

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. ความพึงพอใจ
  - 1.1 ความหมาย
  - 1.2 ความสำคัญ
  - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
  - 1.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจังหวัดปัตตานี
2. การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศไทยและต่างประเทศ
  - 2.1 ความหมายของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
  - 2.2 ความสำคัญของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
  - 2.3 วัตถุประสงค์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
3. ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในจังหวัดปัตตานี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### ความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการผลักดันให้บุคคลทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่ประสงค์ซึ่งในเรื่องความพึงพอใจนี้ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

สมิธ (Smith, อ้างถึงใน พินิจ บุญอนันต์, 2541, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน

โยเดอร์ (Yoder, อ้างถึงใน พินิจ บุญอนันต์, 2541, หน้า 10) ให้ความหมายของความพึงพอใจของความรู้สึกของคณาจารย์คนใดคนหนึ่งว่า ชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่างๆ ในการทำงานของเขาและมีระดับมากน้อยเพียงใด

วอลเลอร์สไตน์ (Wallerstein, อ้างถึงใน พินิจ บุญอนันต์, 2541, หน้า 10) ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สตรอสและเซเลส (Strauss & Sayles, อ้างถึงใน พินิจ บุญอนันต์, 2541, หน้า 10) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

มอร์เซ (Morse, อ้างถึงใน พินิจ บุญอนันต์, 2541, หน้า 11) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลงถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและความเครียดนี้จะมีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้องถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดนั้นก็ลดลงหรือหมดไปทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งบุคคลหรือสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจเป็นความรู้สึกในทางบวกเป็นกลาง หรือ ทางลบความรู้สึกเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน กล่าวคือ หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางบวกการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูงแต่หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางลบการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำได้โดยสามารถวัดได้จากองค์ประกอบต่างๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

#### องค์ประกอบของความพึงพอใจ

มีผู้รู้ให้ความรู้ไว้ดังต่อไปนี้

สมิธ (Smith, อ้างถึงใน อารีรัตน์ หิรัญโร, 2532, หน้า 15) กล่าวว่า ในการทำงานของมนุษย์นั้นหากได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพึงพอใจในการทำงานได้ตามต้องการนั้น ได้แก่

1. ความต้องการด้านร่างกาย
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย
3. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการทางสังคม



คูเปอร์ (Cooper, อ้างถึงใน อารีรัตน์ หิรัญโร, 2532, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ต้องการงานที่ตนสนใจ
2. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีในการทำงาน
3. ได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมทั้งมีชั่วโมงการทำงานและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
5. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. ได้รับความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

เซลซันนิค (Zaleznik, อ้างถึงใน อารีรัตน์ หิรัญโร, 2532, หน้า 22) ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 2 อย่าง ได้แก่

1. ความต้องการภายนอก ได้แก่
  - 1.1 รายได้ตอบแทน
  - 1.2 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน
  - 1.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
  - 1.4 ตำแหน่งหน้าที่
  - 1.5 การได้ทำงานที่ตนถนัด
2. ความต้องการภายใน ได้แก่
  - 2.1 ความต้องการเข้าหมู่เพื่อนฝูง
  - 2.2 ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
  - 2.3 ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น
  - 2.4 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

สตรอสและเซเลส (Strauss & Sayles, อ้างถึงใน อารีรัตน์ หิรัญโร, 2532, หน้า 22) กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคคลจะมีขึ้นต่อเมื่องานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย
2. ความต้องการด้านสังคม เช่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่อง นับถือ
3. ความต้องการของบุคคลแต่ละบุคคล เช่น ต้องการมีอิสระในการปฏิบัติงานต้องการความสำเร็จในงาน

จาค็อบสัน, รีวิสและลือคสดัน (Jacobson, Reavis & Lodsdon, อ้างถึงใน อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล, 2527, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความพอใจในการทำงานของครู มุ่งองค์ประกอบดังนี้

1. ทักษะที่มีต่อครูใหญ่
2. ความพึงพอใจที่ครูมีความเป็นส่วนตัวกับสมาชิกในโรงเรียน
3. ความมีเสรีภาพในการกำหนดแผนงานของเขา
4. โอกาสที่ได้เข้าร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขา
5. ทักษะในการบริหารงานของครูใหญ่

กิลเมอร์ (Gjilmer, อ้างถึงใน อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล, 2527, หน้า 24) ได้สรุปองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้จัดการ
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของตน
3. บริษัทและฝ่ายจัดการ ได้แก่ ความพึงพอใจในชื่อเสียงของที่ทำงานและพอใจในการจัดการของฝ่ายจัดการ
4. ค่าจ้าง คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ชายในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าผู้ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานรัฐบาล
5. ลักษณะของงานที่ทำงานขึ้นกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติหากทำงานตามที่ถนัดก็จะพอใจ
6. การนิเทศงาน
7. ลักษณะทางสังคม ถ้างานใดผู้ปฏิบัติสามารถทำร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขเขาก็จะพอใจในงานนั้น
8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วมและชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
10. สิ่งตอบแทน เช่นเงินบำเหน็จ บำนาญเมื่อออกจากงานการรักษาพยาบาลและที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ชิซิลีและบราวน์ (Chiselli & Brown, อ้างถึงใน อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาล, 2527, หน้า 25) มีความเห็นว่าองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีความสะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 23-34 ปี และ 45-54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ
4. รายได้ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของคนงาน

แวนเดแซล (Van Desal, อ้างถึงใน อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล, 2527 หน้า 28) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. สถานภาพการทำงาน

นอกจากนี้ แวนเดแซล (Van Desal) ยังเห็นว่า มีตัวกระตุ้นที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานอื่นๆ อีกได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับของสังคม
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. โอกาสก้าวหน้า

แม็คคอมมิกและทิฟฟิน (McCormick & Tiffin, 1974, p.339) ได้สรุปว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. สถาบันหรือสถานที่ทำงานและการจัดดำเนินการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงในการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน



6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

กิลฟอร์ดและเกรย์ (Guilford & Gray, 1970, p. 171) ได้เสนอองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน
3. เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ
4. ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ
5. สภาพการทำงาน
6. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
7. องค์การและการบริหารงาน
8. ปริมาณงาน
9. ค่าจ้าง
10. การนิเทศงาน
11. การติดต่อสื่อสาร
12. ชั่วโมงในการทำงาน
13. สิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกในเชิงบวกซึ่งเกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในด้านต่างๆ ซึ่งความพึงพอใจนั้นควรจะควบคู่ไปพร้อมกับแรงจูงใจ

### แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียงที่สุดของ มาสโลว์ (Maslow, อ้างถึงใน ฟินิจ นูญอนันต์, 2541, หน้า 32) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) ซึ่ง มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และ Maslow ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่างๆ และความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพ
3. ความต้องการทางความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคมความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง (Self Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นเป็นที่ยอมรับเป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น
5. ความต้องการทางด้านความเป็นตัวของตัวเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากอยากจะเป็น อยากจะได้

ทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow) สรุปได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมานั้น เกิดขึ้นจากแรงจูงใจ 2 ประเภท คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการขาดแคลนกับแรงจูงใจที่ประสงค์เพื่อความเจริญก้าวหน้า

เฮอริเบอร์ก (Herzberg, อ้างถึงใน นิวัฒน์ สวัสดิ์เชื้อ, 2543 หน้า 25) ได้ตั้งทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two – Actors Theory) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีคนรักงานและเบื่องาน ในการทำงานใดก็ตามมีองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ องค์ประกอบที่ทำให้คนรักงาน (Job Satisfaction Factors) และองค์ประกอบที่ทำให้คนเบื่องาน (Job Dissatisfaction Actors)

องค์ประกอบที่ทำให้คนเบื่องาน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
4. สภาพการทำงาน
5. เงินเดือนและสวัสดิการ
6. ชีวิตส่วนตัว
7. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
8. ฐานะ
9. ความมั่นคงในอาชีพ

องค์ประกอบที่ทำให้คนรักงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับนับถือ



3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบในการทำงาน
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน

องค์ประกอบที่ทำให้คนเบื้องานข้างต้นนี้เป็นองค์ประกอบที่ต้องป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นหรือต้องขจัดให้ปัญหาต่างๆ หดไปเช่นเดียวกับการป้องกันมิให้ร่างกายเกิดโรค หรือที่เรียกว่า มุลเหตุแรงจูงใจ (Motivation) เป็นองค์ประกอบที่ต้องคงไว้ หรือค้ำจุนไว้ (Maintenance Factors)

แม็คเกรเกอร์ (McGregor, 1960, p.33-34) จากทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ทำให้แม็คเกรเกอร์ (McGregor) ศึกษาความต้องการของคนในองค์การ โดยตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้นเพื่ออธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เรียกว่า ทฤษฎี x เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณในการหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้อันมีสาเหตุจากไม่ชอบการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้วิธีบังคับ ใช้อำนาจควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ แม็คเกรเกอร์ (McGregor) เกิดความคิดต่อมนุษย์เช่นนี้ แต่เพราะเดิมนคนส่วนมากมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่นการปฏิบัติต่องานในแนวนั้นจัดเป็นการจูงใจในทางลบ ซึ่งใช้ได้น้อยในปัจจุบัน เพราะการบังคับควบคุมและลงโทษผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดปฏิกิริยารุนแรงขึ้นและเป็นผลร้ายต่อผู้บริหารในที่สุด

แบบที่ 2 เรียกว่า ทฤษฎี y ปัจจุบัน มนุษย์ยังไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อให้ได้เงินเดือนอย่างเดียว แต่มีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจในการทำงานซึ่ง แม็คเกรเกอร์ (McGregor) ได้ตั้งสมมติฐานโดยสรุปไว้ว่าคนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับ ข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถ รับผิดชอบ ควบคุมตนเอง จึงจะเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จ และเป็นผลให้คนรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย

บาร์นาร์ด (Barnard, 1986, p.36) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาปฏิบัติให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. งานนั้นต้องสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงาน จะต้องมีลักษณะดังนี้
  - 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
  - 3.2 มีผลงานกลับมาทำให้ผู้ทำทราบโดยตรง



