและรายงาน การสังเกตในเบื้องต้น การสัมภาษณ์ประชาชน การพูดคุยกับชาวบ้าน การอภิปรายซักถาม เรื่องต่าง ๆ กับชาวบ้านในชุมชนนั้น ๆ นอกจากนั้นยังจะต้องทราบว่ามีทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ เช่น โครงสร้างพื้นฐานของหมู่บ้าน ทรัพยากรท้องถิ่น ศักยภาพหรือขีดความสามารถของผู้จัดตั้ง ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดตั้งว่ามีอะไรหรือไม่ และเป็นอย่างไร ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ควรจะรวบรวมไว้เป็นข้อมูลอย่างเป็นระบบ หรืออย่างน้อยที่สุดควรจะทราบว่าทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพนั้น ๆ ทรัพยากรดังกล่าวนั้นรวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีท้องถิ่น ที่วางที่ใช้ประโยชน์น้อย หรือไม่ได้ใช้ประโยชน์ทั้งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือจากการก่อสร้าง ทักษะต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โบสถ์ ศาลาวัดหรือวิหารที่มีอยู่ที่ใดบ้าง มีวัดหรือศาสนสถานอยู่หรือไม่ มีร้านค้าหรือที่ประกอบธุรกิจอยู่ที่ใดบ้าง เป็นต้น ตลอดจนมีขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ของประชาชนผู้ที่จะมารับบริการศูนย์ฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จำเป็นต้องรวบรวมไว้เป็นข้อมูลเบื้องต้น เพื่อช่วยให้ผู้จัดตั้งเข้าใจสิ่งต่าง ๆ โดยรอบ ทั้งสิ่งแวดล้อมในพื้นที่และความจำเป็นในการพัฒนาชุมชนนั้น ๆ นอกจากนั้นยังจะต้องมีการจัดทำแผนที่ของชุมชน หรือหมู่บ้านไว้ด้วย

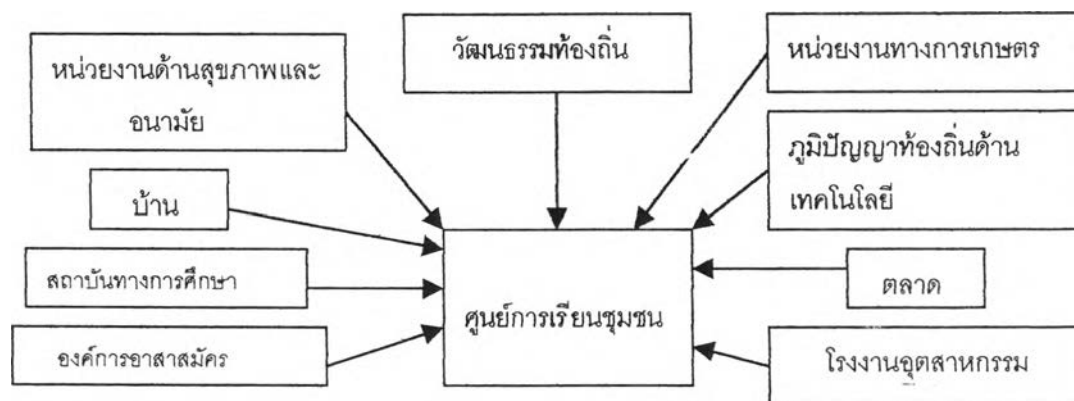
งานที่จะต้องจัดเตรียมในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขึ้นในชุมชน มีดังนี้

1. จัดทำแผนที่ของชุมชนโดยมีรายละเอียดในแผนที่ดังนี้ บ้านของผู้เรียน โครงสร้างพื้นฐานของชุมชน ภูเขา แม่น้ำ ทะเลสาบ คลอง สภาพภูมิทัศน์ สภาพทางประวัติศาสตร์
2. จัดทำข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน เช่น โครงสร้างประวัติศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น บทประพันธ์ โคลง กลอน ดนตรีพื้นบ้าน รายชื่อต้นไม้ ดอกไม้ที่มีประโยชน์ (เช่น พืชสมุนไพร) การแกะสลัก/ทอผ้า อาหารพิเศษของท้องถิ่น
3. จัดทำรูปจำลองตามแผนที่ เพราะการทำแบบจำลองจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวเขา ไม่ว่าจะเป็สิ่งแวดลอมในท้องถิ่น ทรัพยากรต่าง ๆ และความจำเป็นในการพัฒนา

ถ้าศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอื่น ๆ มีอยู่ในชุมชนแล้ว สิ่งที่สำคัญก็คือการประสานงาน และการแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุน สิ่งที่จะต้องระมัดระวังก็คือ ไม่ควรจัดโปรแกรมที่ซ้ำ ๆ กันนอกเสียจากว่าเป็นความต้องการของประชาชนจริง ๆ

2.3.6 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ในขณะที่มีการจัดทำภาพของชุมชนและเหตุการณ์ตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ นั้น ขึ้นต่อไปคือ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ตามขั้นตอนที่ได้แสดงให้เห็นตามแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 5 การฝึกกำลังของบุคลากรในท้องถิ่นซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนแต่ละแห่งควรจะดำเนินงานโดยคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนที่มีความสนใจต่อชุมชนในท้องถิ่นนั้น ส่วนมากสมาชิกหรือคณะกรรมการจะทำงานในรูปของอาสาสมัครซึ่งไม่มีค่าตอบแทนจ่ายให้

1. การจัดตั้งคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนควรมีรูปแบบของการจัดตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลต่อไปนี้ เช่น กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน นักการเมืองระดับชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ผู้ใช้แรงงาน ครู ตัวแทนของกลุ่มนักเรียน ตัวแทนธุรกิจ เป็นต้น
2. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ควรมีบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินด้วยศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีดังนี้
 - (1) สำรวจความต้องการ และสำรวจทรัพยากร จัดเตรียมทำทะเบียนรายชื่อทรัพยากร
 - (2) ทำให้ชุมชนเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการมีความรู้ที่สูงขึ้นในเรื่องที่เกี่ยวกับประเทศ สิทธิอันถูกต้องตามรัฐธรรมนูญ และเรื่องอื่น ๆ
 - (3) ส่งเสริมสำนึกการมีส่วนร่วมของการเป็นประชาธิปไตย โดยสมาชิกของชุมชนทุกคน
 - (4) จัดหาทรัพยากร และนำทรัพยากรของศูนย์การเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์

- (5) กำหนดวัตถุประสงค์ของศูนย์ฯ กำหนดรูปแบบของกิจกรรมให้สอดคล้องกับบทบาท แต่อย่างของศูนย์
- (6) ใช้เวลาของคณะทำงานให้เกิดประโยชน์รวมทั้งอาสาสมัครที่เกี่ยวข้อง
- (7) กำหนดรูปแบบโปรแกรมการศึกษา
- (8) พัฒนายุทธศาสตร์เพื่อนำทรัพยากรไปใช้ รวมทั้งส่งเสริมเครือข่ายและประสานงานกับเครือข่าย
- (9) นิเทศการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโปรแกรม
- (10) กำกับดูแลโปรแกรม
- (11) มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์ฯ
- (12) ให้ความช่วยเหลือผู้ดำเนินงานของศูนย์ฯ ในการกำหนดนโยบายเพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง และสิ่งแวดล้อม
- (13) ดำเนินการและนิเทศงานด้านการเงินแก่ศูนย์ฯ

3. คณะทำงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

รูปแบบของคณะทำงานจะเป็นไปตามลักษณะของศูนย์ฯ ซึ่งขึ้นอยู่กับขอบข่ายในการทำงานและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ คณะทำงานที่ได้รับค่าจ้างจะมีทั้งที่ทำงานเต็มเวลา และทำงานบางเวลา ซึ่งคณะทำงานควรจะได้รับ的帮助เหลือจากผู้ร่วมงานที่เป็นอาสาสมัครที่ไม่ได้ค่าตอบแทน ข้อเสนอแนะต่อไปนี้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับคณะทำงานของศูนย์การเรียนรู้เท่านั้น

3.1 ผู้ดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้ทำหน้าที่ดูแลศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีดังต่อไปนี้

- (1) ช่วยเหลือชุมชนในการกำหนดความจำเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้
- (2) ให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการอำนวยการของศูนย์ฯ ในการกำหนดนโยบาย
- (3) ให้ความช่วยเหลือคณะกรรมการดำเนินงานในการจัดทำโปรแกรมการเรียนรู้
- (4) จัดกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์
- (5) บริหารด้านค่าใช้จ่าย และการเงิน
- (6) นิเทศคณะทำงาน
- (7) จัดฝึกอบรมคณะทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมอาสาสมัคร
- (8) จัดห้องสมุดและเอกสารต่าง ๆ
- (9) นิเทศการพัฒนา และการผลิตสื่อต่าง ๆ
- (10) แสวงหาการให้บริการ และความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ๆ เช่น จากหน่วยงานอื่น ๆ และจากหน่วยงานในระดับท้องถิ่น

(11) ชักชวนผู้มีความรู้ เช่น สตรี หรือ เยาวชน ตลอดจนอาสาสมัครในท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการทำงานกับศูนย์

(12) จัดบริการให้คำแนะนำด้านข่าวสารข้อมูล และให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่างๆ ไปในชุมชน จัดทำโครงการพัฒนาชุมชนและโครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(13) รายงานการจัดทำกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้คณะกรรมการดำเนินงานทราบ

3.2 ผู้สอนและผู้อำนวยความสะดวก หน้าที่ของผู้สอน/ผู้อำนวยความสะดวก มีดังนี้

- (1) กิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการฝึกอบรมทักษะด้านต่างๆ ด้วย
- (2) จัดกิจกรรมทางสังคมโดยทั่วไป เช่น จัดตั้งสโมสร ชมรม ฯลฯ
- (3) จัดบริหารข่าวสารข้อมูล ให้คำแนะนำและการให้คำปรึกษา
- (4) จัดกิจกรรมการสาธิตต่างๆ
- (5) จัดกิจกรรมทัศนศึกษา โปรแกรมท่องเที่ยว กิจกรรมด้านการกีฬา ฯลฯ
- (6) ให้ความช่วยเหลือด้านการจัดการบริหารงาน

3.3 อาสาสมัคร บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครมีดังนี้

- (1) ช่วยการดำเนินงานและการบริหารศูนย์การเรียนรู้
- (2) ชักชวนผู้เรียนให้มาเข้าร่วมโปรแกรม
- (3) สอนหนังสือตามโปรแกรมการรู้หนังสือขั้นพื้นฐาน และโปรแกรมหลังการรู้

หนังสือ

4. แหล่งเงินทุน

การจัดโปรแกรมและกิจกรรมของศูนย์ฯ ขึ้นอยู่กับขอบข่ายของหลักสูตรและกิจกรรม ตลอดจนแหล่งสนับสนุนเงินทุนจากชุมชน สิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนคือการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ซึ่งมีรัฐบาลส่วนน้อยที่จะสามารถให้เงินช่วยเหลือได้ทั้งหมดทั้งการจัดตั้งและการดำเนินการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนโดยแท้จริงแล้วชุมชนจะต้องช่วยเหลือด้านการจัดหาทุนในการจัดตั้งและดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเองแหล่งสนับสนุนด้านการเงินที่เป็นไปได้ เช่น เงินรายได้จากการลงทะเบียนเรียนของนักศึกษา เงินรายได้จากการเช่าหรือใช้สถานที่ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เงินสนับสนุนจากองค์กรเอกชน หรือเงินบริจาค เป็นต้น

5. แหล่งทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะไม่เหมือนกับโรงเรียนในระบบโดยทั่วไปซึ่งมีหลักสูตรที่กำหนดไว้ให้ และหลักสูตรนี้จะเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยในแต่ละปี ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนั้นจะต้องจัดกิจกรรมและโปรแกรมต่าง ๆ ให้ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของผู้เรียนได้ ตลอดจนจึงจำเป็นต้องมีสื่อเพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น สื่อที่สามารถใช้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

โปสเตอร์และแผ่นภูมิ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับสื่อโสตทัศนูปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ แบบเรียนและหนังสืออ้างอิง ตำรา เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีสื่อและวัสดุอื่น ๆ ที่ช่วยในการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกงาน อุปกรณ์ที่ใช้เพื่อการศึกษาและนันทนาการ เป็นต้น

โดยอุดมการณ์แล้วศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ควรจะเป็นศูนย์ที่ประชาชนดูแลและเป็นเจ้าของและดำเนินการโดยประชาชนในชุมชนนั่นเอง การบริหารงาน และการดำเนินงาน ควรจะกระทำโดยผู้แทนซึ่งเป็นคณะกรรมการของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและของชุมชนนั้น ๆ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนควรจะแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนให้กับชุมชน ซึ่งจะสามารถเห็นได้ว่าศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในฐานะที่เป็นจุดรวมเพื่อการพัฒนาและปฏิกริยาตอบสนองของทางสังคม ดังนั้นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจึงควรตอบสนองของความจำเป็นของประชาชนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ในเรื่องที่เกี่ยวกับระดับของรายได้ พื้นฐานทางการศึกษา ความเชื่อ จริยธรรมของทุกเพศ ทุกวัย ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนควรจะเปิดกว้างให้กับทุกคนตามความต้องการเพื่อที่จะเรียนรู้และเติบโตเป็นบุคคลที่รับผิดชอบ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งยังรับผิดชอบต่อฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม โดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม

2.3.7 การดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในต่างประเทศ

จากแนวคิดการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ขององค์การยูเนสโกซึ่งเป็นแนวคิดและแนวทางในการจัดตั้งและดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนแล้ว ในประเทศต่าง ๆ อีกหลายประเทศก็มีวิธีการดำเนินการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนของตนเอง โดยมีตัวอย่างที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ประเทศญี่ปุ่น ประเทศญี่ปุ่นใช้ศาลาประชาคม (Citizen's Public Hall) เป็นศูนย์ชุมชนทำหน้าที่ส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษาและวัฒนธรรมในชุมชน โดยมีห้องสมุด ห้องเล่นกีฬา ห้องเรียน ฯลฯ เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ ปาฐกถา อภิปราย อภิปราย บรรยาย สาธิต นิทรรศการ ภาพยนตร์ กีฬา เป็นต้น ทั้งนี้จัดทำอาคารข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำทะเบียนกลุ่มอาสาสมัคร นอกจากนี้จัดตั้งคณะกรรมการ ผู้แทนท้องถิ่น ภาครัฐ เอกชน ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญเพื่อจัดทำแผนพัฒนาการเรียนรู้ ตลอดจนชีวิตในชุมชน จัดทำระบบเครือข่ายห้องสมุด (Library information network system) จัดข้อมูลเกี่ยวกับการยืมการให้บริการของห้องสมุดการแลกเปลี่ยนข่าวสาร จัดศูนย์บริการที่ปรึกษาการเรียนรู้ (Learning consultation service) จัดบริการข่าวสารข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของคนในชุมชน เช่น การสัมภาษณ์ โทรศัพท์ บริการข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นกิจกรรมกลุ่ม โปรแกรมการเรียนรู้ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน เป็นต้น (Miura Matsushita Nakamura and Srezaki, 1992: 92-182; Igarashi, 1982: 53)

2. ประเทศออสเตรเลีย ศูนย์การเรียนรู้ของประเทศออสเตรเลียจะจัดตามที่แตกต่างกัน เช่น ในโรงเรียนที่ไม่ใช้แล้ว (Disused school) อาคารว่างในชุมชน ห้องที่บริษัทเอกชนจัดสำหรับบริการกิจกรรมการศึกษาเพื่อสนองความต้องการการเรียนรู้ และความสนใจของกลุ่มเป้าหมายประเภทต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ศูนย์การเรียนรู้จะจัดประชาสัมพันธ์โปรแกรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ส่วนห้องสมุดนั้นจะจัดบริการหนังสือสื่อประเภทต่าง ๆ ไว้บริการกลุ่มเป้าหมาย อาทิ หนังสือ คาสเซตเทป วีดีโอ ทั้งนี้จะมีอาสาสมัครมาช่วยร่วมจัดบริการ (Caldwell, 1989: 34-43)

3. ประเทศเบลเยียม ศูนย์บริการชุมชนทุกศูนย์จะมีห้องสมุดสำหรับเด็ก และผู้ใหญ่เข้ามาอ่านหนังสือค้นคว้าประเภทต่าง ๆ โดยบริการการยืมหนังสือ เทปเพลง วีดีโอ ตลอดจนมีห้องจัดกิจกรรมเสริมความรู้ เช่น การบรรยาย ปาฐกถา ห้องฝึกอาชีพ เช่น การวาดภาพ ศิลปประดิษฐ์ดนตรี ฯลฯ ผู้จัดจะต้องสำรวจความสนใจของกลุ่มเป้าหมายในการมารับบริการโปรแกรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ประชาสัมพันธ์ ให้ผู้สนใจทราบทางหนังสือพิมพ์ ตลอดจนมีการประเมินผลการเรียนและความพึงพอใจในการมารับบริการของกลุ่มเป้าหมาย (ศรีสว่าง เลี้ยววาริณ, 2536)

4. ประเทศอิสราเอล ศูนย์ชุมชนของอิสราเอลจะเข้าอยู่ในชุมชนใหญ่ ๆ โดยมีห้องต่าง ๆ ไว้สำหรับจัดกิจกรรมประเภทต่าง ๆ อาทิ ห้องสมุดสำหรับให้กลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่เด็ก เยาวชน ผู้ใหญ่ คนชรา มาอ่านค้นคว้าเอกสาร บางศูนย์ฯ จะจัดห้องสมุดเคลื่อนที่ออกไปบริการประชาชนในชนบท นอกจากนี้ยังมีห้องจัดกิจกรรมฝึกอาชีพ ฝึกความเป็นผู้นำ การเลี้ยงลูก กลุ่มพัฒนา กลุ่มวัยชรา และกลุ่มบุคคลต่าง ๆ

5. ประเทศนิวซีแลนด์ รัฐบาลนิวซีแลนด์ได้ออกพระราชบัญญัติด้านสวัสดิการพละนามัย และการพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อเข้าศูนย์บริการชุมชน แต่ผลงานไม่ประสบความสำเร็จ ฉะนั้นในปี ค.ศ. 1971 คณะกรรมการเคหะชุมชน เสนอให้ขยายศูนย์ชุมชนตามเมืองใหญ่ ๆ โดยใช้อาคารโรงเรียน จัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต ค.ศ. 1974 สถาปนาขึ้นโดยมีผู้แทนจากกลุ่มนักเรียน ชนกลุ่มน้อย กลุ่มคนทำงานด้านบริการ กลุ่มศิลปวัฒนธรรม ประชาชนทั่วไปจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยจัดกิจกรรมก่อนวัยเรียนการศึกษาผู้ใหญ่ และกิจกรรมอื่น ๆ สอนองความต้องการของคนในชุมชน (Poster, 1982: 78-83)

การจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตามแนวทางขององค์การยูเนสโกในประเทศเซเชลล์ – แปซิฟิก โดยแนวคิดหลักการดังกล่าวนี้ องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้นำไปเผยแพร่แนวคิดไปยังกลุ่มประเทศต่าง ๆ ในเซเชลล์-แปซิฟิก กว่า 15 ประเทศ ให้นำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์และรูปการณ์ในการพัฒนาชุมชนของแต่ละประเทศซึ่งทำให้แต่ละประเทศมีรูปแบบการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนแตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อมของประเทศนั้น ๆ และเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ

กรณีตัวอย่าง การจัดการรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในเขตเอเชีย-แปซิฟิก ได้แก่

1. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศกัมพูชา

ประเทศกัมพูชา เป็นประเทศที่อยู่ในเขตเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีประชากร ประมาณ 6 ล้านคน ประเทศอยู่ในระหว่างการพัฒนาอันเนื่องมาจากผลของสงครามเย็นและความขัดแย้งภายในประเทศอันเป็นผลมาจากกลุ่มอำนาจทางการเมืองขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ทางการเมือง นอกจากนี้ประเทศกัมพูชาก่ออยู่ภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ชาติการพัฒนาประเทศมาไม่น้อยกว่า 40 ปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะเพิ่งเริ่มต้นของการดำเนินโครงการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ทั้งนี้เพราะในระดับผู้ใหญ่ที่ไม่รู้หนังสือมีเป็นจำนวนมาก และความสามารถของการรู้หนังสือจะนำไปใช้ในการพัฒนาได้ต่อเนื่องเมื่อระดับการรู้หนังสือได้พัฒนาขึ้นแล้วเท่านั้น ดังนั้นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนของประเทศกัมพูชา จึงมุ่งเน้นการทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาเพื่อการรวมชาติมากที่สุด (ยูเนสโก, 2000)

วัตถุประสงค์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศกัมพูชา

1. จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีวิต
2. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนด้วยการจัด การอ่านออกเขียนได้
3. จัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอาชีพ เพื่อการส่งเสริมการผลิตและการขาย
4. ส่งเสริมความร่วมมือในการผลิตและการขาย
5. ส่งเสริมและเสริมรายได้ให้แก่ประชาชนในชุมชน
6. สร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มสตรี และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
7. สร้างกิจกรรมเพื่อความเข้มแข็ง การหนักแน่นและบรรทัดฐานทางจริยธรรมให้แก่ประชาชน
8. จัดตั้งเครือข่ายร่วมระหว่างหน่วยงานทางการศึกษาฝ่ายรัฐบาลและองค์การพัฒนาเอกชน ร่วมกับกลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่น



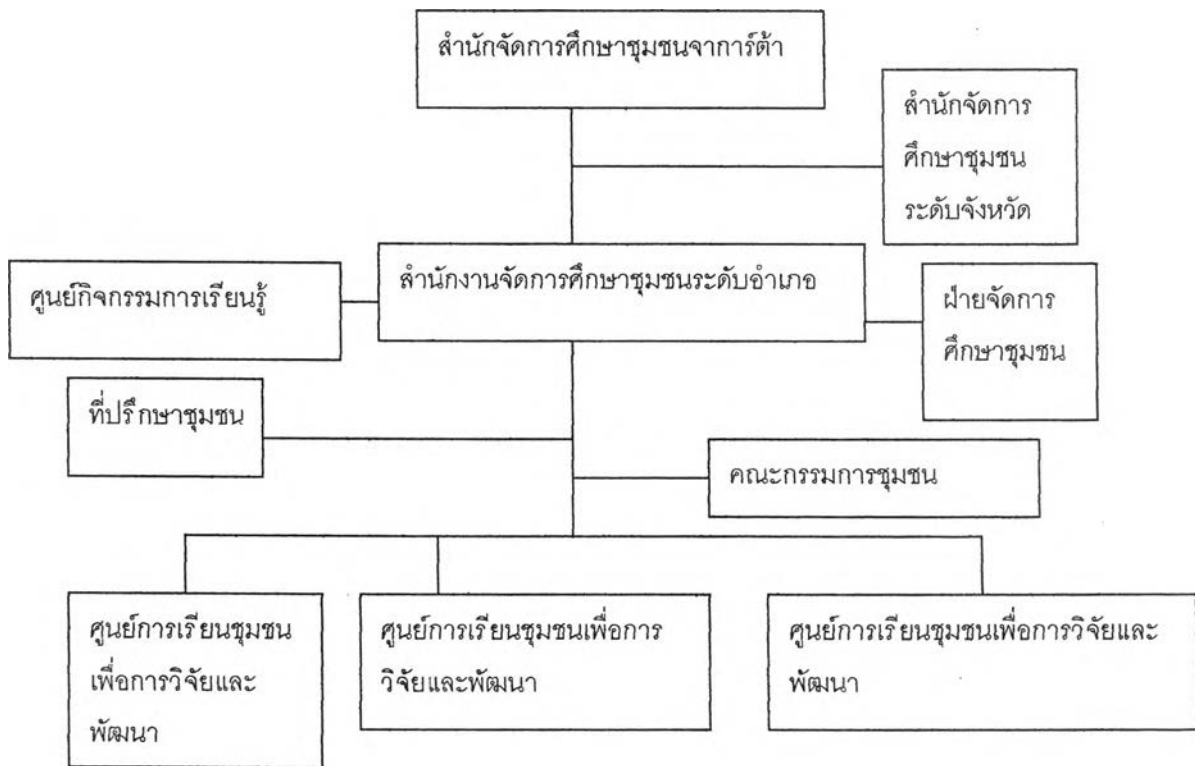
แผนภูมิที่ 6 แสดงโครงสร้างกระทรวง กรม ที่ดูแลศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศกัมพูชา

2. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศอินโดนีเซีย ประเทศอินโดนีเซียเป็นอีกประเทศหนึ่งที่อยู่ในเขตเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ คุณลักษณะเด่นของประเทศอินโดนีเซีย ได้แก่ การที่มีประชากรเป็นอันดับที่ 4 ของโลก ประชากรมีมากกว่า 200 ล้านคน และเป็นประเทศที่เป็นหมู่เกาะกว่า 10,000 เกาะ นับได้ว่าเป็นประเทศอิสลามที่มีขนาดใหญ่ที่สุด นอกจากนี้ยังเป็นประเทศที่อยู่ในระหว่างการพัฒนาไปสู่ความเป็นประชาธิปไตย อันเนื่องมาจากประเทศอินโดนีเซียอยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงมากมายหลายประการด้วยกัน เช่น ความต้องการเป็นอิสระของประชาชนในกลุ่มต่าง ๆ ที่อยู่ตามหมู่เกาะ เช่น จังหวัดอาเจะ การแยกตัวของติมอร์ตะวันออก เป็นต้น สำหรับศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศอินโดนีเซียนั้นได้มีการดำเนินการมาตั้งแต่ปี 1969 หรือกว่า 30 ปีมาแล้ว แต่ไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากการที่ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือประกอบกับการที่รัฐบาล

กลางแต่เดิมนั้น ไม่เห็นความจำคัญของการศึกษาและไม่ต้องการให้ประชาชนมีการศึกษาเพิ่มมากขึ้นจากเดิม ดังนั้นในช่วงปี 1998 - 2000 นี้ประเทศอินโดนีเซียจึงได้กำหนดนโยบายใหม่เกี่ยวกับศูนย์การเรียนรู้ชุมชนโดยให้ทุกศูนย์การเรียนรู้ทำหน้าที่วิจัยและพัฒนาทางการศึกษาควบคู่กันไปกับการจัดการศึกษาชุมชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดการศึกษาชุมชนให้สอดคล้องกับชุมชนต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายอันเป็นอย่างมากในประเทศอินโดนีเซีย (ยูเนสโก, 2000)

วัตถุประสงค์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอินโดนีเซีย

1. เพื่อการพัฒนาปรับปรุง บทบาทของชุมชนในการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
2. เพื่อเสริมสร้างความสามารถของชุมชนในการพัฒนาและปฏิบัติการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
3. เพื่อเสริมสร้างความสามารถการจัดการพัฒนานักฝึกอบรมด้วยโครงการฝึกอบรม
4. เพื่อเสริมสร้างปริมาณและคุณภาพของวัสดุการเรียนรู้
5. เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของการประสานงานร่วมระหว่างหน่วยงานทางการศึกษา
6. เพื่อการทดสอบและประเมินรูปแบบ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่เหมาะสมกับชุมชน

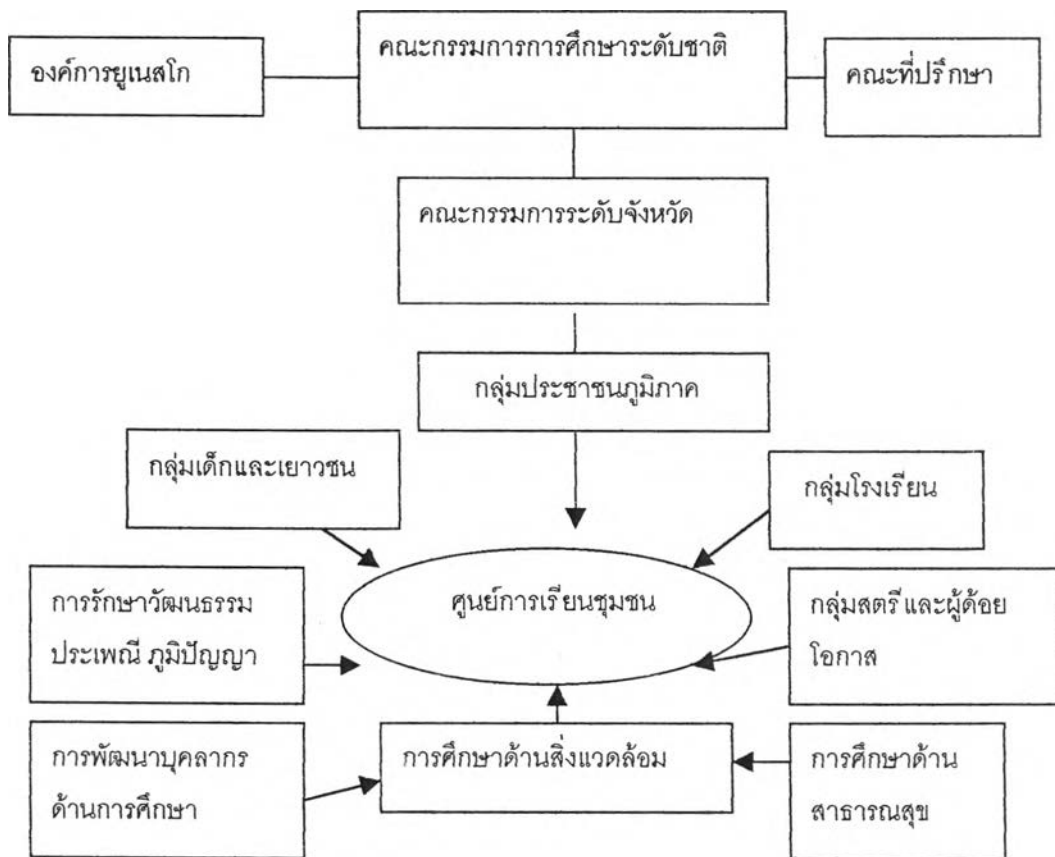


แผนภูมิที่ 7 แสดงโครงสร้างการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศอินโดนีเซีย

3. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประเทศอุเบกิสถาน ประเทศอุเบกิสถานเป็นประเทศหนึ่งที่แตกต่างกันจากกลุ่มสลายของสหภาพโซเวียต ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามและศาสนาคริสต์นิกายออร์ทอด็อก เป็นประเทศที่กำลังพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรม อันเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีที่ประเทศรัสเซียได้ดำเนินการไว้ให้ ในขณะที่เดียวกันการพัฒนาประเทศให้รอดพ้นจากความยากจน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจก็เป็นประการสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ยูเนสโก, 2000)

วัตถุประสงค์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอุเบกิสถาน

1. ช่วยเหลือให้เยาวชนได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ทางวิทยาศาสตร์
2. เสริมสร้างทักษะในด้านภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ เพื่อการเริ่มต้นทางธุรกิจตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป
3. เพื่อการบำรุงรักษาและพัฒนา (ดนตรี ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา)
4. เน้นการพัฒนาระดับบุคคล



แผนภูมิที่ 8 แสดงโครงสร้างหน่วยงานและภาระงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประเทศอุเบกิสถาน

4. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศเนปาล ประเทศเนปาลเป็นประเทศเล็ก ๆ ในเขตเทือกเขาหิมาลัย ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร นับถือศาสนาพุทธและมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขของประเทศ ประชากรส่วนใหญ่ใช้ชีวิตแบบเกษตรกรรมแบบดั้งเดิม ในปัจจุบันประเทศเนปาลเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่มีประชาชนจากภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลกเดินทางไปที่ท่องเที่ยว รายได้จากการท่องเที่ยวถือว่าเป็นรายได้หลักของประเทศ ดังนั้นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศเนปาล จึงมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคคลภายในประเทศเพื่อรองรับการท่องเที่ยวและการรักษาวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชนไว้ให้มากที่สุด (ยูเนสโก, 2000)

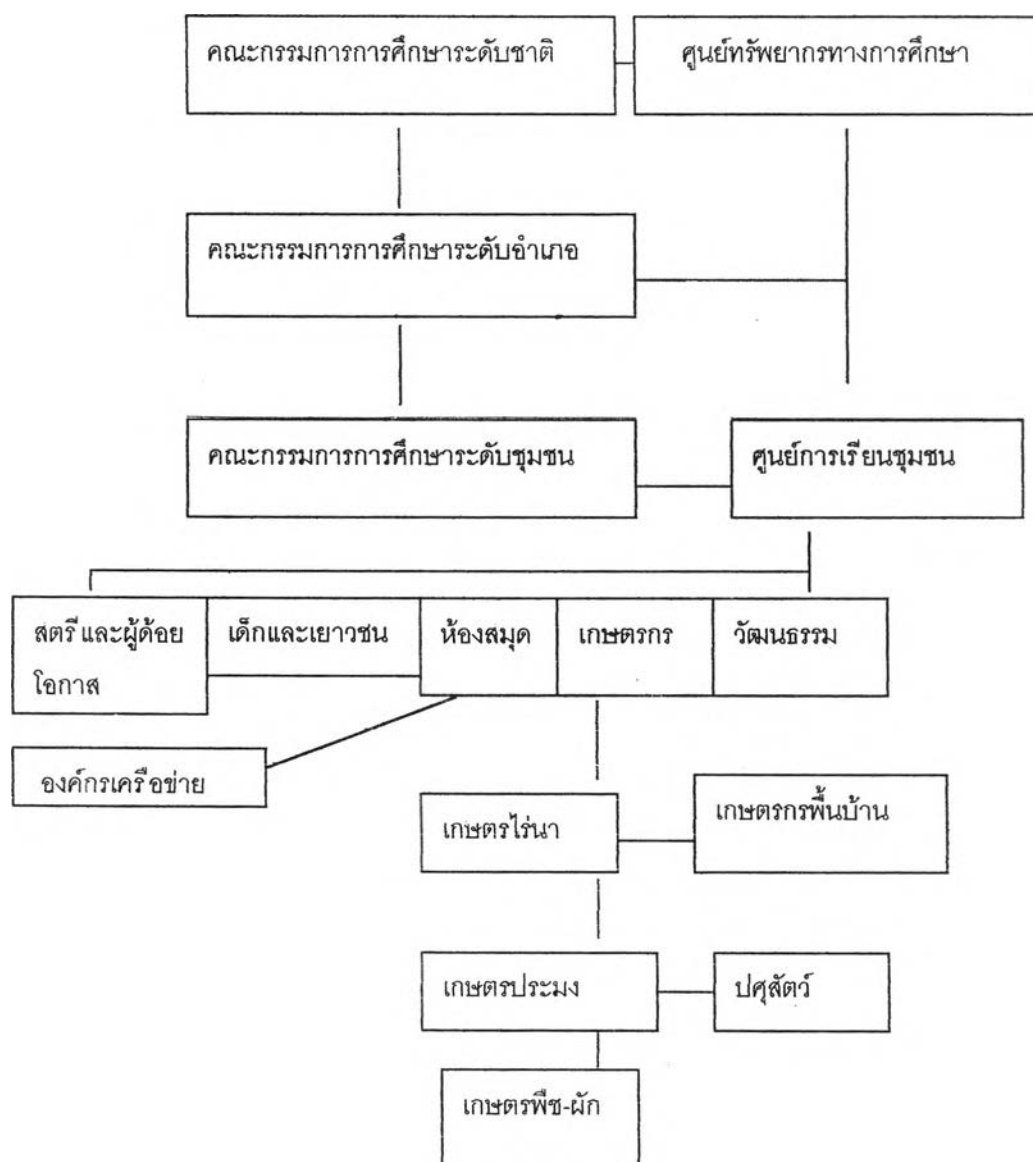
วัตถุประสงค์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประเทศเนปาล ได้แบ่งวัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ด้วยกันคือ