### 3.3 งานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา

### 3.4 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

ครูดีนและซีแมน (Chruden and Sheman, อ้างถึงใน สุรีพร เจริญนิช, 2529 หน้า 28) มีความคิดเห็นโดยสรุปกว้างๆ ว่า การสนองความต้องการโดยทั่วไปใช้วิธีทางบวก คือ การให้รางวัลและผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าทางลบซึ่งได้แก่ ความกลัวและการลงโทษ นอกจากนี้ ยังได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และความมั่นคงในการทำงาน ดังนี้

1. การชมเชยและการยอมรับนับถือเมื่อบุคคลทำงานได้ผลดีควรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องซึ่งเป็นทางนำไปสู่การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
2. การให้โอกาสแข่งขัน ได้แก่การแข่งขันกับตนเองในการทำงานหรือแข่งขันกับผู้อื่นเป็นการแสดงสมรรถภาพของตนเองและเป็นแรงขับเคลื่อนชนิดหนึ่งช่วยให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน
3. การได้รับรู้ผลงาน หมายถึง บุคคลต้องมีโอกาสได้รับรู้ผลงานที่ตนทำเพื่อประโยชน์สองประการ คือ เพื่อแก้ไขเมื่อผลงานไม่ดี และเพื่อให้เกิดกำลังใจเมื่อผลงานดี

นิวคอมเมอร์ (Newcomer, อ้างถึงใน สุรีพร เจริญนิช, 2529 หน้า 36) มีวิริจูงใจให้เกิดความพอใจในการทำงานโดยดูความต้องการของคนงานเป็นหลักซึ่งเป็นวิริจูงใจในเชิงจิตวิทยา ดังนี้

1. ความเข้าใจและความซาบซึ้งต่อคุณภาพของงานและความสามารถของแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยวิธีให้เกียรติใน โอกาสที่เหมาะสมเมื่อจะตำหนิก็เรียกมาเป็นส่วนตัวพร้อมมองหาทางช่วยเหลือแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษอย่างเดียว นอกจากนั้นยังจะต้องมีการอธิบายงานที่มอบหมายให้เพื่อนให้เข้าใจชัดเจนและแสดงความสนใจในความคิดและคำแนะนำของผู้ร่วมงาน และมีวิธีควบคุมงานที่เหมาะสม

2. คนทำงานควรจะได้รู้ความก้าวหน้าของเขาและบทบาทของแผนกของเขาว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในหน่วยงานเพื่อเขาจะได้ทราบสายการเลื่อนขั้นและโอกาสสำหรับความก้าวหน้าของตนเอง

3. ควรจัดงานที่ทำทนายให้ เพราะงานที่ซ้ำซากจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน การได้พักผ่อนชั่วระยะหนึ่งเป็นการลดความเบื่อหน่ายและเป็นการพักผ่อนน้อยด้วย

เชลซันนิค (Zalesnik, อ้างถึงใน อารีรัตน์ หิรัญโร, 2532 หน้า 29) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในตน โดยจำแนกทฤษฎีการให้รางวัลออกเป็น 2 ประเภท

1. รางวัลภายนอก (External Reward) ได้แก่ ค่าใช้จ่าย เงินเดือน ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน สถานภาพของงาน และนโยบายต่างๆ ของหน่วยงาน

2. รางวัลภายใน (Internal Reward) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาจากกลุ่มผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ การยกย่องชมเชยและการได้รับเกียรติภูมิ

เซอร์ล๊อค (Hurlock, อ้างถึงใน สุพล บุญทรง, 2552, หน้า 14) ความสนใจจะเปลี่ยนแปลงมากในช่วงต้นๆ ของการเข้าสู่่วัยผู้ใหญ่ และประมาณครึ่งหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดจะอยู่ในอายุระหว่าง 25 – 35 ปี ประมาณร้อยละ 2 ระหว่างอายุ 44 – 55 ปี ส่วนระหว่างอายุ 55 – 65 ปี จะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก หรือ ไม่มีเลย จะสังเกตเห็นว่าช่วงวัยกลางคนจะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก เพราะเหตุว่าความสนใจที่เกิดขึ้นมักเป็นเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ทำอยู่มากกว่าจะไปสร้างความสนใจใหม่ทางด้านการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ Hurlock (อ้างถึงใน สุพล บุญทรง, 2552, หน้า 20) กล่าวว่า วัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะเผชิญปัญหาการปรับตัว อารมณ์จะมั่นคงแค่ไหนจึงขึ้นอยู่กับระดับความมุ่งหวังทางด้านอาชีพและสังคมที่เขาตั้งเอาไว้ ถ้าตั้งความหวังไว้สูงมักมีอารมณ์ตึงเครียดซึ่งความตึงเครียดจะแสดงออกในรูปความวิตกกังวลในเรื่องการเงินที่ต้องใช้จ่ายในครอบครัว การดำเนินงานธุรกิจ รูปร่าง คุณธรรมทางเพศ และการสร้างความประทับใจแก่ผู้พบเห็น หลังอายุ 30 ปีไปแล้ว ความวิตกกังวลจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเมื่อใกล้วัยกลางคนจะวิตกกังวลในเรื่องความยุ่งยากในชีวิต การแต่งงาน และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

จากทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนี้ สรุปได้ว่า การที่บุคคลในหน่วยงานจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้นจะต้องได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม บุคคลจึงจะเกิดความพอใจ ในการทำงาน

### ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจังหวัดปัตตานี

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่จะร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมปัจจุบันการศึกษาเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนต้องทิ้งถิ่นฐานเพื่อไปรับการศึกษาต่างท้องถิ่นอันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องส่งเสริมให้คนไทยในท้องถิ่นได้รับการศึกษาเพิ่มเติมไม่ว่าในรูปแบบใดจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนในชุมชนนั้นๆ การจัดการศึกษามีได้เป็นนโยบายและการบริหารงานของรัฐบาลเพียงอย่างเดียว แม้ในบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดให้ชุมชนหรือองค์กรท้องถิ่นเข้ามามีนโยบายในการจัดการศึกษาแก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนจึงนับได้ว่าชุมชนจะมีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัด



การศึกษาเพื่อยกระดับความรู้ของประชาชนในชุมชนให้สูงขึ้นในการรองรับการพัฒนาต่อไปโดยบทบาทของชุมชนกับการจัดการศึกษามีแนวทางที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2541, หน้า 25)

### นโยบายและการบริหารงาน

ความรู้ความสามารถในด้านการจัดระบบงานและการจัดงานบุคคล ขั้นตอนการบริหาร  
โครงการ

- 1) ขั้นการวางแผน
- 2) ขั้นปฏิบัติตามแผน
- 3) ขั้นตรวจสอบหรือประเมินผลตามแผน

ประสิทธิภาพของการบริหาร (E) = (ผลงาน - ทรัพยากรบริหารที่ใช้) + ความพึงพอใจ  
ทฤษฎีการบริหาร เดิม มี 3 ทฤษฎีใหญ่ คือ

ทฤษฎีระบบราชการ ของ MAX WEBER ประกอบด้วย สายการบังคับบัญชา มีอำนาจหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษรมีการกำหนดกรอบของระเบียบแบบแผนในระเบียบเดียวกันหมดต้องวางตัวเป็นกลางปราศจากอารมณ์และความเกลียดชัง)เป็นอาชีพที่มั่นคงองค์กรต้องมีอยู่อย่างมั่นคงและมีความสลับซับซ้อนปกปิดความรู้แก่บุคคลภายนอก

ทฤษฎีแบบวิทยาศาสตร์ ของเฟรดริก เทย์เลอร์ ประกอบด้วย สร้างหลักการทำงานตามขั้นตอนต่างๆ เน้นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดวิธีเดียว อาศัยการร่วมมือทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ทฤษฎีหลักการบริหาร ของเฮนรี ฟรอยด์ มี 14 ขั้นตอน เน้นแบ่งงานกันทำ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย เอกภาพของสายการบังคับบัญชา

แบบใหม่ มี

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ Human Relation การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ส่งผลให้คนเกิดการต่อต้านการแข่งขันขึ้น ทฤษฎีไฮยีน Motivator-Hygiene Theory ของ เฮลส์เบอร์ก์ โดย Motivator เป็นปัจจัยจูงใจ (ให้คนขยันการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากคนอื่น) ส่วน Hygiene เป็นปัจจัยเชิงลบ (เพราะสภาพแวดล้อมไม่ดี สวัสดิภาพไม่ดี เงินเดือนไม่พอ)

การบริหารการพัฒนา เป็นระบบการบริหารที่มีเป้าหมายที่แน่นอน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนา อันได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองโดยมีการปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อสนองพื้นฐานการพัฒนาสังคม และประเทศโดยรวม

คุณลักษณะของนักบริหารการพัฒนา

1. เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงาน
2. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. เป็นผู้มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและไม่ผิดพลาด
4. เป็นผู้มีความมนุษยสัมพันธ์ดีเลิศ
5. เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนและปฏิบัติตามแผน

การบริหารงานบุคคล มีงานที่เกี่ยวข้องกับ การวางแผนงานและเสาะหา การคัดเลือก และพัฒนาองค์การ และการพัฒนาการอบรม

หลักการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยหลักคุณธรรม Merit System (ประกอบด้วย ความเสมอภาค Equality of Opportunity ความสามารถ Competence ความมั่นคง Security on Tenre และความเป็นกลางทางการเมือง Political Neutrality) และหลักอุปถัมภ์ (เป็นผลมาจากการเมือง ต้องการความไว้วางใจ การให้ผลตอบแทน และต้องการความจงรักภักดี

แนวความคิดของการบริหารงานบุคคลแบบใหม่ มีแนวคิดและการดำเนินงาน ตั้งแต่ ยังมีได้รับคนเข้าทำงาน พิจารณาสถานภาพในอนาคตของผู้ทำงาน ขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม

การวางแผนกำลังคน Man Power Planning คือการวางแผนต้องการกำลังคน การวางแผนให้ ได้มาของคนที่ต้องการ และการวางแผนการใช้กำลังคน

Put the Right Man in the Right Job หลักการบรรจุให้บุคคลดำรงตำแหน่งต่างๆ

Equal Pay for Equal Work อัตราเงินเดือนจ่ายตามสภาพความรับผิดชอบของงาน

การวางแผนการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เริ่มมีในแผนชาติฯ ฉบับที่ 4

การฝึกอบรม  $Z = X - Y$

ความต้องการในการฝึกอบรม = เป้าหมายในการปฏิบัติงาน - ผลของการปฏิบัติงาน

- ผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องความรู้ ความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพอื่น ๆ

- กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียน การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การตั้งเป็นคณะทำงาน

- ขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย การวิเคราะห์หาความจำเป็น การสร้างหลักสูตรและการจัดทำโครงการ การดำเนินการ และการประเมินและติดตามผล

- Job Description คือการเขียนรายละเอียดของงาน



- หลักของระบบจำแนกตำแหน่ง (P.C.) ถือหลักให้ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงาน ในหน้าที่ ถืองานเป็นหลักในการกำหนดตำแหน่ง และถือความรู้และประสบการณ์ของบุคคล ในการเข้าสู่ตำแหน่ง

### ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

บุคคลทุกคนมักต้องมีกลุ่มมีพวก ตัวอย่างกลุ่มหรือพวกของกลุ่มบุคคล เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง ทีมงาน สมาคม ชมรมผู้ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน หรือแม้กระทั่งการทำงานในองค์กร ธุรกิจก็จัดว่าเป็นกลุ่มหรือพวกประเภทหนึ่ง ประกอบด้วยคนจำนวนมากมาอยู่ร่วมกันและทำงาน ร่วมกันในบทบาทหน้าที่ต่างกันไป ซึ่งแต่ละคนมักมีเพื่อนฝูงร่วมงานทั้งที่อยู่ในระดับที่เหนือกว่า เท่ากัน และเพื่อนร่วมงานที่ต่ำกว่า ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด บุคคลเหล่านี้ต้องทำงานเกี่ยวข้อง และติดต่อสัมพันธ์กัน ถ้าหากบรรยากาศของความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีมักส่งผลให้บุคคลนั้น เป็นสุข เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ความสุขส่วนใหญ่ของชีวิตจึงมักขึ้นอยู่กับมนุษย์สัมพันธ์ ทั้งในแง่การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นเพื่อให้มีความสุขในการอยู่ร่วมกับบุคคล และทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคคลจึงควรเรียนรู้และปรับปรุงตนเองในเรื่องจิตวิทยาของความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อันได้แก่มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานนั่นเอง

ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายและความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร องค์ประกอบ ของมนุษยสัมพันธ์ ลักษณะของกลุ่มทำงานที่มีสัมพันธ์อันดี และการพัฒนาตนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

ความหมายและความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

คำว่า “มนุษยสัมพันธ์” (Human Relations) นี้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน จะยกตัวอย่าง เพียง 3 ตัวอย่าง ดังนี้

เอ็ดวิน บี ฟลิปโป (Flippo, 1966, 15; อ้างถึงใน จรูญ ทองถาวร, 2536, 2) ให้ความหมายไว้ ว่ามนุษยสัมพันธ์คือ การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือ ประสานงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้บังเกิดผลตามเป้าหมาย

คีธ เดวิส (Davis, 1957, 9) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นการจูงใจบุคคลในกลุ่มให้ ร่วมมือกันเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบังเกิดผลเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม

ประยูร ทองสุวรรณ อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องราวที่ว่า ด้วยพฤติกรรมของคนที่เกี่ยวข้องกันการทำงานร่วมกันองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานร่วมกันดำเนินไปด้วยความราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

จากความหมายของมนุษยสัมพันธ์ที่ยกมาเป็นตัวอย่างทั้ง 3 ความหมายดังกล่าว

อาจสรุปได้ว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคล ในองค์การใดองค์การหนึ่ง หรือสังคมใดสังคมหนึ่ง เพื่อดำเนินการให้องค์การนั้นหรือสังคมนั้น บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมี 2 ลักษณะด้วยกันคือ มนุษยสัมพันธ์อันดีและมนุษยสัมพันธ์ไม่ดี ถ้ามีมนุษยสัมพันธ์อันดี บุคคลในองค์การหรือสังคมดังกล่าวก็จะมีความรู้สึกรักใคร่พอใจต่อกัน และกันมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ร่วมมือกันประสานงาน ช่วยเหลือ แบ่งปันและให้อภัยต่อกัน แต่ถ้ามนุษยสัมพันธ์ไม่ดี บุคคลในองค์การนั้นหรือสังคมนั้นก็มักจะ ไม่ชอบพอกัน ขัดแย้งกัน ไม่ร่วมมือกัน

ไม่ช่วยเหลือกัน ต่างคนต่างอยู่หรือถกเถียงกัน แกล้งกัน ส่งผลให้งานส่วนรวมขององค์การ หรือกลุ่มสังคมนั้นๆ เสี่ยงหาย บุคคลในกลุ่มขาดความสุข ซึ่งในท้ายที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตของบุคคลทุกคนในกลุ่มนั้นๆ ไม่มากก็น้อย

ที่กล่าวมานี้ นอกจากเป็นการอธิบายความหมายของมนุษยสัมพันธ์ ยังสะท้อนให้เห็นได้ว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ มักมอง ความสำคัญ ของมนุษยสัมพันธ์ ในแง่ของการนำไปใช้ประโยชน์ ในการทำงานร่วมกันในหน่วยงาน ซึ่งถ้าทำงานร่วมกัน ในบรรยากาศของความสัมพันธ์ภาพอันดี ต่อกันนอกจากจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงานแล้วยังส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิต ของบุคคลที่มา ทำงานร่วมกันด้วยการมองเห็นความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ต่อการทำงานในหน่วยงานนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ แมรี ปาร์กเกอร์ โพลเลตต์ ซึ่งเป็นนักบริหารที่ทำงานทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และการแนะแนวอาชีพ โดยโพลเลตต์ มีความเห็นว่า ในการดำเนินงานนั้นผู้เป็นนายทุน ไม่ควรคิดแต่เรื่องเงิน หากแต่การใช้จิตวิทยา ในการบริหารงานและในการสร้างความสัมพันธ์ภาพ อันดีในหน่วยงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อกันและต่อองค์การ คือ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี จะช่วยลดความขัดแย้งในหน่วยงานลงได้ ซึ่งถ้าความขัดแย้งลดลงก็น่าจะเป็นแนวทางให้ประสิทธิภาพ ของงานเพิ่มขึ้น แนวคิดดังกล่าวนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของ สถาบันเทคโนโลยี คาร์เนกี สถาบันดังกล่าวได้วิเคราะห์ประวัติของบุคคลถึงหมื่นคน และผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัย ด้านบุคลิกภาพ ลักษณะส่วนตัว และการปฏิบัติต่อผู้อื่นช่วยให้กลุ่มตัวอย่างประสบความสำเร็จ ถึงร้อยละ 85 แต่ปัจจัยด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมาก ทั้งต่องานและชีวิต ส่วนตัวของบุคคลดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จ ในชีวิตและการงานเรื่องของมนุษยสัมพันธ์ จึงเป็นเรื่องที่ควรเรียนรู้และนำมาประยุกต์ใช้ ในชีวิตและการทำงานร่วมกันในสังคม



### ลักษณะของกลุ่มทำงานที่มีความสัมพันธ์อันดี

การศึกษาเรื่องลักษณะของกลุ่มทำงาน ที่มีความสัมพันธ์อันดีในที่นี้เพื่อให้ผู้ศึกษาเกิดความเข้าใจ และค้นคว้าแนวทาง สร้างเสริม ความสัมพันธ์อันดีต่อกันในหน่วยงานที่ตนเอง เป็นสมาชิกตามบทบาท หน้าที่ ของตนในหน่วยงานนั้นๆ คำว่า “ลักษณะของกลุ่มงาน” ที่กล่าวถึง ในที่นี้มุ่งเน้นที่พฤติกรรมกระทำ การปฏิบัติต่อกัน และกันของผู้ทำงานร่วมกลุ่ม ซึ่งมีลักษณะ ที่สำคัญดังนี้

#### 1. มีการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย

บุคคลส่วนใหญ่มักต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกร่วมกันแบบประชาธิปไตย สนองความต้องการนี้ได้ โดยที่ทุกคนต่างมีสิทธิมีเสียง ในการแสดงความคิดเห็นต่องาน รับฟัง ความคิดเห็นของกันและกัน และเคารพใน มติของ เสียงส่วนใหญ่ซึ่งจาก ผลการศึกษาวิจัยของ เลอวิน นักจิตวิทยา กลุ่มทฤษฎีสนาม พบว่าการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย ช่วยให้กลุ่ม มีความร่วมมือ และงานสำเร็จดีกว่า กลุ่มเผด็จการ หรือกลุ่มเสรีนิยม จึงกล่าวได้ว่า การทำงาน ร่วมกัน แบบประชาธิปไตย ช่วยเสริมสร้าง มนุษยสัมพันธ์ ในหน่วยงานได้

#### 2. มีความไว้วางใจ และเชื่อในความสามารถซึ่งกันและกัน

บุคคลทั่วไปมักต้องการความเชื่อถือไว้วางใจ จากผู้อื่น ดังนั้นในการทำงานร่วมกับทุกคน ควรต้องให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติ และเชื่อถือในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ไม่เข้าไปก้าวก่ายถ้าเขาไม่ขอความช่วยเหลือ การก้าวก่ายเกินหน้าที่ มักก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง สร้างผลเสียต่องานมากกว่าผลดี