1. วัตถุประสงค์ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในระยะยาว

- (1) เพื่อสร้างความสัมฤทธิ์ผลในการพัฒนาของประชาชนด้วย กระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเคลื่อนไหวของชุมชน
- (2) เพื่อให้ชุมชนสามารถดำเนินการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้ด้วยตนเอง
- (3) เพื่อเป็นแบบอย่างการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้แก่กลุ่มประเทศในเอเชีย

2. วัตถุประสงค์ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในระยะระยะสั้น

- (1) สร้างขีดความสามารถของคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในการประยุกต์ใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อการศึกษา
- (2) สร้างวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องโครงสร้างเพื่อใช้ในการพัฒนาประชาชนและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ด้วยการใช้องค์การเรียนรู้ชุมชนเป็นฐานในการดำเนินการ
- (3) สร้างและพัฒนา วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อการฝึกอบรมและการเรียนรู้ของประชาชน ด้วยการวิจัยและพัฒนาโดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (4) เป็นผู้นำในการสร้างกิจกรรมและพัฒนากิจกรรมในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่กลุ่มประเทศต่าง ๆ



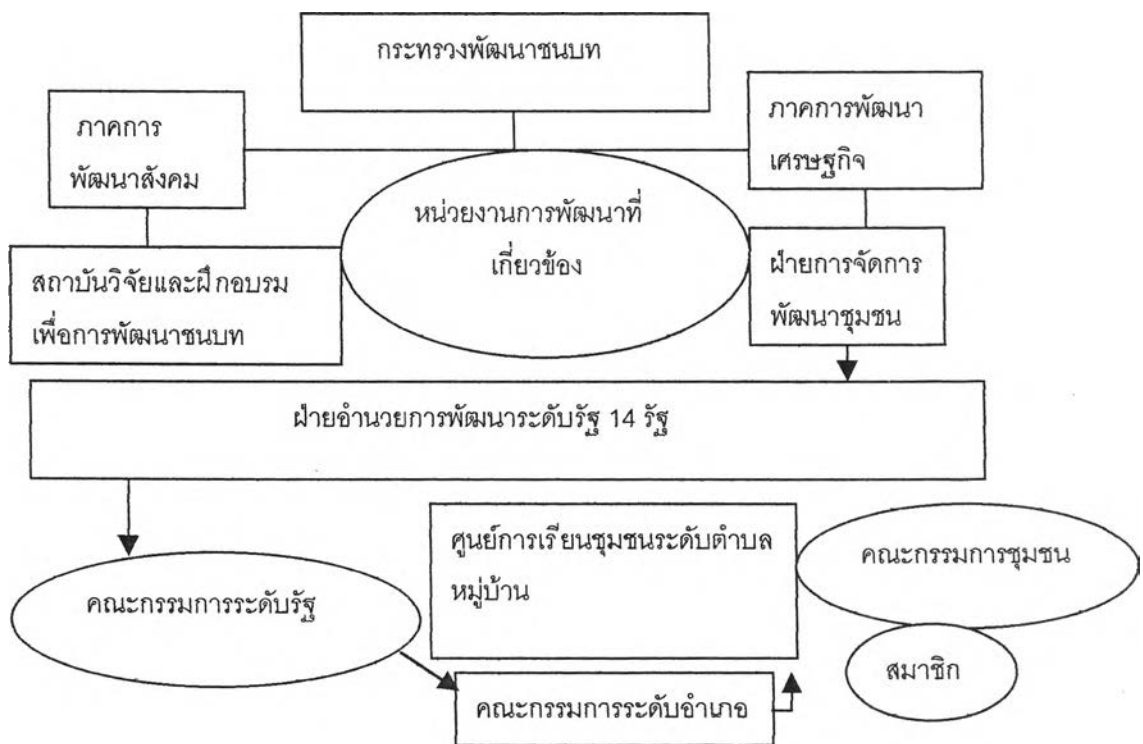
แผนภูมิที่ 9 แสดงโครงสร้างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและภาระงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประเทศเนปาล

5. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศมาเลเซีย ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทยเป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับถึงแนวคิดและทิศทางในการพัฒนาประเทศว่ามีทิศทางในการพัฒนาประเทศชัดเจนที่สุดประเทศหนึ่ง แต่ในขณะเดียวกันปัญหาของประเทศมาเลเซียก็คือ การที่ประเทศมาเลเซียประกอบด้วยประชาชน 2 เชื้อชาติ ได้แก่ กลุ่มชาวจีนและกลุ่มชาวมาเลย์ที่นับถือศาสนาอิสลาม นอกจากนี้ความแตกต่างในเชิงวัฒนธรรมรวมทั้งระบบการปกครองแบบสหพันธรัฐของมาเลเซีย ทำให้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนของประเทศมาเลเซียมีรูปแบบ

การบริหารจัดการโดยผ่านรัฐบาลกลางไปสู่รัฐบาลระดับรัฐ ก่อนจะมีการจัดการที่จะลงไปสู่ชุมชน หมู่บ้าน องค์การยูเนสโกได้ให้รางวัลศูนย์การเรียนรู้ชุมชนดีเด่นระดับเอเชียให้แก่ศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนประเทศมาเลเซียในปี 1999 – 2000 (ยูเนสโก, 2000)

วัตถุประสงค์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประเทศมาเลเซีย

1. มีกิจกรรมทักษะและวิชาชีพ ที่สนับสนุนความต้องการของชุมชน เช่นช่างตัดเสื้อ แกะสลักและงานฝีมือ ผู้ประกอบการรายย่อย และการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างรายได้ รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิต
2. การจัดการศึกษา เพื่อการอ่านออกเขียนได้
3. การจัดโปรแกรมการศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเองของประชาชน
4. จัดห้องสมุดชุมชนภายในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
5. จัดโปรแกรมการศึกษาเพื่อพัฒนาครอบครัว
6. ดำเนินการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กภายในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
7. จัดโครงการการศึกษาพิเศษเพื่อเพิ่มพูน ความสามารถในการพัฒนา วิสัยทัศน์ เช่น การสอนภาษาอังกฤษ การฝึกอบรมผู้นำชุมชน จัดตั้งกลุ่มประชาคม
8. จัดโครงการการศึกษาด้านคอมพิวเตอร์ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ



แผนภูมิที่ 10 แสดงโครงสร้างกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประเทศมาเลเซีย

2.4 ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน กรมการศึกษานอกโรงเรียน

สำหรับหลักการและแนวคิดของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศไทยนั้นเริ่มต้นจากแนวคิดของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้การศึกษาตลอดชีวิตมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนเพียงอย่างเดียวยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของประชาชนได้กว้างขวางและทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองความต้องการด้านการเรียนรู้ของประชาชนได้อย่างกว้างขวางควบคู่กันไปด้วย แต่เมื่อพิจารณาถึงทรัพยากรที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนในปัจจุบันแล้วพบว่า ทรัพยากรที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนนั้นมีอยู่มากมายทั้งในหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชน และในชุมชน แต่ยังคงขาดการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรที่มีอยู่เหล่านั้นเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษา ให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น ถ้าเราสามารถระดมสรรพกำลังและทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งในภาครัฐ เอกชน และในชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างกว้างขวางทั่วถึง และมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะสามารถกระจายจุดให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชนทั่วประเทศออกไปได้กว้างขวางทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ซึ่งเท่ากับเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกคนได้มีโอกาสเข้ารับบริการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง จุดให้บริการทางการศึกษาในพื้นที่ที่อยู่ใกล้ตัวประชาชนเหล่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นหลักการสำคัญของการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขึ้นมาเพื่อใช้เป็นศูนย์กลางการให้บริการทางการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่อยู่ใกล้ตัวตนเองมากยิ่งขึ้นต่อไป กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ให้นิยามความหมายของ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนว่าหมายถึง ศูนย์รวมการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนให้กว้างขวางทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ ตลอดจนเป็นแหล่งบริการชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน กลมกลืนกับวิถีชีวิตของชุมชน ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดสังคมการเรียนรู้และการพึ่งพาตนเอง รวมทั้งเสริมสร้างวิถีชีวิตที่เป็นประชาธิปไตย (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2539)

สำหรับแนวคิดในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนั้น นับได้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศแรกที่เป็นต้นแบบในการจัดการศึกษาในชุมชนในรูปแบบของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ทั้งนี้แนวคิดเริ่มแรกได้เริ่มต้นพัฒนามาจากการดำเนินการจัดตั้ง"ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน" ในปี พ.ศ. 2514 ทั้งนี้เนื่องจากผลของการสำรวจของกรมสามัญศึกษา ในปี พ.ศ. 2513 พบว่า นักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ไปแล้วประมาณ ร้อยละ 33 อาจะกลายเป็นผู้ไม่รู้หนังสือภายในเวลาไม่กี่ปี ทำให้งบประมาณในการจัดการศึกษาต้องสูญเปล่าไปถึงร้อยละ

ละ 33 หรือประมาณ ปีละ 2,000 ล้านบาท ประกอบกับยังมีบุคคลอีกหลายประเภทที่ไม่สามารถ หรือไม่มีโอกาสเข้าเรียนในชั้นเรียนระดับประถมศึกษา และด้วยเหตุผลดังกล่าวที่ว่าประชาชนล้ม หนังสือเพราะไม่มีหนังสืออ่านนั้น กองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษาจึงได้เริ่มทดลองโครงการที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านขึ้น ที่อำเภอเกาะคาและกิ่งอำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง เป็นครั้งแรก จำนวน 75 แห่ง โดยใช้ชื่อในครั้งนั้นว่า "ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน" มีวัตถุประสงค์ในครั้งนั้น คือ เพื่อให้ประชาชนได้ทราบข่าวสารข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการอ่านและป้องกันการล้มหนังสือและเพื่อสร้างนิสัยรักการอ่านให้กับประชาชน โครงการที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านที่ทดลองนับว่าประสบผลสำเร็จเรื่อยมาประชาชนให้ความสนใจมาก จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2526 กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้เปลี่ยนชื่อจาก "ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน" มาเป็น "ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน" สาเหตุเพราะในที่อ่านฯ นอกจากจะมีหนังสือพิมพ์แล้วยังมีสิ่งพิมพ์ประเภทอื่น ๆ ให้บริการด้วย จนกระทั่งมีที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน กว่า 3 หมื่นแห่ง โดยในการดำเนินงาน ดังกล่าว ดำเนินการโดยประชาชนเป็นผู้ดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ 5 - 7 คน รับผิดชอบอาคารสถานที่ที่เป็นที่อ่านที่มีขนาดประมาณ 4 x 6 เมตร สามารถจัดเก็บหนังสือได้ นอกจากนี้ โครงการการจัดการศึกษาแบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน ในปี พ.ศ. 2511 ที่มีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อให้อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) ประเภทชั้นเรียน (2) ประเภทอาสาสมัครเดินสอน โครงการการศึกษานอกโรงเรียนทางวิทยุ ไปรษณีย์ (ว.ปณ.) ที่เริ่มต้น ดำเนินการในปี พ.ศ. 2519 ที่มีวัตถุประสงค์ให้เกิดการจัดการศึกษาทางไกลแก่ประชาชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยผู้เรียนและครูประจำกลุ่มจะมีการทบทวนและเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้งไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง ด้วยการจัดสถานที่ที่เป็นที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านซึ่งดำเนินการด้วยประชาชนในชุมชน และกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในโครงการต่าง ๆ ทำให้ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน เป็นสถานที่พบกลุ่มของอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน เป็นสถานที่เรียน และเป็นแหล่งจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา เช่น เทปบันทึกเสียง ชุดการเรียน สื่อการสอนแบบโปรแกรม ด้วยเหตุผลประกอบกันดังกล่าว 2 -3 ประเด็นนี้ได้ทำให้ "ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน" หลายแห่งที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนร่วมกับกรมการศึกษานอกโรงเรียน จนพัฒนาเป็นแหล่งการเรียนรู้สำหรับชุมชนและพัฒนามาเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ดังเช่นทุกวันนี้ องค์การยูเนสโก (UNESCO) ซึ่งเป็นองค์การที่ทำหน้าที่ด้านการจัดการศึกษา ซึ่งมีสำนักงานใหญ่อยู่ในประเทศไทย ได้เห็นรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน แบบศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่เกิดขึ้นในประเทศไทยและเห็นว่าเป็นรูปแบบที่ดีในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนสอดคล้องกับหลักการการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จึงได้นำแนวคิดวิธีการการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ไปเผยแพร่และ

ทดลองใช้ในปรเทศต่าง ๆ แถบเอเชีย – แปซิฟิก จึงนับได้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศต้นแบบในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนด้วยศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในภูมิภาคนี้ (กล้า สมตระกูล : 2546)

2.4.1 วัตถุประสงค์ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีดังนี้

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ สายอาชีพ การศึกษาตามอัธยาศัย และส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน
2. เพื่อเป็นการสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับประชาชน กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ
3. เพื่อกระจายอำนาจการบริหารการจัดการ และการมีส่วนร่วมในการให้บริการทางการศึกษา
4. เพื่อสร้างและพัฒนาสังคมการเรียนรู้ และการพึ่งพาตนเอง รวมทั้งเสริมสร้างวิถีชีวิตที่เป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน

2.4.2 ประโยชน์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่จัดตั้งขึ้นเป็นประโยชน์และมีความสำคัญต่อชุมชน ประชาชน ดังนี้

1. เป็นชุมทรัพย์ทางปัญญาและเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน รวมทั้งเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ชุมชน และสังคม
2. เป็นการกระจายแหล่งบริการทางการศึกษา แหล่งข่าวสารข้อมูลและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทางด้านการศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ชุมชนได้อย่างครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่
3. เป็นการกระจายการบริหารการศึกษาให้เกิดความคล่องตัว และมีความยืดหยุ่นในการบริหารการจัดการ และการจัดกิจกรรมทางการศึกษา
4. เป็นแหล่งบริการชุมชน และเป็นจุดนัร่องของการพัฒนาที่ยั่งยืน
5. เป็นแหล่งปลูกฝัง สร้างเสริมประชาธิปไตยในวิถีชีวิต
6. เป็นศูนย์รวมของการยกระดับการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชน
7. เป็นศูนย์กลางประสานงานเพื่อระดมสรรพกำลังทั้งภาครัฐและเอกชน ในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า

2.4.3 คุณลักษณะของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในลักษณะประจำ 1 คน คือ ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (เป็นบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้อำนาจตามมาตราที่ 72 ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ขอให้มาปฏิบัติกิจการตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดอนุญาต หรือที่กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับกระทรวงศึกษาธิการ)
2. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นศูนย์กลางการประสานงานของชุมชน
3. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นแหล่งข้อมูลของชุมชน
4. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นศูนย์รวมสื่อการสอนการศึกษานอกโรงเรียน
5. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นสถานีปลายทางในการเผยแพร่รายการของสถานีโทรทัศน์เพื่อการศึกษา (ETV) และวิทยุเพื่อการศึกษาเครือข่าย 2
6. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนทุกประเภท
7. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เน้นการให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ประชาชนในท้องถิ่นโดยเฉพาะผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ผู้ทรงภูมิปัญญาในชุมชน เป็นเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้ในชุมชน

2.4.4 กิจกรรมในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

การจัดกิจกรรมการศึกษาในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มุ่งเน้นให้ประชาชนในตำบลเกิดการเรียนรู้ทั้งแบบที่เป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งชุมชนสามารถสร้างสรรคกิจกรรมของตนเอง และโดยการสนับสนุนของกรมการศึกษานอกโรงเรียนด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การศึกษาขั้นพื้นฐานสายสามัญ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีหลักสูตรสำหรับประชาชนทั่วไป หลักสูตรสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะและกลุ่มผู้นำชุมชน ซึ่งสามารถเชื่อมต่อการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยได้
2. การศึกษาอาชีพ ซึ่งจัดในรูปหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หลักสูตรประกาศนียบัตรอาชีพ (ปอ.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทางไกล ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะและความสามารถทางด้านอาชีพของประชาชนเพื่อให้สามารถสร้างงานเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจชุมชนได้
3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการให้บริการความรู้และข่าวสารข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ ที่ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา เช่น ห้องสมุดประชาชน นิทรรศการ รายการวิทยุและโทรทัศน์ เป็นต้น

4. การส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน เป็นการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนในโรงเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การเรียนรู้จากรายการโทรทัศน์ผ่านดาวเทียม การดูนิทรรศการทางวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

5. กิจกรรมนันทนาการ เป็นการพัฒนาทางด้านสุขภาพอนามัยและจิตใจ เช่น กีฬา การออกกำลังกาย การร้องเพลง การวาดรูป การเล่นดนตรี และการละเล่นต่าง ๆ ของชุมชน

6. กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะการจัดกลุ่มสนใจเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลต่าง ๆ เช่น สตรี แม่บ้าน ผู้สูงอายุ เด็ก คนพิการ ฯลฯ

7. กิจกรรมส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น เพื่อการเรียนรู้ สืบทอด และเผยแพร่

2.4.5 กระบวนการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

การดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ คือ

1. กระบวนการจัดการเรียนการสอน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีกระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1.1 การศึกษาขั้นพื้นฐานหลักสูตรการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญ ระดับประถมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

1.2 การศึกษาอาชีพหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น หลักสูตรประกาศนียบัตรอาชีพ (ปอ.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพทางไกล (ปวช. ทางไกล)

1.3 การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การเรียนรู้จากหนังสือ รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ วิดีโอเทป นิทรรศการ

1.4 การส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน

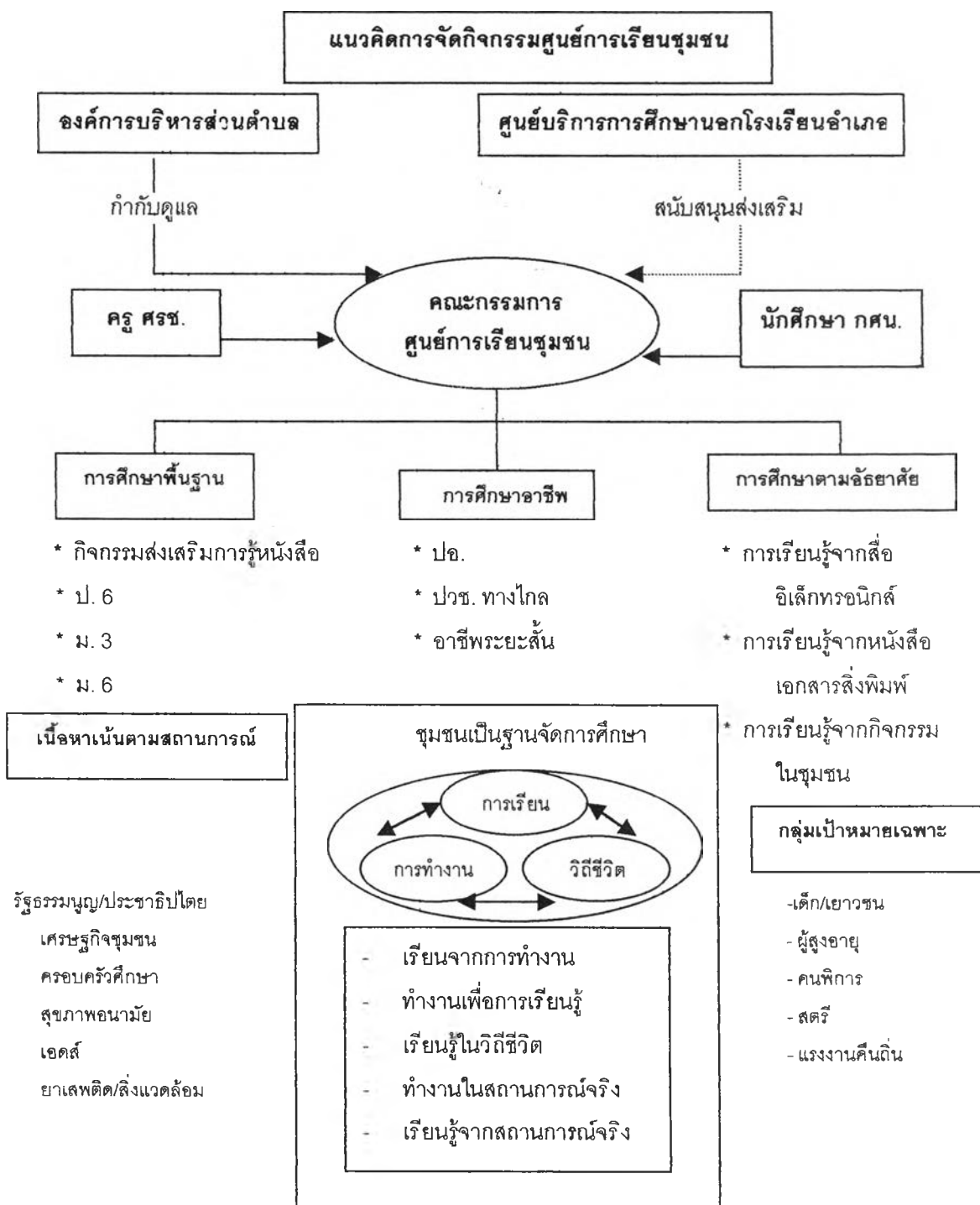
1.5 กิจกรรมนันทนาการ

1.6 กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต

1.7 กิจกรรมส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น

การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวสามารถจัดโดยเป็นเอกเทศหรือบูรณาการหลักสูตร หรือกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้ รวมทั้งจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สมดุล และนำไปสู่เป้าหมายที่ชุมชนกำหนด นอกจากนี้กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต (กพช.) ในหลักสูตรการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญจะเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยนักศึกษาที่เรียนหลักสูตรการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญจะต้องจัดกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นไป

อย่างต่อเนื่อง โดยนักศึกษาที่เรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนส.ย.ส.ม.ญ.จะต้องจัดกิจกรรม กพบ. ในชุมชนของตนเอง เช่น การสอนผู้ไม่รู้หนังสือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน กิจกรรม พัฒนาอาชีพ กิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ กิจกรรมส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมศูนย์ การเรียนชุมชน ฯลฯ ทั้งนี้ให้เป็นการวางแผนร่วมกับครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน



แผนภูมิที่ 11 แสดงโครงสร้างการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของศูนย์การเรียนชุมชน

2. กระบวนการบริหารและจัดการศึกษา ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีกระบวนการบริหารและจัดการศึกษา โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนร่วมกับศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ ดังนี้

- 2.1 สำรวจความต้องการทางการศึกษาของชุมชน
- 2.2 วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลพื้นฐาน
- 2.3 จัดลำดับความสำคัญ/วิเคราะห์ความเหมาะสมและปัจจัยพื้นฐานในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- 2.4 ประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 จัดทำแผนการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนร่วมกับคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ (ควรเสนอเข้าบรรจุในแผนพัฒนาตำบล) และดำเนินงานตามแผน
- 2.6 นิเทศและติดตามผลพร้อมทั้งทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีกระบวนการทำงานร่วมกับชุมชน โดยมีการร่วมจัดกิจกรรมการศึกษา กับกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน เช่น กิจกรรมการเรียนรู้เรื่องเศรษฐกิจชุมชนกับกลุ่มออมทรัพย์ในชุมชน กิจกรรมผู้สูงอายุร่วมกับชมรมผู้สูงอายุในตำบล กิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล กิจกรรมส่งเสริมการศึกษาทางศาสนา ร่วมกับวัด มัสยิด โบสถ์ เป็นต้น การดำเนินงานดังกล่าวเป็นเงื่อนงำที่จะไม่แบ่งแยกศูนย์การเรียนรู้ชุมชนออกจากชุมชนและอาจพัฒนาเป็นขบวนการพัฒนาสังคม/ชุมชน

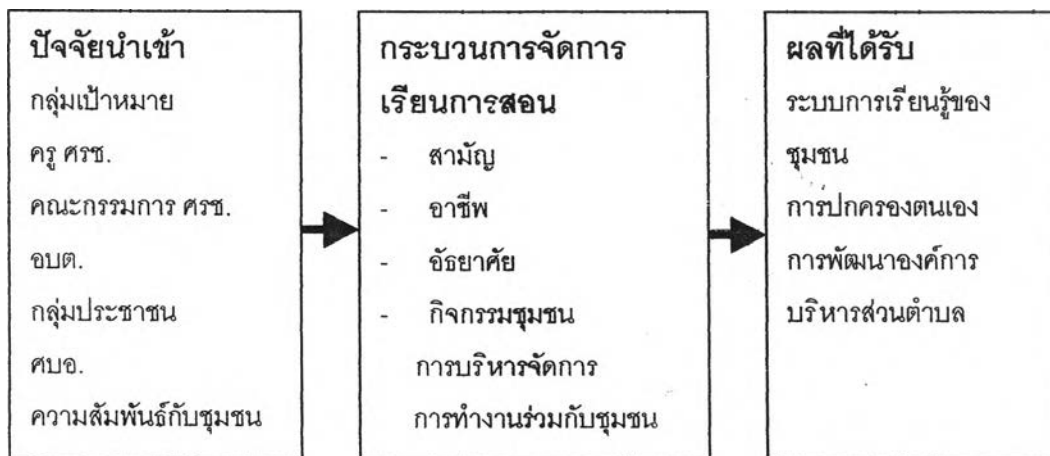
ผลที่ได้รับจากการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

การดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ก่อให้เกิดผลต่อชุมชน คือ

1. การส่งเสริมระบบการเรียนรู้ของชุมชนให้มีความเข้มแข็งขึ้น จากเดิมที่ระบบการศึกษาได้แยกความรู้จากชุมชน แยกคนออกจากชุมชนจนเป็นเหตุให้ชุมชนอ่อนแอ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะเป็นกลไกให้คนในชุมชนเรียนรู้อยู่ในชุมชน ซึ่งจะเป็นสื่อนำความรู้ภายนอกชุมชนมาประสานกับความรู้ภายในชุมชน ทำให้คนในชุมชนมีอิสรภาพในการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งจะนำมาสู่การพัฒนาแบบพึ่งตนเอง เป็นการฟื้นฟูวัฒนธรรมการเรียนรู้ในชุมชนให้กลับมา
2. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) สามารถจัดการศึกษาในชุมชนของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้คนในชุมชนมีคุณภาพ มีอาชีพ ก่อให้เกิดรายได้ในชุมชน ซึ่งเป็นรูปแบบการดำเนินงานทางด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับหลักการปกครองตนเองของชุมชน

3. การดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จะเป็นแหล่งความรู้ที่องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถใช้เป็นวิธีการในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน



แผนภูมิที่ 12 แสดงการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

- 3.1 บทบาทหน้าที่ของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนครู มีบทบาทหน้าที่ดังนี้
1. จัดกิจกรรมตามแผนการเรียนการสอนและหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน
 2. จัดทำข้อมูลชุมชนและจัดเก็บอย่างเป็นระบบพร้อมที่จะให้บริการ
 3. จัดแผนงาน/โครงการเพื่อเสนอเข้าแผนพัฒนาตำบล และแยกเสนอของประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และกรมการศึกษานอกโรงเรียน แล้วแต่กรณี
 4. จัดการกระจายและหมุนเวียนการให้บริการสื่อต่าง ๆ ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
 5. ดำเนินงานธุรการในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยเฉพาะการรับสมัครนักศึกษา แนะนำ และตรวจสอบการขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา การลงทะเบียนเรียน การจัดทำแผนการเรียน การจบหลักสูตร ฯลฯ
 6. ดำเนินงานจัดและประสานการสอนเสริมการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและกิจกรรมในชุมชน
 7. ให้คำปรึกษา แนะนำ และแนะแนว เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกประเภทในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

8. ประสานกับบุคคลหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนผู้รู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน
9. ให้บริการวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนแก่ผู้เรียนและชุมชน
10. ประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
11. สรุปรายงานผลการปฏิบัติงานต่อองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน อำเภอ (กรมการศึกษาออกโรงเรียน, 2539)

3.2 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

คณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ซึ่ง อบต. เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการบริหารอบต. และบุคคลอื่นที่เหมาะสมมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

1. วางแผนและเสนอแนวทางการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
2. จัดให้มีข้อมูลพื้นฐานของชุมชน
3. จัดลำดับความสำคัญของความต้องการทางการศึกษาของชุมชน เพื่อการจัดกิจกรรมให้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
4. บริหารและจัดกิจกรรมให้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
5. จัดหาและสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร และงบประมาณในการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
6. กำกับ ดูแล ติดตามการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน)
7. ประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
8. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

2.4.6 แนวทางการบริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

การบริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจำเป็นต้องมีการจัดตั้งองค์การบริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขึ้นมา เพื่อก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ซึ่งจะส่งผลให้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีการบริการอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน สามารถตอบสนององค์การศึกษาตลอดชีวิตให้แก่ชุมชนและประชาชนได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจึงมีรูปแบบการบริหารที่จัดเป็นองค์กร ประกอบด้วย องค์การบริหาร ซึ่งมีคณะกรรมการ 2 คณะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คณะกรรมการอำนวยการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

คณะกรรมการอำนวยการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน ปฏิบัติงานในการดำเนินกิจกรรมการศึกษาทุกรูปแบบของศูนย์การเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และเป็นพี่เลี้ยง ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์เชิญชวนบุคลากรในหน่วยงาน องค์กร และประชาชน ให้เข้ามาและใช้บริการของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน คณะกรรมการอำนวยการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ประกอบด้วย

- (1) ประธานกรรมการ ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงาน/องค์กร เจ้าของกิจการ ผู้นำชุมชน หรือผู้ได้รับมอบหมาย
- (2) เลขานุการ ได้แก่ ครูประจำกลุ่มหรือครูการศึกษาออกโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ
- (3) กรรมการร่วม ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร/ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด/ผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/ผู้นำทางศาสนา/ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้ประสานงานที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมอบหมาย/เจ้าหน้าที่กระทรวงหลักในตำบล/ตัวแทนองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ/เอกชนที่จัดศูนย์การเรียนรู้มีจำนวนตามความเหมาะสม

2. คณะกรรมการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบาย แผนงานที่คณะกรรมการอำนวยการศูนย์การเรียนรู้เห็นชอบและประสานงานกับเครือข่ายให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน ทั้งสายสามัญ สายอาชีพ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตลอดทั้งเป็นผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่องและคุ้มค่าเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย

- (1) ประธานกรรมการ ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สำหรับในกรณีที่ ยังไม่มีผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้ผู้บริหารหน่วยงานที่จะขอจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ
- (2) เลขานุการ ได้แก่ ครูประจำกลุ่ม/ครูการศึกษาออกโรงเรียนในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนั้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ
- (3) กรรมการร่วม ได้แก่ ประธานองค์การนักศึกษาประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนั้นและศูนย์การเรียนรู้ชุมชนใกล้เคียง ครูประจำกลุ่ม/ครูการศึกษาออกโรงเรียน มีจำนวน 3 - 5 คน ตามความเหมาะสม ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนกรุงเทพมหานครหรือผู้แทนผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอหรือผู้แทน ทั้งนี้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอาจเสนอให้มีคณะกรรมการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการบริหารและสนับสนุนการดำเนินงานได้อีกตาม

ความเหมาะสม เช่น คณะกรรมการวิปรีกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน คณะกรรมการอุปถัมภ์ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

หากจะกล่าวโดยสรุป ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่ดำเนินงานอยู่ในปัจจุบันดำเนินงานโดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ให้การสนับสนุนนั้นจะทำหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นหลักซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่และความต้องการของชุมชน โดยศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างองค์ความรู้ภายในชุมชนอันได้แก่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น หลักทางวัฒนธรรม ประเพณี คุณธรรมและจริยธรรมกับองค์ความรู้ภายนอกชุมชน นอกจากนี้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนยังจะทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของทุกคนในชุมชนและจะเป็นหน่วยพัฒนาคนของท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาอาชีพ การถ่ายทอดข่าวสารข้อมูล ซึ่งเป็นการดำเนินการด้วยประชาชนในชุมชนนั่นเอง (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2542)

2.5 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการกระจายอำนาจทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้มีบทบัญญัติว่าด้วยการที่รัฐต้องจัดทำกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ (มาตรา 29) เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นเข็มทิศชี้้นำในการพัฒนาสังคมไทยได้อย่างยั่งยืน และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้มีการดำเนินการตามกระบวนการของการออกกฎหมายแล้วเสร็จและประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา ในวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย 9 หมวด 78 มาตรา ซึ่งเนื้อหาสาระต่อไปนี้จะเป็นการนำเสนอเนื้อหาบางประการในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การกระจายอำนาจทางการศึกษากับศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ซึ่งจะเป็นองค์การทางการศึกษาที่สำคัญอย่างยิ่งในอนาคตโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะเป็นองค์การทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนของประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ตั้งแต่เกิดจนถึงตาย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 4 ได้ให้คำนิยามของการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งทำให้ทราบถึงความหมายของปรัชญาทางการศึกษาว่ามีความหมายเป็น 2 นัย (1) เป็นกระบวนการเรียนรู้และการสร้างองค์ความรู้ให้แก่ประชาชน โดยใช้การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ (2) เป็นกระบวนการถ่ายทอดและสืบสานมรดกทางวัฒนธรรม จากมาตรา 4 นี้ก็จะเห็นว่า แนวคิดในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากปรัชญาของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ได้นำมาบรรจุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้เกิดผลในการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในอนาคต

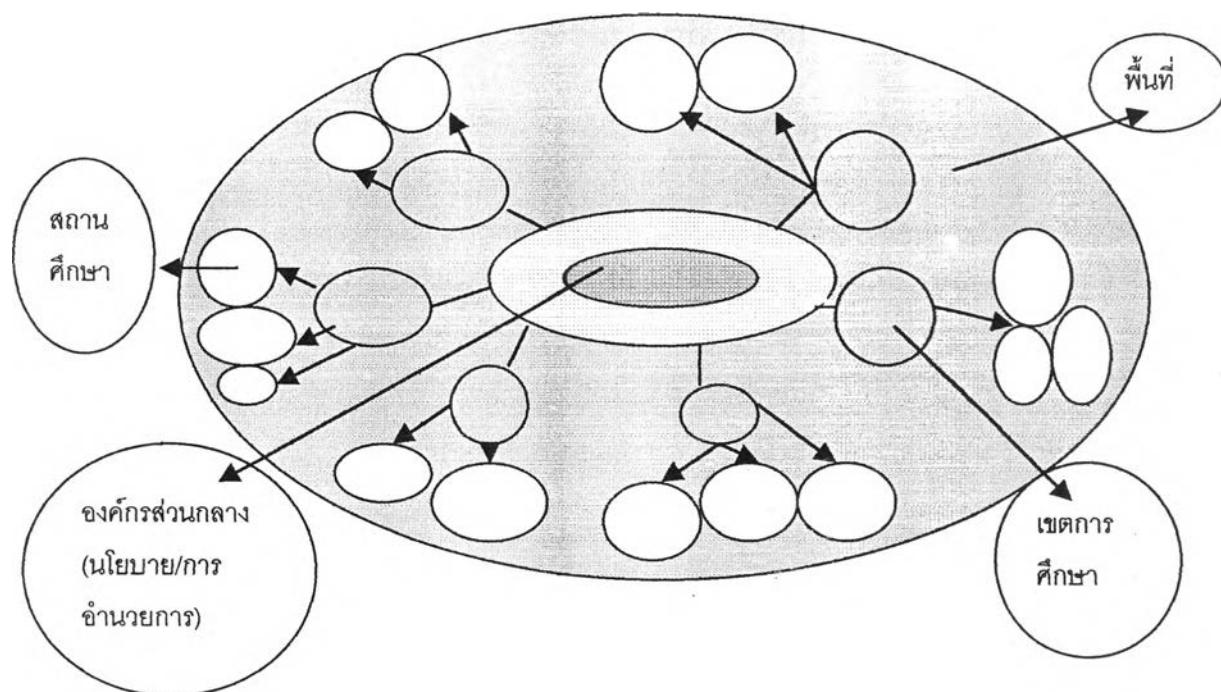
นอกจากนี้แล้วยังมีมาตราอื่น ๆ ที่ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการจัดการศึกษาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ได้แก่ มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาจะต้องยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรและสถาบันสังคมทั้งภาครัฐ และเอกชน มาตรา 15 ระบบของการจัดการศึกษาที่มีทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย แนวทางการจัดการศึกษาที่ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด มาตรา 18 ศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน ดำเนินงานโดยองค์กรการกุศล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นสถานศึกษาประเภทหนึ่ง มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้ (1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญกับสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา (3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ (5) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน มาตรา 41 ให้องค์กรปก

ครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

จากมาตราต่าง ๆ ที่ได้มีการยกตัวอย่างไปแล้วนั้นจะสอดคล้องกับการใช้ชุมชนเป็นฐานในการจัดการศึกษา นั่นก็คือ หลักการสำคัญของ “ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน” ที่เป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนในชุมชน เป็นสถานที่เสริมสร้างโอกาสในการเรียนรู้ ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิทยาการ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นแหล่งบริการชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และที่สำคัญที่สุดศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนั้นมีการบริหารจัดการศึกษาโดยประชาชนในรูปของคณะกรรมการ นอกจากนี้หลักการในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มุ่งเน้นตามหลักการจัดการศึกษาที่องค์การยูเนสโกได้วางไว้ ได้แก่ การศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งเป็นการศึกษาสำหรับประชาชนทุกคน (Education For all) ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัย และประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All of Education) ไม่ใช่รัฐเท่านั้นที่ผู้จัดการศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาอบรมให้ถือหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถที่จะเรียนรู้ตามความถนัดหรือความสนใจของตนเอง ซึ่งเป็นไปตามปรัชญาและแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการนำรูปแบบการจัดแบบศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยแนวคิดต่าง ๆ ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้มีการนำเสนอไว้แล้วในรายละเอียดของตอนที่ 2 ซึ่งหากจะพิจารณาจากแนวคิดต่าง ๆ ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนก็จะเห็นได้ว่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะเป็นตัวอย่างของกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาได้เป็นอย่างดีที่สุดในอนาคต หากศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน น่าจะเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาในอนาคตตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เนื่องจากการจัดการศึกษาในอนาคตเน้นการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2541)

สำหรับการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นในอนาคต ประชาชนและชุมชนจะเข้ามามีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในการจัดการศึกษาเนื่องจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างต่าง ๆ ในระบบการบริหารจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับกระทรวงลงมา ซึ่งในปัจจุบันนี้ยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการแต่ที่สำคัญที่สุดก็คือ การจัดการศึกษาแบบเขตการศึกษา (มาตรา 31) จำนวน 295 เขตการศึกษา โดยมีการ

กำหนดโครงสร้างของเขตการศึกษาไว้ดังแผนภูมิด้านล่างนี้ (สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา, 2543)



แผนภูมิที่ 13 แสดงลักษณะของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษา พ.ศ. 2542

จากแผนภูมิดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่าศูนย์การเรียนรู้ชุมชนซึ่งเป็นสถานศึกษาประเภทหนึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 18 (3) นั้นในอนาคตจะมีฐานะเทียบเท่ากับโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนซึ่งจะต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากรการจัดการศึกษาเช่นเดียวกัน เพียงแต่ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนั้นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจึงน่าจะเป็นหน่วยงานใหม่ตามโครงสร้างการจัดการศึกษาที่กำลังอยู่ในระหว่างการปฏิรูปการศึกษาและน่าจะเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญมากที่สุดในการใช้การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาชุมชน

โดยสรุปแล้วศูนย์การเรียนรู้ชุมชนน่าจะเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มากที่สุด ทั้งในแง่ของปรัชญาการจัดการศึกษาและแนวทางการจัดการศึกษา เนื่องจากมีมาตราต่าง ๆ ใน พ.ร.บ. การศึกษารองรับมากที่สุดและ

ที่ลำคัญศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีจุดมุ่งหมายในการใช้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาซึ่งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ในการกระจายอำนาจต่าง ๆ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการด้วยตนเอง

ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและประสิทธิผลขององค์การ

เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาเกี่ยวกับศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่ผ่านมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการศึกษาปัญหาในเรื่องปัจจัยป้อน (Input) และยังมีการศึกษาจำนวนน้อยมากเกี่ยวกับกระบวนการ (Process) ซึ่งเป็นวิธีการเปลี่ยนสภาพปัจจัยป้อนให้เป็นผลผลิต (Output) และในการศึกษาดังกล่าวนั้นซึ่งมีน้อยมากยังเป็นการศึกษาที่มุ่งศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น มิได้เป็นการศึกษาครอบคลุมทุกด้านที่เป็นการศึกษาขององค์การอย่างเป็นระบบอันจะทำให้สามารถมองเห็นภาพรวมทั้งหมดขององค์การ กล่าวคือ ยังไม่มีการศึกษาองค์ประกอบขององค์การ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยป้อน กระบวนการ และผลงาน ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ตลอดจนมีความสัมพันธ์และมีผลต่อกันกับสภาพแวดล้อม (Environment) อย่างไร การศึกษาองค์การอย่างเป็นระบบตามแนวคิดเชิงระบบนั้น จะทำให้เห็นส่วนประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน รวมทั้งสามารถมองเห็นบทบาทขององค์การที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดีในสภาพปัจจุบันและเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปคาดการณ์ ปรับปรุงแก้ไขหรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไปในอนาคต อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยนองค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ทั้งนี้เพราะองค์การจะประสบความสำเร็จได้ดีเพียงใดนั้น จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี ในฐานะที่ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นองค์การหนึ่งของสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม การศึกษาประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาตามแนวคิดเชิงระบบเพื่อเป็นความรู้พื้นฐานสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ โดยแยกเสนอเป็น 4 หัวข้อ คือ ความหมายขององค์การ ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ วิธีวัดและดัชนีวัดประสิทธิผลขององค์การ และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ดังต่อไปนี้

3.1.1 ความหมายขององค์การ

ความหมายของคำว่าองค์การ (Organization) นั้น ได้มีผู้ศึกษาไว้มากมายแล้วแต่มีความหมายใกล้เคียงกันจะแตกต่างกันบ้างในรายละเอียด ในที่นี้จะนำความหมายของนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์การมาเสนอ เพื่อให้ความหมายร่วมกันขององค์การ โดยแยกเสนอเป็น 3

กลุ่ม ตามแนวคิดหลักของแต่ละกลุ่ม บาร์นาร์ด (Barnard, 1976: 73) กล่าวว่า องค์การ คือ ระบบที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พ็อฟเนอร์และเชอร์วูด (Pffner and Sherwood, 1960: 30) ที่ว่าองค์การเป็นผลจากการที่บุคคลจำนวนมากร่วมแรงร่วมใจกันทำงานที่มีความซับซ้อนและจำเป็นที่จะต้องสร้างระบบขึ้นมาเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จากทัศนะของนักวิชาการกลุ่มแรกนี้แสดงให้เห็นว่ามนุษย์เพียงคนเดียวจะไม่สามารถประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่ต้องการประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สำเร็จได้ แต่ถ้ามนุษย์หลายคนร่วมมือกันทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกันแล้วก็จะสามารถประสพกับความสำเร็จในการทำงานนั้นได้

สำหรับแนวคิดของนักวิชาการในกลุ่มที่สองนั้น ฮิกค์ (Hick, 1972: 23) กล่าวว่า องค์การ คือ กระบวนการจัดโครงสร้างเพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และมาสซี (Massie, 1964: 46) ได้แสดงความเห็นว่า องค์การ คือ กระบวนการจัดระเบียบหรือกระบวนการจัดโครงสร้างของกลุ่มคนให้มีการกำหนดกิจกรรมแบ่งแยกงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ทำหน้าที่ต่าง ๆ กันไป และมอบหมายให้บุคคลในแต่ละฝ่ายปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ความหมายขององค์การของนักวิชาการกลุ่มนี้ได้ให้ความสำคัญแก่การจัดโครงสร้างขององค์การออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ และทำหน้าที่ต่างกัน แต่ละฝ่ายต่างก็ทำหน้าที่ไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับการจัดโครงสร้างขององค์การและการบริหารองค์การที่ถูกต้องและเหมาะสม

นักวิชาการในกลุ่มที่ 3 เช่น แคทซ์ และคานัน (Katz and Kahn, 1978 : 20) ได้มองว่า องค์การ คือ ระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ประกอบด้วย ปัจจัยป้อน (Input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) และผลผลิต (Output) และกิ๊บสัน, อีแวนเซวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1991: 30-32) กล่าวว่า องค์การเป็นระบบหนึ่งของสังคมซึ่งมีส่วนประกอบต่าง ๆ คือ ปัจจัยป้อน กระบวนการ ผลผลิต และสิ่งแวดล้อม ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและมีอิทธิพลต่อกัน

นักวิชาการในกลุ่มที่สามนี้ได้มององค์การอย่างเป็นระบบ โดยที่องค์การจะมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ปัจจัยป้อน กระบวนการ ผลผลิต และสิ่งแวดล้อม ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและมีอิทธิพลต่อกัน ความหมายขององค์การที่นักวิชาการทั้งสามกลุ่มได้ให้ไว้ นั้น พอจะสรุปได้ว่า องค์การเป็นระบบที่เกิดจากการรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีจุดมุ่งหมายในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีกระบวนการจัดโครงสร้างของงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ เพื่อแบ่ง

แยกงานให้บุคลากรแต่ละฝ่ายในองค์กรนั้นไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน กระบวนการทำงานขององค์กรประกอบด้วยปัจจัยป้อน ไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง และไปสู่ผลผลิตที่พึงประสงค์

จากความหมายขององค์กรดังกล่าวข้างต้น แสดงว่า การศึกษาเกี่ยวกับองค์กรจะต้องเป็นการศึกษาในเชิงระบบ แนวความคิดเชิงระบบจะไม่พิจารณาเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การเท่านั้น แต่จะพิจารณาภาพรวมทั้งหมดขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ คือ ปัจจัยป้อน กระบวนการ และผลผลิต หรือผลงานขององค์การที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อองค์การด้วย ทั้งนี้เพราะการที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้จะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี (Kast and Rosenwieg, 1985: 111-113) การศึกษาตามแนวคิดเชิงระบบนี้พอจะสรุปได้ว่า องค์กรจะต้องมีปัจจัยป้อน และรับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมเข้าไปสู่องค์การ และจะมีกระบวนการเพื่อเปลี่ยนสภาพปัจจัยป้อนต่าง ๆ ให้ออกมาเป็นผลผลิตหรือผลงาน และผลผลิตที่ได้ก็จะถูกส่งเข้าไปสู่สภาพแวดล้อม ดังภาพแผนภูมิที่ 14 ซึ่งเสนอตามแนวคิดของ กิบสัน, อีแวนเชวิช และดอนเนลลี่ (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1991: 32)



แผนภูมิที่ 14 แสดงแนวคิดเชิงระบบ

การศึกษาขององค์กรตามแนวคิดเชิงระบบจึงเป็นการศึกษาที่สมบูรณ์ เพราะจะไม่มุ่งศึกษาองค์การที่ละส่วน แต่จะศึกษาองค์ประกอบทั้งหมดขององค์การเป็นภาพรวม ทำให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์การแต่ละส่วน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมที่สัมพันธ์กันและมีผลกระทบต่อกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีความสำคัญต่อการศึกษาเพื่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก

3.1.2 ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร

นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรแตกต่างกันไป ในรายละเอียดตามสาขาวิชาของแต่ละคน แต่ความหมายหลักของประสิทธิผลขององค์กรยังคง

เป็นไปตามความหมายทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ผลผลิตหรือปริมาณของผลผลิตหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การต่อหนึ่งหน่วยการลงทุน องค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมาย บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จากความหมายหลักดังกล่าว นักวิชาการที่ศึกษาประสิทธิภาพขององค์การได้ให้ความหมาย มีรายละเอียดเพิ่มเติมอีกหลายท่าน

เอทซิโอนี (Etzioni, 1964: 8) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า หมายถึง ขนาดความสามารถขององค์การในการทำงานบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้มีนักวิชาการรุ่นหลังนำไปใช้ เช่น กอร์ดอนและคณะ (Gordon and others, 1990: 14) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ระดับความสามารถในการผลิตที่ก่อให้เกิดผลผลิตตามที่กำหนดไว้

อาร์มานดี และฮีตัน (Armandi and Heaton, 1988 : 56) และนอร์ทคราฟท์ และนีล (Northcraft and Neal, 1990: 6) ได้ให้ความเห็นไว้สอดคล้องกัน คือ เน้นความหมายประสิทธิภาพขององค์การ ที่ดำเนินงานได้ผลผลิตตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จีออโกพูลัส และทานนีโอม (Georgopoulos and Tannenbaum, 1957: 535-536) ให้ความหมายในแนวทางเดียวกันแต่เพิ่มรายละเอียดดังนี้ คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การในฐานะเป็นระบบทางสังคม สามารถดำเนินการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและเทคโนโลยีเสียหาย และไม่สร้างความเครียดให้แก่สมาชิกในองค์การ

นักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งเน้นความหมายของประสิทธิภาพขององค์การในด้านการใช้ทรัพยากร สเตียร์ (Steers, 1977: 47) อธิบายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการสรรหาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีคุณค่า และฮอลล์ (Hall, 1991: 249) ให้ความหมายสอดคล้องกับแนวคิดของสเตียร์ โดยอธิบายว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการขององค์การให้ได้ผลตามเป้าหมาย ส่วนแมคฟาแลนด์ (McFarland, 1979: 438-439) และซีน (Schein, 1970: 177) เน้นความหมายด้านความสามารถในการปรับตัวขององค์การโดยอธิบายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง สมรรถภาพขององค์การในการที่จะดำรงอยู่ได้ ปรับตัวรักษาสภาพและเติบโตไม่ว่าองค์การนั้นจะต้องมีหน้าที่ที่จะปฏิบัติอย่างไร

สรุปได้ว่าประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ โดยการแสวงหาและใช้ทรัพยากรรวมทั้ง

เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า ประหยัด สมาชิกในองค์กรมีสุขภาพจิตที่ดีและองค์การสามารถดำรงอยู่ปรับตัว รักษาสุขภาพ และเติบโตได้ในสังคม

3.1.3 วิธีการวัดและดัชนีวัดประสิทธิผลขององค์การ

แม้ว่าองค์การในสังคมจะมีหลายประเภท และองค์การแต่ละประเภทต่างมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไป แต่การวัดประสิทธิผลขององค์การสามารถทำได้โดยใช้หลักการเดียวกัน ส่วนวิธีการวัดอาจมีรายละเอียดต่างกันไปบ้าง วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การอาจสรุปได้เป็น 2 แนวทาง คือ

1. การวัดประสิทธิผลโดยใช้เป้าหมาย (The Goal Approach) เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจากความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การวัดประสิทธิผลจากความสามารถในการผลิต ผลกำไรขององค์การ แนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การซึ่งเน้นเป้าหมายนี้ แม้ว่าจะเป็นที่นิยมกันมากแต่ในทางปฏิบัติยังพบว่า มีข้อบกพร่องหลายประการ ทั้งนี้เพราะองค์การอาจมีเป้าหมายหลายประการไปพร้อม ๆ กัน แต่ผลผลิตขององค์การเป็นภาพรวมที่แยกออกไม่ได้ว่าเป็นผลตามเป้าหมายประการใด นอกจากนี้ วิธีการวัดประสิทธิผลตามเป้าหมายยังมีจุดอ่อน เนื่องจากไม่ทราบว่าการดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพเพียงใด

2. การวัดประสิทธิผลเชิงระบบ (The System Approach) จากข้อบกพร่องในการวัดประสิทธิผลขององค์การตามเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นนั้น ทำให้นักวิชาการเกิดความพยายามที่จะหาแนวทางในการวัดประสิทธิผลขององค์การที่รัดกุม กิ๊บสัน, อิวอนเซวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1991: 30-32) ได้เสนอว่า วิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการศึกษาประสิทธิผลขององค์การ คือ การใช้แนวคิดเชิงระบบเข้ามาเป็นเครื่องมือ แนวคิดนี้มีพื้นฐานความคิดที่ว่า องค์การเป็นระบบหนึ่งของสังคมที่อยู่ในสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อกันอยู่ตลอดเวลา ถ้าส่วนใดขัดข้องก็จะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ การศึกษาประสิทธิผลขององค์การจึงเป็นการศึกษาความสามารถขององค์การในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม และตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดจากสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่แวดล้อมองค์การอยู่ การวัดประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ จึงเน้นความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม คือ การนำปัจจัยป้อนที่จำเป็นในการผลิต เช่น คน เงิน และเทคโนโลยีขององค์การ โดยมีกระบวนการแปรปัจจัยป้อนต่าง ๆ ให้เป็นผลผลิตหรือผลงาน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ทั้งนี้โดยต้องมีการทดแทนและปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมเสมอในการปฏิบัติงาน

แนวคิดในการวัดประสิทธิผลเชิงระบบขององค์การได้พัฒนาตั้งแต่สมัยของพาร์สันส์ (Parsons) จากนั้นได้มีนักทฤษฎีองค์การพัฒนาคำนี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอีกหลายคน ได้แก่ แคปเลอร์ (Caplaw) แคทซ์ และคาห์น (Katz and Kahn) กีบสัน, แวนนิเซวิช และดอนเนลลี่ (Gibson, Ivancevich and Donnelly) แนวคิดของนักทฤษฎีองค์การดังกล่าว มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ พาร์สันส์ (Parsons) ได้เสนอแนวคิดการใช้ความเป็นระบบขององค์การเป็นเครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้ตัวแบบหน้าที่ทางสังคม (Social Function Models) (Becker and Neuhauser, 1975: 44 – 45; Hall, 1991: 263–264) โดยพาร์สันส์ เชื่อว่าระบบสังคมทุกระบบจำเป็นต้องแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment)
3. การบูรณาการ (integration)
4. การรักษารูปแบบ หรือการธำรงไว้ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรม (latency)

องค์การใดที่ดำเนินกิจกรรมทั้ง 4 ด้านได้ดี องค์การนั้นย่อมสามารถดำรงอยู่ได้และเป็นองค์การที่มีประสิทธิผล ส่วนแคปเลอร์ (Caplaw, 1964: 21) ได้สร้างรูปแบบเดี่ยวทางทฤษฎี (Single Theoretical Model) ขึ้นในปี ค.ศ. 1964 ซึ่งสามารถวิเคราะห์องค์การได้ทุกประเภททุกขนาด ไม่ว่าจะมีความซับซ้อน ที่ตั้งและประวัติศาสตร์แตกต่างกันอย่างไร โดยแคปเลอร์ ได้เสนอคำนี้วัดประสิทธิผลขององค์การรวม 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ คือ

1. ความมั่นคงในระยะยาว (stability) หมายถึง การที่องค์การสามารถรักษาโครงสร้างขององค์การไว้ได้
2. บูรณาการของหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การ (integration) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของสมาชิกภายในองค์การ โดยมีการสื่อสารสัมพันธ์กัน ประสานสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่สมาชิก
3. ความเต็มใจของสมาชิกในการมีส่วนร่วมในองค์การ (voluntarism) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการสร้างความพึงพอใจและสนองตอบต่อความต้องการของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกอยู่ในองค์การต่อไป
4. การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (achievement) หมายถึง การที่องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายรวมขององค์การ

จะเห็นได้ว่า ทั้งพาร์สันส์ และแคปเลอร์ ต่างเห็นพ้องต้องกันว่า ความมีประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้กับความสามารถดำรงรักษาไว้ซึ่งสถานภาพความเป็นอยู่ขององค์การ ซึ่งแนวคิดของทั้งสองท่านนั้นยังคงเน้นที่ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลขององค์การ

แคทซ์ และคานัน (ภรณ์ กীরติบุตร, 2529: 5 อ้างใน Katz and Kahn, 1966: 149) ได้ใช้แนวคิดเชิงระบบศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพขององค์กร สรุปได้คล้ายคลึงกับความคิดเห็นของพาร์สันส์และแคปเลอร์ โดยเขาอธิบายว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรจะนำไปสู่ความสามารถในการรักษาสภาพความเป็นอยู่ขององค์กร สำหรับตัวแปรของความมีประสิทธิภาพขององค์กรวัดจากดัชนี 4 ตัว ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากประสิทธิผลขององค์กร คือ

1. ขวัญ (Morale)
2. ภาพพจน์ต่อสาธารณะ (Public Image)
3. ความพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction)
4. ข้อจำกัดทางกฎหมาย (Legal Constraint)

กิบสัน อีแวนเชวิช และดอนเนลลี (Gibson Ivancevich and Donnelly, 1991: 44) ซึ่งได้ประยุกต์แนวคิดด้านระบบมาผสมผสานกับมิติของเวลามาใช้ในการศึกษา และวัดประสิทธิผลขององค์กร พวกเขาได้เสนอว่า ควรใช้แนวคิดเชิงระบบมาประยุกต์ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กร เพราะแนวคิดเชิงระบบจะสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร การวิเคราะห์ภายในองค์กรจะทำให้ช่วยเข้าใจว่า คนในองค์กรปฏิบัติงานส่วนบุคคลเป็นอย่างไร ส่วนรวมเป็นอย่างไร ส่วนการวิเคราะห์ภายนอกองค์กร จะทำให้เข้าใจการกระทำขององค์กรซึ่งสัมพันธ์กับภายนอกขององค์กร ตั้งแต่การนำปัจจัยนำเข้ามาจัดการให้เป็นผลผลิตและการกลับไปสู่สภาพแวดล้อมเวลาหนึ่งด้วย นอกจากนี้ การอยู่รอดขององค์กรในสภาพแวดล้อมจะเป็นมาตรการทดสอบขั้นตอนสุดท้ายที่จะแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมี 6 ประการ ได้แก่

1. การผลิต (production) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการผลิตผลผลิตให้มีปริมาณและคุณภาพตามที่สภาพแวดล้อมต้องการ โดยตัวแปรสำคัญที่จะทำการวัด คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และตัวแปรด้านผลกระทบที่องค์กรมีต่อสังคม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมขององค์กร เช่น พิจารณาจาก ผลกำไร จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา จำนวนคนไข้ที่เข้ารับการรักษา จำนวนเอกสารที่ได้รับการพิมพ์ จำนวนลูกค้าและการให้บริการแก่ประชาชน

2. ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลผลิตต่อหน่วยลงทุน ในส่วนลัดที่ให้ผลผลิตต่อหน่วยสูงสุด โดยค่านึงว่าจะต้องใช้ปัจจัยนำเข้าหรือตัวป้อนต่าง ๆ เช่น เงิน คน วัสดุดิบ มากน้อยเท่าใดจึงจะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายหรือระดับผลผลิตที่ต้องการได้

ประสิทธิภาพถือว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรก็คือ ปริมาณของผลผลิตที่องค์กรสามารถดำเนินงานโดยบรรลุถึงเป้าหมายได้มากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด พิจารณาจากผลผลิตต่อหน่วยลงทุน จากค่าใช้จ่ายต่อหัว ความเสียหาย การเสียเวลา ความสูญเปล่า

3. ความพอใจ (satisfaction) หมายถึง การที่องค์กรสามารถตอบสนองของความต้องการของบุคลากรในการทำงาน มาตรการที่ใช้วัดความพอใจ ได้แก่ การมอบหมายให้ทำงานที่มีคุณค่า สมาชิกขององค์กรมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้รับนิยมนอกการทำงานให้สำเร็จ สามารถกำหนดวิธี ระเบียบปฏิบัติ ระยะเวลาทำงานได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังวัดตัวแปรทางด้านทัศนคติอื่น ๆ เช่น การขาดงาน การเปลี่ยนงาน ความเฉื่อยชา ความทุกข์ใจ ความไม่สบายใจในการทำงานของบุคลากร

4. การปรับตัว (adaptiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นเกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะกลาง โดยพิจารณาจากความสามารถขององค์กรในการปรับภารกิจ บทบาทวิธีดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงต่อไปได้ รวมไปถึงการรับรู้ของฝ่ายบริหารต่อการเปลี่ยนแปลง

5. การพัฒนา (development) หมายถึง การที่องค์กรเพิ่มพูนสมรรถนะ เพื่อที่จะอยู่รอดต่อไปได้ในระยะยาว ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจเป็นไปในรูปของการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาองค์กร การปรับเปลี่ยนเป้าหมาย บทบาทและภารกิจ หน้าที่ โครงสร้าง กระบวนการ และขั้นตอนดำเนินการ ตลอดจนพฤติกรรมเพื่อเตรียมรับจากสภาพปัญหาหรือ/และจากสภาพแวดล้อมที่คาดหวังจะได้รับจากองค์กรได้ในอนาคต

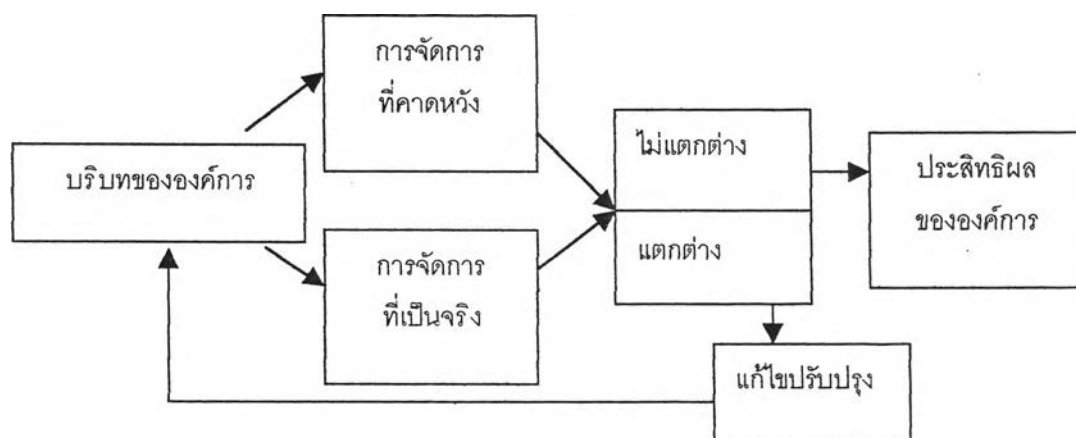
6. การอยู่รอด (survival) หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบขององค์กรนั้น การอยู่รอดขององค์กรนี้ถือว่าเป็นเครื่องบ่งชี้ตัวสุดท้ายที่จะทดสอบได้ว่าองค์กรนั้นจะมีประสิทธิผลในระยะยาวหรือไม่ การพิจารณาความอยู่รอดขององค์กร ก็คือ การศึกษาว่า องค์กรนั้นมีคุณค่าต่อสมาชิกและสังคมส่วนใหญ่ ตลอดจนการที่องค์กรและสมาชิกขององค์กรมีคุณค่าต่อสังคม

แนวคิดการวัดประสิทธิผลตามทฤษฎีระบบของ กิบสัน อีแวนเชวิช และดอนเนลลี ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น นอกจากจะเป็นการวัดตามแนวคิดเชิงระบบแล้ว ยังเป็นการวัดประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ และมีการวิเคราะห์ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวและพัฒนาให้สามารถอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นการพิจารณาพฤติกรรมขององค์กรได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร แนวคิดเรื่องการวัดประสิทธิผลเชิงระบบจึงเหมาะสม

ที่จะใช้ศึกษาประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ซึ่งเป็นองค์การที่เป็นระบบเปิดมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและสังคม

3.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

แอสลีย์และวาน เดอเวน (Astley and Van de Ven, 1983 ,citing Benson, Saraph and Schroeder, 1991: 1107–1123) ได้รวบรวมและสังเคราะห์ทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่และแนวคิดเชิงระบบ สร้างเป็นรูปแบบ (Model) การจัดการคุณภาพขององค์การเชิงระบบ – โครงสร้าง (A System – Structural View of Quality Management Model) และเบนสัน, ซาราฟ และชรอเดอร์ (Benson, Saraph and Schroeder, 1991) ได้พัฒนารูปแบบให้ดีขึ้น เนื่องจากพิจารณาเห็นว่า รูปแบบนี้มีความเหมาะสมในการศึกษาประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากเป็นรูปแบบเดียวที่พิจารณาบริบทสภาพแวดล้อมขององค์การด้วยรูปแบบการจัดการคุณภาพขององค์การเชิงระบบ-โครงสร้าง มีลักษณะเป็นกระบวนการ 3 ขั้นตอน โดยในขั้นตอนแรกผู้บริหารรับรู้บริบทที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพขององค์การ (Organizational Quality Context) จากผลการดำเนินงานในอดีตขององค์การ ความต้องการของชุมชนที่มีต่อองค์การ นโยบายรัฐบาลที่มีผลต่อองค์การและการสนับสนุนจากภายนอกขององค์การ ในขั้นตอนที่สองแสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานหรือการจัดการขององค์การแยกเป็นสองส่วน คือ การจัดการตามที่คาดหวังกับการจัดการตามที่เป็นจริง (Ideal and Actual Management) ถ้าสภาพการจัดการทั้งสองส่วนนี้มีข้อแตกต่างกันมาก ผู้บริหารจะพิจารณาปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการให้ดีขึ้น ผลจากการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบริบทที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพขององค์การ ในขั้นตอนแรกถ้าสภาพการที่คาดหวังกับสภาพการที่เป็นจริงไม่แตกต่างกันย่อมนำไปสู่ขั้นตอนที่ 3 คือ ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness)



แผนภูมิที่ 15 แสดงแนวคิดเชิงระบบของ เบนสัน ซาราฟและชรอเดอร์

ผลจากการวิจัยของ เบนสัน ซาราฟ และชรอเตอร์ สรุปได้ว่าบริบทที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพขององค์การที่สำคัญ คือ ผลการดำเนินงานขององค์การในอดีตย้อนหลัง 3 ปี ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ความต้องการผลผลิตที่มีคุณภาพของผู้ใช้ผลผลิต และสภาพความพร้อมขององค์การ เป็นตัวแปรสำคัญที่อธิบายความแตกต่างในการจัดการคุณภาพขององค์การทั้งการจัดการที่คาดหวังและการจัดการที่เป็นจริง และการจัดการคุณภาพขององค์การด้านต่าง ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดการ การพัฒนาบุคลากร การวางแผนการผลิต การตรวจสอบคุณภาพของปัจจัยป้อน วิธีการควบคุมกระบวนการผลิต และมนุษยสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่อธิบายความแตกต่างของประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากการวิจัยของ เบนสัน ซาราฟ และชรอเตอร์ เป็นการใช้อุปแบบการจัดการคุณภาพขององค์การเชิงระบบ - โครงสร้าง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบริบทขององค์การกับการจัดการที่คาดหวังและที่เป็นจริง จึงมิได้ให้ความสำคัญกับขั้นตอนที่ 3 คือ ประสิทธิภาพขององค์การมากนัก ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่ารูปแบบการจัดการคุณภาพขององค์การเชิงระบบโครงสร้างเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ ประการแรก รูปแบบนี้เป็นผลรวมจากการบูรณาการของทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีระบบ ซึ่งครอบคลุมคุณลักษณะขององค์การทุกองค์ประกอบ ซึ่งยังไม่เคยมีการศึกษาในแนวนี้มาก่อน ประการที่สอง รูปแบบมีการเปรียบเทียบการจัดการตามที่คาดหวังและตามที่เป็นจริง ความแตกต่างที่เกิดขึ้นนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขวิธีดำเนินการของผู้บริหารองค์การ หลักการนี้สอดคล้องทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Vroom's Expectancy Theory) (Vroom, 1964) ซึ่งกอร์ดอน (Gordon, 1991: 157-160) ได้สรุปว่า บุคคลย่อมมีเป้าหมายที่คาดหวัง (expectancy) ในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลนั้นตระหนักถึงคุณค่า (valence) ของเป้าหมายที่คาดหวัง เขาจะเลือกใช้เครื่องมือสื่อกลาง (instrumentality) เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังได้ การศึกษารายละเอียดเครื่องมือสื่อกลางที่บุคคลเลือกใช้ในที่นี้ คือ การศึกษายุทธวิธีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเพื่อให้องค์การมีประสิทธิผลในการดำเนินงานนั่นเอง ผลจากการศึกษาในแนวทางนี้ย่อมได้แนวทางการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้มีประสิทธิภาพขึ้นได้ ประการสุดท้ายรูปแบบนี้ประกอบด้วยปัจจัยที่อธิบายประสิทธิผลขององค์การโดยทั่วไปได้ค่อนข้างชัดเจน แต่อาจจะยังไม่สมบูรณ์สำหรับการใช้ศึกษา ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การนำรูปแบบมาใช้อยู่เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้สมบูรณ์ดียิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงใช้รูปแบบการจัดการคุณภาพขององค์การเชิงระบบ - โครงสร้าง เป็นกรอบความคิดเบื้องต้น และได้พัฒนากรอบความคิดนี้ให้ดีขึ้น โดยผนวกข้อค้นพบจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมดังที่จะนำเสนอต่อไป

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

การนำเสนอสาระในตอนนี้นี้ ผู้วิจัยใช้กรอบความคิดเบื้องต้นตามโมเดลการจัดการคุณภาพขององค์การเชิงระบบ – โครงสร้างเป็นแนวทาง โดยนำเสนอปัจจัยเกี่ยวกับองค์การแยกเป็น 2 แนวทาง คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - และการดำเนินการของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

1. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ

ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การโดยตรง ซึ่งจะส่งผลต่อไปถึงประสิทธิผลขององค์การโดยรวม จากการศึกษาของ สเตียร์ (Steers, 1977: 8) ได้ให้ข้อสรุปว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การโดยเฉพาะในเรื่องขนาด ที่ตั้ง และเทคโนโลยีภายในองค์การ เฮดเพย์ (ติน ปรัชญพฤทธิ, 2535: 63 อ้างใน Headphey, 1971: 5) ได้กล่าวว่า สถานที่ตั้งและขนาดขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ในขณะที่องค์การขนาดใหญ่จะทำให้ความผูกพันระหว่างพนักงานในองค์การลดน้อยลง เนื่องจากกลุ่มเล็ก ๆ จะมีความคุ้นเคยใกล้ชิดกัน มีความเป็นปึกแผ่นมากกว่า อย่างไรก็ตาม ติน (เรื่องเดิม, 108) ได้เสนอว่า ขนาดขององค์การจะต้องไม่ใหญ่โตจนเกินไปจนยากแก่การบริหาร และต้องไม่เล็กจนเกินไปจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ซึ่งคุนซ์ และโอ' ดอนเนล (Koonz and O'Donnel, 1972: 384) ได้เสนอว่าการทำงานในรูปของคณะกรรมการนั้น ขนาดของคณะกรรมการควรมีจำนวน 3 – 9 คน ส่วนกมล ทองธรรมชาติ และคนอื่น ๆ (2525: 68) ได้เสนอว่า ขนาดของคณะกรรมการควรอยู่ในระหว่าง 5 – 11 คน สำหรับสถานที่ตั้งขององค์การนั้น ถ้าหากอยู่ในทำเลที่เหมาะสมสามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โดยง่ายและสะดวกแล้ว ย่อมทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สะดวก รวดเร็ว จากการศึกษาของ อารุง จันทวานิช (2533) ได้สนับสนุนความสำคัญของสถานที่ตั้งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การของไทย คือพบว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในที่เจริญกว่าจะมีประสิทธิผลมากกว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในที่ห่างไกลความเจริญ เนื่องจากมีโอกาสได้รับและใช้ทรัพยากรมากกว่า