#### 3. มีการติดต่อสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน

มนุษย์ทุกคน มักต้องการ ความชัดเจน ในงาน และต้องการความสบายใจในการอยู่ ร่วมกันด้วย ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดี นอกจาก ช่วยสร้างความเข้าใจในงานร่วมกันแล้วยังเสริม ความสัมพันธ์ส่วนตัว กันด้วย ถ้ากลุ่มมีการติดต่อสื่อสาร ที่ ดีจะมีส่วนส่งเสริม ทั้งประสิทธิภาพของงาน และการอยู่ร่วมกันในกลุ่มทำงานที่ดีนั้นมักใช้การสื่อสารสองทาง หรือหลายทางมากกว่าสื่อสาร ทางเดียวคือให้มีการตอบโต้ อภิปราย แสดงความเห็น หรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันมากกว่าที่จะรับ คำสั่ง หรือรับฟังความคิดเห็นอยู่ข้างเดียว ขณะเดียวกันในการใช้ภาษา เพื่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการ พูด หรือเขียน ก็ให้เป็นไปตามทางสร้างสรรค์ให้เกิดผลดีต่อกันและกัน

#### 4. มีการช่วยเหลือกันในเขตที่เหมาะสม

ในการทำงานและอยู่ร่วมกันในกลุ่ม ถ้าทุกคนพร้อมต่อการเป็นผู้ให้ ย่อมทำให้เกิด ความสุขในกลุ่มได้ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน จัดว่าเป็นการให้อีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิด ความรู้สึก เป็นมิตรซาบซึ้งใจ ฟังพอใจ และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แต่ทั้งนี้ต้องเป็นการให้

ในขอบเขตที่เหมาะสม เช่น ให้เมื่ออีกฝ่ายต้องการความช่วยเหลือ ให้โดยไม่มีผลกระทบในทางเสียหายต่องานส่วนรวม หรือช่วยเหลือโดย เลือกรักที่รักมากกว่าที่ชัง คือขาดความยุติธรรม ซึ่งบางทีนำไปสู่การแตกความสามัคคีหรืออิจฉาริษยา กันในหน่วยงาน การช่วยเหลือกันในขอบเขตที่เหมาะสมไม่ว่าจะ อยู่ในสถานะ ของผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ระดับเดียวกัน หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ก็ย่อมนำมาซึ่งการอยู่ร่วม กันโดยราบรื่นสงบสุข

#### 5. มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

การทำงานร่วมกันโดยหลายคนนั้น ถ้ามีทีมงาน (Team work) ที่เหมาะสม คือ มีระบบงานที่ดี มีสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนทุกคน รับผิดชอบหน้าที่ และมีขอบข่ายที่กำหนดเด่นชัด การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีขั้นตอน และมีการร่วมมือประสานงานกัน เป็นอย่างดี มักส่งผลให้งานสำเร็จ และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันด้วย

#### 6. มีการร่วมมือที่ดี

การร่วมมือ เป็นพฤติกรรมของกลุ่ม ที่มีลักษณะ ไปในทางเดียวกันของสมาชิกกลุ่ม คือแต่ละบุคคลจะได้รับ ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายก็ต่อเมื่อกลุ่ม ได้รับความ สำเร็จดังนั้นจึงจัดได้ว่าในการทำงานร่วมกันนั้น ถ้าทำให้ทุกคน ร่วมมือกัน ทำเพื่อให้กลุ่ม ทำงานสำเร็จ ได้ จัดว่ากลุ่มดังกล่าวมีความสามัคคี และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน วิธีนี้จะเป็นที่ยอมรับของนักจิตวิทยา มากกว่า การแข่งขัน เนื่องจากในกระบวนการของการแข่งขันนั้น เมื่อฝ่ายหนึ่งได้ อีกฝ่ายหนึ่งจะเสีย แม้บางครั้งการแข่งขันอาจ ทำให้ผลงาน ของกลุ่มดีขึ้น แต่ในแง่สัมพันธภาพมักเสียไป

#### 7. ผู้มาร่วมกลุ่มทำงานมีลักษณะที่เอื้อต่อการมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ในการทำงานร่วมกัน ถ้าผู้มาร่วมทำงานมีลักษณะบางประการ ที่เอื้อต่อการมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือมีลักษณะส่วนตัวที่พร้อมอยู่แล้ว ก็ย่อมส่งผลให้การทำงานกลุ่มเป็นไปด้วยไมตรีอันดี เช่นสมาชิกกลุ่มมีความสมัครใจในการทำงานนั้นรู้สึกมีส่วนร่วมในกลุ่ม รู้วิธีดำเนินงานกลุ่ม รู้นโยบายและเป้าหมายของงาน มีความเป็นกันเอง คบคนง่าย มีลักษณะให้กำลังใจผู้อื่น ฯลฯ ด้วยลักษณะของสมาชิกกลุ่มดังกล่าวนี้ มักส่งผลให้เกิด มนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะ 7 ประการของกลุ่มทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีดังกล่าว จะเห็นว่ามีทั้งส่วนที่เป็นรูปแบบของการทำงานร่วมกันและส่วนที่เป็นลักษณะส่วนตัวของผู้มาร่วมกลุ่มกัน ในส่วนที่เป็นรูปแบบการทำงานเช่น มีการทำงานร่วมกัน แบบประชาธิปไตย มีความไว้วางใจ และเชื่อในความสามารถ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน มีการช่วยเหลือกันในขอบเขตที่เหมาะสม

มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมีการร่วมมือที่ดี สำหรับส่วนที่เป็น ลักษณะส่วนตัวของผู้มาร่วมกลุ่มทำงานนั้น จัดเป็นปัจจัยสำคัญมากที่จะช่วย ให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นไปด้วยดีหรือไม่ ได้แก่ความคิด จิตใจเจตคติ บุคลิกภาพส่วนตัวของแต่ละบุคคล



ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าสิ่งเหล่านี้ มีอิทธิพลมากต่อ ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มแต่อย่างไรก็ตามลักษณะดังกล่าว นักจิตวิทยามีความเชื่อว่า สามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาได้ ถ้าบุคคลมีความตั้งใจจริง ผู้ทำงานร่วมกันจึงถือเป็น ความรับผิดชอบที่จะต้องปรับเปลี่ยนพัฒนาตน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหน่วยงาน

การพัฒนาการวางตนตามสถานะและบทบาทในองค์การ

ในการทำงานหนึ่งๆ จะมีผู้ทำงานในตำแหน่ง และระดับต่างๆ กัน ไปซึ่งแบ่งได้กว้างๆ เป็น 3 ระดับ คือผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลแต่ละระดับดังกล่าว จะมีสถานะและบทบาทต่างๆ กันไป ผู้ที่วางตนในการทำงานร่วมกับบุคคลระดับต่างๆ ได้โดยเหมาะสม

มักช่วยให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่น และอยู่กันได้ด้วยความสุขแนวทางในการวางตนสถานะ และบทบาทในองค์การ มีโดยสังเขปดังต่อไปนี้

การวางตนในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใด ต้องถือว่าเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ต้องรับผิดชอบงานในที่ทำงาน เหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาจึงต้องให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา ให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือ และเชื่อฟังในสิ่งที่ชอบด้วยเหตุผล และบทบาทหน้าที่โดยปฏิบัติดังนี้

1. ยกย่องผู้บังคับบัญชาตามควรแก่ฐานะ
2. รับคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชา ความสงบ หลีกเลี่ยงการแสดงอารมณ์หรือโต้เถียง
3. ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และเต็มความสามารถ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือ
4. ปฏิบัติตามกฎหมายและคำสั่งขององค์การ เพื่อเป็นการให้เกิดใจและยอมรับผู้บังคับบัญชา
5. เสนอข้อคิดเห็น โดยสุภาพอ่อนน้อม เมื่อผู้บังคับบัญชาถามความเห็น
6. หลีกเลี่ยงการรบกวนผู้บังคับบัญชาด้วยเรื่องเล็กน้อยหุยมหิม
7. หลีกเลี่ยงการบ่นเรื่องงานที่ยากลำบากให้ผู้บังคับบัญชาฟัง เพราะอาจสร้างความเข้าใจผิด

ว่าต้องการความคิดเห็นชอบ หรือแสดงถึงขาดความอดทน

8. หลีกเลี่ยงการนิทาผู้บังคับบัญชาลับหลัง ถ้ามีปัญหาเรื่องงานเกิดขึ้นควรหาโอกาสพูดกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน

9. หลีกเลี่ยงการตอบรับหรือปฏิเสธตลอดเวลา การที่จะตอบรับหรือปฏิเสธความเห็นของผู้บังคับบัญชา ควรให้เป็นไปด้วยเหตุด้วยผล ถ้าเห็นว่าถูกต้องก็ตอบรับ ถ้าเห็นว่าผิดก็ปฏิเสธ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามข้อมูลที่ปรากฏ ไม่มีการประจบประแจง

10. หลีกเลี่ยงการทำตัวแข่งกับผู้บังคับบัญชา การเอาชนะหรือทำตัวเด่นกว่าผู้บังคับบัญชานั้น โดยวัฒนธรรมไทยแล้วดูเป็นการขาดมารยาทที่ไม่เหมาะสม

ด้วยหลักการวางตนในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาทั้ง 10 ประการ ดังกล่าว ถ้าบุคคลใดปฏิบัติได้โดยครบถ้วนสมบูรณ์ก็มีแนวโน้มว่า จะมีสัมพันธภาพอันดี กับผู้บังคับบัญชาได้ไม่มากก็น้อย การวางตนในการทำงานร่วมกับผู้อยู่ในระดับเดียวกัน ผู้ที่ปฏิบัติในระดับเดียวกัน มักมีอิทธิพลต่อกันและกันในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีบทบาทสูงต่อมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดกันมากที่สุด และงานหลายงานก็ยังต้อง อาศัยความร่วมมือ และน้ำใจช่วยเหลือกัน ดังนั้น การวางตนในการทำงาน ร่วมกัน ผู้อยู่ในระดับเดียวกันนั้น จึงต้องวางตน โดยเป็นผู้ให้ให้มากที่สุด และปฏิบัติดีต่อกันให้มากที่สุด ซึ่งได้กล่าวไว้ บ้างแล้ว ในหัวข้ออื่นๆ สำหรับในที่นี้กล่าวโดยสังเขปได้ดังนี้

1. มองเพื่อนร่วมงานในแง่ดี ให้ความจริงใจ ให้ความช่วยเหลือ
2. หลีกเลี่ยงการผลการรับผิดชอบของตนไปให้เพื่อนร่วมงาน
3. เมื่อมีปัญหาต้องพูดคุยกัน ควรพยายามเข้าหาเพื่อนร่วมงานก่อนเพื่อให้เกียรติ ให้ความสำคัญ
4. หาโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามสมควร อย่าปลีกตัวตลอดเวลา
5. ให้การยกย่องชมเชยตามโอกาสอันควร แต่อย่าให้มากไปจนดูไม่จริงใจ
6. หลีกเลี่ยงการแสดงอารมณ์เมื่อมีการขัดแย้งขึ้น และพยายามใช้เหตุใช้ผลในการแก้ปัญหา
7. หลีกเลี่ยงการทำตนเหนือเพื่อนร่วมงาน หรือใช้วาจาข่มขู่ ก้าวร้าวดูหมิ่นเหยียดหยาม
8. หลีกเลี่ยงการขอร้องให้ช่วยเหลือในบางเรื่องเล็กน้อย และเราทำได้เอง
9. หลีกเลี่ยงการนินทาว่าร้าย หรือวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อนร่วมงานลับหลัง
10. ให้อภัย ให้ออกาส เมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติผิดพลาด

หลักปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทั้ง 10 ประการ ที่กล่าวมานี้ เมื่อทุกคนในที่ทำงานต่างร่วมใจปฏิบัติด้วยกันไม่เกี่ยงงอนกันทำให้เขาทำก่อนและเราจะทำตามก็น่าจะเชื่อได้ว่าช่วยสร้างสัมพันธภาพอันดีให้แก่หน่วยงานได้

การวางตนในกาทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการคำนึงอยู่เสมอว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ฝ่ายใต้บังคับบัญชาคือ ฝ่ายปฏิบัติงาน ในหน่วยงานเปรียบเสมือนมือ และเท้าของผู้บริหาร ถ้าผู้ปฏิบัติขาดความสุขในการทำงาน ก็มักส่งผลเสียต่องาน และมีผลกระทบทางลบมาถึงผู้บังคับบัญชาได้ ในที่สุดนอกจากนั้น ผลงานของลูกน้องทุกคนทั้งหมดเมื่อร่วมกันแล้วก็คือผลงาน ของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจึงควร ต้องให้ความสำคัญ กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผลงานดี และมีบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีต่อกันด้วย เรื่องบทบาทของผู้บังคับบัญชานี้ ได้กล่าวไว้บ้างแล้วในบทบาทที่ว่าด้วยผู้บริหารงาน ดังนั้นในที่นี้จึงกล่าวเพิ่มเติมบางส่วน โดยสังเขป ดังนี้



1. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยอาจส่งไปอบรม สัมมนา คั้นคว้าวิจัย

2. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนได้ทำงานที่เหมาะสมแก่ตนทั้งด้านความสามารถ และบุคลิกภาพ เพื่อให้ทำงานได้ด้วยดี และมีความสุขในงาน

3. สื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน เมื่อต้องการให้ทำงานใด หรือปฏิบัติอย่างไร และหลีกเลี่ยงการสื่อสารทางเดียวให้มากที่สุด

4. รักษาผลประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ทุกคนอยู่ได้อย่างไม่ลำบาก และเป็นสุข ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสียสละ และทำประโยชน์ให้ หน่วยงานเพิ่มขึ้น

5. ยกย่องผู้ได้บังคับบัญชาให้ปรากฏแก่ผู้อื่นเมื่อเขาทำดี แต่เมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น ควรเชิญเข้าพบ พูดคุยกันเป็นการส่วนตัว ในบรรยากาศของความจริงใจ

6. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในงานให้มาก โดยการประชุมปรึกษา เสนอความคิดเห็นและกระจายงาน ให้ผู้ได้บังคับบัญชา แบ่งกันรับผิดชอบ

7. ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม หลีกเลี่ยงการสั่งการ ลงโทษ คาดโทษ โดยใช้อารมณ์แทนเหตุผล

8. หลีกเลี่ยงการยกตนเองว่าสูงกว่าผู้ได้บังคับบัญชาเนื่องจากอาจสร้างความรู้สึกลดต่ำ ไม่ยอมรับซึ่งอาจทำให้มีการถั่นแก่งกัน ด้วยวิธีการต่างๆ ต่อไปนี้

9. หลีกเลี่ยงการจับผิดผู้ได้บังคับบัญชา แต่แสดงให้เห็นว่าเขาจะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานได้โดยเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

10. หลีกเลี่ยงการแสดงความอยากได้ หรือการเบียดเบียนผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งมีรายได้ น้อยกว่าอยู่แล้ว หากแต่ควรทำตัวเป็นผู้ให้ในโอกาสเล็กๆ น้อยๆ ตามสมควร และโดยเสมอภาค

หลัก 10 ประการของการวางตัวต่อผู้ได้บังคับบัญชาดังกล่าว ถ้าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนี้ จะช่วยสร้างความรักความศรัทธา เกิดการยอมรับ จากผู้ได้บังคับบัญชาทำให้มีการร่วมมือกัน ดีขึ้นในการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่าจิตวิทยาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการนำความรู้เกี่ยวกับ ธรรมชาติพฤติกรรมของบุคคลมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานเพื่อให้ ทำงานร่วมกันได้โดยเป็นสุข และได้ผลงานดีนั้นควรทำความเข้าใจตั้งแต่องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ซึ่งจะต้องมีทั้งการรู้จักตัวเองการเข้าใจผู้อื่นและการเข้าใจสิ่งแวดล้อมแล้วปรับปรุงพัฒนา ตนเองให้เข้ากับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมซึ่งก่อนที่ปรับปรุงพัฒนาตนเองบุคคลต้องมีความเข้าใจว่า ลักษณะของกลุ่มงานทำงานที่คั้นควรเป็นกลุ่มทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตยมีความไว้วางใจ เชื่อในความสามารถของกันและกันมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบมีการร่วมมือที่ดีและผู้มา

รวมกลุ่มทำงานมีลักษณะบุคลิกภาพซึ่งเอื้อต่อการสร้างสัมพันธ์การเข้าใจเรื่องลักษณะของกลุ่มทำงานที่ดีดังกล่าวพัฒนาคนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้นบุคคลควรสร้าง

อึดมโนทัศน์ที่ตรงตามความเป็นจริงมีความคิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนซึ่งจะส่งผลให้มองผู้อื่นในทางที่ดีด้วยเมื่อมองดีในผู้อื่นก็จะส่งผลให้อยากปฏิบัติต่อผู้อื่นในทางที่ดีซึ่งท้ายสุดก็จะได้พฤติกรรมที่สะท้อนกลับมา

### สภาพการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความหมายของลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โจน (Jones, อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย, 2538, หน้า 37) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องานและผู้ร่วมงานถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องานทุ่มเทกำลังใจ กำลังความคิดและกำลังกายงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า (ศิริอนันต์ จูฑะเดมิย์, 2529, หน้า 53)

สกุณนารี กาแก้ว (2546, หน้า 20) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ (กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย, 2536, หน้า 32) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่นๆ (เยาวลักษณ์ กุลพานิช, 2533, หน้า 16)



ชลธิชา สว่างเนตร (2542, หน้า 27) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

โจน (Jones, อ้างถึงใน สกฤตนาрі กาแก้ว, 2546, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547, หน้า 12) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

### เงินเดือนสวัสดิการ

แนวคิดเกี่ยวกับเงินเดือนและรายได้ มีผู้กล่าวไว้ในข้อทฤษฎีการจูงใจด้วยเงินดังนี้

Money Reward คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ในที่นี้คือค่าจ้าง เงินเดือน ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนจากการใช้แรงงานของบุคคล รวมทั้งแสดงถึงสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของคนด้วย โดยทั่วไปแล้วเราสามารถแยกค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าตอบแทนแรงงานออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ค่าตอบแทนแรงงาน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อผลงาน มักจะจ่ายเป็นการประจำตามระยะเวลา และมักมีลักษณะที่เปรียบเทียบกันได้ ระหว่างงานของตำแหน่งต่างๆ เช่น ค่าจ้างรายขึ้น ค่าจ้างรายชั่วโมง รายเดือน

2. ค่าตอบแทนซึ่งมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อผลงาน เช่น สวัสดิการต่างๆ การแบ่งผลกำไร (Mc Farland, 1979, 557)

การจ่ายเงินให้คนงานในองค์การเป็นวิธีที่ยุ่งยาก ต้องใช้เทคนิคสูง นอกจากจะเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจ ยังเป็นปัญหาทางจิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์ด้วย องค์การจะต้องรักษา

การจ่ายเงินและโครงสร้างของรางวัลต้องยุติธรรมต่อคนงานและองค์การทั้งหมดด้วย

ออฟแชล และ ดัซเน็ต (Opsahl and Dunnette, อ้างถึงใน วัฒนา, 2539, 41-42) ได้อธิบายถึงเงินว่าเป็นตัวกระตุ้นในการทำงานได้อย่างไร โดยมีสาระดังนี้

1. เงินลักษณะโดยทั่วไป เป็นเงื่อนไขของการเพิ่มความมั่นคงให้แก่บุคคล
2. เงินในลักษณะที่เป็นเงื่อนไขของสิ่งจูงใจ
3. เงินในลักษณะที่เป็นตัวลดความเครียด มนุษย์จะรู้สึกเครียดเมื่อขาดแคลนเงินดังนั้น

เงินจึงช่วยลดความตึงเครียดให้แก่มนุษย์

4. เงินในลักษณะเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยอนามัย (Hygienic Factor) ตาม Hygienic Theory ของ Herzberg

5. เงินเป็นเครื่องมือในการได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนา จากทฤษฎีของ Wroom เงินเป็นเครื่องมือในการที่จะได้รับสิ่งอื่นๆ ตามที่ปรารถนาเอาไว้

เงินเป็นเครื่องช่วยใ้คนทำงาน เพราะเงินสามารถสนองความต้องการของคนได้หลายอย่างได้แก่

1. ความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า ยารักษาโรค
2. ความต้องการเกี่ยวกับสุขภาพและการศึกษา
3. ความต้องการสินค้าฟุ่มเฟือย เช่น รถยนต์ โทรทัศน์ วีดีโอ เครื่องเสียง เป็นต้น
4. ความต้องการทางสังคม
5. เงินทำให้คนมีอำนาจ มีความเป็นใหญ่

เงินจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการจูงใจให้คนทำงาน และเป็นปัจจัยที่บรรเทาความต้องการต่างๆ ที่มีอยู่ในตัวคนให้น้อยลง การใช้เงินเป็นค่าจ้างเพื่อจูงใจให้คนทำงานมีอยู่หลายวิธี เช่น จ่ายตามผลงาน จ่ายตามระยะเวลาการทำงาน จ่ายตามวุฒิการศึกษา จ่ายตามความอาวุโสในงาน ซึ่งเป็นการใช้เงินจ้างตามปกติ นอกจากนี้ยังมีการใช้เงินจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ เงินโบนัส เงินเบี่ยขยัน เงินปันผลกำไร แต่ละองค์กรก็มีแผนการจูงใจให้คนทำงานด้วยเงินต่างๆ เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

โทมัส พาสเชนส์ (Thomas Patten, อ้างถึงใน วัฒนา, 2539, 41-42) ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการจ่ายผลตอบแทน ว่าประกอบขึ้นด้วยเกณฑ์สำคัญที่มีประสิทธิภาพ 7 ประการด้วยกัน คือ ระบบการจ่ายเงินตอบแทนต้องมีสิ่งต่อไปนี้

1. การจ่ายอย่างเพียงพอ (adequate) หมายถึง การจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสภาพตัวแทนแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่ได้มีข้อกำหนดไว้

2. จะต้องจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึง การที่จะต้องยึดหลักว่า พนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถตลอดจนความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและอื่นๆ

3. จะต้องจ่ายอย่างสมดุล (Balanced) หมายถึง การจ่ายตลอดถึงผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่นๆ อย่างสมเหตุสมผล

4. การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost Effective) การจ่ายนั้นต้องไม่มากเกินไป ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่จะสามารถจ่ายได้ด้วย



5. ต้องมีความมั่นคง (Secure) หมายถึง การต้องพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ซึ่งจะต้องให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องถึงความต้องการทางด้านความมั่นคงและความต้องการอื่นๆ

6. การจ่ายต้องสามารถให้จูงใจได้ (Incentive Providing) หมายถึง การจ่ายที่จะต้องมีการกลไกสามารถเป็นการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจป้อนอยู่ด้วยและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

7. เป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable to the Employee) หมายถึง พนักงานจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่าการจ่ายนั้นเป็นระบบที่สมเหตุสมผลทั้งในแง่ผลประโยชน์ขององค์กรและผลประโยชน์ของตัวเองด้วย

ความหมายและขอบเขตของสวัสดิการ

สวัสดิการหรือบางแห่งใช้คำว่า ประโยชน์เกื้อกูล เป็นประเภทหนึ่งของค่าตอบแทนที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างในเรื่องของการให้ความหมายของสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษหลายคำ เช่น Welfare, Benelit, Fringe, Non-Cash, Compensation เพื่อที่จะเน้นให้เห็นว่าเป็นสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินหรือจ่ายเป็นเงิน อย่างไรก็ตามก็ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของสวัสดิการไว้หลายทัศนะดังนี้

เบลท์ (Beach, 1971, 786) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์ต่างๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะเป็นตัวเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้าง และเงินเดือนปกติ เพื่อให้เป็นเงินช่วยเหลือในเรื่องการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือการออกจากหน่วยงานโดยการลาออกหรือไล่ออกอย่างกะทันหัน หรือการพ้นจากองค์กรโดยการเกษียณอายุ หรืออาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายอย่างเช่น การลาหยุดพักผ่อนแต่รับเงินเดือนตามปกติ การจัดสถานที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าทำงาน

ประวีณ ฒ นคร (2527, 13 ) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า การอยู่ดี (Well Being) ซึ่งถ้าจะขยายความออกไปก็อาจกล่าวได้ว่า คือ ภาวะของการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรืองและมีความสุข ถ้าเกี่ยวกับทางด้านแรงงานก็หมายถึง สิ่งหรือภาวะการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือความอยู่ดีกินดีของลูกจ้างนั่นเอง

ประชุม รอดประเสริฐ (2528, 112) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่ หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่น นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานมีขวัญและกำลังใจดีมีความพอใจในงาน มีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดี

สมิต สัจฉกร (2529, 61-63) กล่าวว่า “ การจัดสวัสดิการนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้คนทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อน มีขวัญ และกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพื่อความมั่นคงในชีวิตของคนทำงาน และเพื่อลดอัตราการลาออก”

สวัสดิการแยกตามสถานที่ 2 ลักษณะ คือ (อ้างถึงใน วัฒนา, 2539, 53)

#### 1. สวัสดิการภายในสถานที่ทำงาน ได้แก่

1.1 การให้สวัสดิการสะดวกสบาย เช่น การจัดน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่รับประทานอาหาร ห้องพักผ่อน ห้องสมุด ห้องพยาบาล เป็นต้น

1.2 การดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ดูแลความสะอาดของสถานที่อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียงรบกวน การควบคุมฝุ่นละออง ควัน การกำจัดสิ่งโสโครกและน้ำเสีย บริการสุขภาพประจำปี เป็นต้น

1.3 บริการด้านการศึกษา ซึ่งอาจรวมถึงการศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษาเรื่องสุขภาพ แรงงาน การเสริมความรู้ในเรื่องต่างๆ เช่น การวางแผนครอบครัว การภาษาอากร ความเคลื่อนไหว เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นต้น

2. สวัสดิการนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ สวัสดิการด้านที่พักอาศัย โรงเรียนสำหรับบุตรพนักงาน การจัดตั้งร้านสหกรณ์ สโมสรคนงาน การจัดทัศนจร และสวัสดิการที่มีผลต่อการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ เช่น การจัดประกันชีวิตให้ลูกจ้าง การจัดระบบเงินสะสม บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

สรุปได้ว่า สวัสดิการเป็นการบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ทั้งในขณะปฏิบัติงาน หยุดพักผ่อนชั่วคราว และเมื่อออกจากงานเพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรให้ทำงานด้วยความสบายใจจะได้มีความพอใจในงานและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความมั่นคงและก้าวหน้าขององค์กรนั้นต่อไป

#### ความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยจากวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรีไปที่: ป้ายบอกทาง, ค้นหา บทความนี้อาจต้องการพิสูจน์อักษรในด้านไวยากรณ์ รูปแบบการเขียน การเรียบเรียง คุณภาพ หรือการสะกด คุณสามารถช่วยพัฒนาบทความได้

ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย

วันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 - ปัจจุบัน

ความสูญเสีย

ทหารเสียชีวิต 351 นาย ตำรวจเสียชีวิต 280 นาย อาสาสมัครเสียชีวิตกว่า 270 คน  
เสียชีวิต 242 ศพ



บาดเจ็บ 35 คน

ถูกจับกุมกว่า 5,300 คน[ต้องการอ้างอิง]

มีผู้เสียชีวิต 5,528 คน เป็นครู 148 คน พระภิกษุ 7 รูป มีผู้ได้รับบาดเจ็บกว่า 9,524 คน

สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ของประเทศไทย หรือมักเรียกว่า ไฟใต้ เป็นเหตุการณ์รุนแรงที่เกิดขึ้นในสี่จังหวัดภาคใต้ ได้แก่จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และหกอำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอสะเตาะ อำเภอยะนะ อำเภอนาทวี อำเภอเทพา อำเภอหาดใหญ่ และอำเภอสะบ้าย้อย ซึ่งเกิดมาจากปัญหาความขัดแย้งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีเหตุการณ์ลอบทำร้าย วางเพลิง วางระเบิด และจลาจลเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าจะมีความเคลื่อนไหวในลักษณะต้องการแบ่งแยกดินแดนบริเวณปัตตานีมาเป็นเวลาหลายทศวรรษ แต่ความไม่สงบดังกล่าวเริ่มบานปลายขึ้นหลัง พ.ศ. 2547

เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2548 อดีตนายกรัฐมนตรี ทักษิณ ชินวัตร ได้ประกาศใช้อำนาจฉุกเฉินเพื่อรับมือกับสถานการณ์ความไม่สงบ ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2549 พลเอกสนธิ บุญยรัตกลิน อดีตผู้บัญชาการทหารบก ได้รับอำนาจบริหารเพิ่มขึ้นอย่างมากเพื่อรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว วันที่ 19 เดือนเดียวกัน คณะทหารได้ก่อรัฐประหารซึ่งทำให้ทักษิณพ้นจากตำแหน่ง แต่แม้ว่าจะมีท่าทีปรองดองจากคณะผู้ยึดอำนาจก็ตาม สถานการณ์ก็ยังคงดำเนินต่อไปและทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ยอดผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นจาก 1,400 ศพ เมื่อเกิดการรัฐประหารขึ้น เป็น 2,579 ศพ เมื่อกลางเดือนกันยายน พ.ศ. 2550

แม้จะมีความคืบหน้าเพียงเล็กน้อยในการจัดการกับความรุนแรงที่เกิดขึ้น คณะผู้ยึดอำนาจการปกครองประกาศว่าสันติภาพจะกลับคืนสู่ภูมิภาคภายใน พ.ศ. 2551 ยอดผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นเกิน 3,000 ศพ เมื่อเดือนมีนาคมปีนั้น ในรัฐบาลอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ กษิต ภิรมย์ ว่า เขามั่นใจว่าจะนำสันติภาพสู่ภูมิภาคภายใน พ.ศ. 2553 แต่เมื่อถึงปลายปีนั้น ความรุนแรงได้มีเพิ่มมากขึ้น ตรงกันข้ามกับการมองโลกในแง่ดีของรัฐบาลท้ายที่สุดในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2554 รัฐบาลจึงยอมรับว่าสถานการณ์ได้เพิ่มมากขึ้นและไม่สามารถแก้ไขได้ในเวลาไม่กี่เดือน