สำหรับศูนย์การเรียนรู้ชุมชนแม้ว่าจะมีจัดตั้งตามแนวทางของกรมการศึกษานอกโรงเรียนก็ตามแต่การปฏิบัติงานอาจขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร คณะกรรมการ หรือไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาปัจจัยด้านลักษณะต่าง ๆ ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเฉพาะด้านที่ทำการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ขนาดของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ส่วนรูปแบบและเทคโนโลยีในการดำเนินงาน มิได้ทำการศึกษาด้วยเนื่องจากรูปแบบการบริหารและดำเนินการของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นรูปแบบเดียวกัน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ปัจจัยด้านบุคคลโดยเฉพาะผู้บริหารองค์การ นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญสูงสุดที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ นักบริหารองค์การได้มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่าประสิทธิผลของบุคคลในองค์การจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อกลุ่ม และประสิทธิผลของกลุ่มจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ การศึกษาประสิทธิผลไม่ว่าจะเป็นประสิทธิผลระดับบุคคลหรือระดับกลุ่มต้องศึกษาจากคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ค่านิยม ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ บทบาท บรรทัดฐาน เป็นต้น (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1991: 18) องค์การที่มีผู้บริหารที่มีคุณภาพย่อมมีประสิทธิผลสูงกว่าองค์การที่มีผู้บริหารด้อยคุณภาพ นักบริหารองค์การจึงได้ให้ความสำคัญกับลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลโดยเฉพาะผู้บริหารในองค์การเป็นอย่างมากจนถึงกับมีคำกล่าวที่ว่า หากได้ทราบและเข้าใจถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การแล้ว ก็เท่ากับว่าได้พบแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อไปสู่ความสำเร็จในการบริหารแล้วครั้งหนึ่ง (เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2529)

ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านภูมิหลังของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ความเครียดในการปฏิบัติงานและความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งปัจจัยจะนำเสนอสาระสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านภูมิหลัง อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์

ในการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ จะไม่ละเลยในการศึกษาทางด้านภูมิหลังของบุคคลโดยเฉพาะผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การ ภูมิหลังของผู้บริหารนอกจากจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การแล้ว ยังจะช่วยให้การวิเคราะห์สภาพและการดำเนินงานขององค์การได้สมบูรณ์ขึ้น ดังที่ลิซิต ธีระเวคิน (Dhiravein, 1973: 18) ซึ่งได้ทำการศึกษาทัศนคติทางการเมืองของบุคคลชั้นนำของไทยได้กล่าวว่าการศึกษาภูมิหลังและลักษณะทางชีวสังคมในด้านต่าง ๆ ของบุคคล เช่น ชนชั้น การศึกษา ภูมิฐานะ อายุ จะทำให้สามารถวิเคราะห์ลักษณะต่าง ๆ ของระบบการเมืองได้ ผลงานวิจัยของ เดอกูซแมน และคาร์บอนเนล (De Guzman and Carbornel, 1976: 47-57) พบว่าลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้บริหารฟิลิปปินส์ คือ การได้รับปริญญา อาชีพของบิดา สถานที่ทำงาน อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการพัฒนาประเทศและระดับการพัฒนา และจากการวิจัยของดิน ปรีชญพฤทธิ (2532: 790) เกี่ยวกับภูมิหลังของข้าราชการระดับสูงของไทยพบว่า ข้าราชการระดับสูงของไทยที่มีภูมิหลังแตกต่างกันจะมีค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศต่างกัน โดยตัวแปรภูมิหลังที่สำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่าง ประกอบด้วย ภูมิฐานะ อายุ เพศ ระดับการศึกษา การได้รับทุนการศึกษา ความรู้พิเศษ อายุราชการ ระดับ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง อัตรา

เงินเดือน สำหรับการศึกษาระดับปริญญาตรีของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดปัจจัยด้านภูมิหลังของ ผู้บริหาร ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนครอบคลุมตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ด้านการบริหาร

2. คุณลักษณะผู้นำ

“ผู้นำ” เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อส่วนรวม ผู้นำขององค์การจะเป็นผู้ที่มีผลทำให้ทัศนคติ แรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของคนในองค์การมีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่สำคัญที่สุด ที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันและความห่างเหินของบุคคลกับองค์การ คุณภาพภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เพราะองค์การใด ๆ ก็ตาม ย่อมจะไม่มีการจัดรูปองค์การได้อย่างสมบูรณ์แบบที่สุด ภาวะผู้นำจึงเป็นการอุดช่องว่างที่เกิดจากความไม่สมบูรณ์แบบนั้น ด้วยการดูแลให้พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้รับการประสานงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ (ภรณ์ กิรติบุตร, 2529: 102)

แม้ว่าผู้มีภาวะผู้นำกับผู้บริหารอาจจะไม่ใช่คนเดียวกัน กล่าวคือ บุคคลผู้มีภาวะผู้นำอาจจะไม่ใช่ผู้บริหาร และบุคคลที่เป็นผู้บริหารอาจจะไม่มีภาวะผู้นำ แต่เราไม่อาจปฏิเสธได้ว่า บุคคลที่เป็นผู้บริหารองค์การจำเป็นจะต้องมีความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำจึงจะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2522: 19-20)

นักวิชาการด้านองค์การให้ความหมายของภาวะผู้นำสอดคล้องกัน เช่น แมค ฟาแลนด์ (McFarland, 1979: 214) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอำนาจ มีอิทธิพล ที่ทำให้บุคคลอื่นร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ส่วนโบลส์และดาเวนพอร์ท (Boles and Davenport, 1975: 154-155) เสนอว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดที่จะช่วยให้กลุ่มก้าวหน้าไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ช่วยให้กลุ่มดำรงอยู่ได้และสามารถทำให้สมาชิกในกลุ่มก้าวหน้าไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ช่วยให้กลุ่มดำรงอยู่ได้ และสามารถทำให้สมาชิกในกลุ่มสมหวังในสิ่งที่ต้องการ และเทอร์รี่ (Terry, 1977: 410) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่น เพื่อให้ไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์จิอิวานนีและมัวร์ (Sergiovanni and Moor, 1989: 213) ที่เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเกลี้ยกล่อม โน้มน้าว จูงใจของผู้นำที่จะให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติ นอกจากนั้น แทนนเนอิมและคนอื่น ๆ (Tannebaum and others, 1961: 24) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจ มีอิทธิพล และมีความสามารถในการจูงใจให้คนปฏิบัติตามความคิดและความต้องการของเขา ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของผู้อื่น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่น ๆ โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นร่วมมือกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ด้วยความเต็มใจ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้เริ่มต้นมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1967 และได้มีวิวัฒนาการมาจนถึงปัจจุบัน สรุปได้ว่ามีแนวความคิดเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำ 3 กลุ่มดังนี้

1. การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Approach) เป็นการศึกษาว่าคุณลักษณะของผู้นำเป็นอย่างไร โดยมีความเชื่อว่าลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เช่น ลักษณะทางกาย ภูมิหลังทางสังคม ความสามารถทางสติปัญญา เป็นต้น

2. การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Approach) แนวคิดนี้จะมุ่งศึกษาว่าพฤติกรรมผู้นำนั้นทำอย่างไรหรือปฏิบัติอย่างไร มักจะมีการเปรียบเทียบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดมีประสิทธิภาพมากกว่ากัน โดยเชื่อว่าผู้นำนั้นสามารถเรียนรู้ได้และฝึกฝนได้ แนวคิดแบบพฤติกรรมศาสตร์จึงเป็นการศึกษาพฤติกรรมสองแบบ คือ หน้าที่ของผู้นำซึ่งเป็นภาระกิจและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษากลุ่มกับแบบของผู้นำ ซึ่งมุ่งสนใจว่าพฤติกรรมการนำแบบใดที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ดังเช่น การศึกษาของแคท (Katz) ในเรื่องมิติมุ่งคน และมิติมุ่งผลิตผล แนวคิดของ เบลคและมูตัน (Blake and Mouton) ที่แสดงให้เห็นว่าแนวคิดแบบผู้นำที่มุ่งคนและมุ่งงานสูงสุดจะเป็นผู้นำที่ดีที่สุด และแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำลักษณะอื่นที่ได้แบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ แบบอัตรากำลังโดย แบบประชาธิปไตย และแบบตามสบาย และให้แนวคิดที่ว่าแบบของผู้นำที่ดีที่สุด คือ แบบประชาธิปไตย เป็นต้น (กิติมา ปรีดีดิถก, 2529: 252)

แนวคิดพฤติกรรมผู้นำแบบสองมิติ (Two-Dimensional Theory)

เป็นพฤติกรรมผู้นำตามแนวการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies) ประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ.1945 โดยสถาบันวิจัยธุรกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะผู้วิจัยได้พยายามอธิบายมิติต่าง ๆ ของพฤติกรรมผู้นำ โดยให้ความเห็นว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลเพื่อที่จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ต่อมาในปี ค.ศ.1957 เฮมพิลและคูนส์ (วิจิตร ธีระกุล 2518: 19 – 20 : อ้างอิงจาก Hemphill and Cocns 1949) ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำขึ้นและได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ โดยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการรวบรวมข้อคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานหลายสาขาอาชีพ ได้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 1,800 ข้อ นำมาสรุปพฤติกรรมผู้นำออกมาเป็น 9 มิติ คือ

1. การกระทำของผู้นำ ที่พยายามให้เกิดความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานแทนที่จะทำงานแข่งขันกัน (Integration)

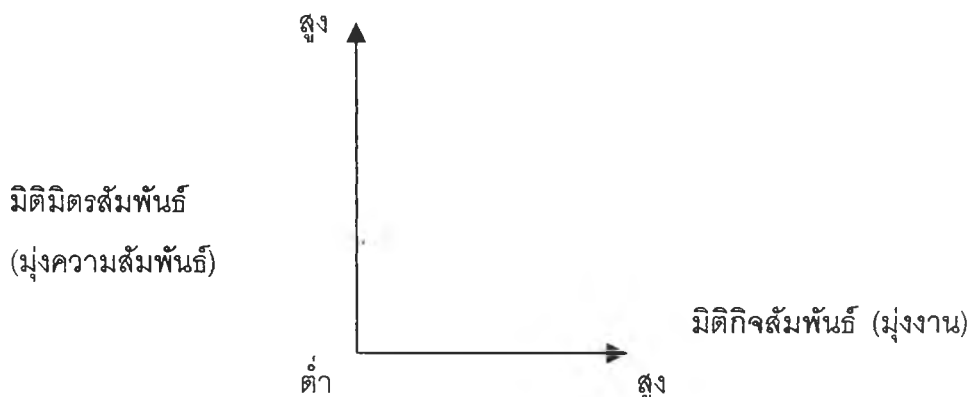
2. การกระทำ ที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและความเข้าใจความเป็นไปของกลุ่ม (Communication)
3. การกระทำ ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จ ได้ผลผลิตที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ (Production)
4. การกระทำที่เป็นตัวแทนของกลุ่มเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น ๆ (Representation)
5. ความพยายามที่จะให้ผู้นำเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Fratemization)
6. ความพยายามที่จะให้รางวัลหรือลงโทษ หรือตัดสินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Evaluation)
7. การกระทำซึ่งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของกลุ่ม (Initiation)
8. การกระทำซึ่งแสดงว่าไม่ยอมรับนับถือความคิดของผู้อื่น (Domination)
9. ความพยายามที่จะจำแนกหน้าที่และนโยบายในการดำเนินการ (Organization)

ในปีเดียวกันฮาลปีนและไวเนอร์ (Halpin and Winer) ได้ปรับปรุงเครื่องมือวัดพฤติกรรมของผู้นำขึ้น และใช้ทดสอบกับผู้บังคับการบินโดยให้ผู้บังคับการบิน จำนวน 52 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และให้นักบินอีกจำนวน 300 คน บรรยายพฤติกรรมผู้นำของเขาอีก ผู้วิจัยได้พยายามรวบรวม และบรรจุพฤติกรรมผู้นำต่าง ๆ ลงในมิติทั้ง 9 ของเฮมพิลและคูนส์ (Hemphill and Coons) ปรากฏว่าไม่สามารถวินิจฉัยและกำหนดลงในมิติเหล่านั้นได้ จึงได้รวบรวมมิติทั้ง 9 มิติให้เหลือเพียง 4 มิติ คือ

1. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration)
2. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating Structure)
3. พฤติกรรมผู้นำด้านเพิ่มผลผลิต (Production Emphasis)
4. พฤติกรรมผู้นำด้านการรับรู้ (Sensitivity)

ปรากฏว่า มิติที่สำคัญและผู้นำได้นำมายึดถือปฏิบัติอยู่มาก คือ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) ดังนั้นฮาลปีน (ประพนธ์ ทรรคนิยากร 2540 : 88 ; อ้างอิงจาก Halpin 1966) จึงได้ทำการพัฒนารูปแบบของแบบทดสอบ โดยการตัดพฤติกรรมผู้นำด้านเพิ่มผลผลิต (Production Emphasis) และพฤติกรรมผู้นำด้านการรับรู้ (Sensitivity) ออกเสีย แล้วเรียกแบบทดสอบนี้ว่า Leader Behavior Description Questionnaire และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในนามของแบบสอบถาม LBDQ ผลการวิจัยปรากฏว่า มิติที่สำคัญที่ปฏิบัติกันมากและมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน คือ มิติพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน และมิติพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งความสัมพันธ์ แล้วยังพบว่า พฤติกรรม 2 ด้านหรือ 2 มิติ เป็นพฤติกรรมสองมิติที่เป็นอิสระจากกันและแยกจากกันอย่างชัดเจน (Two-

Dimensional View) พฤติกรรมจะอยู่บนแนวต่อเนื่อง 2 แกน มากกว่าจะเป็นแนวต่อเนื่องแกนเดียว หมายความว่าผู้นำที่มีคะแนนที่สูงในมิติหนึ่งไม่จำเป็นจะต้องต่ำในอีกมิติหนึ่ง ดังแผนภูมิที่ 11



แผนภูมิที่ 16 แสดงพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติที่แยกจากกันเป็นอิสระ (Two-Dimensional View)

การศึกษาวิจัยพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ สรุปความเห็นเห็นว่า โดยทางทฤษฎีแล้วพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งความสัมพันธ์สูง เป็นแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด ในทางตรงกันข้ามภาวะผู้นำแบบที่ต่ำทั้งสองมิติ เป็นแบบของภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ (สุโขทัยธรรมมาธิราช : 2535)

มัญญ วงศ์นารี (2529 : 61-65) กล่าวถึง ข้อดีข้อเสียของพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งคนและมุ่งงานไว้ว่า ผู้บริหารที่มุ่งคน หรือโน้มเอียงไปทางมุ่งคนมากกว่ามุ่งงาน ให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนใหญ่ มักเกรงใจคน ไม่กล้าตัดสินใจ ทำงานโดยยึดความถูกต้องมากกว่าความถูกต้อง ชอบหลีกเลี่ยงระเบียบกฎเกณฑ์ที่มีผลงานน้อย ส่วนผู้บริหารที่มุ่งงานมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นส่วนใหญ่ ค่อนข้างจะเผด็จการ โดยชอบใช้อำนาจในการสั่งงาน ไม่ใช้จิตวิทยาในการบริหารงาน การตำหนิลูกน้องถึงเป็นเรื่องปกติ แต่ผลงานจะได้มากเป็นที่พอใจของหน่วยเหนือและหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกัน

เทพนม เมืองแมน (2529 : 191-192) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วการมีลักษณะที่คำนึงถึงผู้อื่นสูงของผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงาน อัตราการลาออกจากการงาน และการขาดงานของพนักงานจะต่ำ แต่ความสัมพันธ์ของลักษณะที่คำนึงถึงผู้อื่นนี้พบว่า ไม่มี

ความสัมพันธ์กับผลผลิตหรือถ้ามีก็ไม่ชัดเจน อย่างไรก็ตามมีผลการวิจัยอื่น ๆ ได้ผลตรงกันข้าม จากที่กล่าวมาแล้ว งานวิจัยหลายเรื่องได้เน้นให้เห็นว่า กลุ่มซึ่งมีผู้นำที่ได้คะแนนสูงในสอง ลักษณะ จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน โดยทั่วไปแล้วสมาชิกของกลุ่มต้องการผู้นำที่มีลักษณะที่คำนึงถึงผู้อื่นสูง ขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาระดับสูงก็ต้องการผู้นำที่มีลักษณะมีความริเริ่มสูง ผู้นำที่จะประสบผลสำเร็จจะพยายามปรับตัวให้ได้ถูกประเมินจากทั้งสองกลุ่มว่าเป็นผู้นำดีเด่น

ในระยะเวลาเดียวกันที่มีการศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ กลุ่มนักวิจัยจากศูนย์วิจัยสำรวจของมหาวิทยาลัยมิชิแกนก็ศึกษาในเรื่องเดียวกัน ได้พยายามศึกษากว่าผู้นำโดยค้นหาแห่งคุณสมบัติต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกัน คำชี้แนะต่าง ๆ ที่บอกประสิทธิผล โดยเริ่มแรกศึกษาที่บริษัท Prudential Insurance ก่อนผลการวิจัยได้สรุปพฤติกรรม 2 อย่างเช่นเดียวกับการศึกษาที่โอไฮโอ แต่เรียกชื่อต่างกัน คือ

1. แบบมุ่งตัวงาน (Job Centered) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นการทำงานและความสำเร็จของงานเป็นหลัก ผู้นำจะไม่ค่อยคำนึงถึงความรู้สึก หรือสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมากนัก
2. แบบมุ่งตัวคน (Employee Centered) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำจะคำนึงถึงสภาพจิตใจ ทุกข์สุข และสวัสดิการของลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก

พฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบเป็นมิติเดียวที่ไม่ได้แยกออกจากกันเป็นอิสระ หรือ One Dimensional View (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2535 : 242) หมายความว่า พฤติกรรมมุ่งตัวงานและมุ่งคนอยู่คนละข้างของเส้นตรงเดียวกัน ดังแผนภูมิที่ 12



แผนภูมิที่ 17 การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีของมหาวิทยาลัยมิชิแกน

ผลจากการที่พฤติกรรมมุ่งตัวงานและมุ่งตัวคนตั้งอยู่บนปลายคนละด้านของเส้นตรงหรือแกน ๆ เดียวกันนี้ ทำให้แบบพฤติกรรมผู้นำของกลุ่มมี 2 แบบใหญ่ ๆ เท่านั้น มุ่งงานสูงและมุ่งคนต่ำ กับมุ่งคนสูงและมุ่งงานต่ำ ผลสรุปว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุด คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน เพราะหลักฐานจากการศึกษาของกลุ่มนี้ออกมาในรูปที่ว่า ผู้นำแบบมุ่งคน ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลงานมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีความพอใจที่จะทำงานด้วย ซึ่งจะส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดลง ส่วนผู้นำแบบมุ่งงานนั้นแม้ในระยะแรกจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลงานมากขึ้น เพราะสอดส่องควบคุมให้คนทำงานอย่างใกล้ชิดแต่ในระยะยาวแล้วความพึงพอใจของคนทำงานจะลดน้อยลง ผู้ปฏิบัติงานจะมีทัศนคติที่ไม่ดีกับผู้นำส่งผลให้การขาดงานและลาออกมีมากขึ้น ผลงานจะลดลงในที่สุด

ดังนั้นผู้บริหารที่ทุกคนต้องการและปรารถนาก็คือ ผู้บริหารที่มุ่งทั้งคนและมุ่งทั้งงาน ผู้บริหารประเภทนี้ทำงานโดยคำนึงถึงจุดหมายปลายทางของงานและความต้องการอันจำเป็นของคนให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำสองมิติที่ศึกษาโดยมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอและมิชิแกน เป็นต้นแบบของทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบอื่น ๆ ที่ได้พัฒนาตามมาหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีตาข่าย การจัดการ (Managerial Grid) ของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton) และ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) ของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) ซึ่งทั้งสองทฤษฎีต่างก็เน้นมิติกิจสัมพันธ์หรือมุ่งงาน และมิติมิตรสัมพันธ์หรือมุ่งความสัมพันธ์ (มุ่งคน) ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยประสิทธิผลของคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมและการแสดงออกของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ กัน แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันที่สำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลทำงานได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผลงานขององค์การจะมีประสิทธิผลดีหรือไม่ นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถแล้วยังขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของบุคคลในองค์การ (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2533: 33) แรงจูงใจเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้เกิดความพยายามและส่งผลให้เกิดความสำเร็จของงานที่จะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน อันจะนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงขับ หรือ พลังผลักดัน ภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเกิดความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (Gray and Stark, 1984: 69) ส่วนลูธันส์ (Luthans, 1989: 237) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการทั้งทางกายและทางจิตที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และโจนส์ (Gibson, Ivancevich and

Donnelly, 1973: 212; Citing Jones, 1973: 14) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันที่จะทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมเกิดพลังงาน เกิดความกระปรี้กระเปร่าในการทำงานทุกชนิดได้เป็นระยะเวลา นาน ๆ บอเรนสัน และสไตน์เนอร์ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529: 20 อ้างใน Borelson and Steiner, 1964: 240) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นพลังจิตที่อยู่ในตัวบุคคล แต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าหรือกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกไปในทิศทางตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังผลักดันที่อยู่ในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดพลังงานเกิดความกระปรี้กระเปร่าเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกชนิดไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นระยะเวลานาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจทั้งหมดต่างก็มีการพัฒนามาจากทฤษฎีใหญ่ 2 ทฤษฎีด้วยกัน คือ ทฤษฎีที่ว่าด้วยเนื้อหา (Content Theories) และทฤษฎีที่ว่าด้วยกระบวนการ (Process Theories) (Luthans, 1989: 238) ซึ่งทฤษฎีที่ว่าด้วยเนื้อหานั้นจะเน้นถึงความต้องการภายใน ว่าเป็นตัวกระตุ้นและทำให้เกิดพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นคงอยู่ ซึ่ง อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972: 527-532) ได้ อธิบายว่าเป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีของ มาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ เฮิร์ซเบิร์ก สำหรับทฤษฎีที่ว่าด้วยกระบวนการนั้น จะเน้นถึงกระบวนการของความคิดและกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้นมา จะเป็นการค้นหาว่าสิ่งใดที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้นมา และเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของกระบวนการจูงใจ ทฤษฎีที่สำคัญของกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (A Theory of Human Motivation) มาสโลว์ (Maslow, 1954: 80) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับชั้น จากชั้นต่ำเรียงต่อไปถึงชั้นสูง และเมื่อความต้องการชั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะต้องการในชั้นสูงถัดไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม ลำดับชั้นของความ ต้องการ เรียกว่า Hierachy of Needs มี 5 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการ ให้ชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร

ชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเริ่มต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย เช่น ความมั่นคงในอาชีพ ความปลอดภัยในทรัพย์สิน

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) คือ ความต้องการที่จะคบหาสมาคมกับคนอื่น หรือเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ ต้องการความรัก ความมีพวกพ้อง

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) คือ ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self Actualization Needs) เป็นลำดับความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน เช่น ความสำเร็จของงานตามที่ตนนึกคิด

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ หรือทฤษฎีการดำรงอยู่ – ความสัมพันธ์ – ความเจริญก้าวหน้าของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory หรือ ERG)

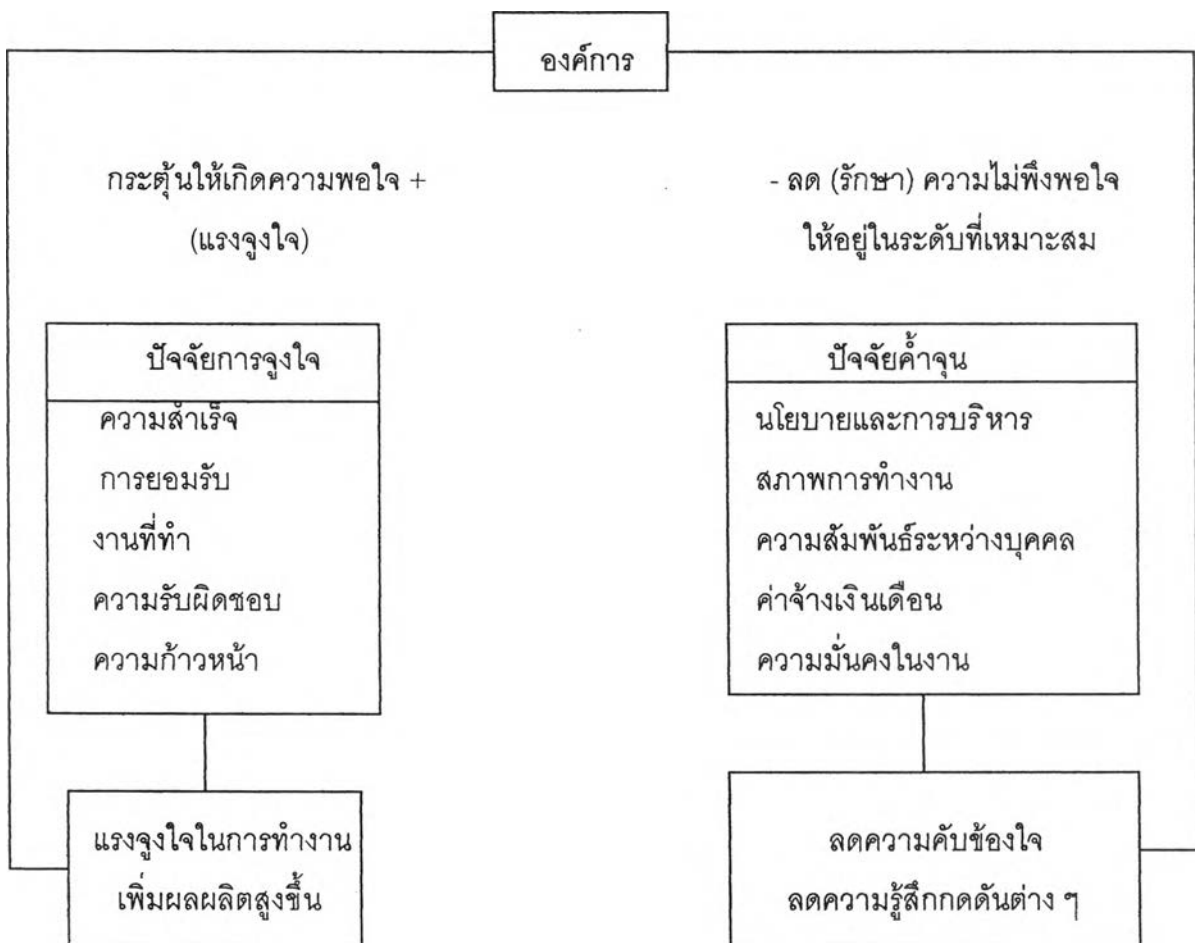
อัลเดอร์เฟอร์ (1972: 507-532) ได้พัฒนาแนวคิดลำดับความต้องการ 5 ขั้น อันเป็นที่มาของแรงจูงใจตามทฤษฎีของมาสโลว์ มาเป็นความต้องการ 3 กลุ่ม คือ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs: E) ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Needs: R) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G)

อย่างไรก็ตามทฤษฎี ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ ยังมีความแตกต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2529: 28) อยู่ 2 ประการ ประการแรก ทฤษฎี ERG จะไม่ระบุว่าความต้องการของคนจะเป็นไปตามลำดับขั้น และถึงแม้ว่ามนุษย์จะไม่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านใดด้านหนึ่งก็ตาม มนุษย์ก็ยังมีแรงจูงใจในด้านอื่นได้ต่อไป กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเป็นสาเหตุให้ความต้องการระดับต่ำถูกกระตุ้นออกมา มนุษย์จึงอาจหันไปทำพฤติกรรมอย่างอื่นเพื่อชดเชยความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองก็ได้ ประการที่สอง ทฤษฎี ERG เห็นว่า แม้ว่าความต้องการด้านหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็ตาม แต่ยังคงมีความต้องการในด้านนั้นต่อไปได้ เช่น มนุษย์อาจมีเงินทองมากพอแล้ว แต่ก็ยังอาจมีความต้องการเงินเพิ่มมากขึ้นไปเรื่อย ๆ ได้อีก เป็นต้น กล่าวคือ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ยังอาจเป็นแรงจูงใจได้ต่อไปอีก

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กนั้น มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ทฤษฎีความพอใจและความไม่พอใจ (Satisfiers – Dissatisfiers Theory) ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Motivation Hygienes Theory) ทฤษฎีปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Theory) ซึ่งเฮิร์ซเบิร์กได้ทำการวิจัยและได้ผลสรุปจากการศึกษาว่า ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นจะมีผลต่อการทำงานในองค์การ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเรียกว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่มิให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Herzberg, 1959: 9)

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่มีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้คนงานเกิดความท้อถอยในการทำงานเท่านั้น มิได้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแต่อย่างใด ปัจจัยเหล่านี้ เช่น เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ฐานะและความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงานและวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น



แผนภูมิที่ 18 แสดงแนวความคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

เฮอริชเบอร์กได้แสดงความเห็นว่า การที่จะทำให้คนเกิดความพึงใจในการทำงานนั้น จะต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไป กล่าวคือ จะต้องป้องกันและแก้ไขให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ขณะเดียวกันก็ต้องมีการกระตุ้นให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยเช่นกัน

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีแรงจูงใจ ของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะในการนำมาใช้กับกลุ่มที่มีความรู้ เพราะถือว่าบุคคลกลุ่มนี้ได้รับการตอบสนองของความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยค่าจุนมาบ้างแล้วตามสมควร ทำให้มีศักยภาพที่จะจูงใจ โดยปัจจัยจูงใจได้ (เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2529: ; Myer 1970: 1 – 16; Davis, 1985: 76) นอกจากนี้ยังเหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การกึ่งราชการที่มีทรัพยากร การบริหารจำกัดและเหมาะกับองค์การที่มีลักษณะเป็นองค์การที่ให้บริการทางสังคม เพราะการจูงใจตามแนวทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กนี้ ผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่ในขอบเขต และอำนาจหน้าที่ของตน โดยไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณมากนัก

3. ความผูกพันต่อองค์การ (Commitment)

ในการศึกษาเกี่ยวกับองค์การในปัจจุบัน นักวิชาการได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากคนมีความคิด มีความรู้สึก มีจิตใจ มีอารมณ์ต่าง ๆ ตามสถานการณ์และมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกันไป การที่จะให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายอย่าง เช่น การปฏิบัติงานที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่องชมเชย ซึ่งจะก่อให้เกิดขวัญ หรือความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่สร้างประสิทธิผลขององค์การ คาห์น (kahn, 1978 : 53-70) ได้กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ผลในระดับหนึ่งเท่านั้น แต่ในสภาพแวดล้อมบางช่วงจะพบว่าความพึงพอใจในงานไม่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ ซึ่ง โมว์เดย์ (Mowday, 1982: 83-93) ให้เหตุผลว่า อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวรแปรปรวนได้ง่าย ตามสภาพความต้องการ และปัญหาที่บุคคลเผชิญหน้าในแต่ละวัน แต่จากผลงานของพรอเทอร์เตอร์ (Proter, 1974: 603) ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ คือ ความผูกพันต่อองค์การ (Commitment) โดยเป็นการแสดงออกของคนที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกที่มีต่อองค์การ การที่บุคคลมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การนั้น

สำหรับความหมายของความผูกพันกับองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปไว้ ดังนี้

เชลดอน (Sheldon, 1971:143) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับ องค์กร และเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

พอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter, 1974: 603) ได้ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันอย่างแน่นแฟ้น ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมาในรูปของ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. มีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร
3. มีความเชื่อมั่นอย่างแนบแน่น มีการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร

ทัศนะของ พอร์เตอร์ สอดคล้องกับ แนวคิดของ บูคานัน (Buchanan, 1974: 535) ซึ่งได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงพันธะของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะซับซ้อน มีองค์ประกอบทางจิตวิทยาเข้ามาเกี่ยวข้อง สำหรับนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความเป็นพวกเดียวกัน ยึดมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีส่วนร่วมต่อบทบาทในทางสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร โดยรวมไปถึงชื่อเสียงขององค์กรตลอดจนความจงรักภักดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังมี ไอเซนเบิร์กเกอร์และคนอื่นๆ (Eisenberger, 1990: 52) แมทธิว และฟาร์ (Mathieu and Farr, 1991: 127) ที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการเกื้อกูล สนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมาคือ ความอดุสสาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเกี่ยวพันกับงาน (Job Involvement) มากยิ่งขึ้น

จากความหมายทั้งหมดของความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์กรหรืองานที่ปฏิบัติ เป็นความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น โดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จลุล่วงยิ่งขึ้นไป

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การและผู้ปฏิบัติเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ

สตีเยร์ (Steers, 1977: 48) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวความคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

นอกจากนี้ บูแคนัน (Buchanan, 1974: 340) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์การ หรือช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ความผูกพันต่อองค์การ ทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าตนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ

3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากสมาชิกมีความรัก และผูกพันต่อองค์การของตนเองนั่นเอง

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 97) กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การดังนี้

1. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การทั้งค่อนข้างสูง

2. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

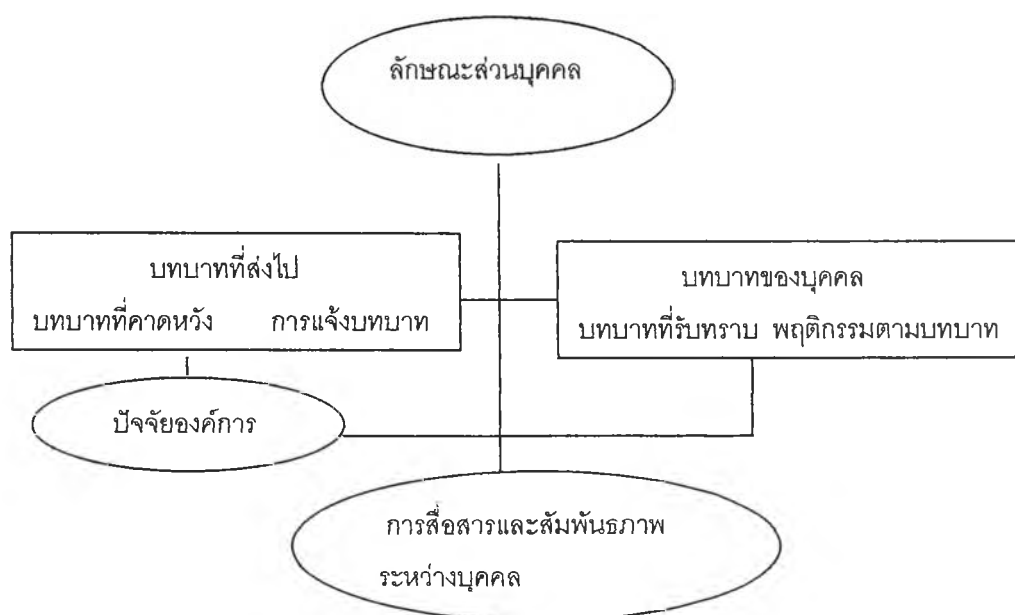
3. บุคคลซึ่งมีความผูกพันอย่างสูง จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานเป็นหนทางที่ตนเองสามารถนำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ โดยจะทำให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งจะทำให้ ให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อันเนื่องมาจากความพยายามที่จะทำให้องค์กร บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยใช้การปฏิบัติงานก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

4. การรับรู้ในบทบาทการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน

บทบาทถือเป็นหัวใจของทฤษฎีองค์การ และองค์การก็คือระบบของบทบาท (Katz and Kahn. 1966 : 186) บทบาทจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของคนในองค์การโดยแคทซ์ และคาห์น (Katz and Kahn 1966 : 190) นิยามบทบาท (Role) ว่า หมายถึง ความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในโครงสร้างของสังคมส่วน ริชโซเฮาส์ และเวิร์ทแมน (Rizzo, House and Lirtzman. 1970 : 155) เสนอว่า บทบาทหมายถึง พฤติกรรมที่ถูกคาดหวังจากบุคคลผู้ดำรงบทบาท ซึ่งบทบาทนี้จะเกิดการเรียนรู้ถึงเนื้อหา สไตล์ บทบาทหน้าที่ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สิทธิ และสิทธิพิเศษ ที่สำคัญที่สุดก็คือ สามารถจะเข้าใจได้จากบทบาทที่ถูกคาดหวังซึ่งถูกสื่อสารไปยังบุคคลนั้นจากบรรดาสมาชิกใน ระบบสังคมนั้น แหล่งข่าวสารที่สำคัญในองค์การที่ก่อให้เกิดกระบวนการของบทบาทในองค์การ ได้แก่ (1) สื่อต่างๆ ในองค์การ เช่น คู่มือ วารสารภายใน ฯลฯ (2) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา (3) เพื่อนร่วมงาน (Jablin. 1982 : 623) กระบวนการดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดการรับรู้ในบทบาท (Role Perception) ซึ่งปัจจัยบุคคล ปัจจัยการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัยองค์การ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ในบทบาท ดังแบบจำลองต่อไปนี้ (Katz and Kahn. 1966: 195 – 197)



แผนภูมิที่ 19 แบบจำลองการรับรู้บทบาทที่มีอิทธิพลต่อองค์การ

จากแบบจำลองจะเห็นได้ว่า ปัจจัยองค์กร ปัจจัยบุคคล ตลอดจนปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีผลหรืออิทธิพลต่อการรับรู้ในบทบาทโดยที่แต่ละปัจจัยมีตัวแปรหลายประการที่ส่งผลต่อการรับรู้ในบทบาท ดังนี้คือ (Sell, Brief and Schuler. 1981 : 43 – 71) ปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อกระบวนการรับรู้ในบทบาท ได้แก่ โครงสร้าง ระดับความต้องการในบทบาท ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การปฏิบัติในองค์กร ส่วนปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ความต้องการ ค่านิยม การศึกษา ความสามารถ อายุ เพศ อาวุโสงาน และปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ การสื่อสารความถี่ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ตั้งทางกายภาพ ความสามารถมองเห็นกันได้ ข้อมูลย้อนกลับ การมีส่วนร่วม

บทบาทและความคาดหวังเป็นสิ่งจำเป็นในการทำหน้าที่ของทุกองค์การ บทบาทจึงมีความสัมพันธ์กับรูปแบบพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังตามสถานภาพตำแหน่ง รวมทั้งทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่สังคมมีต่อบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น (Kast and Rosenzweig. 1974 : 285 – 286) ซึ่งแนวคิดทฤษฎีของเกตเชลส์ และกูบา (Hoy and Miskel, 1991 : 33 ; citing Getzels and Guba. 1957 : 423 – 441) กล่าวว่า บทบาทมีความสำคัญมาและบทบาทจะถูกนิยามตามความคาดหวัง ลักษณะของบทบาทคือเป็นสิ่งแสดงถึงตำแหน่งและสถานภาพในสถาบัน มักถูกนิยามตามความคาดหวังหรือบรรทัดฐานของสิทธิและหน้าที่หรือตำแหน่ง นอกจากนั้นบทบาทยังเป็นสิ่งที่แปรเปลี่ยนได้โดยจะมีความหมายเปลี่ยนไปตามบทบาทอื่น ๆ ในระบบ

การรับรู้ในบทบาทที่ถูกต้องชัดเจนจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การและการปฏิบัติงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จ (Kast and Rosenzweig. 1974 : 289) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกการรับรู้ในบทบาทเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลศูนย์การเรียนชุมชน

ลักษณะสำคัญของการจัดศึกษานอกระบบโรงเรียนและบทบาทภาระหน้าที่ของผู้จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ชนิดา รักษ์พลเมือง (2532: 164–168) ได้เสนอว่า การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนน่าจะเป็นวิธีการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาวิธีหนึ่งในหลายวิธี ได้ให้ความหมายของคำว่า "การศึกษาผู้ใหญ่" ครอบคลุมถึงกิจกรรมการศึกษาทุกประเภทที่จัดขึ้นนอกโรงเรียน ซึ่งจะต้องมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. สนองตอบความต้องการพื้นฐานของประชาชน (ในด้านอาหาร และโภชนาการที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย น้ำดื่ม และการศึกษา)
2. เพิ่มผลผลิต (การมีงานทำในชนบท การพัฒนาทักษะอุตสาหกรรมในชนบท เกษตรกรรม การสหกรณ์)

3. จัดสรรความยุติธรรมอย่างทั่วถึง (การปฏิรูปที่ดิน จัดระบบภาษีใหม่ ฯลฯ)
4. นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (ควบคุมขนาดครอบครัว ตัดความไม่รู้การหลงเชื่อมงาย ฯลฯ)
5. พัฒนาวัฒนธรรมในสังคม

สำหรับวัตถุประสงค์ของการศึกษานอกระบบโรงเรียน พินิต เข็มทอง (2528: 12) กล่าวไว้ว่ามี 3 ประการ คือ

1. ให้การศึกษาเพื่อปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่(Training for Self Improvement)
2. ให้การศึกษาเพื่อให้บุคคลสามารถทำกิจกรรมของตนเองได้ (Training for Self – Employment)
3. ให้การศึกษาเพื่อนำความรู้ทักษะนั้น ๆ ไปรับจ้างทำงานได้ (Job Training)

การศึกษานอกระบบโรงเรียนมีขอบเขตกว้างขวางมาก ครอบคลุมไปถึงกิจกรรมที่เป็นการจัดการศึกษาและมีค่านิยมทางการศึกษาทั้งหลายที่มีอยู่นอกระบบโรงเรียนและสามารถดำเนินงานโดนหน่วยงานใด ๆ ก็ได้ อันเป็นการศึกษาที่มุ่งสนองความต้องการของผู้เรียนในระดับอายุต่าง ๆ ทั้งเด็กก่อนวัยเรียน เด็กที่ออกจากโรงเรียนก่อนจบการศึกษาภาคบังคับ เด็กที่ไม่มีโอกาสศึกษาในชั้นสูงต่อไป เด็กที่ไม่ได้รับหรือได้รับการศึกษาในระดับโรงเรียนอย่างจำกัด ตลอดจนผู้ที่อยู่ในวัยพ้นเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับและอยู่นอกระบบโรงเรียนภาคปกติ ในกรณีนี้ รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2519:32)ได้สรุปลักษณะสำคัญของกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยนำมาจากข้อสรุปของการสัมมนาของคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชียอาคเนย์(SEADAG : Southeast Asia Development Advisory Group) ซึ่งจัดขึ้น ณ กรุงวอชิงตัน ดี. ซี. เมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2514 (SEADAG. 1971) ดังนี้

1. การศึกษานอกระบบโรงเรียน จะมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับความต้องการ โดยเฉพาะของบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไปจากโครงการทางการศึกษาที่จัดขึ้นในระบบโรงเรียน
2. การศึกษานอกระบบโรงเรียนจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ อันเป็นผลมาจากการได้รับกิจกรรมในโครงการนั้น ๆ
3. การจัดกิจกรรมในโครงการการศึกษานอกระบบโรงเรียน มักจะก่อให้เกิดการเรียนรู้และผู้เรียนได้รับประสบการณ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความชำนาญและทักษะ รวมทั้งกระบวนการเกี่ยวกับความรู้มีความสามารถในการเป็นผู้นำชุมชน
4. การศึกษานอกระบบโรงเรียนมีลักษณะที่สามารถยืดหยุ่น รวมทั้งก่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาได้โดยง่าย การจัดการวางแผนการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงไม่ควรจะเข้มงวดและมีการควบคุมดูแลเหมือนกับการศึกษาในระบบโรงเรียน

5. โครงการที่จัดขึ้นทางด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ส่วนมากแล้วจะเสียค่าใช้จ่ายไม่มากนักและผู้เรียนอาจต้องช่วยเหลือตนเองบ้างในด้านค่าใช้จ่าย
6. การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นโครงการที่อยู่ใกล้ชิดกับจุดประสงค์ในการนำไปใช้ เพราะว่าเป็นโครงการที่ริเริ่มเพื่อให้ตรงกับความต้องการโดยเฉพาะของผู้เรียน
7. การศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นวิธีการที่พยายามให้ประโยชน์จากการศึกษาในระบบโรงเรียนให้มากที่สุด โดยการฝึกความชำนาญ ความรู้ที่เรียนมาแล้วจากในระบบโรงเรียนจะพยายามนำมาสร้างเสริม และฝึกปฏิบัติให้มากขึ้นอีกในกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน

บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของนักการศึกษานอกระบบโรงเรียน วิรุฬห์ นิลโมจน์ (2530: 104-105) กล่าวว่า งานการพัฒนาชุมชนถือได้ว่าเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอีกงานหนึ่งของนักการศึกษาผู้ใหญ่ โดยมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ในชุมชนนั้น เนื่องมาจากงานการพัฒนาชุมชนในชนบทนั้นเป็นงานที่ยิ่งใหญ่และหนักอึ้งของประเทศ ดังนั้นการพัฒนาชุมชนในชนบท จึงต้องร่วมมือกันทำหลายหน่วยงาน ทั้งที่เป็นงานความรับผิดชอบโดยตรง และเป็นงานที่ต้องร่วมมือ หรือประสานงานกับหน่วยงานอื่น งานด้านการศึกษาผู้ใหญ่ก็เช่นเดียวกันบางลักษณะ บางรูปแบบของการจัดเพื่อให้การดำเนินงานสำหรับลุล่วงตามเป้าหมายได้นั้น บางครั้งนักการศึกษาผู้ใหญ่จำเป็นต้องขอความร่วมมือ หรือประสานงานกับหน่วยงานอื่นด้วย และการทำงานกับชุมชนซึ่งเป็นระดับที่กว้าง มีบุคคลหลายประเภท ด้วยสภาพข้อเท็จจริงดังกล่าว การจัดโปรแกรมทางการศึกษาผู้ใหญ่ที่ลงสู่ชนบท นักการศึกษาผู้ใหญ่จึงจำเป็นต้องมีบทบาทหลายแบบ หลายลักษณะ คือ

1. บทบาทของนักการศึกษา คือ เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียนประเภทอื่น ๆ และวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาชีพทางการศึกษาผู้ใหญ่อย่างสมศักดิ์ศรีของนักการศึกษาผู้ใหญ่ระดับวิชาชีพ มีความสนใจในระบบการศึกษาและการเรียนรู้ของชุมชน มองจุดเด่นจุดอ่อนของระบบการเรียนรู้ของชุมชน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการวางแผนการจัดโปรแกรมทางการศึกษาของชุมชนได้อย่างเหมาะสม

2. บทบาทของผู้ติดต่อประสานงาน เนื่องจากงานพัฒนาชนบทนั้นเป็นงานที่กว้าง และต้องพัฒนาในหลาย ๆ ด้านพร้อมกัน เพื่อให้งานการพัฒนาเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างได้สัดส่วนกัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่นักการศึกษาผู้ใหญ่จะต้องเล่นบทบาทในฐานะของผู้ติดต่อประสานงานในลักษณะที่เป็นการขอความร่วมมือ หรือบางครั้งก็เป็นการให้ความร่วมมือ การติดต่อประสานงานจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะงานการพัฒนาไม่ใช่เป็นงานของใครเพียงคนเดียว และเป็นไปไม่ได้ที่จะทำได้สำเร็จโดยลำพัง

3. บทบาทการเป็นผู้นำในการพัฒนา นักการศึกษาผู้ใหญ่ คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดโครงการทางการศึกษาผู้ใหญ่หลายโครงการที่มาจากคำแนะนำของนักการศึกษาผู้ใหญ่ เป็นผู้นำในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นผู้นำในการรวมกลุ่มในการเข้าร่วมโครงการ เพื่อการเรียนรู้ของชุมชน

4. บทบาทของผู้เชื่อมโยงความเข้าใจระหว่างรัฐบาลกับประชาชน การถ่ายทอดนโยบายทางการศึกษาผู้ใหญ่ให้ชุมชนรับรู้และเข้าใจนั้นเป็นภาระที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ของนักการศึกษาผู้ใหญ่ และขณะเดียวกันการจัดโครงการการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้กับชุมชนก็จะต้องให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ และสภาพปัญหาของชุมชนด้วย การที่จะให้โครงการทางการศึกษาผู้ใหญ่ดำเนินไปด้วยดีนั้นโครงการที่จัดขึ้นจึงต้องเป็นโครงการที่สามารถตอบสนองของความ ต้องการทั้งสองระดับ คือ ระดับชุมชน และระดับรัฐ หรือระดับประเทศ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นักการศึกษาผู้ใหญ่จะต้องสร้างความเข้าใจในจุดนี้ให้เกิดขึ้นกับบุคคลทั้ง 2 ระดับนี้ให้ได้

5. บทบาทของนักประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานใด ๆ ที่มุ่งหวังการได้รับความร่วมมือและมีความราบรื่นในการดำเนินงานนั้น การประชาสัมพันธ์นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ การดำเนินโครงการทางการศึกษาผู้ใหญ่ที่จัดขึ้นในชุมชนก็เช่นเดียวกัน นักการศึกษาผู้ใหญ่จะต้องประชาสัมพันธ์งานโครงการให้กลุ่มเป้าหมายและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ และเข้าใจวัตถุประสงค์ และกิจกรรมของโครงการ เพื่อให้โครงการทางการศึกษาผู้ใหญ่ที่จัดขึ้นนั้นได้รับความร่วมมือ และดำเนินไปอย่างราบรื่น จนกระทั่งบรรลุตามเป้าหมายของโครงการ

6. บทบาทของนักแนะแนวชุมชน เนื่องจากนักการศึกษาผู้ใหญ่เป็นบุคคลอีกกลุ่มอาชีพหนึ่งที่ได้รับการยอมรับจากชุมชน กิจกรรมหลายอย่างที่ลงสู่ชุมชนแม้ว่าบางกิจกรรมเหล่านั้นอยู่นอกขอบข่ายของความรับผิดชอบโดยตรงของนักการศึกษาผู้ใหญ่ แต่ถ้าชุมชนสนใจอยากทราบ นักการศึกษาผู้ใหญ่ก็ต้องพยายามชี้แนะแหล่งที่จะให้ข้อมูลที่ถูกต้องให้แก่ชุมชนให้ได้ ในกรณีที่นักการศึกษาผู้ใหญ่ไม่สามารถให้ความกระจ่างชัดได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นการสร้างความสำเร็จ หรือการยอมรับยิ่งขึ้นในตัวนักการศึกษาผู้ใหญ่ และจะมีผลในทางบวกต่อการจัดโครงการทางการศึกษาผู้ใหญ่ และโครงการพัฒนาอื่น ๆ ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินงานในชุมชนนั้น

7. บทบาทของนักฝึกอบรม โครงการทางการศึกษาผู้ใหญ่ส่วนมากมักเกี่ยวข้องกับ การฝึกอบรม เช่น โครงการฝึกอบรมเยาวชน และผู้นำท้องถิ่น โครงการฝึกอบรมวิชาชีพ โครงการอบรมเพื่อการเรียนรู้วิชาสามัญ เป็นต้น บทบาทของการเป็นนักฝึกอบรม จึงเป็นบทบาทโดยตรงอีกบทบาทหนึ่งของนักการศึกษาผู้ใหญ่

8. บทบาทของนักวิจัย การปฏิบัติงานหลายอย่างของนักการศึกษาผู้ใหญ่ระดับ เช่น การพัฒนาสื่อ เทคนิคการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ การค้นคว้าทดลองรูปแบบการเรียนการสอน หรือการฝึกอบรมสำหรับผู้ใหญ่ รูปแบบการประเมินผลโครงการ เป็นต้น งานเหล่านี้เกี่ยวข้องกับ

กับการค้นคว้าวิจัยแทบทั้งสิ้น ซึ่งก็ได้ชี้ให้เห็นว่านักการศึกษาผู้ใหญ่มีบทบาทอีกลักษณะหนึ่ง คือ บทบาทของนักวิจัย การปฏิบัติงานของโครงการทางการศึกษาผู้ใหญ่ ที่มุ่งเพื่อการพัฒนา ชนบทของหน่วยงานทางการศึกษาผู้ใหญ่หลายโครงการที่เป็นโครงการในลักษณะของการวิจัย และพัฒนา ซึ่งดำเนินงานร่วมกันระหว่างนักศึกษาระดับผู้ใหญ่และชุมชน การวิจัยมุ่งไปที่การปรับปรุงการปฏิบัติงานในโปรแกรมของการศึกษาผู้ใหญ่และการแก้ปัญหาเฉพาะ (specific problem)

นอกจากนี้ วิลาวรรณ รัตนเศรษฐากุล (2526: 25) ยังได้จำแนกบทบาทหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 4 ภารกิจหลัก คือ

1. การสำรวจหาความต้องการของบุคคล ชุมชน เพื่อการจัดโปรแกรมทางการศึกษา
2. ทำหน้าที่ในการวางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ

โรงเรียน

3. ดำเนินการจัดกิจกรรมให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
4. ประเมินและวัดผลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการ

สุจิต ศิลารักษ์ (2527: 11) ได้กล่าวไว้โดยมีความคล้ายคลึงกับบทบาทของผู้บริหาร การศึกษาผู้ใหญ่แต่ได้มีข้อเพิ่มเติมอยู่อีกหนึ่งประการ คือ จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีจุดประสงค์ของสถาบันสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสร้าง จัดการเกี่ยวกับ โครงสร้างขององค์การ เพื่อเพิ่มพูนความสะดวกและความมีประสิทธิภาพทางการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน

จากแนวคิดของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนและบทบาทภาระหน้าที่ของผู้จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังที่กล่าวไปแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้บทบาทด้านการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาประสิทธิผลของคณะกรรมการศูนย์การเรียนชุมชนที่จำเป็นต้องมี บทบาทในการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน

5. ความเครียดในการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียน

สภาพสังคมปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้คนเราต้องมีภาระหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้นมีสภาพการทำงานที่จำเจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้เกิดความเครียดซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อร่างกาย และจิตใจ คนที่มีความเครียดมาก ๆ จะขาดความเชื่อมั่นในการทำงานและมักทำงานผิดพลาดอยู่เสมอ ส่วนคนที่อยู่ในวัยเรียนก็จะขาดสมาธิในการศึกษา เหล่านี้ทำให้ประสิทธิภาพในการศึกษาเล่าเรียนลดน้อยลงได้เช่นกัน (ชินโอสถ หัสบำเรอ. 2531 : 4) นักวิชาการหลายท่านได้นิยาม ความหมายของความเครียดไว้ดังนี้

เซลเย่ (Selye. 1978 : 64) นักจิตวิทยาผู้สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดได้ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นภาวะหนึ่งของระบบชีวิตที่เกิดกลุ่มอาการเฉพาะขึ้นในร่างกายเพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามและเรียกการเปลี่ยนแปลงของร่างกายที่เกิดขึ้นว่า กลุ่มอาการปรับตัวทั่วไป (General Adptation Syndrome : G.A.S.)

ลาซารัส และ โฟล์คแมน (Lazarus and Folkman. 1984 : 21) ให้นิยามเกี่ยวกับความเครียดว่า ความเครียดเป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลเป็นผู้ประเมินว่าความสัมพันธ์นั้นจะเป็นโทษหรือมีผลเสียต่อสุขภาพบุคคลนั้นหรือไม่ ซึ่งการตัดสินใจดังกล่าวต้องอาศัยการประเมินด้วยสติปัญญา

แนร์โรว์และบัสชิลล์ (Narrow and Buschle. 1987 : 108) ได้ให้ความหมายของความเครียดว่า เป็นภาวะที่ร่างกายมีการตอบสนองหรือมีการปรับตัวต่อสิ่งที่มากระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกที่มีผลทำให้ร่างกายขาดสมดุล

จินตนา ตั้งวรพงศ์ชัย (2533 : 21) กล่าวว่า ความเครียดเป็นความกดดันที่ทำให้บุคคลมีความไม่สบายใจ วุ่นวายใจและทำให้เสียความสมดุลของตนเอง อันเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีความรู้สึกเครียดน้อยลงและรักษาสมดุลของตนเองได้

สุนทรีย์ ภิญญมิตร (2539 : 17) กล่าวว่า ความเครียดเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลต่อสภาวะการณ์ที่มากระทบต่อความมั่นคงปลอดภัยของบุคคล ทำให้บุคคลเสียสมดุลของร่างกายและจิตใจ บุคคลจำเป็นต้องมีการปรับตัวหรือมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในรูปร่างต่าง ๆ เพื่อให้สามารถรักษาภาวะสมดุลของตนเองไว้

จากนิยามความหมายของความเครียดอาจสรุปได้ว่า ความเครียดเป็นภาวะของจิตใจที่พร้อมจะเผชิญกับสถานการณ์หรือความกดดัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นเสมอในชีวิตมนุษย์ทุกคนทุกเพศ ทุกวัย ทำให้มีการแสดงออกในรูปร่างต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอดในสังคม ความเครียดที่เกิดขึ้นจะเป็นประสบการณ์เฉพาะของแต่ละบุคคล เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ความเครียดในการทำงาน มีลักษณะคล้ายกันกับความเครียดทั่วไปแต่เน้นหรือชี้เฉพาะในเรื่องของการทำงานของคนได้มีผู้อธิบายความหมายของความเครียดในการทำงาน เช่น บีฮีและนิวแมน (Beehr and Newman. 1974 : 606) อธิบายว่าความเครียดในการทำงานหมายถึงภาวะในการทำงานที่ส่งผลให้ผู้ทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งร่างกายและจิตใจ เกิดการเสียการสมดุลของร่างกาย มีผลทั้งทางบวกและทางลบ ทางบวกก่อให้เกิดผลผลิตและ

ประสิทธิผลขององค์การ ซึ่ง บุษ (Bush, 1987 : 1983) วิจัยพบว่า ความสามารถในการผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพขององค์การ สำหรับในทางลบทำให้ร่างกายเสื่อมสมดุล กระทบต่อสุขภาพของบุคคล

คูเปอร์และมาแชลล์ (Cooper and Mashall, 1976 : 11) ให้ความหมายว่า ความเครียดจากการทำงานเป็นการคุกคามจากปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน เช่น งานมากเกินไป ความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท งานที่ต้องรับผิดชอบสูง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในการทำงานไม่ดีและสภาพการทำงานที่ไม่ดี

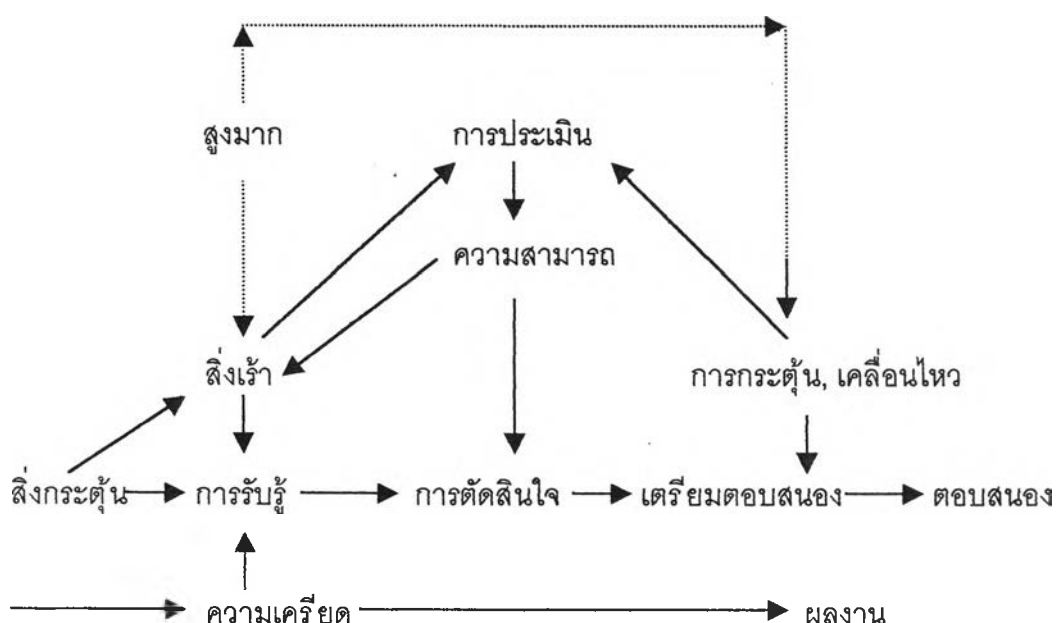
เฟรนช์และคณะ (French and others, 1973) ให้ความหมายว่า ความเครียดจากการทำงาน เป็นการรับรู้ของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความต้องการมากเกินไป ความสามารถที่บุคคลจะตอบสนองได้ เมื่อหาทางออกไม่ได้จะมีผลต่อความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับงาน เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งความหมายนี้สอดคล้องกับแนวคิดของคาลลีเบิร์ก (Kalleberg, 1977 : 124) ที่อธิบายว่า ความเครียดจะเกิดเมื่อบุคคลไม่ได้รับในสิ่งที่ควรได้รับการทำงานทำให้เกิดความเบื่องาน ผลการทำงานลดลง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองของบุคคลต่อภาวะคุกคามเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ จากงาน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน และทำให้ผลงานลดลง เมื่อผู้บริหารเกิดความเครียดจนทำให้ผลงานลดลง การสร้างบรรยากาศที่สร้างเสริมการมีสุขภาพดีขององค์การก็จะได้รับการกระทบกระเทือนไปด้วย เพราะผู้นำมีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศการมีสุขภาพดีในองค์การ (Bush, 1987 : 1938)

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานหลายท่าน เช่น ลาซารัส (Lazarus, 1976 : 44) แมคแกรท (McGrath, 1976 : 1363) โรเบิร์ต (Robert, 1978 : 99) ลูทธานส์ (Luthans, 1989 : 194) เฟรนช์ แคพแลนและแฮร์ริสัน (French, Caplan and Harrison, 1982 : 27) ได้ยืนยันว่าระดับของความเครียดมีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบกับสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานทั้งสิ้น นอกจากนั้นยังมีทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดในการทำงานอีกหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีของแซนเดอร์ และมีตัวแบบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิผลการทำงานดังต่อไปนี้คือ

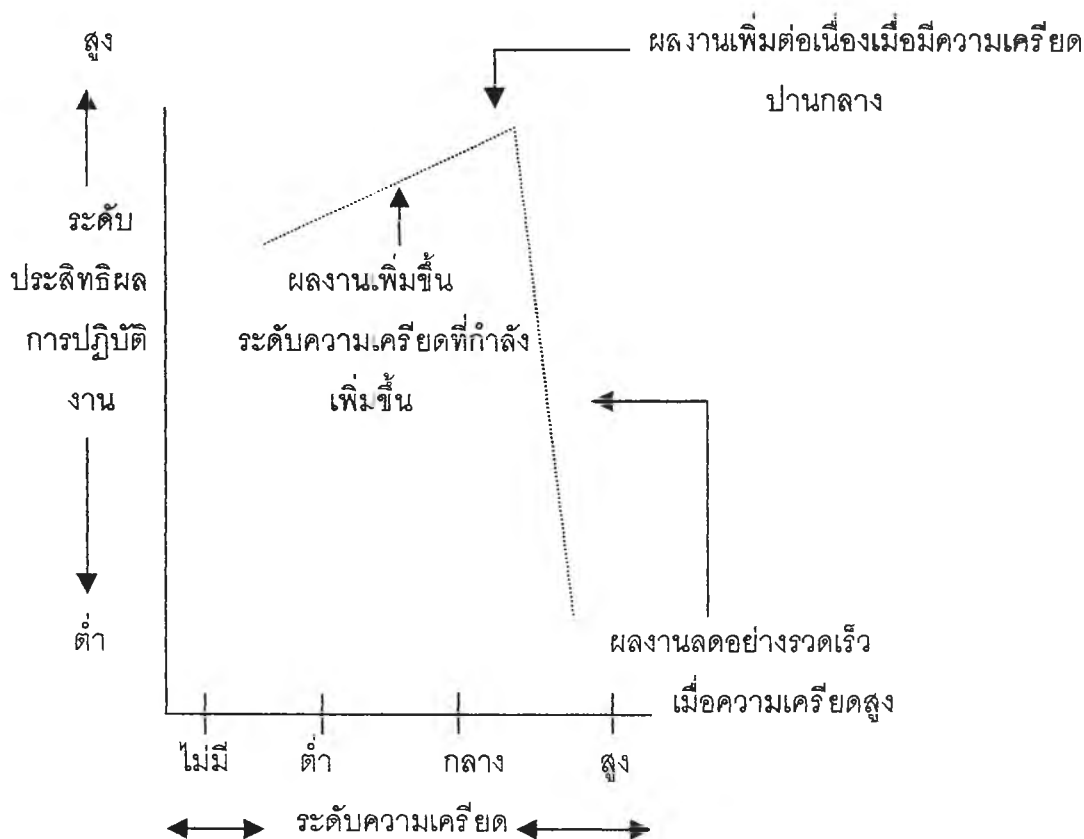
1. โมเดลของแซนเดอร์ว่าด้วยความเครียดและผลการปฏิบัติงาน (Sander's Model of Stress and Human Performance) ตัวแบบนี้กล่าวถึงผลการทำงานของคนขึ้นกับแหล่งพลังงานของสิ่งเร้าและความพร้อมของอินทรีย์ที่สามารถตอบสนอง เป็นมิติของการรับรู้ การตัดสินใจ

การเตรียมตัวของระบบประสาทและกล้ามเนื้อ เป็นความสามารถในการประสานกลไกการทำงานของร่างกาย และความรู้สึกที่พยายามจะแก้ไขและทำให้เกิดภาวะสมดุลระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองเพื่อสร้างผลงานที่สูงสุด ความเครียดจะเพิ่มขึ้น ถ้าไม่สามารถควบคุมสิ่งเร้าที่มากระตุ้นได้ ตัวแบบนี้สามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้ (Harderly. 1990 : 31)



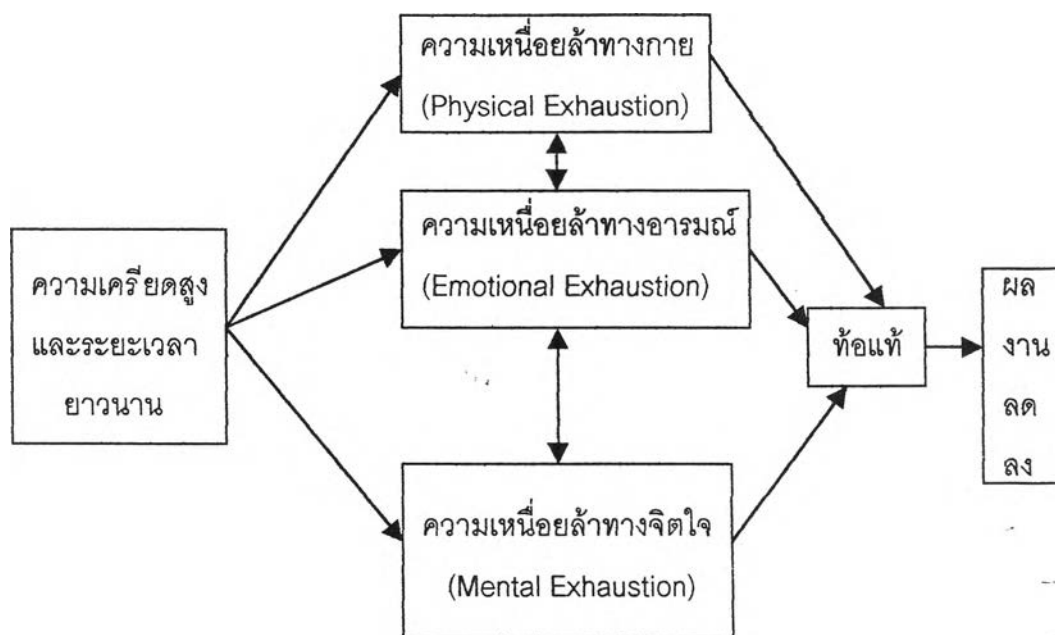
แผนภูมิที่ 20 ตัวแบบของแซนเดอร์ว่าด้วยความเครียดและผลการปฏิบัติงาน

2. โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการทำงาน จากการศึกษาความเครียดพบว่าระดับความเครียด จะเพิ่มประสิทธิผลของงานเป็นเส้นโค้ง และความเครียดจะเกิดมากขึ้นเมื่อความต้องการจากงานมีมากจนบุคคลมีความสามารถไม่พอที่จะทำได้ (Zimbardo and Ruch. 1979 : 541) โมโตวิดโล แพคการ์ด และแมนนิ่ง (Baron and Paulus. 1991 : 412 – 413; citing Motowidlo, Packard and Manning. 1986) ได้ศึกษาพบว่า ความรู้สึกเป็นทุกข์ อารมณ์เครียด จะมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความเครียดจะกระตุ้นให้สัมฤทธิ์ผลการทำงานเพิ่มขึ้น แต่การกระตุ้นที่ยาวนานจะส่งผลให้สัมฤทธิ์ผลการทำงานลดลง และสุขภาพจะเสื่อมโทรมลง ตัวแบบนี้สามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้ (Baron and Paulus. 1991 : 413)



แผนภูมิที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดและผลการปฏิบัติงาน

จากตัวแบบที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าความเครียดมีขนาดความรุนแรงแตกต่างกันตั้งแต่ระดับต่ำ กลาง และสูงซึ่งเป็นระดับรุนแรง และจะทวีความรุนแรง ถ้าคงอยู่เป็นเวลานาน และทุกระดับของความเครียดมีผลต่อผลการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งข้อสรุปนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของบารอนและกรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg, 1986 : 222 – 226) ที่กล่าวว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นเวลานานจะทำให้พฤติกรรม การทำงานของบุคคลเปลี่ยนไปเนื่องจากความเครียดนาน ๆ ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ทั้งร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ในที่สุดจะเกิดความท้อแท้ในการทำงาน ผลสุดท้ายทำให้ผลการทำงานลดลง และสอดคล้องกับการศึกษาของ เดวิส และ นิวสตรอม (Davis and Newstrom, 1985 : 469) คินาร์ด (Kinard, 1988 : 315) และ คูบริน (DuBrin, 1990 : 173) ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 22 ผลของความเครียดต่อร่างกายและการทำงาน

อย่างไรก็ตามผลของความเครียดที่มีต่อการปฏิบัติงานก็มีไว้แต่จะเกิดทางลบอย่างเดียว ผลของความเครียดที่มีต่อการปฏิบัติงานคล้ายกับผลของความขัดแย้ง คือ ความขัดแย้งไม่จำเป็นต้องเลวร้ายเสมอไป แต่อาจช่วยเสริมการปฏิบัติงานของกลุ่มได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2534 : 27) และความเครียดก็มีทั้งคุณและโทษเช่นกัน (Werther and Davis 1985 : 425) ปริมาณของความเครียดมีส่วนสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้วย (DuBrien 1984 : 164; Altman and others. 1985 : 427 - 428) และผลของแนวคิดต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วได้แสดงให้เห็นว่า ความเครียดมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้วิจัยนำเรื่องความเครียดในการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาประสิทธิผลของศูนย์การเรี่ยนชุมชน

6. ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success)

สำหรับความหมายของคำว่าอาชีพที่ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมไว้ ส่วนใหญ่จะให้ความหมายไว้ในลักษณะของลำดับขั้นของการทำงานในอาชีพ ได้แก่ แสงส์ และคณะ (Hanks et al. 1991: 104) ให้ความหมายว่า เป็นลำดับของงานที่บุคคลทำมาในชีวิตของตน ซึ่งมักจะอยู่ในอาชีพ (Occupation) เดียวกัน ดังนั้น คำว่า อาชีพ (Career) กับอาชีพ (Occupation) จึงมักจะใช้ในความหมายเดียวกัน (Wallace. 1997: 736) ในทำนองเดียวกันอาชีพยังหมายถึงลำดับ