เบื้องหลังดูเพิ่มที่ เบื้องหลังของความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย

ลักษณะของสถานการณ์กลุ่มกองโจรปัตตานีเริ่มต้นสร้างสถานการณ์ความไม่สงบขึ้นอีกครั้งในปี พ.ศ. 2544 เอกลักษณะของผู้ก่อการที่ต้องการผลักดันให้เกิดความขัดแย้งขึ้นนั้นยังคงคลุมเครือเสียเป็นส่วนใหญ่ ผู้เชี่ยวชาญในระดับท้องถิ่นและภูมิภาคได้แสดงให้เห็นว่า สถานการณ์ดังกล่าวเกี่ยวข้องกับกลุ่มแบ่งแยกดินแดนดั้งเดิมในภูมิภาค อย่างเช่น พุโล บีอาร์เอ็นและจีเอ็มไอพี และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง บีอาร์เอ็น โคออดิเนต (อันเป็นสาขาหนึ่งของบีอาร์เอ็น) และกลุ่มติดอาวุธ

ที่ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับบิอาร์เอ็น คือ รันดา คัมปูรัน คีซิด ส่วนคนอื่นเสนอแนะว่าความรุนแรงดังกล่าวเกิดขึ้นภายใต้อิทธิพลของกลุ่มอิสลามต่างชาติ อาทิ อัลกออิดะห์และญะมาอะห์อิสลามียะห์ แต่ด้วยวิธีการทำงานของกองโจรในภาคใต้ ซึ่งโจมตีคลังอาวุธทหารและโรงเรียนไม่เหมือนกับวิธีการปฏิบัติของกลุ่มอื่นซึ่งโจมตีเป้าหมายชาติตะวันตก มุมมองที่ว่ากองโจรในภูมิภาคมีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มต่างชาตินั้นจึงอ่อน

ในตอนแรกรัฐบาลมองว่าการสร้างสถานการณ์ดังกล่าวเป็นฝีมือของโจรและอันที่จริงแล้วผู้สังเกตการณ์ภายนอกจำนวนมากก็เชื่อว่า กลุ่มท้องถิ่น คู่แข่งทางธุรกิจหรืออาชญากรรมมีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในภูมิภาคดังกล่าว เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2545 หลังจากตำรวจเสียชีวิตไป 14 นาย ในการโจมตีหลายครั้งซึ่งเกิดขึ้นในช่วงเวลานานเจ็ดเดือน อดีตนายกรัฐมนตรีนายทักษิณ ชินวัตร ได้ปฏิเสธถึงบทบาทของศาสนาในการโจมตีดังกล่าว เพราะตำรวจที่เสียชีวิตไปหลายคนนั้นเป็นมุสลิมด้วย

ในปีเดียวกัน ทักษิณกล่าวว่า "ไม่มีการแบ่งแยกดินแดน ไม่มีผู้ก่อการร้ายอุดมการณ์มีแต่โจรกระจอก" แต่ในปี พ.ศ. 2547 เขาได้เปลี่ยนท่าที และจัดว่าสถานการณ์ดังกล่าวเป็นสงครามต่อต้านการก่อการร้ายในประเทศ มีการประกาศกฎอัยการศึกในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาสในเดือนมกราคม พ.ศ. 2547

รัฐบาลทักษิณ 1 (พ.ศ. 2544-48) มีสมาชิกรัฐสภาเป็นมุสลิมหลายสิบคน สภาจังหวัดในจังหวัดชายแดนมีสมาชิกส่วนใหญ่เป็นมุสลิม และเทศบาลหลายแห่งในภาคใต้มีนายกเทศมนตรีเป็นมุสลิม มุสลิมเริ่มมีสิทธิมีเสียงในทางการเมืองอย่างเปิดเผยมากขึ้นและได้รับเสรีภาพในการนับถือศาสนามากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อรัฐบาลทักษิณยุบศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และแทนที่ด้วยกำลังตำรวจที่มีเรื่องราวโฉนดที่ดินด้านการคอร์รัปชัน ซึ่งได้เริ่มการปราบปรามอย่างกว้างขวางในทันที การปรักษาหารือกับผู้นำชุมชนท้องถิ่นก็ได้ถูกยกเลิกไปด้วย ความไม่พอใจต่อการละเมิดดังกล่าวได้นำไปสู่ความรุนแรงที่เพิ่มมากขึ้นระหว่าง พ.ศ. 2547 และ 2548

หลังจากรัฐประหารในปี พ.ศ. 2549 ซึ่งทำให้ทักษิณพ้นจากตำแหน่ง รัฐบาลไทยได้มีท่าทีปรองดองกับสถานการณ์มากขึ้น โดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเกินควรและเริ่มต้นเจรจากับกลุ่มแบ่งแยกดินแดนที่เป็นที่รู้จักกันดี อย่างไรก็ตาม สถานการณ์กลับทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ซึ่งข้อเท็จจริงดังกล่าวน่าจะเป็นการสนับสนุนการยืนยันที่ว่ามีกลุ่มหลายกลุ่มมีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างสถานการณ์ และมีกลุ่มจำนวนน้อยที่สงบลงจากการเปลี่ยนยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ก่อนหน้านี้ในปี พ.ศ. 2539 ได้เกิดเหตุการณ์รุนแรงทั้งหมด 42 ครั้ง และเพิ่มเป็น 83 ครั้งในปี พ.ศ. 2540 และ 139 ครั้งในปี พ.ศ. 2541 ส่วนในปี พ.ศ. 2545 เกิดเหตุการณ์รุนแรงขึ้น 82 ครั้ง และ 84 ครั้งในปี พ.ศ. 2546 รวมในช่วง 7 ปีระหว่างพ.ศ.2539-2546 ได้เกิดเหตุการณ์รุนแรงทั้งหมด 430 ครั้ง



พอสรุปได้ว่าการทำงานในสามจังหวัดชายแดนใต้ นั้น บุคลากรทุกหน่วยงาน ตลอดไป ถึงประชาชนที่ประกอบอาชีพรับจ้างและผู้ที่อยู่ในพื้นที่ ยังไม่มีความปลอดภัย ถึงแม้ทางภาครัฐ จะระดมกำลังทุกภาคส่วน ทั้งกำลังคนและกำลังทรัพย์อย่างมากมาก็ตามแต่ปัญหาเหตุการณ์ความไม่สงบ ก็เกิดขึ้นรายวันอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา รอวันที่จะได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้องและจริงจังต่อไป

### ความต้องการด้านความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ มีทฤษฎีที่สำคัญดังต่อไปนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของมาสโลว์อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด และพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไป เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น โดยจะพยายามที่จะบำบัดความต้องการในระดับที่ต่ำสุด ก่อน หลังจากนั้นจึงแสวงหาทางบำบัดความต้องการระดับสูงต่อไปเรื่อยๆ มาสโลว์ ได้จำแนก ความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางด้าน พื้นฐานที่มนุษย์จำเป็นต้องหาทางบำบัดเพื่อความอยู่รอดสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการ อาหาร อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็น ความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายทุกด้าน ความต้องการความมั่นคงและ หลักประกันในการทำงานตลอดจนความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ ด้วย
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้า ร่วมในกลุ่มสังคม ตลอดจนได้รับความรัก และมิตรภาพจากกลุ่มสังคม
4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับ นับถือยกย่องสรรเสริญว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ มีเกียรติยศชื่อเสียง
5. ความต้องการที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดของตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นระดับความต้องการขั้นสูงสุดที่ต้องการให้ตนเองได้เป็นเพื่อให้ ประสบความสำเร็จตามความปรารถนาของตนเอง ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะ และศักยภาพที่มีของแต่ละมนุษย์

ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้สร้างแนวคิดให้กับ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ซึ่งจัดลำดับความต้องการดังกล่าว ใหม่ โดยจะสะท้อนให้เห็นว่ามนุษย์แต่ละคนอาจมีความต้องการที่แตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม และมนุษย์อาจมุ่งเน้นในความต้องการมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน ทฤษฎี ERG แบ่งประเภท ความต้องการออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด (E-Existence Needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิต เช่น ค่าจ้าง ผลตอบแทนที่พอเพียง สภาพการทำงานที่เหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R-Relatedness Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับมนุษย์อื่นๆ ในสังคม เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (G-Growth Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะผลักดันให้มนุษย์พยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งจะแสดงออกในรูปของการให้ความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า

ถ้าความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับการตอบสนองไม่เพียงพอแล้ว ก็จะมีผลทำให้เกิดความต้องการที่ต่ำกว่าเพิ่มขึ้นไปอีก โดยคนเราจะถอยกลับไปหาสิ่งที่จะมาตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่ำนั้นอีกครั้ง หนึ่ง เช่น ในระยะเริ่มต้นเข้าสู่ชีวิตการทำงาน คนเราจะมุ่งสร้างฐานะซึ่งเป็นการสนองความต้องการในระดับต่ำต่อจากนั้นคนเราจะมีความต้องการที่สูงขึ้น ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง และการมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นต้น ซึ่งหากความต้องการในระดับสูงนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง คนเราก็จะกลับไปแสวงหาสิ่งที่มาสนองความต้องการในระดับต่ำเพิ่มมากขึ้น เช่น การทำงานหารายได้พิเศษมากขึ้น เพื่อสร้างฐานะให้เป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น เป็นต้น

ทฤษฎี Acquired Needs Theory ของเดวิด แมคเคลเลนแลนด์ (David McClelland)

แมคเคลเลนแลนด์ เสนอแนวคิดว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ชนิด ได้แก่

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งที่ดีชิ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมุ่งที่จะแก้ปัญหาหรือทำงานที่ยุ่ยากซับซ้อนมากขึ้น

2. ความต้องการด้านอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และได้รับการยอมรับ การยกย่องจากผู้อื่น

3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์และรักษามิตรภาพที่อบอุ่นกับผู้อื่น

ทฤษฎีความต้องการเชิงผสมของฮอปพอก (Hoppock 's Composite Theory)