ขั้นของทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน (Baron & Greenberg, 1990: 323) ตลอดจนเป็นลำดับขั้นของตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งงานที่ทำในปัจจุบันด้วย (Judge et al. 1995: 487)

ส่วนความหมายของอาชีพที่แตกต่างออกไปจากความหมายข้างต้น เช่น ฮอล (Baron & Greenberg, 1990: 312; citing Hall, 1987) เสนอว่า อาชีพ สามารถพิจารณาได้ทั้งจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) ในเชิงจุลภาคจะมีสาระเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านอาชีพของบุคคล การสร้างสมดุลย์ระหว่างงาน (อาชีพ) และกิจกรรมที่ไม่ใช่การทำงาน (Nonwork) ของบุคคล เป็นต้น ส่วนในเชิงมหภาคจะมุ่งพิจารณาที่ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ทั้งการคัดเลือก การฝึกอบรม และการดำรงรักษาพนักงาน เป็นต้น ในขณะที่สตีเยร์ (Steers, 1991: 593) ให้ความหมายอาชีพว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลในเรื่องของลำดับการเกิดของทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของบุคคล จากคำจำกัดความนี้ สตีเยร์ได้กล่าวถึงข้อตกลง (Assumptions) ที่สำคัญ 4 ประการ เกี่ยวกับอาชีพ ได้แก่

1. อาชีพจะถูกพิจารณาว่าเป็นลำดับของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตมากกว่าที่จะเป็นการประเมินว่าบุคคลนั้นประสบผลสำเร็จอย่างไรในชีวิต
2. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพจะถูกตัดสินได้ดีที่สุด โดยบุคคลซึ่งทำอาชีพนั้นอยู่ มิใช่ตัดสินโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่น
3. อาชีพประกอบด้วยเหตุการณ์ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลในช่วงเวลาที่ผ่านมาจึงเป็นสิ่งที่บุคคลทำและบุคคลรู้สึกต่องานของตน
4. ข้อพิจารณาที่ดีที่สุดของอาชีพ ก็คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานซึ่งประสบการณ์เหล่านี้อาจรวมลำดับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์การใด ๆ หรืออาจหมายถึงลักษณะงานที่แตกต่างกันไปในองค์การต่าง ๆ

เมื่อประมวลความหมายของคำว่าอาชีพดังกล่าวข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่าอาชีพ หมายถึง ทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นเป็นลำดับ ตลอดชีวิตการทำงานของบุคคล

ความสำเร็จในอาชีพและการวัด

สำหรับความหมายของความสำเร็จในอาชีพและการวัดนั้น เมลามेट (Melamed, 1995: 35) เสนอว่านิยามปฏิบัติการของความสำเร็จในอาชีพจะผันแปรไปตามช่วงระยะเวลาที่ทำการศึกษา และธรรมชาติของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา หากเป็นการศึกษาระยะยาวจะให้คำจำกัดความสำเร็จในอาชีพว่า เป็นจำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่ง (Number of promotion) หรือปริมาณ

ของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา ในขณะที่หากทำการศึกษาภาคตัดขวาง มักจะวัดจากตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือน และกลุ่มอาชีพ หรือทำการวัดเชิงอัตนัย (Subjective measure) ซึ่งอาจทำการวัดในเรื่องของความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หากทำการศึกษาภายในองค์กรเดียวกันก็มักจะใช้ลำดับขั้นของตำแหน่ง (Hierarchical position) วัดความสำเร็จในอาชีพ แต่ถ้าศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากหลาย ๆ องค์กร จะไม่สามารถใช้ลำดับขั้นของตำแหน่งได้ เนื่องจากจะมีความแตกต่างกันในองค์กรที่แตกต่างกันในกรณีนี้มักจะใช้เงินเดือนและกลุ่มทางอาชีพในการวัดความสำเร็จในอาชีพ กล่าวได้ว่า เมลาเมตให้ความหมายความสำเร็จในอาชีพไว้อย่างครอบคลุม ในขณะที่จัตจ์และคณะ (Judge et al. 1995: 486) เสนอว่าเป็นผลทางบวกด้านจิตใจ และด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน แต่ดูบริน (DuBrin. 1990: 389) เสนอไว้เพียงความสำเร็จภายใน (Internal success) คือ ความพึงพอใจในอาชีพเท่านั้น

กล่าวโดยสรุป ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง ผลทางบวกในด้านจิตใจ ตลอดจนสัมฤทธิ์ผลซึ่งบุคคลได้รับมาจากการประกอบอาชีพของตนเอง ซึ่งเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ประเมินความสำเร็จในอาชีพจะมีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ เกณฑ์เชิงปรนัยหรือเกณฑ์ภายนอก ซึ่งวัดจากเกณฑ์ที่มองเห็นได้ เช่น เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และเกณฑ์เชิงอัตนัยหรือเกณฑ์ภายใน ซึ่งวัดจากการให้บุคคลซึ่งประกอบอาชีพเป็นผู้ประเมินตนเองในเรื่องของการรับรู้ หรือความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพเพียงใด

สำหรับวิธีการวัดความสำเร็จในอาชีพ จากการรวบรวมผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ พบว่า มีอยู่ด้วยกัน 2 วิธี ได้แก่ การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) และการวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) ดังมีรายละเอียดดังนี้คือ

จัตจ์ และคณะ (Judge et al. 1995: 487) ได้เสนอเกณฑ์ของความสำเร็จในอาชีพไว้ว่าประกอบไปด้วย

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) เป็นความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งสามารถวัดได้อย่างเป็นปรนัย (Objective) และมีเกณฑ์ที่มองเห็นได้ (Visible criteria) ซึ่งนักวิจัยส่วนใหญ่มักชอบที่จะใช้เกณฑ์นี้เนื่องจากสามารถวัดจากสิ่งที่สังเกตได้ เช่น เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของบุคคล ประกอบไปด้วยความพึงพอใจในงานหมายถึงความสุข หรือภาวะอารมณ์ทางบวกอันเป็นผลมาจากการประเมิน

ผลงาน หรือประสบการณ์การทำงานของคุณ และความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจที่คุณได้รับจากลักษณะทั้งภายในและภายนอกของอาชีพของคุณ ซึ่งรวมทั้งค่าจ้าง ความก้าวหน้า เป็นต้น

ในขณะที่ แกตติเคอร์ และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986: 80) เสนอถึงความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) ไว้ว่า เป็นการรับรู้ของคุณเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานอาชีพ

ส่วนคูบริน (DuBrin, 1990: 389) ได้แบ่งเกณฑ์การพิจารณาความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เกณฑ์ภายใน (Internal measures) เช่น ความพึงพอใจ และเกณฑ์ภายนอก (External measures) เช่น รายได้ ดังแสดงไว้ในตาราง 1 ซึ่งเป็นเกณฑ์ความสำเร็จในอาชีพที่แสดงไว้ทั้งการวัดภายในและการวัดภายนอก ตามที่ ไชลด์ส และ คิมอสกี (Childs and Kimoski, 1986: 5) ได้ทำการรวบรวมไว้จากผลการวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

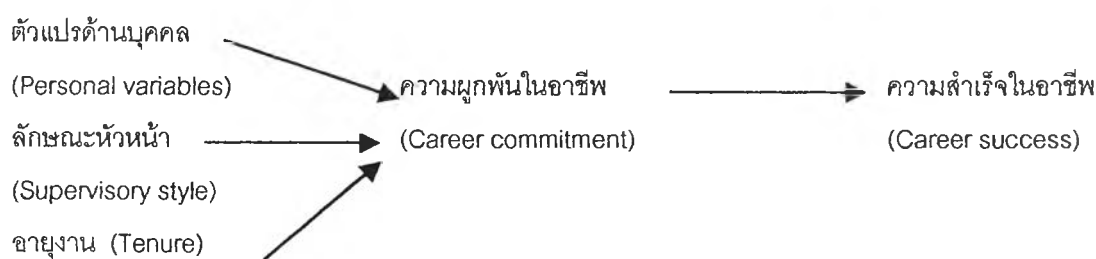
ตารางที่ 2 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ

ชื่อตัวแปร	คำจำกัดความ
รายได้ (Earnings)	พิจารณาจากแหล่งของรายได้ของคุณว่าคุณมีรายได้ตลอดปีเท่าไร
ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	เป็นความพึงพอใจของคุณที่มีต่องานที่ทำโดยทั่วไป
ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)	เป็นความรู้สึกต่อชีวิตในภาพรวม
การประเมินตนเองด้านความสำเร็จ (Self-assessed success)	เป็นการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่อยู่ในวัยเดียวกันและอาชีพเดียวกันว่าตนเองรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จเพียงใด
ความมีเกียรติ (Prestige)	เป็นการประเมินความมีเกียรติของงาน
ความรับผิดชอบงบประมาณ (Budget responsibilities)	สิ่งที่เป็นความรับผิดชอบสูงสุดในเรื่องของงาน หรือบุคคลที่เคยทำมา
การยอมรับในงานอาชีพ (Career identification)	เป็นความรู้สึกยอมรับหรือเกี่ยวพันในงานอาชีพของคุณ

ความมีประสิทธิภาพของการแก้ปัญหา (Problem-solving effectiveness)	การรับรู้ว่าคุณสามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด
ประสิทธิผลของงาน (Job effectiveness)	การรับรู้ว่าคุณทำงานในปัจจุบันได้มีประสิทธิภาพเพียงใด
จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา (Number supervised)	จำนวนคนที่มากที่สุดที่เคยบังคับบัญชา
การประเมินจากเพื่อน (Peer rate)	เป็นการประเมินจากบุคคลที่ท่านทำงานด้วยถึงความสำเร็จของท่าน
ความก้าวหน้า (Progress)	เป็นความรู้สึกว่างานอาชีพที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

1. โมเดลของ ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน (Thomson & Mabey. 1994: 160 citing Iles, Mabey & Robertson 1990) ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพว่าได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้า และอายุงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ และความผูกพันในอาชีพจึงส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ดังแสดงในภาพแผนภูมิที่ 22



แผนภูมิที่ 23 โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ ไอลส์ เมบี

2. โมเดลคุณลักษณะของงาน (Job characteristics model) โดย แฮคแมน และโอลด์แฮม (Gordon 1996: 515-516; Newstrom & Davis 1993: 349-353; citing Hackman & Oldham 1980) โมเดลนี้จะอธิบายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย กล่าวคือ โมเดลนี้จะกล่าวถึง

คุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีผลต่อสภาพทางจิตวิทยา (Psychological states) ของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ



แผนภูมิที่ 24 โมเดลคุณลักษณะของงาน ของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Gordon 1996: 516; citing Hackman & Oldham 1990)

โมเดลกล่าวถึงคุณลักษณะของงาน 5 แบบ ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) ได้แก่ งานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกัน
2. เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) ได้แก่ งานซึ่งบุคคลสามารถทำงานตั้งแต่เริ่มต้นไปจนงานเสร็จสมบูรณ์ ปรากฏผลงานออกมาให้เห็นได้
3. ความสำคัญของงาน (Task significance) ได้แก่ งานซึ่งบุคคลรับรู้ว่ามีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของผู้อื่น

4. ความมีอิสระ (Autonomy) ได้แก่ งานซึ่งให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ทำงานในการทำงาน กำหนดขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการดำเนินงาน

5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ งานซึ่งผู้ทำงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของตน

คุณลักษณะของงานทั้ง 5 แบบข้างต้นจะมีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการ ดังนี้คือ

1. การรับรู้การมีความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of the work) ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้ทำงานได้ทำงานที่มีความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณ์ และมีความสำคัญ

2. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility of outcomes of the work) เกิดจากความมีอิสระในงาน ซึ่งมีผลทำให้บุคคลเชื่อว่าตนจะต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานที่ทำ

3. ความรู้จากผลการทำงาน (Knowledge of the actual results of the work activities) เป็นผลมาจากข้อมูลป้อนกลับในงานจะเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการทำงานของบุคคลทำให้ผู้ทำงานสามารถทราบและประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนได้เพิ่มมากขึ้น

ในโมเดลแสดงถึงตัวแปรแทรกกลาง (Moderators) 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้และทักษะ (Knowledge and skill) ของบุคคล ระดับความต้องการความก้าวหน้า (Growth need strength) ของบุคคล ได้แก่ การต้องการที่จะเรียนรู้ ต้องการความสำเร็จและต้องการพัฒนา และความพึงพอใจในบริบทของการทำงาน (Context satisfactions) ของบุคคล ทั้ง 3 ตัวแปรนี้จะเป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างคุณลักษณะของงานและสภาวะเชิงจิตวิทยา และระหว่างสภาวะเชิงจิตวิทยากับผลลัพธ์จากความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและสภาวะเชิงจิตวิทยา การจูงใจจากงาน ซึ่งก็คือศักยภาพการจูงใจจากงานจะสูง เมื่องานที่มีลักษณะต่าง ๆ อยู่ในอัตราที่สูง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงานสูง

จากกรอบแนวคิดของความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งของประสิทธิผลในการทำงาน จึงทำให้ผู้วิจัยนำมาศึกษาโดยวัดจากการรับรู้ด้านความสำเร็จในอาชีพ (Self-perceived career) เป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ

แต่เดิมนั้นความสนใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การมีน้อยมาก โดยที่นักวิชาการต่างก็ไปให้ความสนใจกับความสำคัญขององค์การ โดยมุ่งเน้นไปในด้านโครงสร้างและกระบวนการในการบริหารขององค์การ โดยเฉพาะการมุ่งเน้นในการวางแผนและควบคุมเพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่านั้น เมื่อได้มีการศึกษาค้นคว้ามากขึ้น นักวิชาการที่ศึกษาทางด้านองค์การได้มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่า สิ่งแวดล้อมขององค์การเป็นสาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

เฟลิกซ์ เอ ไนโกร และลอร์ด จี ไนโกร (Nigro and Nigro, 1976: 35-36) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ทั้งกายภาพและทางสังคมที่อยู่ล้อมรอบองค์การที่ต่างมีอิทธิพลต่อกัน

บราวน์และโมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980: 29) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งแวดล้อมขององค์การ หมายถึง สิ่งของ บุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบองค์การตลอดจนแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์การ รวมไปถึงตลาด ที่องค์การใช้เป็นที่ย้ายสินค้าและบริการ

สภาพแวดล้อมมีอยู่ 2 ประเภทคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (Steers, 1977: 84; ติน ปรัชญพฤทธิ, 2535: 720)

1. สภาพแวดล้อมภายในองค์การ บางทีเรียกว่าบรรยากาศขององค์การ (Organization Climate) หมายถึง สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การตลอดจนบทบาทต่าง ๆ ของบุคคลในองค์การ ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความรู้สึก ภาวะผู้นำ และวิธีการบริหาร เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เมื่อประมวลเข้าด้วยกันทำให้องค์การมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ หมายถึงสภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งที่มา หรือพลังงาน ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยป้อนขององค์การและเป็นปัจจัยเกี่ยวกับประชาชนหรือองค์การภายนอกที่ใช้สินค้าและรับบริการจากองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจทั้งในและนอกประเทศ ประชาชนทั้งที่เป็นลูกค้า ผู้ให้การสนับสนุน ผู้ขัดขวางการทำงานขององค์การและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การต่างก็มีความสัมพันธ์มีอิทธิพล และมีผลต่อความสำเร็จขององค์การด้วยทั้งสิ้นเนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การส่วนหนึ่ง มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์การและลักษณะของผู้บริหารองค์การดังที่ได้กล่าวไปแล้ว ดังนั้นการศึกษาเรื่องประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สำหรับการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาสภาพแวดล้อมภายในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เฉพาะส่วนที่เป็นสภาพบรรยากาศในการทำงาน นอกจากนี้จากการวิจัยของเบนสัน, ซาราฟ

และชรอเกอร์ (1991) ได้ให้คำจำกัดความสภาพแวดล้อมในส่วนที่เป็นเกี่ยวกับคุณภาพขององค์การ และสภาพความพร้อมขององค์การด้วย ผู้วิจัยจึงศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์การทั้งสองด้าน คือ บรรยากาศในการทำงาน และสภาพความพร้อมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในด้าน กำลังคน ทรัพยากร อาคาร สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การในการศึกษา ประสิทธิภาพของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาถึงการได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากองค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

3.3 ปัจจัยกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

หลักการสำคัญในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน นั้นมีหลักการที่สำคัญที่สุด ก็คือ หลักการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองของความสนใจและความต้องการของประชาชน (Mature people) การศึกษานอกระบบโรงเรียนมุ่งพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาที่ใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณ การศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดขึ้นต้องสอดคล้องกับประสบการณ์และแบบแผนของพฤติกรรม ค่านิยมและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง การศึกษานอกระบบโรงเรียนจะพยายามสืบค้นว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ในเรื่องใดได้ดีที่สุดและเรียนรู้ได้ดีที่สุดโดยวิธีการใด (Darton Morgan, 1963) สำหรับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีทิศทาง ดังนี้

1. หลักความเป็นธรรมในด้านสิทธิและความเสมอภาคของโอกาสในการที่จะได้รับบริการการศึกษาตามความสนใจและความต้องการ
2. หลักการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าในการดำเนินงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน
3. หลักการกระจายการบริการการศึกษานอกระบบโรงเรียนอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับสภาพปัญหาท้องถิ่น และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ
4. หลักประชาธิปไตย การดำเนินการของการศึกษานอกระบบโรงเรียนทุกขั้นตอนต้องอยู่ในวิถีประชาธิปไตยและยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม
5. หลักการมีส่วนร่วมของบุคคลและชุมชน โครงการและกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้นจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคล ชุมชน ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ และขั้นตอนต่าง ๆ ให้มากที่สุด
6. หลักการช่วยตนเองและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
7. หลักการศึกษาตลอดชีวิต ภารกิจที่ยิ่งใหญ่และสำคัญที่สุด ก็คือ การเรียนรู้

การศึกษานอกระบบโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทเป็นตัวเสริมและสร้างสังคมเพื่อให้เป็นสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning Society) โดยที่การเรียนรู้นั้นเป็นไปเพื่อการสร้างสรรชีวิตและพัฒนาสังคมส่วนรวม

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนก็เป็นองค์การหนึ่งที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งจะต้องทำหน้าที่ให้บริการด้านการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่สำคัญที่สุดก็คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การกระจายโอกาสและความเป็นธรรมในการที่จะได้รับการบริการทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้แก่ (1) เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้อยู่เสมออย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong learning) (2) เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสฝึกและพัฒนาทักษะด้านอาชีพและวิชาชีพที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตท่ามกลางสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (3) เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ ที่สำคัญของประชาชน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2540) นอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนอีก 4 ด้าน คือ (1) เป้าหมายด้านพื้นที่ (2) เป้าหมายด้านตัวบุคคล (3) เป้าหมายด้านกลุ่มบุคคล และ (4) เป้าหมายด้านความสำเร็จ โดยเป้าหมายทั้ง 4 ประการนี้จะเป็มือในการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการจัดโครงการทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน

จากวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการบริหาร ได้แสดงให้เห็นว่าในการดำเนินงานด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนได้แก่ (1)การวางแผนและการพัฒนาโครงการการศึกษานอกระบบโรงเรียน (2) กิจกรรมและการจัดการเรียนการสอนการศึกษานอกระบบโรงเรียน (3) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

3.3.1 การวางแผนและพัฒนาการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การวางแผนเป็นการปฏิบัติงานขั้นแรกที่ผู้บริหารองค์การจะต้องปฏิบัติ ความล้มเหลวขององค์การจะเกิดขึ้นได้ เพราะละเลยหรือขาดการวางแผนที่ดี การวางแผนจึงต้องเป็นหน้าที่เบื้องต้นในการบริหารงาน การที่ได้มีการวางแผนให้เสร็จสิ้นก่อนสิ่งอื่นแล้ว จะช่วยให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์การมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารแม้จะมีความรู้ความสามารถมากเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากปราศจากการวางแผนที่ดีแล้ว ก็เป็นสาเหตุให้องค์การไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และประสพความล้มเหลวได้ การวางแผนจึงเป็นกระบวนการทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ

มัวดี ชาร์ปลิน และฟลิปโป (Mondy, Sharrplin and Flippo, 1988: 86) ได้ให้ความหมายของกระบวนการวางแผนไว้คล้ายคลึงกับ คูนท์ และโอ ดอนเนล (Koontz and O'Donnell, 1972: 113) ว่า การวางแผน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะปฏิบัติอย่างไร และใครเป็นผู้ปฏิบัติ

โรบบิน (Robbins, 1994: 202) ได้ให้ความหมายของการวางแผนได้ว่า การวางแผนเป็นกระบวนการในการพิจารณาวัตถุประสงค์และหาหนทางที่จะทำให้วัตถุประสงค์นั้นไปสู่เป้าหมายด้วยความสัมฤทธิ์ผล

กอร์ดอนและคณะ (Gordon and others, 1990: 107) ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ใกล้เคียงกับ คาสท์ และโรเซนวิก (Kast and Rosenzweig, 1970: 435) ว่า การวางแผนหมายถึง กระบวนการในการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอย่างไร โดยหาทางเลือกวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ และแนวปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับงาน วิธีกำหนดเวลาที่จะปฏิบัติ รวมทั้งสถานที่และผู้รับผิดชอบในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในกระบวนการวางแผนโดยทั่วไปจะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ดังนี้ (1)การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน (Setting Program Objectives) (2)การกำหนดประชากรเป้าหมาย (The Determination of Target Population) (3)การกำหนดกิจกรรมดำเนินงาน (Mapping Operational Activities) (4) การพิจารณางบประมาณ (Budgetary Considerations at the Planning Stage) (5)การระบุข้อจำกัดต่าง ๆ (Identification of Constraints) (6)การกำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน (Setting a Timetable) (7)การกำหนดบุคลากรที่จะทำงาน (Staffing) (8) การพิจารณาช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น (Assistance from Other Agencies) (David Harman, 1973)

สำหรับในการวางแผนของงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อให้โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นสามารถตอบสนองของผู้มารับบริการ (Clients) ได้ตรงเป้าหมาย การวางแผนงานการศึกษานอกระบบโรงเรียนควรประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ ตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรเป้าหมาย (Target Populations Identification) ในการกำหนดประชากรเป้าหมายจะต้องพิจารณาถึงความรุนแรงหรือความสำคัญของปัญหาที่ประชากรเป้าหมายประสบอยู่หรือชุมชนนั้นประสบอยู่ เช่น ปัญหาการไร้อาชีพ ปัญหาการถูกเอาเปรียบทางสังคมและเศรษฐกิจ เป็นต้น

2. การสำรวจความต้องการ (Needs Assessment) การสำรวจความต้องการของประชากรเป้าหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการที่จะทราบว่า (1) ประชาชนมีปัญหาอะไร มีความต้องการทางการศึกษาด้านใด (2) ความต้องการนั้นสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนหรือไม่ (3) โครงการหรือกิจกรรมทางการศึกษาผู้ใหญ่เหล่านั้นสามารถจะแก้ปัญหาหรือตอบสนองของความต้องการนั้นได้มากน้อยเพียงใด

3. แปรสภาพความต้องการที่แท้จริง (Real needs) ของประชากรเป้าหมายเป็นหลักสูตร โดยในการออกแบบหลักสูตรจะต้องพยายามให้ประชากรเป้าหมายได้มีส่วนร่วมให้มากที่สุด เพื่อให้เขามีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโครงการนั้นตั้งแต่เริ่มต้น ในขั้นนี้มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการและกิจกรรม (Setting goals and Formulating Objectives)

4. กำหนดบุคลากรที่จะรับผิดชอบ (Staffing) กิจกรรมของโครงการจะต้องพิจารณาผู้ที่จะรับผิดชอบให้เหมาะสมกับงานที่จะดำเนินการ

5. การพิจารณาจัดสรรงบประมาณ (Budgetary Considerations) เพื่อให้การดำเนินงานของแผนงานและโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติ (Implementation) ในการดำเนินงานในขั้นนี้จะต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทุกระยะเพื่อหาข้อบกพร่อง (Diagnosis Evaluation) และเพื่อปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน (Formative Evaluation)

7. การประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อสรุปผลการดำเนินงานทั้งหมด (Summative Evaluation) เป็นกระบวนการวัดอัตราความสำเร็จของโครงการหรือแผนงาน (Knowles, 1980)

รูปแบบการจัดโครงการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการพัฒนาโครงการทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน รัตนา พุ่มไพศาล และประนอม โอกานนท์ (2534 : 29 – 32) ได้นำข้อเสนอแนะของนักวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับรูปแบบ ดังนี้

จอฟเฟอร์ (Jauffer, Armand, 1978) เสนอรูปแบบการจัดโครงการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ 8 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

- ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการและความสนใจทางการศึกษา
- ขั้นตอนที่ 2 การสร้างวัตถุประสงค์
- ขั้นตอนที่ 3 การทบทวนโปรแกรมของผู้เรียนคนอื่น ๆ
- ขั้นตอนที่ 4 การเลือกคณะกรรมการที่ปรึกษา
- ขั้นตอนที่ 5 การบริหารโปรแกรม
- ขั้นตอนที่ 6 บุคลากร
- ขั้นตอนที่ 7 งบประมาณ
- ขั้นตอนที่ 8 การประเมินโครงการ

สเติร์น เกทเชลล์ และโกลด์ (Stearns, Getchell and Gold. 1971)

เสนอรูปแบบการจัดโครงการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ 7 ขั้นตอนดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การสร้างวัตถุประสงค์
- ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดความต้องการทางการศึกษา
- ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับความต้องการ
- ขั้นตอนที่ 4 สิ่งจำเป็นการจัดโปรแกรมการศึกษา
- ขั้นตอนที่ 5 การเลือกทรัพยากรท้องถิ่น
- ขั้นตอนที่ 6 การดำเนินโครงการตามวัตถุประสงค์
- ขั้นตอนที่ 7 การประเมินโครงการตามวัตถุประสงค์

รัตนา พุ่มไพศาล (2528) เสนอรูปแบบการจัดการโครงการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ 10 ขั้นตอน ดังนี้คือ

- ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการ
- ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์
- ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดนักศึกษานอกระบบโรงเรียน
- ขั้นตอนที่ 4 การให้คำปรึกษาและแนะแนวแก่นักศึกษา
- ขั้นตอนที่ 5 การสร้างโครงการศึกษานอกระบบโรงเรียนหรือหลักสูตร
- ขั้นตอนที่ 6 การเลือกบุคลากร
- ขั้นตอนที่ 7 การฝึกอบรมครูและการนิเทศ
- ขั้นตอนที่ 8 การประชาสัมพันธ์และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- ขั้นตอนที่ 9 งบประมาณและการเงิน
- ขั้นตอนที่ 10 การประเมินโครงการ

จะเห็นได้ว่า รูปแบบการจัดโครงการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่กล่าวข้างต้นนี้ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใด ขั้นตอนร่วมในทุกรูปแบบคือ การประเมินความต้องการการศึกษาของประชาชน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการก่อนกิจกรรมอื่น ๆ ในการจัดกิจกรรมการศึกษา ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำไปสู่กระบวนการวางแผนและปฏิบัติการ

สำหรับกระบวนการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ มัลคอล์ม เอส โนส์ (Malcolm s Knowles) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมทางการศึกษาผู้ใหญ่ว่า หมายถึงผลลัพธ์ที่ออกมาทั้งทางด้านการศึกษาหรือทางปฏิบัติซึ่งโปรแกรมเหล่านั้นพยายามที่จะทำให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน

การวางแผนพัฒนาโครงการศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นการวางแผนเฉพาะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือปัญหา ความต้องการที่ประชาชนประสบอยู่เป็นการวางแผน

แผนทางการศึกษาที่มุ่งเน้นต่อกิจกรรมการเรียนรู้ กะบวนการวางแผนเพื่อพัฒนาโครงการการศึกษาของระบบโรงเรียนเช่นนี้ สามารถแบ่งได้ออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการศึกษาระบบโรงเรียน กำหนดความสนใจหรือความต้องการร่วมกัน (Identify a common interest or needs of those who will participate) เป็นขั้นตอนที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายทางการศึกษาร่วมกัน
2. การจัดเตรียมเนื้อหาสาระที่ต้องการจะเรียนรู้ (Develop topics) เป็นจัดเตรียมเนื้อหา สาระต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงการทางการศึกษา
3. กำหนดเป้าหมายของกิจกรรมการเรียนรู้ (Set goals for the learning Activity) เป้าหมายในที่นี้หมายถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้ประสบความสำเร็จเป็นจุดหมายปลายทางของการเรียนรู้ เป้าหมายจะเป็นตัวบอกแนวทางในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดลำดับของกิจกรรม การเลือกทรัพยากรและวิธีดำเนินการรวมทั้งช่วยเป็นแนวทางอีกประการหนึ่งในการกำหนดเนื้อหาสาระที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้
4. เลือกทรัพยากรที่เหมาะสม (Select appropriate resources) ทรัพยากร หมายถึง บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาที่จะช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายในการเรียนรู้ นอกจากนี้ประสบการณ์และความรู้ของผู้เรียนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ได้
5. เลือกเทคนิคทางการศึกษาที่เหมาะสม (Select appropriate educational techniques sub techniques) ซึ่งหมายถึงวิธีการในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากผู้เรียนและทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ในการคัดเลือกเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่อไปนี้ประกอบ (1) ขนาดของกลุ่มผู้เรียน (2) ลักษณะของกลุ่มผู้เรียน (3) ประเภทของสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์
6. กำหนดเค้าโครงการดำเนินกิจกรรมและความรับผิดชอบ(Outline each session and the various responsibilities to be carried out) โดยกำหนดเป็นตารางเวลาของการดำเนินกิจกรรมในแต่ละช่วง กำหนดความรับผิดชอบของแต่ละกิจกรรม เพื่อให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน เช่น การประเมินผล การจัดเตรียมกิจกรรม ผู้ดำเนินการ เป็นต้น (Paul Bergevin, 1963)

ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์และสุมาลี สังข์ศรี (2528) ใช้คำว่า การพัฒนาหลักสูตรในความหมายเกี่ยวกับการจัดโครงการการศึกษาระบบโรงเรียน โดยเสนอว่าการพัฒนาหลักสูตรมีระบบและขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ปัญหาและความต้องการของประชาชน ชุมชนและสังคมโดยทำการศึกษาทั้งในแนวกว้างและลึก เพื่อจะกำหนดวัตถุประสงค์ให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลและท้องถิ่นได้

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดหมวดหมู่และเลือก พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อจะนำไปเป็นเนื้อหาและรายละเอียดของแต่ละวิชาต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาวิเคราะห์ปรัชญาแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายว่าต้องการจะให้เขาได้พัฒนาไปสู่อะไร แบบใด โดยนำสภาพของเศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมาประกอบการพิจารณาด้วย

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดความมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยอาศัยข้อมูลจากสภาพปัญหา และการวิเคราะห์แนวทางปรัชญา จิตวิทยา สภาพและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในอนาคต

ขั้นตอนที่ 5 แปลงจุดหมายออกเป็นเนื้อหาและรายวิชาย่อย ๆ จัดทำมโนคติของแต่ละหัวข้อ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ร่างรายละเอียดได้นำไปจัดทำแบบเรียน และกำหนดทางเลือกของวิธีการเรียนการสอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 ทบทวนตรวจสอบเนื้อหาสาระว่าครบถ้วนและเป็นไปตามจุดประสงค์หรือไม่ รวมทั้งการจัดลำดับขั้นตอนการเรียนรู้ กิจกรรม และประสบการณ์ด้วย

ขั้นตอนที่ 7 จัดแบบเรียน คู่มือครู หรือผู้สอนสร้างสื่อการเรียนการสอนแต่ละวิชา บทเรียน ตลอดจนเทคนิคและวิธีการวัดและประเมินผลของแต่ละหน่วยการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 8 ทดลองใช้หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนที่ได้พัฒนาขึ้น แล้วปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องเพื่อเตรียมการเผยแพร่ให้กว้างขวางออกไป

ขั้นตอนที่ 9 ดำเนินการเผยแพร่หลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้

ขั้นตอนที่ 10 ประเมินผลหลักสูตร

ขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการวางแผนและพัฒนาการศึกษาในระบบโรงเรียน นั้นในทางปฏิบัติจริงสามารถปรับหรือยืดหยุ่นได้ โดยพิจารณาจากข้อมูลหลายด้านประกอบกันเพื่อการตัดสินใจ เช่น ลักษณะของผู้เรียน เทคนิควิธีการเรียนการสอน สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม ขนาดของกลุ่มผู้เรียน อย่างไรก็ตามผู้จัดการศึกษาระบบโรงเรียนจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าผู้เรียนในโครงการการศึกษาในระบบโรงเรียนนั้นมีความแตกต่างกันในหลายด้าน เช่น อายุ อาชีพ พื้นฐานทางการศึกษา ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะ เป็นต้น แต่สิ่งหนึ่งที่ผู้เรียนมีความต้องการร่วมกัน คือ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ความก้าวหน้าในการทำงานอาชีพ หรือความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

3.3.2 กิจกรรมการศึกษาและวิธีการจัดเรียนการสอนนอกระบบโรงเรียน

ในการดำเนินกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนนั้นมักจะเป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือชุมชนนั้น ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามแนวคิดของการ

จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งมักจะเป็นกิจกรรมหลัก ๆ ที่ปรากฏอยู่ในชุมชนทั้งนี้เนื่องจากปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนที่ผ่านมานั้นมักจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เช่นปัญหาความยากจน ปัญหาความไม่รู้และปัญหาความเจ็บไข้ได้ป่วย สำหรับในปัจจุบัน ปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนมักจะมี ความสลับซับซ้อนมากขึ้นกว่าเดิม เช่น ปัญหาการค้าประเวณี การทำทารุณกรรมในเด็กและ เยาวชน การสูญเสียในกรรมสิทธิ์ที่ดินทำกิน ปัญหาสิ่งแวดล้อม อิทธิพลของปัญหาเหล่านี้ล้วน แต่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนแทบทั้งสิ้น ในหลากหลายปัญหาอาจจะสามารถแก้ไขได้ ด้วยกระบวนการทางการศึกษาและบางปัญหาที่แก้ไขไม่ได้ ความเชื่อที่เพิ่มมากขึ้นก็คือ กระบวนการทางการศึกษาในระยะยาวน่าจะเป็นกลไกที่สำคัญในการแก้ปัญหาของชุมชนที่อ่อนแอมากขึ้น เป็นลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทุกประเทศในโลกถูกรอบงำด้วยกระแสของทุนนิยมแบบโลกาภิวัตน์ ยิ่งทำให้การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนยิ่งต้องมีความหลากหลายมากขึ้นกว่าเดิมเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและปัญหาที่ซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น

นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงประเภทของกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ไว้ดังนี้

อุ้นตา นพคุณ (2523: 23) ได้สรุปถึงประเภทของกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ว่ามี 4 ประเภทหลัก ๆ ด้วยกันคือ (1) การศึกษาขั้นพื้นฐานหรือแบบทั่วไป (2) การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นอยู่ในครอบครัว (3) การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน และ (4) การศึกษาด้านทักษะอาชีพ

วิชาการบางท่านก็ได้แบ่งประเภทของกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้เช่นกัน เช่น รัตนา พุ่มไพศาล (2528: 32) ได้แบ่งประเภทของกิจกรรมไว้ดังนี้ การศึกษาซ่อมเสริมและการศึกษาพื้นฐาน การศึกษาด้านสุขภาพอนามัย สังคมสงเคราะห์และความสามารถของครอบครัว การศึกษาด้านหน้าที่พลเมือง การเมืองและชุมชนและการศึกษาเพื่อความสมบูรณ์แห่งชีวิต

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2534: 10) ได้จัดแบ่งประเภทของกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ ได้แก่ (1) ด้านการให้ความรู้พื้นฐาน (2) ด้านการให้บริการข่าวสารข้อมูล และ (3) ด้านการให้ความรู้และทักษะอาชีพ

นอกจากนี้ยังมีมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน ที่ได้แบ่งประเภทของกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนใน 8 ประเภท 5 ทวีป ถึงกิจกรรมหลัก ๆ ได้แก่ การอ่อนออกเขียนได้ การศึกษาเพื่อซ่อมเสริม การศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา การศึกษาเพื่อเป็นพลเมืองดี การศึกษาต่อเนื่อง กลุ่มสนใจ ความต้องการและปัญหา (อ้างในรัตนา พุ่มไพศาล, 2528)

รายงานของ ICED ต่อดังค์การ UNICEF ในปี ค.ศ. 1973 (อ้างจาก Phillip H. Coomps with Manzoor Ahmed) ได้ระบุไว้ว่าความต้องการทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท หมายถึงความต้องการทางการศึกษาที่จำเป็น มีหลายรูปแบบ และเป็นประโยชน์อย่างกว้างขวาง ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การศึกษาสามัญหรือการศึกษาพื้นฐาน (General or Basic Education) ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ (literacy) การคิดเลขเป็น (numeracy) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์เบื้องต้นและสภาพแวดล้อมรอบตัวตนเอง ฯลฯ สิ่งนี้เป็นสิ่งที่โรงเรียนประถม และมัธยมศึกษาสามัญจะต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ

2. การศึกษาเพื่อการปรับปรุงครอบครัว (Family Improvement Education) เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ความรู้(knowledge) ทักษะ (skills) และเจตคติ (attitudes) ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของครอบครัว เช่น วิชาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และโภชนาการ การจัดบ้านและการเลี้ยงดูเด็ก การซ่อมแซมและการปรับปรุงบ้าน การวางแผนครอบครัว เป็นต้น

3. การศึกษาเพื่อการปรับปรุงชุมชน (Community Improvement Education) เป็นการศึกษาที่มุ่งเพื่อสนับสนุนของท้องถิ่น และของชาติ และสนับสนุนกระบวนการปกครองต่าง ๆ โดยจัดให้มีการเรียนการสอนเกี่ยวกับการปกครองของท้องถิ่น ของชาติ ความร่วมมือในโครงการของชุมชน เป็นต้น

4. การศึกษาด้านอาชีพ (Occupational Education) เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ และที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตโดยเฉพาะ

สำหรับแนวคิดอีกประการหนึ่งของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้น มิได้กำหนดจัดแบ่งเป็นกลุ่ม ๆ เช่นนี้ หากแต่พิจารณาจาก ความต้องการของบุคคลและชุมชนเป็นหลัก จึงจะกำหนดออกมาเป็นกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน แนวคิดนี้ได้แก่ แนวคิดของ ลินเดอร์แมน (Linderman) ที่กล่าวว่า "ในการศึกษาผู้ใหญ่ นั้นหลักสูตรจะต้องจัดขึ้นตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน" และยังมีนักการศึกษาอีกจำนวนมากที่เห็นด้วยกับแนวคิดนี้ เช่น "โปรแกรมจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าโปรแกรมนั้นได้จัดขึ้นจากข้อมูลที่ต้องการหรือไม่ เกี่ยวกับความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน ฮาร์ทติงและกรีนเบอร์ก (Hartling and Greenbuirg) (อ้างใน วิลาวรรณ รัตนเศรษฐากุล, 2526)

จากแนวคิดทั้ง 2 ประการนี้พอจะสรุปได้ว่า ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน จะประกอบด้วย 3 ประเภท คือ

1. กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มุ่งเน้นตามความสนใจของผู้เรียน
 2. กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มุ่งเน้นการให้ความรู้และทักษะในการดำรงชีวิต
- ซึ่งจะประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 3 ประการด้วยกันคือ

- (1) ด้านความรู้พื้นฐาน
- (2) ด้านข่าวสารข้อมูล

(3) ด้านความรู้ทางทักษะอาชีพ

3. กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

วิธีการจัดการเรียนการสอนนอกระบบโรงเรียน

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชุมชน ควรเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียน โดยผู้เรียนจะออกแบบการเรียนรู้ของตนเองเน้นการค้นหาคำรู้จากการปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง และสามารถนำไปใช้ในชีวิตรจริงของผู้เรียนได้ การเรียนรู้จะต้องเกิดจากความพึงพอใจ และสร้างความสุขให้กับผู้เรียน ดังนั้น คณะกรรมการศูนย์การเรียนชุมชนจะต้องพิจารณาวิธีการจัดการเรียนการสอนนอกระบบโรงเรียนหลาย ๆ วิธีเพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น

1. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรม ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจเลือกบทเรียนที่ต้องการเรียนรู้ในลักษณะกลุ่ม หรือศึกษาด้วยตนเอง ผู้เรียนจะร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกขั้นตอน ฝึกปฏิบัติการวางแผนการพบกลุ่ม การทำกิจกรรมกลุ่ม การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข และรู้ผลความก้าวหน้าการเรียนรู้ของตนเอง เพราะผู้เรียนทุกคนต่างมีความสามารถที่หลากหลาย ครูจึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนแสดงความสามารถของออกมาอย่างเต็มที่ ครูจะต้องสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การมีศูนย์การเรียนบริการสื่อต่างๆ มีห้องสมุดให้ผู้เรียนค้นคว้า เรียนรู้โดยเชื่อมโยงจากชีวิตรจริง สร้างจินตนาการ และทำงานเป็นกลุ่ม ดังนั้นการประเมินผลจึงอาจประเมินจากกระบวนการทำงานของผู้เรียน ทดสอบ หรือใช้แฟ้มสะสมผลงาน

2. การเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Learning) การเรียนรู้จะแยกออกจากวิถีชีวิตรจริงไม่ได้ ดังนั้นขอบข่ายเนื้อหาผู้เรียนจะเรียนนั้นจะต้องสอดคล้องกับหลักสูตร และสัมพันธ์กับประสบการณ์และวิถีชีวิตรจริงของผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำความรู้ต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวันได้ การเรียนการสอนแบบบูรณาการเป็นวิธีการที่ผู้เรียนใช้ประสบการณ์และความรู้ที่เกิดในวิถีชีวิตรของผู้เรียนเองมาบูรณาการเข้ากับการเรียนรู้ตามเนื้อหาหรือกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นการเรียนรู้แบบบูรณาการจึงเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมร่วมกัน มีการใช้ประสบการณ์ตรงมาแก้ปัญหาการเรียนรู้ มีการสร้างสถานการณ์ที่เร้าความสนใจเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง หรือผู้เรียนจะหาทางลงมือปฏิบัติเพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ใหม่

ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนต้องรู้จักนำหลักการบูรณาการเรียนการสอนมาใช้ทั้ง 2 แบบ คือ

2.1 บูรณาการระหว่างประสบการณ์ผู้เรียนกับเนื้อหาทฤษฎีวิชา

2.2 บูรณาการหน่วยการเรียนรู้แต่ละชุด หรือรวบรวมแนวความคิดในเนื้อหาวิชาที่มีลักษณะการเรียนรู้ที่เกิดเป็นกลุ่มอันต่อเนื่องกันในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ หรืออาจเป็นการบูรณาการจากหมวดวิชาก็ได้

การเรียนรู้การสอนแบบบูรณาการเหมาะสมกับนักศึกษาผู้ใหญ่ เพราะเป็นกระบวนการที่ยืดหยุ่นหลากหลาย มีวิธีเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ใช้ประสบการณ์ตรง และกระบวนการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นครูจะต้องแสวงหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพ และมีความหลากหลายในการสร้างประสบการณ์ การเรียนรู้แก่ผู้เรียน

3. การเรียนรู้จากสภาพจริง (Authentic Learning) ให้นักศึกษาผู้ใหญ่เรียนด้วยการปฏิบัติจริง การร่วมมือกันทำงานการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา และการฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เป็นการสร้างทักษะชีวิตของผู้เรียนเอง ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้ใช้สภาพความเป็นจริงนั้น ครูจะต้องเตรียมตัวหลายอย่าง เช่น

3.1 ใช้ยุทธศาสตร์การสอนอย่างหลากหลาย

3.2 ทำแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน

3.3 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้ และกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลสภาพที่ปฏิบัติจริง

3.4 จัดการเรียนรู้โดยเน้นสภาพปัญหาที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในชีวิตประจำวัน กิจกรรมหรืองานที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติควรมีลักษณะที่ต้องใช้ความคิดซับซ้อน เช่น ใช้ข้อมูลในการสังเคราะห์ อธิบายสรุปเพื่อแก้ไขปัญหาที่สะท้อนถึงชีวิตจริง

3.5 ทำการประเมินผลผู้เรียนจากสภาพที่เป็นจริงเป็นการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหา ประเมินผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ เน้นการพัฒนาที่ปรากฏให้เห็น คุณคุณลักษณะ และความสามารถของผู้เรียนที่เป็นภาพรวม ซึ่งผู้เรียนจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับชีวิตจริง โดยใช้เครื่องมือในการประเมิน เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง (Authentic Test) การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) เป็นต้น

4. การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริง และทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในระหว่างที่ได้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยวิธีนี้มีลักษณะสำคัญ คือ

4.1 เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของผู้เรียน

4.2 เป็นการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น

4.3 เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่กำลังทำจริงๆ ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

4.4 เป็นการเรียนรู้ในลักษณะการทำงานร่วมกับทีมงาน

4.5 ผู้เรียนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4.6 เป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของผู้เรียน หัวใจสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Action Learning) คือ การเรียนรู้ด้วยกันระหว่างกลุ่ม เป็นการทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลที่มีความสนใจเหมือนกัน ในการที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

5. การสอนงาน(Coaching) บทบาทครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนควรเป็นผู้ที่ทำหน้าที่สอนงานให้กับผู้เรียนโดยให้แนวทางข้อมูลหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้เรียน การสอนงานที่มีประสิทธิภาพจะสัมพันธ์กับบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การสอนงานจะปฏิบัติได้อย่างดีในช่วงพักศึกษามาขอคำปรึกษาหารือกับครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในระหว่างที่ตนกำลังเรียนรู้ทางอยู่

หน้าที่ของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในการเป็นผู้สอนงาน (Coach) คือ กำหนดเป้าหมายในการสอนงาน ให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อให้ผู้เรียนปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ชี้ให้เห็นข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการปฏิบัติงานที่ผู้เรียนอาจมองไม่เห็น ตรวจสอบเพื่อดูความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จูงใจและให้กำลังใจผู้เรียน ตลอดจนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากมอบหมายงานให้ปฏิบัติแล้ว

6. การจัดทำแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) การเรียนการสอนปัจจุบันมุ่งเน้นให้ผู้เรียนทำแฟ้มสะสมงานเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าในสิ่งที่ตนสนใจ และรวบรวมข้อมูลหลักฐานการเรียนรู้ไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถ และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

แฟ้มสะสมงาน เป็นแฟ้มแผ่นข้อมูล กล่องหรืออุปกรณ์ซึ่งใช้เป็นที่รวบรวมเอกสารหลักฐานที่แสดงประสบการณ์การเรียนรู้ ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลงานที่ปรากฏ เป็นการสะท้อนความสำเร็จของผู้เป็นเจ้าของแฟ้มสะสมงานนั้นๆ

การทำแฟ้มสะสมงานของผู้เรียนจะช่วยให้ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ทราบถึงระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน บ่งบอกถึงคุณลักษณะว่า ผู้เรียนเป็นคนอย่างไร ได้ทำอะไรและได้เรียนรู้อะไรบ้าง การทำแฟ้มสะสมงาน ครูจะต้องให้ผู้เรียนมีอิสระในการออกแบบการเรียนรู้ ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง และพบครูที่ปรึกษาเป็นครั้งคราว ผู้เรียนต้องวางแผนการทำปฏิทินการปฏิบัติงาน ควบคุมเวลาการศึกษา ค้นหาคำความรู้ การทำแฟ้มสะสมงานมีลักษณะดังนี้ (1) สัมพันธ์กับประสบการณ์และหลักสูตร (2) การเรียนรู้เกิดจากการปฏิบัติจริง (3) ผลงานสาธิตให้เห็นได้ (4) สร้างสรรค์สร้างการพัฒนาตนเอง และ(5) สะท้อนให้เห็นถึงสมรรถภาพของตนเอง เป็นการประเมินผลตนเอง ระหว่างการทำผลงาน (ศรีสว่าง เลี้ยววาริณ, 2542)

ในการจัดกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนและวิธีการจัดการเรียนการสอนในศูนย์การเรียนชุมชนนั้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนสามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบโดยในการจัดกิจกรรมจะต้องพิจารณาจากระดับบุคคล สภาพแวดล้อมในชุมชน ปัญหา ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องมีการนำวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมจึงจะทำให้การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนที่จัดขึ้นในศูนย์การเรียนชุมชนมีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

4.3 การมีส่วนร่วมของประชาชน

ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน

คำว่า การมีส่วนร่วม โดยทั่วไปจะมีความหมายที่กว้างขวาง สำหรับความหมายที่พูดถึงในเชิงการพัฒนา มักจะหมายถึง การเกี่ยวข้องของประชาชนในการเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานตามลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การมีส่วนร่วมของชุมชนไม่ได้หมายความว่า จะดึงประชาชนเข้ามาร่วมกิจกรรมตามที่นักวิชาการหรือองค์กรพัฒนาตั้งขึ้น แต่ที่จริงแล้วเป็นการให้ชุมชนมีกิจกรรมและวิธีการดำเนินการของตนเองในชุมชน (เสนห์ จามริก, 2528: 22) ดังนั้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ในความหมายที่กว้างขึ้น จึงหมายถึงการที่ประชาชนมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง หรือผูกพันกับกิจกรรมสาธารณะในทุกระดับของการตัดสินใจ ทั้งในด้านการเมือง การบริหาร ด้านเศรษฐกิจ และสังคม (ศิริวัฒน์ นิจนตร, 2528: 42) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณา การตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, 2529: 25) ตลอดจนแก้ไขปัญหา ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม ตลอดจนสนับสนุน ติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (Brown, 1976: 138) นอกจากนั้นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งในความสำเร็จของการพัฒนาโดยจะต้องรักษาความต่อเนื่องในการพัฒนาแสวงหาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาของประชาชนให้มากขึ้น รวมทั้งการเพิ่มการสนับสนุนในการพัฒนาชุมชนทั้งของภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์การประชาชนให้มากขึ้น (สนั่น วงศ์พัทพันธ์, 2528: 26)

ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น ทั้งในฐานะส่วนบุคคลและในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม โดยอาศัยพลังของสังคม ส่งเสริมให้มีการพึ่งพาตนเองของคนในสังคม ถ้าหากรัฐจะเป็นผู้กำหนดรูปแบบของการ

พัฒนาแต่เพียงฝ่ายเดียว และให้ประชาชนเป็นแต่เพียงผู้ถูกพัฒนา หรือผู้ถูกกระทำ โดยไม่มีโอกาสได้เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนา ดังเช่นที่ว่า ที่มาของการมีส่วนร่วม สืบเนื่องมาจากความล้มเหลวของงานพัฒนาในอดีต ที่ไม่สามารถสนองตอบความต้องการของชาวบ้านได้ ดังนั้น จึงมีแนวคิดใหม่ว่า ในการพัฒนานั้นควรจะให้ประชาชนเป็นผู้มีส่วนกำหนด (บุญเพรง บ้านบางพูน, 2527: 90-92) ดังนั้น การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้น จึงเห็นวิธีการที่ทำให้ประชาชนสามารถช่วยตัวเองได้ นั่นคือ ประชาชนจะเป็นผู้ร่วมมือ เป็นผู้กระทำการพัฒนาตนเอง มิใช่เป็นเพียงผู้รับการพัฒนาเท่านั้น เพราะผู้กระทำการพัฒนาจะเป็นผู้ได้รับผลโดยตรงจากการพัฒนานั้น (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2527: 182) ซึ่งมีความสอดคล้องกับปรัชญาการพัฒนาชนบทแนวใหม่ของไพรัช เตชะรินทร์ (2525: 31) และประธาน สุวรรณมงคล (2527: 82) ที่ว่าการพัฒนาชนบทแนวใหม่นี้ เป็นการทำให้ชาวชนบทได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของตนเองโดยตรง รู้จักวิเคราะห์ถึงสภาวะการณ์ที่ตนเป็นอยู่ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็น การมีส่วนร่วมของชุมชนยังเป็นการสร้างประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในชุมชนอีกด้วย การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นวิธีการพัฒนาที่น่าจะเหมาะสมและถูกต้อง เพราะเป็นการให้การศึกษานอกระบบกับชาวชนบท จะทำให้ประชาชนได้รับการศึกษาในขณะที่เข้าร่วมกิจกรรม และถ้าประชาชนเห็นว่าดีมีประโยชน์ ตรงกับปัญหาที่แท้จริง เขาจะนำไปปฏิบัติเอง กิจกรรมจะเป็นตัวยึดให้กลุ่มของชาวชนบทอยู่ได้ เพราะทุกคนในกลุ่มจะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน (เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง, 2527: 271) นอกจากนี้ สุมาลี สังข์ศรี และวีระฉัตร สุปัญญา (2534: 252) ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนดำเนินกิจกรรมการพัฒนา

1. เป็นการระดมพลังทรัพยากรที่แต่ละคนมีอยู่ มาส่งเสริมสนับสนุนให้การพัฒนาดำเนินการไปได้
2. ทำให้นักวางแผนพัฒนาได้รับรู้ข้อเท็จจริง
3. ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ผูกพันและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมนั้น

นอกจากนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชน จึงเป็นสิ่งที่ต้องมีขึ้นโดยตลอด ละเว้นมิได้เป็นอันขาด (พัฒน์ บุญญรัตน์, 2517: 3) และประการที่สำคัญ ก็คือ กระบวนการของการมีส่วนร่วมนั้นจะต้องสอดคล้องกับชีวิต ความจำเป็นพื้นฐาน ความต้องการ และวัฒนธรรมของชาวบ้านส่วนใหญ่ในชุมชนด้วย (วิรัช เคียงหงษากุล, 2530 : 61)

แนวคิดพื้นฐานในการมีส่วนร่วมของประชาชน

การใช้การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนานั้น สุมาลีสังข์ศรี และวีรจักร สุปัญญ (2534: 253) กล่าวว่า มีสาระสำคัญที่เป็นแนวคิดพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. ให้ประชาชนมีบทบาทหลักในการพัฒนาโดยได้ร่วมแสดงความคิดเห็น การเขียน การพูด ร่วมสละทรัพย์สิน เงิน วัสดุ แรงกาย และเวลา
2. เป้าหมายของกิจกรรมการพัฒนา คือ การพัฒนาขีดความสามารถเพื่อพึ่งและพัฒนาตนเอง มิใช่พึ่งพารัฐ หรือพึ่งพางค์กรพัฒนาภายนอก
3. กระบวนการพัฒนา ยึดหลัก 'ล่างสู่บน' มากกว่า 'บนสู่ล่าง' ซึ่งจะต้องถือว่า ชาวบ้านเป็นตัวหลักในการแก้ปัญหา กิจกรรมการพัฒนาจะเริ่มต้นจากชุมชน

สัมพันธ์ เตชะอริก (2527: 161) ได้แสดงความคิดเห็นว่า หัวใจของการมีส่วนร่วมจะต้องอยู่ที่อำนาจในการตัดสินใจของประชาชน ที่จะเลือกดำเนินชีวิตในชุมชนหรือกิจกรรมการพัฒนาอย่างไร ด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในปัญหาของหมู่บ้านและหาหนทางแก้ไข พร้อมทั้งดึงทรัพยากรจากรัฐและเอกชน หรือแหล่งอื่น เข้าไปดำเนินกิจกรรมการพัฒนา

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527: 183) ได้แสดงทรรศนะว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมต่างๆ จะต้องเกิดมาจากแนวคิดสำคัญ 3 ประการคือ

1. มีความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกันระหว่างบุคคล และได้กลายเป็นความสนใจร่วมกันของส่วนรวม
2. ความเดือดร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกัน ที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้น ผลักดันให้มุ่งไปสู่การรวบรวมกลุ่ม วางแผน และลงมือกระทำร่วมกัน
3. การตกลงร่วมใจกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือชุมชนไปในทิศทางที่พึงปรารถนามีพลังมากพอที่จะทำให้เกิดความริเริ่มกระทำที่สนองต่อความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่

รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชน

รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของหลักการพัฒนาชุมชน ซึ่งจะนำประชาชนให้บังเกิดการพึ่งพาตนเอง (Self-Reliance) (Payskapan, อ้างใน อุบลวรรณ สืบยกุล 2529: 9)

ไพรัช เตชะรินทร์ (2527: 12) และนิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527: 188) จำแนกรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยตรง (Direct Participation)
2. ประชาชนมีส่วนร่วมทางอ้อม (Indirect Participation) โดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน (Representative Organization) เช่น กรรมการหมู่บ้าน
3. ประชาชนมีส่วนร่วมจากการเปิดโอกาสให้ (Open Participation) โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ผู้แทนของประชาชน (Non-Representative Organization) เช่น สถาบันหรือหน่วยงาน ที่เชิญประชาชนให้เข้าร่วมด้านความคิด หรือ การบริจาคทรัพยากร

ในลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชน PIN (อ้างในสถาพร ชุมอุปการ, 2527: 18-19) ได้ทำการศึกษาแบบของการมีส่วนร่วม เป็น 4 แบบ คือ การมีส่วนร่วมประชุม การมีส่วนร่วมออกเงิน การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ และการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ นอกจากนี้ Cary (1976: 44) แบ่งลักษณะดังนี้ คือ เป็นสมาชิก (Membership) ผู้เข้าร่วมประชุม (Attendance at Meeting) เป็นผู้บริจาคเงิน (Financial contribution) เป็นกรรมการ (Membership on Committee) และเป็นประธานหรือผู้นำ และกรรณิการ์ ชมดี (2524: 1) ได้กำหนดลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนเพิ่มเติม คือ เป็นผู้ร่วมออกแรง เป็นผู้ออกวัสดุอุปกรณ์ เป็นผู้ซักถาม และเป็นผู้ริเริ่ม

กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

ได้มีผู้กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้มากมาย ดังนี้

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527: 6) ได้เสนอความหมายและหลักการสำคัญเรื่องนโยบายการมีส่วนร่วมของชุมชนในพัฒนาว่า หมายถึง กระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์การ อาสาสมัครรูปแบบต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องรวมกัน ในเรื่องต่อไปนี้จะบรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้ คือ

ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมถึงตลอดจนความต้องการของชุมชน

2. ร่วมคิดหาสร้างแบบและวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชน หรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสนองความต้องการของชุมชน
3. ร่วมวางนโยบายหรือแผนงานหรือโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อขจัดและแก้ไข ปัญหาและสนองความต้องการของชุมชน
4. ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ร่วมการลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง และของหน่วยงาน

7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการ

อนุภรณ์ สุวรรณสถิตกร (2529: 25) ได้กล่าวถึงแนวทางการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง

1. ร่วมคิด คือ ร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในการวางโครงการ วิธีการดำเนินงาน การติดตามตรวจสอบและการดูแลรักษา เพื่อให้กิจกรรมโครงการได้ผลตามวัตถุประสงค์

2. ร่วมตัดสินใจ คือ เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือแล้ว จะต้องร่วมในการตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุด หรือ เหมาะสมที่สุด

3. ร่วมปฏิบัติตามโครงการ คือ เข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการ เช่น ร่วมออกแรง ร่วมบริจาคทรัพย์ เป็นต้น

4. ร่วมติดตามและประเมินผลโครงการ คือ เมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้ว ได้มีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแล รักษาและประเมินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

อคิน รพีพัฒน์ (2527: 101) และเจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2526: 148-150) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหา
3. การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน
4. การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

โคเฮิน และ อัฟทอฟ (John M. Cohen and Norman T. Uphoff :1980) ได้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอนคือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบไปด้วย การริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และการตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความช่วยเหลือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุประสงค์ ประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

องค์การสาธารณสุขโลก (World Health Organization, 1981 อ้างอิงจาก สถาบันดำรงราชานุภาพ, สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2539) ได้เสนอรูปแบบของการมีส่วนร่วม ที่ถือว่าเป็นรูปแบบที่แท้จริงหรือสมบูรณ์ จะต้องประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดอันดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล และประการสำคัญคือ การตัดสินใจด้วยตนเอง

2. การดำเนินกิจกรรม ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการและการบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมทางการเงินและบริการ

3. การใช้ประโยชน์ ประชาชนจะต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชน ในพื้นฐานที่เท่ากัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือวัตถุ ก็ได้

วิชาริโจโน (Wisardjono :1978) กล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า ประชาชนต้องเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา ตั้งแต่

1. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์
2. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
3. การกำหนดทางเลือก หรือวางแผน
4. การปฏิบัติตามแผนโดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ
5. การเข้าถึงซึ่งความรู้ที่จะก่อให้เกิดความพยายามในการพัฒนา

นอกจากนี้ โลเดอรัสมิลและลาตินอส (Lowdermilk and Latinos (1980: 694-700) กล่าวไว้อย่างละเอียดว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนควรมี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจขั้นต้น (Preliminary Reconnaissance)
2. การศึกษาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา (Priority Problem Identification Studies)
3. การแสวงหาแนวทางแก้ไข (Search for Solutions)
4. การกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา (Assessment of Solutions)
5. การปฏิบัติตามโครงการ (Project implementation)
6. การประเมินผลโครงการ (Formal Project Evaluation)
7. การพิจารณาทบทวนโครงการ หรือดำเนินการให้บรรลุผล (Project Reconsideration: Completion)

ชาร์ปิน (Chapin อ้างอิงจาก อนุกรมน์ สุวรรณสถิตกร, 2529: 24) ได้ทำการศึกษาแบบของการมีส่วนร่วมและได้แบ่งแบบของการมีส่วนร่วม ออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมประชุม (Attendance at Meeting)
2. การมีส่วนร่วมออกเงิน (Financial contribution)
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ (Membership on Committees)
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ (Position of Leadership)

จากความหมายและขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลายความหมาย ส่วนใหญ่จะไม่แตกต่างกันมากนัก จะแตกต่างกันบ้างในรายละเอียดแยกย่อย ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พอสรุปได้ดังนี้

การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้พัฒนาขีดความสามารถในด้านต่างๆ เช่น การค้นคิด แก้ไขปัญหาชุมชนของตน การเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผน การเข้าร่วมปฏิบัติตามโครงการ การติดตามและประเมินผล ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนแล้ว ยังเป็นการปลูกฝังการปกครองในระบบอบประชาธิปไตยอีกด้วย

การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทางการศึกษานอกโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

เบเคอรา (นิวัฒน์ สวัสดิ์เอื้อ. 2543 : 52 : อ้างอิงจาก Becerra. 1974) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับตัวแทนของชุมชนในการวินิจฉัยปัญหา โดยแยกการตัดสินใจปัญหาใดๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียน ผู้บริหาร และตัวแทน ชุมชนจะต้องร่วมมือกัน ทุกฝ่ายจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการศึกษาตามหน้าที่ บทบาทและนโยบายที่ตกลงกันได้ และนอกจากนี้ ยังพบว่าผู้บริหารต้องเข้าใจและสนใจเกี่ยวกับความแตกต่างของชุมชน จะต้องพร้อมที่จะเข้าร่วมกับชุมชนในทุกโอกาส ทักษะที่ไม่พึงประสงค์ของแต่ละฝ่าย จะเป็นปัญหาสำคัญในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน การเข้าร่วมของประชาชนหรือชุมชนในเรื่องของการตัดสินใจจะต้องมีการฝึกอบรมและเตรียมการก่อนพอสมควร และผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่ยอมรับตนเอง ไม่ควรคาดหวังเกี่ยวกับผลที่ควรจะได้รับให้สูงเกินไป

อัครทาร์ (Akhtar. 1977 : 26 – 27) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบทของประเทศกำลังพัฒนา พบว่า สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่โครงการพัฒนาชนบทของประเทศกำลังพัฒนาล้มเหลวคือ ประชาชนมิได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท จึงขาดความสำนึกร่วมในการเป็นเจ้าของโครงการ และยังผลให้ขาดการบำรุงรักษาหลังจากโครงการเสร็จสิ้นแล้ว

ไวท์ทาเกอร์ (Whitaker. 1978 : 3839 – A) ได้ศึกษาทัศนะของผู้ปกครองและผู้บริหารที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการศึกษาพบว่าผู้ปกครองมีความรู้สึกที่ไม่สะดวกในการรับข้อมูล หรือประกาศเกี่ยวกับโรงเรียน ซึ่งเป็นอุปสรรคในเรื่องนโยบาย และการตัดสินใจทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนก็ยังเห็นความสำคัญของผู้ปกครองอยู่

แม้ว่าจะให้ความสำคัญน้อยก็ตาม ดังนั้นจึงถือว่าชุมชน และบุคลากร ในโรงเรียนควรที่จะตระหนักถึงโครงการพัฒนาที่เน้นให้บุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนด้วย

เวลลา (Vella. 1979 : 76-A) ได้ศึกษาถึงการให้ชุมชนเป็นเครื่องมือ เพื่อให้บุคคลสามารถพึ่งตนเองได้ ทั้งนี้เพื่อหารูปแบบการจัดการศึกษาชุมชนในประเทศโลกที่สามการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษาชุมชนภาคเหนือของประเทศแทนซาเนีย ได้ผลสรุปว่า

1. การจัดการศึกษาชุมชนต้องถือเอาตัวบุคคลเป็นศูนย์กลาง
2. วิธีการให้บุคคล รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลที่สุดสำหรับให้ชุมชนรู้จักพึ่งตนเอง
3. โครงการการศึกษาที่จัดขึ้น จะต้องบูรณาการแผนพัฒนาทั้งระดับท้องถิ่น ระดับภาพ และระดับชาติ
4. ผู้รับผิดชอบโครงการ จะต้องมีความเข้าใจในสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน
5. ทั้งเนื้อหาและกระบวนการของการศึกษาชุมชนต้องมีความสัมพันธ์กัน แต่ก็ยังสามารถเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและประสบการณ์ของบุคคลด้วย

เพอวิส (รัตนา สิงขรรัตน์. 2540 : 41 อ้างอิงจาก Pervis. 1980 : Education Research. p. 163 – 175) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเปิด พบว่าการที่ครูมีเอกสารประกอบการสอนอยู่แล้ว ทำให้ครูไม่ชวนขยาย ค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม และในบางครั้งผู้เรียนจะยึดเฉพาะเอกสารของมหาวิทยาลัย ทำให้ไม่รู้จักวง ส่วนสื่อการเรียนใช้สื่อประสมประเภทเดียว ผู้เรียนไม่มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น เหตุให้ผู้เรียนขาดทักษะในการแสดงความคิดเห็น

บีเดอร์ และคาร์เคนวาลด์ (สุพรรณณี ศุขะบุตร. 2542 : 29 : อ้างอิงจาก Beder and Dankewald. 1982 : Adult Education A Journal of Research and Theory. p. 142) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความแตกต่างระหว่างการสอนผู้ใหญ่ และวัยก่อนผู้ใหญ่ : ข้อค้นพบบางประการผลการวิจัยพบว่า ผู้ใหญ่จะเรียนเข้าใจได้มาก เมื่อมีแรงจูงใจ ความมีเหตุผล ค่านิยม มีความเชื่อมั่น และมีทักษะในการสอนผู้ใหญ่ ผู้สอนควรเน้นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ พฤติกรรมศูนย์กลางการเรียนรู้อ และควบคุมโครงสร้างการประพฤติ สรุปได้ว่า การสอนผู้ใหญ่แตกต่างจากการสอนเด็ก และวัยรุ่น ดังนั้นคือ จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนการสอน การเงิน และการบริหาร ดังนั้น ครูผู้สอนที่สอนผู้ใหญ่จะต้องเปิดใจให้กว้างและมีการเตรียมการสอนที่ต่างจากการสอนวัยเด็ก เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำมาซึ่งทฤษฎีขั้นพื้นฐานของการสอนผู้ใหญ่

ทอย (Toy. 1983 : 1951 – A) ได้ศึกษาแผนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในโรงเรียนชุมชน และได้เสนอแนะว่า ในการที่จะวางแผนเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน

เรียนในชนบทนั้น ควรจะมีการพัฒนาด้านนโยบาย และกฎต่าง ๆ ให้มีการวิจัยปรับปรุงแก้ไขใน ส่วนที่บกพร่องอยู่ กำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน สร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก จัด ให้มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี การทำให้เกิดความไว้วางใจ ความกระตือรือร้นในการทำงานและจัด ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานด้วย

อาร์เธอร์ (Arthur. 1995 : 3691 – A) แห่งมหาวิทยาลัยโคโลราโด ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นให้เป็นศูนย์การเรียน โดยยึดชุมชนเป็นหลัก : กรณีศึกษาการมีส่วนร่วมขององค์กรสาธารณะ ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง เกี่ยวกับแรงจูงใจของสาธารณะที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เช่น แรงจูงใจที่มีส่วนเกี่ยว กับการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน ส่วนที่สอง เน้นการทำงานร่วมกับหลายฝ่าย และปรับปรุงโครงสร้างของโรงเรียน เช่น เป็นการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปรับปรุง โรงเรียน การจัดการบริหารแบบหุ้นส่วน จะต้องใช้เวลานานจึงจะสามารถเปรียบเทียบโครงสร้างได้ การ ทำงานจะต้องได้รับความร่วมมือหลายฝ่าย จึงจะเกิดความเข้มแข็งและสามารถปรับปรุงโครง สร้างได้

โรเช่ (Roche. 1996 : 4630 – A) แห่งมหาวิทยาลัยมิโนโซตา ได้ทำการวิจัยเกี่ยว กับการจัดการศึกษาแบบแบ่งแยกสัดส่วนจัดตามที่กฎหมายกำหนด : กรณีศึกษาโดยใช้วิธีการจัด การเรียนรู้ในชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการศึกษาที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด ได้ วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางช่วยเหลือผู้นำชุมชน วิเคราะห์การผสมผสานวัฒนธรรม และผลกระทบที่ ผู้บริหาร นักศึกษา นักวางแผนที่คาดว่าจะเกิดขึ้น รวมทั้งวิธีจัดโครงสร้างวิธีการใหม่ ๆ ในการจัด การเรียนรู้ในชุมชน เพื่อเป็นการพัฒนาสติปัญญาและการศึกษาต่อไป

คานู (Kanun. 1996 : 583 – A) ได้วิจัยเกี่ยวกับศูนย์การเรียนของคุณป้ามิลลี : การเรียนรู้ทางชาติพันธุ์ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองนิวยอร์ก รัฐนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้นั้นคือ ช่วยปรับสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม รวมถึงบรรยากาศในห้องเรียน ครูและนักเรียนที่มีความรัก ความอบอุ่นผู้ปกครองผู้คนใน ชุมชน ก็มีสวนช่วยที่จะสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และสิ่งที่สำคัญจะต้องได้รับความร่วมมือ ระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชน

งานวิจัยในประเทศ

จินดา นูเร (2539 : 89 – 91) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบของศูนย์การเรียนชุมชน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ซึ่งศึกษารูปแบบของศูนย์การเรียนชุมชน 3 ด้าน คือ แนวคิดพื้นฐานในการ จัดศูนย์การเรียน แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างศูนย์การเรียนชุมชน และบทบาทหน้าที่ การจัดการและ ประโยชน์ของศูนย์การเรียนชุมชน ผลการวิจัยทำให้ได้รูปแบบศูนย์การเรียนชุมชนดังนี้

1. แนวคิดพื้นฐานในการจัดศูนย์การเรียนรู้

1.1 หลักการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนควรเป็นของชุมชน ดำเนินการโดยชุมชน และเพื่อชุมชน กระจายอำนาจการบริหารให้ชุมชน ดำเนินการยึดหลักบูรณาการ การเรียนรู้ การทำงาน และการดำเนินชีวิตเข้าด้วยกันอาศัยหลักความร่วมมือและการพึ่งพาตนเอง หลักความสอดคล้อง ระหว่างธรรมชาติสังคมและท้องถิ่นหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2 แนวทางการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่า แนวทางการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ควรให้ประชาชนเป็นผู้สร้าง ผู้ดูแลรักษา เปิดโอกาสให้ชุมชนบุคคลและสถาบันครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการศึกษานั่นการระดมสรรพกำลังทรัพยากรบุคคล วัสดุ ครุภัณฑ์ จากชุมชน โดยสภาตำบลเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดศูนย์การเรียนรู้ตามสภาพของชุมชน

1.3 วิธีการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่า วิธีดำเนินการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การดำเนินการให้ชุมชนคิดรูปแบบ และวิธีดำเนินการเอง โดยความร่วมมือจากรัฐและเอกชน ก่อนดำเนินการศึกษาวิจัยในแหล่งชุมชนในทุกประเด็นเกี่ยวกับศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อให้ประเมินว่ามีความจำเป็นต้องมีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนหรือไม่ ประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานและชุมชนให้เข้าใจถึงประโยชน์และมีการจัดทำคู่มือในการดำเนินการให้ชัดเจน

1.4 วัตถุประสงค์ในการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ควรมีวัตถุประสงค์ต่อไปนี้ เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นของชุมชน เพื่อการกระจายโอกาสทางการศึกษาสู่ประชาชนผู้ด้อยโอกาส เป็นศูนย์บริการการศึกษาทุกระดับและทุกระบบ และเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่บุคคลในชุมชน

1.5 เป้าหมายศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่า เป้าหมายศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งให้เกิดระบบการศึกษาตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อให้ประชาชนได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ สามารถอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ได้

1.6 ความหมายของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หมายถึง สถานที่ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารและจัดกิจกรรมเรียนรู้ในชุมชนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นสถานที่จัดการให้มีการเรียนรู้ของชุมชน โดยชุมชน และเพื่อชุมชน และเป็นแหล่งให้บริการทรัพยากรการศึกษาชุมชน

2. แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โครงสร้างและแผนผังการบริหารงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีชุมชนเป็นเจ้าของ ผู้บริหารชุมชนเป็นผู้บริหาร ควบคุม ดูแลกิจการโดยมีประธานศูนย์ คณะกรรมการบริหาร เลขานุการฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น มีนักศึกษาศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลเป็นผู้ให้บริการ โดยโครงสร้างของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนแต่ละแห่งควรแตกต่างกันตามสภาพของแต่ละชุมชน ตามแต่คณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้จะร่วมกันคิดพิจารณาตามความเหมาะสมสภาพสิ่งแวดล้อมภายนอกควรร่มรื่น สวยงาม มีสนามเด็กเล่น เป็นต้น

3. แนวคิดด้านบทบาทหน้าที่ การจัดการและประโยชน์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

3.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบ ชุมชนรับผิดชอบดำเนินการเอง

3.2 หน่วยงานสนับสนุนการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่าหน่วยงานสนับสนุนในการดำเนินการศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยงานทุกกรมในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีสถานศึกษาระดับอำเภอ หน่วยงานราชการท้องถิ่น และหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ซึ่งศูนย์การเรียนรู้ตั้งอยู่

3.3 งบประมาณในการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่างบประมาณในการดำเนินการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ควรมาจากงบองค์การบริหารส่วนตำบลงบประมาณของชุมชน และเงินบำรุงการศึกษาจากนักศึกษาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

3.4 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการจัดหาอาสาสมัครให้บริการ จัดหาอาคารสถานที่ รับผิดชอบจัดการดูแลและให้บริการ ให้แนวคิดในการพัฒนา ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนมาใช้บริการ

3.5 ประโยชน์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะเป็นจุดเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการศึกษาและอาชีพของชุมชน สร้างโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆ เป็นจุดรวมกิจกรรมของสังคม ชุมชนทราบการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ภูมิปัญญาชาวบ้าน ได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้ให้กับชุมชนของตน

3.6 รูปแบบการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่ารูปแบบการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ควรเป็นองค์กรอิสระ ชุมชนคิดและจัดเอง จัดโดยกระจายความรับผิดชอบจัดเป็นสถานศึกษาสาขา จัดแบบรับผิดชอบร่วมระหว่างชุมชนกับรัฐ รูปแบบการจัดการหลายระดับโดยเป็นโครงการย่อย และจัดโดยชุมชนในรูปแบบคณะกรรมการ

3.7 สื่อในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่า สื่อในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ควรประกอบด้วย สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศนูปกรณ์ สื่อบุคคล สื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการจัดศูนย์การเรียนรู้สื่อต่างๆ สื่อผลิตโดยภูมิปัญญาชาวบ้าน ทีวี วีดิทัศน์ งานรับสัญญาณดาวเทียม

3.8 ระยะเวลาในการให้บริการของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่า การเปิดบริการ ให้บริการตามสภาพความต้องการของผู้ใช้บริการ

3.9 ผู้ดูแลศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ดูแลศูนย์การเรียนรู้ชุมชนควรเป็นบุคคลซึ่งคณะกรรมการเห็นว่าเหมาะสม และอาสาสมัครในชุมชน

3.10 การประเมินผลศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จากการศึกษาวิจัยพบว่า การประเมินผลศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ควรประเมินจากความพอใจของผู้รับบริการ ประเมินผลโดยคณะกรรมการดำเนินงาน สภาตำบลเป็นผู้ประเมินติดตามผล

สุนีย์ มหาอัมพรพฤกษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ได้สรุปผลผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนร่วมกันสร้างคือ ควรใช้ศาลาประชาคมที่มีอยู่แล้ว อาคารควรจัดเป็นห้องโถง ๆ จัดเป็นมุมต่างๆ สามารถปรับใช้สำหรับจัดกิจกรรม สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ควรจัดได้แก่ หนังสือพิมพ์รายวัน วารสาร และหนังสือต่าง ๆ ควรมีอุปกรณ์ฝีมือวิชาชีพ และวัสดุโสตทัศนศึกษาต่างๆ ควรจัดตั้งควรมีการประสานกับกรรมการชุมชน และจัดโครงการให้อยู่ในแผนพัฒนาของคณะกรรมการชุมชน กิจกรรมที่ควรจัดในศูนย์ ได้แก่ การฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับแม่บ้านและกลุ่มเยาวชน อบรมความรู้ที่นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน การให้ข้อมูลข่าวสาร ควรมีการประชาสัมพันธ์แก่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอ และสำนักงานเขตอาจให้ความช่วยเหลือในเรื่องการจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ ฝึกอาชีพ การจัดงบประมาณ ให้คำแนะนำและประสานงาน

จรรยารัตน์ เพ็ชรจันทิก (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชน กรรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ได้รับรางวัลดีเด่นระดับจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบ้านหินโคน อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ในการจัดการศึกษาโดยใช้ชุมชนเป็นฐานปัญหาที่พบคือ ครูและนักศึกษาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ไม่มีเวลาไปร่วมกิจกรรมกับชุมชนขาดแคลนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ครูภัณฑ์ไว้คอยบริการชุมชน ทางราชการ ไม่มีงบประมาณสนับสนุน แก้ปัญหา โดยการศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ปัญหาที่พบคือ มีบุคลากรน้อย แต่งานมาก ในการประสานงานบางครั้งไม่ได้รับความสะดวก งบประมาณด้านวัสดุ อุปกรณ์ ครูภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอนน้อย การเบิกจ่ายค่าตอบแทน และการออกหลักฐานการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดล่าช้า

2. ด้านการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพปัญหาที่พบคือ มีงบประมาณให้จำกัด ไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้ต่อเนื่องและวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าได้ เพราะวัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายมีขั้นตอนในการขออนุญาต และการเบิกจ่ายค่าตอบแทนวิทยากรมาก กรรมการศึกษานอกโรงเรียนควรลดขั้นตอน เพื่อสะดวกในการจัดกิจกรรม

3. ด้านการจัดกิจกรรมศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนได้แบ่งสัดส่วนพื้นที่ที่สามารถปรับเปลี่ยนให้สะดวก ในการที่ชุมชนเข้ามาใช้บริการได้ตลอดเวลาโดยให้องค์การนักศึกษาได้เข้ามามีบทบาท ปัญหาที่พบคือ ขาดวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการประชาสัมพันธ์ ขาดงบประมาณสนับสนุน การจัดกิจกรรม ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

เพชรตะบอง ไพศุลย์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินงาน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอจังหวัดเลย ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านบริหาร ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ด้านหน่วยจัดการศึกษา ด้านศูนย์การเรียน และด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอจังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้านมีปัญหาในระดับปานกลาง เมื่อแยกรายด้าน พบว่า ด้านศูนย์การเรียนชุมชน ปัญหาคือ งานจัดตั้งศูนย์การเรียนระดับตำบลยังไม่เป็นรูปธรรมและไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เท่าที่ควร ด้านบริหาร ปัญหาคือ การรับส่งหนังสืองานการเงินและงานพัสดุล่าช้า ระบบข้อมูลไม่สมบูรณ์ ขาดระบบการจัดเก็บหนังสือ ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ปัญหาคือ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง จัดหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของถิ่นและสื่อไม่เพียงพอ ด้านหน่วยจัดการศึกษา ปัญหาคือ การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์และด้านชุมชนยังขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเครือข่าย สาเหตุเนื่องจากบุคลากรมีจำนวนจำกัด ไม่มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน ไม่มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและไม่มีการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

นันทนา อุ่นเจริญ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนชุมชนสังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพศูนย์การเรียนชุมชนส่วนใหญ่เป็นอาคารชั่วคราว สามารถใช้ งานได้ดีดำเนินการสร้างโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และด้านงบประมาณ เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม ยกเว้นตู้เก็บเอกสาร ส่วนใหญ่มีไม่เพียงพอ มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ และจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน

2. ปัญหาการดำเนินงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหาร ศูนย์การเรียนชุมชนในจังหวัดมหาสารคามโดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและครูศูนย์การเรียนชุมชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการ

ดำเนินงานของศูนย์การเรือนชุมชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของตัวแปรทั้งหมด พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรือนชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ มีความเห็นว่า ปัญหาการดำเนินงานศูนย์การเรือนชุมชนมากกว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และครูศูนย์การเรือนชุมชน

นิพนธ์ ดำเนินผล (2542 : 137 : 141) ได้ศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานของศูนย์การเรือนชุมชนสังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพการดำเนินงานของศูนย์การเรือนชุมชน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากคือ ด้านการจัดการศึกษาสายสามัญ ระดับปานกลาง 2 ด้านคือ ด้านการจัดการศึกษาสายอาชีพ และด้านการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. การดำเนินการจัดกิจกรรมศูนย์การเรือนชุมชน ด้านการจัดการศึกษาสายสามัญสายสามัญมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยมาก คือ การเตรียมความพร้อมของผู้ให้บริการ (ครูผู้สอน, ครูประจำกลุ่ม) การรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วยงานบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ ประสานร่วมมือระหว่างเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อกำหนด สถานที่เรียนที่สะดวกและเหมาะสม

2. การดำเนินการจัดการศึกษาสายอาชีพ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยคือ ขาดการจัดทำแผนโครงการ เสนอเข้าแผนพัฒนาตำบล เพื่อของบประมาณจาก อบต. และการกำหนดหลักสูตรวิชาชีพไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย

3. การดำเนินงานการจัดกิจกรรมศูนย์การเรือนชุมชนด้านการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมากคือ ความล่าช้าของเอกสาร สิ่งพิมพ์ต่อกรให้บริการ

สมเดช มนตรีพงษ์ (2542 : 122 – 123) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และครูศูนย์การเรือนชุมชนที่มีบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังของครูศูนย์การเรือนชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่เป็นจริง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และบทบาทที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ว่า ในบทบาทที่เป็นจริง ผู้บริหารศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และครูศูนย์การเรือนชุมชนเห็นว่า ครูศูนย์การเรือนชุมชนจังหวัดร้อยเอ็ด มีบทบาทด้านการให้คำปรึกษาแนะนำมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านการบริหารจัดการศูนย์การ

เรียนชุมชน ด้านการประเมินผลและสรุปผลการปฏิบัติงานด้านการประสานงานเครือข่าย ด้านการสำรวจข้อมูล ด้านการจัดทำแผนและโครงการ และด้านการประชาสัมพันธ์ ส่วนบทบาทที่คาดหวัง พบว่า ความคาดหวังในครูศูนย์การเรียนชุมชนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประสานเครือข่ายด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการจัดทำแผนและโครงการ ด้านการสำรวจข้อมูล ด้านการบริหารจัดการศูนย์การเรียนชุมชน ด้านการประเมินผล และด้านการประชาสัมพันธ์

สุรติ วิภักดิ์ (2542 : 94-95) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาในการดำเนินงานศูนย์การเรียนชุมชน เขตการศึกษา 10 ตามทฤษฎีของผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และครูศูนย์การเรียนชุมชน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียวคือ ด้านการจัดกิจกรรม ส่วนด้านอื่นๆ สภาพการดำเนินงานยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เพราะองค์กรท้องถิ่นยังไม่มีกรจัดสรรงบประมาณ และการกระจายอำนาจการบริหารลงไปให้ศูนย์การเรียนชุมชนโดยตรง นอกจากนี้ผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และครูศูนย์การเรียนชุมชน มีทัศนคติต่อปัญหาในการดำเนินงานศูนย์การเรียนชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนมีทัศนคติต่อปัญหาในด้านอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ มากกว่าผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยเฉพาะด้านงบประมาณมีปัญหามากอยู่ในระดับมาก เพราะครูศูนย์การเรียนชุมชนส่วนมากเป็นบุคลากรใหม่ ไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการเงินมาก่อน ขาดความชัดเจนในระเบียบปฏิบัติ

นิวัฒน์ สวัสดิ์เชื้อ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูประจำศูนย์ และคณะกรรมการศูนย์การเรียนชุมชนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนมีปัญหาการปฏิบัติการปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนและโครงการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสำรวจข้อมูล ด้านการบริหารจัดการ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ สำหรับคณะกรรมการศูนย์การเรียนชุมชนมีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน และเป็นปัญหามากที่สุดคือ ด้านการจัดหาสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านการวางแผน การปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการกำกับดูแล ด้านการสรรหาครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กรอบความคิดในการดำเนินการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้ กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนั้นผู้วิจัยจึงได้สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อการดำเนินการวิจัย โดยกรอบแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นจากแนวคิด 2 มิติ คือ (1)แนวคิดทางด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนและ(2)แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและประสิทธิผลองค์กร ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอเป็นขั้นตอนดังนี้

1. กรอบแนวคิดทางด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน

1. นโยบายและแนวทางการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำนโยบายและแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนมาใช้ในการสังเคราะห์ ดังนี้ (1)แนวคิดการพัฒนาโดยใช้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา(แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2544) (2)พระราชบัญญัติการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาใช้ประกอบกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ใช้แนวคิดจากการปฏิรูปการศึกษาที่กำลังอยู่ในระหว่างดำเนินการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารการศึกษาของชาติที่มุ่งกระจายอำนาจทางการศึกษาให้แก่ประชาชน รวมทั้งการประกาศกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาใหม่ เช่น การจัดแบ่งการศึกษาออกเป็นเขตการศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นต้น (3)ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางการดำเนินงานและการจัดการศูนย์การเรียนชุมชนทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนขององค์การยูเนสโก (UNESCO) และ (4)แนวทางการจัดตั้งศูนย์การเรียนชุมชนและการดำเนินงานศูนย์การเรียนชุมชนโดยกรมการศึกษานอกโรงเรียน

2. แนวคิดทฤษฎีทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนประกอบด้วย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเข้าใจในการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน ประกอบด้วย แนวคิดของ Davies(1976), ชนิตา รักษ์พลเมือง (2532), คณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชียอาคเนย์ (SEADAG : Southeast Asia Development Advisory Group) เป็นต้น

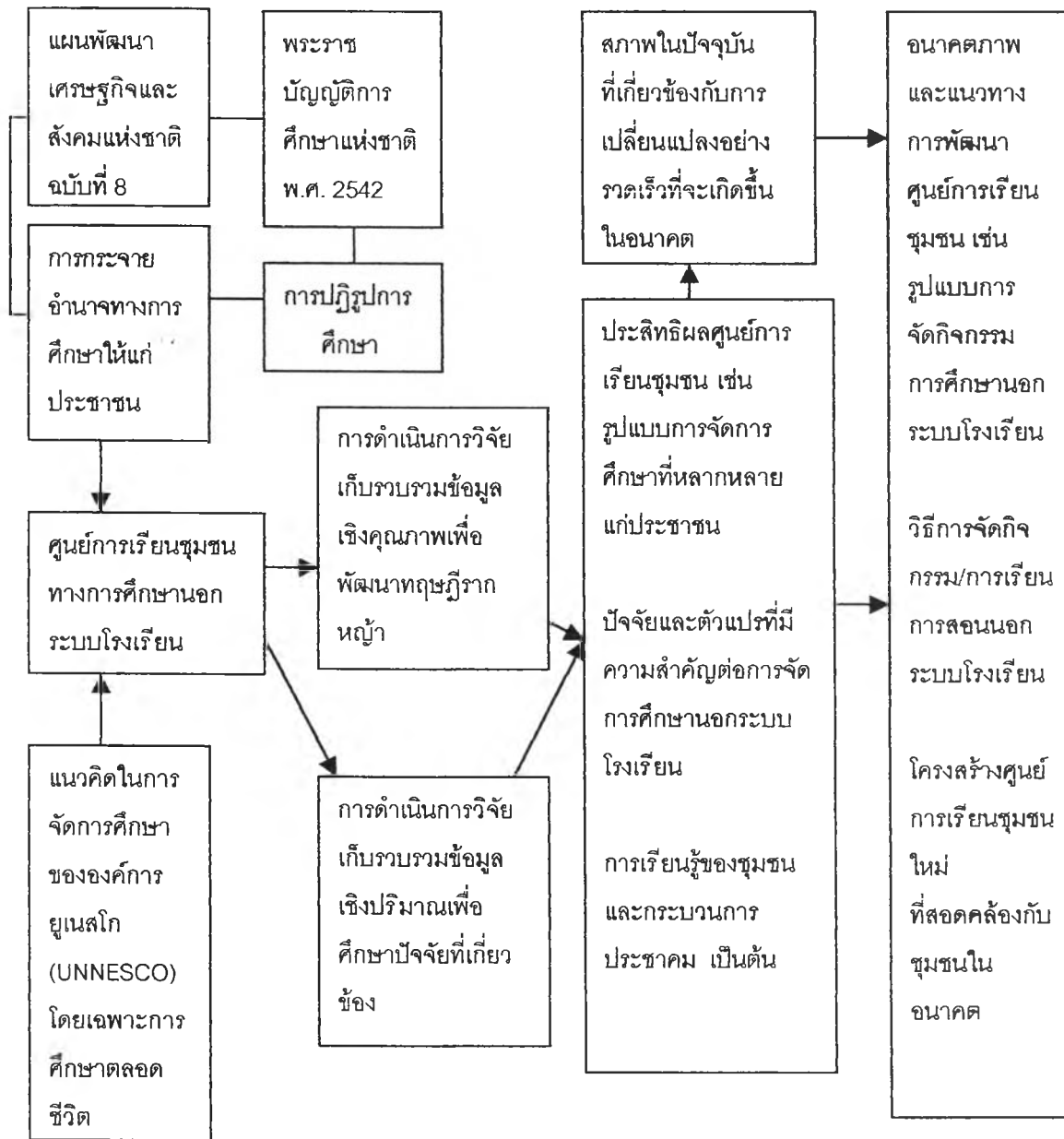
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนและพัฒนาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ประกอบด้วย David Harman(1973), Knowles(1980), Armand Jauffer (1978)

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกิจกรรมศึกษาและวิธีการจัดการเรียนการสอนนอกระบบโรงเรียน ประกอบด้วยอุณา นพคุณ (2523), รัตนา พุ่มไพศาล (2528), ฮาร์ทติงและกรีนเบอร์ก (Hartling andGreenbuirg,อ้างใน วิลาวรรณ รัตนเศรษฐากุล, 2526), ศรีสว่างเล็กวาริณ (2542)

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วย John M. Cohen and Norman T. Uphoff (1980) และ เจมส์ คีดี ปีนทอง (2527)

กรอบแนวคิดทางด้านองค์การและประสิทธิผลองค์การ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเกี่ยวกับผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ กีบสัน, อีแวนเซวิชและดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1991) และ เบนสัน, ซาราฟและชรอดเดอร์ (Benson, Saraph and Schroeder, 1991) ส่วนในการศึกษาวิจัยย่อยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นจากแนวคิดของนักวิชาการจำนวนหลายท่าน เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะขององค์การผู้วิจัย นำแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977), ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังผู้วิจัยนำแนวคิดของ ลิซิต ธีระเวคิน (Dhiravein, 1973) ส่วนคุณลักษณะของคณะกรรมการด้านพฤติกรรมผู้นำผู้วิจัยนำแนวคิดของแคทและคาร์ท (Katz and Khan, 1987) มหาวิทยาลัยไอไฮโอ และมหาวิทยาลัยมิชิแกน และ ลิซิต ธีระเวคิน (Dhiravein, 1973), แรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้วิจัยนำทฤษฎีแรงจูงใจฮอริเบิร์กซ์ (Heryeberg) ส่วนความผูกพันต่อองค์การนำแนวคิดของสเตียร์ (1977) มาใช้ในการวิจัย ซึ่งจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยได้ ดังนี้

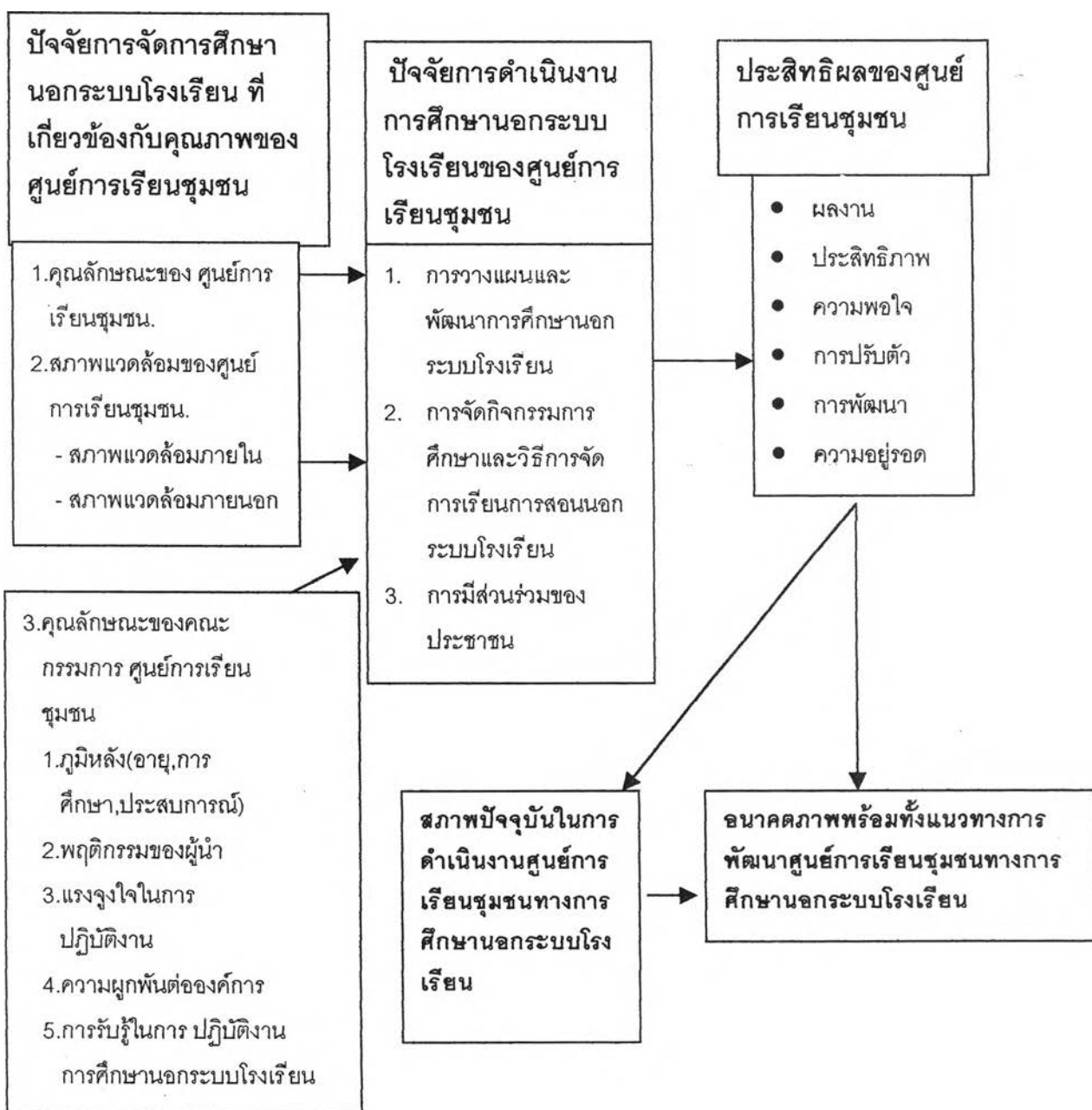
กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย



โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเชิงระบบมาพิจารณาสร้างเป็นกรอบความคิดตามรูปแบบ (Model) การจัดการคุณภาพขององค์การเชิงระบบ - โครงสร้าง (A System Structural View of Quality Management Model) ของ แอสท์ลีย์ และวานเดอเวง (Astley and Van de Ven) ซึ่งได้พัฒนาโดย เบนสัน ซาราฟและชรอดอร์ (Benson, Saraph and Schroeder . 1991 : 1107 – 1123 ; citing Astley and Van de Ven . 1983) มาเป็นต้นแบบเบื้องต้นของกรอบแนวคิดทางการวิจัย นอก

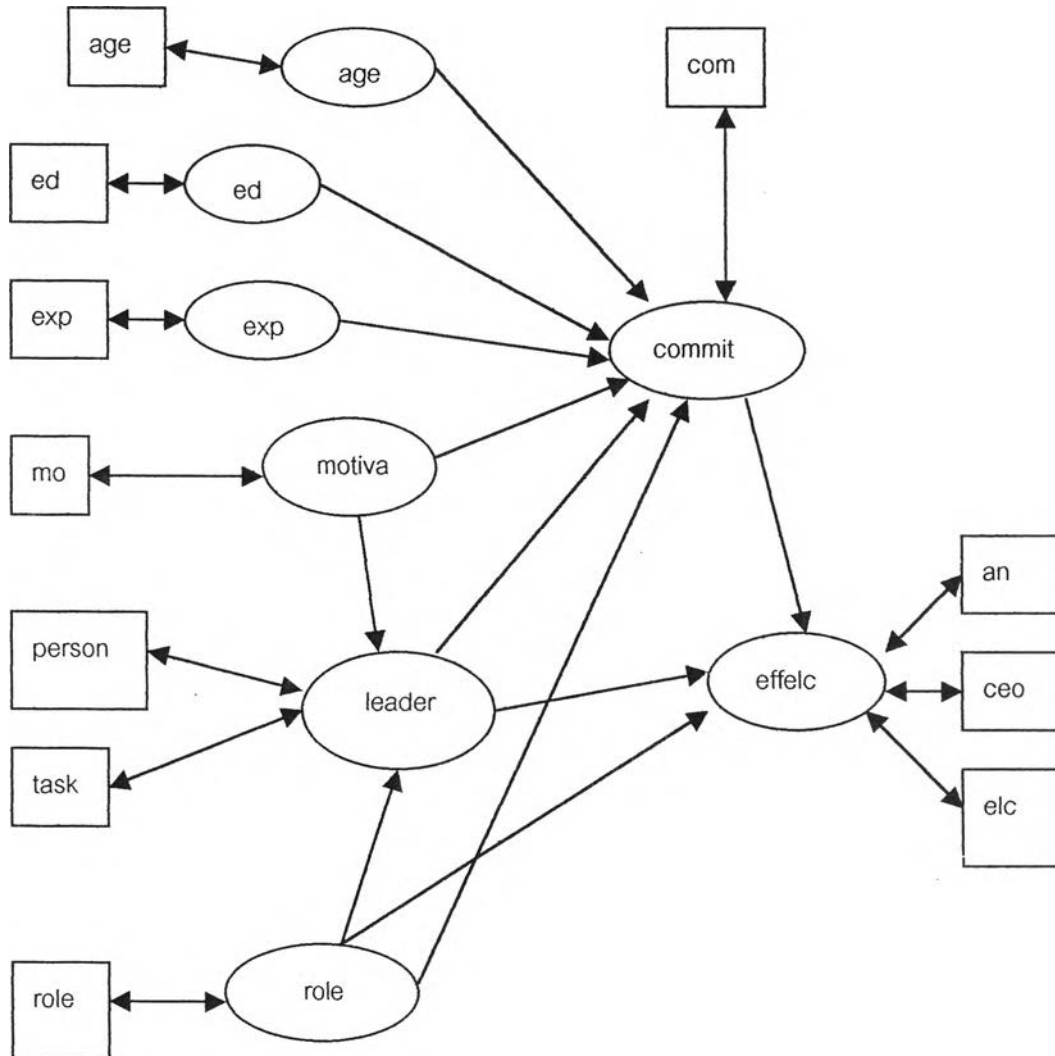
จากนี้ในการวัดประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ประสิทธิผล 6 ด้าน ได้แก่ (1) ผลงาน (2) ประสิทธิภาพ (3) ความพึงพอใจ (4) การปรับตัว (5) การพัฒนา (6) การอยู่รอด ซึ่งเป็นแนวคิดในการวัดประสิทธิผลองค์การของ กีบสัน อีวานนิเชวิชและดอนเนลลี (Gibson Ivancevich and Donnelly, 1991) มาเป็นเครื่องมือในการวัดประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในฐานะองค์การทางการศึกษา ในการดำเนินการวิจัย จะประกอบด้วย 2 รูปแบบ คือ (1)รูปแบบการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ และ (2) รูปแบบของการของการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีรูปแบบของกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. กรอบแนวคิดของการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม



จากภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่า การที่ ศูนย์การเรียนชุมชน จะสามารถประสบความสำเร็จมีประสิทธิผลได้นั้น ย่อมต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ และ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ ศูนย์การเรียนชุมชน ด้านแรก คือ ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของ ศูนย์การเรียนชุมชน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยย่อย 3 ประการ ประการแรก คือ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของศูนย์การเรียนชุมชน ถ้าหากมีที่ทำการศูนย์การเรียน ชุมชนอย่างถาวร มีขนาดของศูนย์การเรียนชุมชนที่พอเหมาะ มีที่ตั้งในบริเวณที่สามารถติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้สะดวก ย่อมจะทำให้การทำงานของคณะกรรมการ ศูนย์ การเรียนชุมชน มีความคล่องตัวและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ประการที่สอง คือ ปัจจัยเกี่ยวกับ ลักษณะของคณะกรรมการ ศูนย์การเรียนชุมชน ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการ เป็นคณะกรรมการศูนย์การเรียนชุมชน พฤติกรรมผู้นำทางด้านมุ่งคนและมุ่งงาน แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้ในบทบาทการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบโรง เรียน ความเครียดในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในอาชีพ วิธีและสภาพในการดำเนินงาน ย่อมมี อิทธิพลอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของ ศูนย์การเรียนชุมชน เป็นอย่างมาก ประการที่สาม คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ศูนย์การเรียนชุมชน ซึ่งได้แก่ บรรยากาศในการ ทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การมีทรัพยากรอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติงาน การมีวัสดุอุปกรณ์ ย่อมมีส่วนทำให้คณะกรรมการศูนย์การเรียนชุมชนมีการ ดำเนินงานของศูนย์การเรียนชุมชนแตกต่างกัน อันนำไปสู่ประสิทธิผลที่แตกต่างกันของแต่ละศูนย์ การเรียนชุมชนด้วย ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การเรียนชุมชน ด้านที่สอง คือ ปัจจัยด้านการดำเนินงานของศูนย์การเรียนชุมชน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อย 3 ประการ คือ การ วางแผนและพัฒนาการศึกษานอกระบบโรงเรียน การจัดกิจกรรมและวิธีการจัดการเรียนการสอน นอกระบบโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของประชาชน ก็ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การ เรียนชุมชนด้วยเช่นกัน สำหรับปัจจัยด้านที่สาม ได้แก่ประสิทธิผลของศูนย์การเรียนชุมชนซึ่ง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 6 ประการด้วยกันคือ (1) ผลงานของศูนย์การเรียนชุมชน (2) ประสิทธิภาพใน การใช้ทรัพยากรในการจัดการศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า (3) ความพอใจของคณะกรรมการศูนย์ การเรียนชุมชนในการปฏิบัติงาน (4) การปรับตัวของศูนย์การเรียนชุมชนอย่างเหมาะสม (5) การ พัฒนาของศูนย์การเรียนชุมชนที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง และ(6) ความอยู่รอดของศูนย์การเรียนชุมชนหรือ ความยั่งยืน จากกรอบแนวคิดการวิจัยดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจะทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสนทนากลุ่ม นำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับมาวิเคราะห์เพื่อสร้างภาพอนาคต สร้างเรื่องราวอันนำไป สู่การพยากรณ์อนาคตภาพของศูนย์การเรียนชุมชนพร้อมทั้งแสวงหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ศูนย์การเรียนชุมชนในอนาคต

2. กรอบแนวคิดของการวิจัยเชิงปริมาณด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง



หมายเหตุ

age หมายถึง ระดับอายุ

ed หมายถึง ระดับการศึกษา

exp หมายถึง ประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

mo หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

person หมายถึง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน

task หมายถึง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน

leader หมายถึง พฤติกรรมผู้นำ

role	หมายถึง การรับรู้ในบทบาทการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน
effelc	หมายถึง ประสิทธิภาพของคณะกรรมการศูนย์การเรียนชุมชน
an	หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงาน
ceo	หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพ
elc	หมายถึง วิธีและสภาพดำเนินงาน

จากกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณดังกล่าวผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยโดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลศูนย์การเรียนชุมชนโดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้นที่จะเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของคณะกรรมการศูนย์การเรียนชุมชน ซึ่งได้แก่ (1) อายุ (2) วุฒิการศึกษา (3) ประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการศูนย์การเรียนชุมชน (4) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน (5) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (6) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (4) ความผูกพันต่อองค์กรและ (5) การรับรู้ในบทบาทในการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน ส่วนตัวแปรตามนั้นได้แก่ ประสิทธิภาพของคณะกรรมการศูนย์การเรียนชุมชน ซึ่งประกอบด้วย (1) ความเครียดในการปฏิบัติงาน (2) ความสำเร็จในอาชีพ (3) สภาพและวิธีดำเนินงาน โดยตัวแปรทั้งหมดจะนำมาวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์การเรียนชุมชนจากสภาพการณ์ในปัจจุบัน

ผู้วิจัยจะนำผลจากการวิจัยทั้ง 2 รูปแบบมาวิเคราะห์ร่วมกันอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ได้คำตอบถึงประสิทธิผลศูนย์การเรียนชุมชนและให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ที่ได้กำหนดไว้ด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) ซึ่งเป็นวิธีการสร้างข้อสรุปทั่วไปที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไปโดยใช้การศึกษาหรือแหล่งข้อมูลเฉพาะจำนวนหนึ่งเป็นหลัก แล้วกล่าวอ้างความจริงทั่วไปขึ้นจากความจริงของข้อมูลชุดดังกล่าว