ฮอปพอก สรุปว่า มนุษย์จะเลือกอาชีพที่สามารถสนองความต้องการทั้ง ร่างกายและจิตใจ โดยมักจะเลือกอาชีพที่สนองตอบความต้องการสูงสุดของตนเองได้ ซึ่งส่วนใหญ่มนุษย์มีความต้องการหลายชนิดในตัวเอง การที่จะเลือกอาชีพใดก็มักจะได้รับอิทธิพลจากความต้องการเหล่านี้ตามสัดส่วนที่มากน้อยต่างกันสำหรับบางคนความต้องการดังกล่าวอาจปรากฏชัดเจนแน่นอน ในขณะที่บางคนอาจยังคลุมเครืออยู่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเข้าใจในตัวเองของมนุษย์



เหล่านั้น แต่อย่างไรก็ตามความต้องการเหล่านี้ก็มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของคนเหล่านี้ทั้งสิ้น ฮอปพอค เชื่อว่า ก่อนการเลือกประกอบอาชีพของตนเอง ทุกคนมีความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการในอาชีพใดอาชีพหนึ่งมาก่อน และทัศนคติดังกล่าวนี้จะมีอิทธิพลต่อทิศทางการเลือกอาชีพของคนคนนั้นในภายหลัง หลังจากที่ได้ตระหนักว่าอาชีพบางอาชีพที่จะทำให้เขาได้รับความพึงพอใจ และตอบสนองความต้องการของเขาได้ ก็จะเกิดการพัฒนากิจการทางการเลือกอาชีพ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเข้าใจถึงความต้องการส่วนตัว และรัฐธรรมนูญของอาชีพที่ตนเองสนใจ เพื่อค้นหาสิ่งที่เหมาะสมกับตนเองให้มากที่สุดนอกเหนือฮอปพอค ยังเสนอว่า ความพึงพอใจในอาชีพงานเกิดจากการได้ประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการ และความพึงพอใจนั้นเป็นผลจากการที่สามารถสนองความต้องการในปัจจุบัน และสนองความคาดหวังว่าจะทำให้บรรลุความต้องการในอนาคตได้ หรือช่วยนำไปสู่งานอื่นที่ต้องการได้ ทั้งนี้เพราะการเลือกอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทราบไค ที่มนุษย์รู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงของงานใหม่จะสนองความต้องการได้ดีกว่างานเก่า

ทฤษฎีความต้องการจากการทำงานอับราฮัม เซเลนิก (Abraham Zaleznik)

อับราฮัม เซเลนิก ได้อธิบายความต้องการของมนุษย์จากการทำงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

1. ความต้องการภายนอก (External Needs) ได้แก่
  - 1.1 รายได้ และค่าตอบแทน
  - 1.2 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
  - 1.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
  - 1.4 ตำแหน่งหน้าที่
  - 1.5 การได้ทำงานที่ถนัด
2. ความต้องการภายใน (Internal Needs) ได้แก่
  - 2.1 ความต้องการมีส่วนร่วมในหมู่คณะ
  - 2.2 ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของเพื่อน และผู้ร่วมงาน
  - 2.3 ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น
  - 2.4 ความต้องการมีศักดิ์ศรีของตนเอง

การที่มนุษย์ใดจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ ความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์นั้นที่จะสามารถตอบสนองความต้องการ

นอกจากนั้นยังต้องมีการจูงใจที่ดีเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จสรุปทฤษฎีความต้องการเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกอยากจะได้หรือความพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะมีลำดับขั้นของความรู้สึกจากระดับพื้นฐานที่เกี่ยวกับทางด้านร่างกายและจิตใจ

โดยระดับความรู้สึกจะสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยเริ่มต้นจากความรู้สึกอยากที่จะได้เพียงเพื่อความอยู่รอด สำหรับการดำรงชีวิตเท่านั้น จากนั้นเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จนมีความรู้สึกอยากให้ตนเองมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในชีวิต และความรู้สึกเหล่านั้นจะส่งผลให้มนุษย์มีพฤติกรรมหรือการกระทำต่างๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความรู้สึกที่ต้องการทั้ง ทางร่างกายและจิตใจของตนเอง เช่น การเลือกประกอบอาชีพการงานให้ตรงกับความต้องการของตน เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และความมีศักดิ์ศรีของตนเอง เป็นต้น

จากแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำแนวความคิดในเรื่องความสามารถในการทำงาน ซึ่งแสดงลักษณะความสามารถทางสติปัญญาของ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ

มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดในเรื่องความสามารถทางสติปัญญาแนวความคิดในเรื่องทักษะการทำงานของ Robert Katz ซึ่งแสดงทักษะสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางด้านแนวความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางด้านเทคนิค มาใช้ในการกำหนดกรอบความคิดในเรื่องความสามารถด้านทักษะทฤษฎี BIG FIVE MODEL (Big five personality dimensions) ของ Barrick and Mount ซึ่งกล่าวถึงบุคลิกของบุคคลในเชิงบวก และลบ 5 ประการ มาใช้กำหนดกรอบความคิดในเรื่องบุคลิกภาพของพนักงานแนวความคิดทางด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ตามทฤษฎีของ Muchinsky ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพอใจ 2 ด้าน และการกระตุ้นเร้า 2 ด้าน มาใช้ในการกำหนดกรอบความคิดในเรื่องของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ซึ่งแสดงความต้องการ 5 ชั้นมาใช้ในการกำหนดกรอบความคิดในเรื่องของความสำเร็จในการทำงาน

### **การยอมรับนับถือ**

สมยศ นาวิการ (2546, หน้า 343) การยอมรับเป้าหมายของบุคคลหรือความผูกพันต่อการบรรลุเป้าหมายของพวกเขาอาจจะแตกต่างกันไปบุคคลจะยอมรับเป้าหมายและใช้ความพยายามน้อยมาก ถ้าผู้บริหารกำหนดเป้าหมายให้กับพวกเขา แทนที่จะเป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

เป้าหมายที่เจาะจงและยากจะต้องถูกยอมรับ โดยบุคคลอื่นด้วย ถ้าเป้าหมายจะมุ่งใจเป้าหมายจะไม่เป็นเป้าหมายจริงถ้าหากเป้าหมายไม่ถูกยอมรับ โดยทั่วไปบุคคลจะยอมรับเป้าหมายที่ถูกกำหนดขึ้นมาด้วยการมีส่วนร่วมของพวกเขามากกว่าที่ถูกกำหนดมาจากผู้บังคับบัญชาเท่านั้น บางครั้งการมีส่วนร่วมภายในการกำหนดเป้าหมายจะทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ได้สูงขึ้นเลย ถ้าการยอมรับเป้าหมายคือปัญหาอย่างหนึ่งแล้วการมีส่วนร่วมจะจำเป็น และถ้าบรรยากาศของความไม่ไว้วางใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชามีอยู่แล้ว หรือเมื่อการมีส่วนร่วมจะให้ข้อมูลที่ช่วยให้ข้อมูลที่ช่วยให้การกำหนดเป้าหมายเป็นจริงและยุติธรรมแล้วการมีส่วนร่วมจะ



จำเป็น ในทางกลับกันเมื่อผู้บังคับบัญชาไว้วางใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและรู้ถึงความสามารถของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี การมีส่วนร่วมอาจจะไม่จำเป็นต่อการยอมรับ

การวิจัยได้เสนอแนะว่าเป้าหมายที่เจาะจง ยากปานกลาง และถูกยอมรับ จะจูงใจบุคคลได้สูงกว่าเป้าหมายที่ขาดคุณลักษณะเหล่านี้ เป้าหมายที่มีความเจาะจง ความยาก และการยอมรับจะจูงใจได้มากที่สุดต่อเมื่อเรามีรายงานผลความคืบหน้าของการบรรลุเป้าหมายป้อนกลับติดตามมาด้วยที่ช่วยให้บุคคลเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานในขณะนี้กับเป้าหมาย

### การบรรยายลักษณะงาน

สุภาพร พิศาลบุตร (2550, หน้า 7) คำบรรยายลักษณะงานที่ดีควรมีลักษณะ 4 C คือมีความถูกต้อง (Correct) ความชัดเจน (Clear) รัดกุม (Concise) และสมบูรณ์ (Complete) ซึ่งมีลักษณะการเขียนดังนี้

#### 1. ความถูกต้อง (Correct)

ต้องไม่มีข้อโต้แย้งใดๆ ในเรื่องความถูกต้องจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้เรียน ผู้รับรอง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

#### 2. ความชัดเจน (Clear)

สามารถเขียนให้เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบได้โดยแจ่มแจ้ง ชัดเจน ปราศจากข้อสงสัยหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำคำถามไม่สื่อความหมาย เช่น ยากมากค่อนข้างยาก เป็นต้น

ต้องพยายามชี้แจงให้ได้ว่าประกอบด้วยอะไร ยากหรือง่ายอย่างไรเนื่องมาจากอะไร ถ้าจำเป็นต้องใช้ถ้อยคำทางวิชาการ ควรมีคำอธิบายให้เข้าใจ หรือยกตัวอย่างที่จำเป็นเป็นข้อความที่จะแสดงให้เห็นความแตกต่างหรือลักษณะงานที่เป็นหลักของตำแหน่ง

#### 3. รัดกุม (Concise)

การบรรยายเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงานอย่างละเอียดชัดเจนในหลักการข้างต้น ต้องไม่ใช้การอธิบายเกิดความเป็นจริง แต่หมายถึงการบรรยายงานในลักษณะที่สั้นและเข้าใจง่าย ทุกถ้อยคำมีความหมายไม่อธิบายอย่างวกวน

#### 4. สมบูรณ์ (Complete)

การบรรยายลักษณะงานจะต้องครอบคลุมงานทุกด้านในตำแหน่งนั้น ทั้งงานประจำและงานที่ปฏิบัติเป็นครั้งคราว โดยเรียงลำดับตั้งแต่งานหลัก งานรองโดยบรรยายตามกระบวนการปฏิบัติของงานแต่ละงาน

#### 5. ลักษณะของประโยคที่เขียนบรรยายหน้าที่และความรับผิดชอบ

ไม่ควรเขียนยืดยาว ควรเขียนให้สั้น กระชับรัด ได้ใจความ โดยยึดหลักเกี่ยวกับการเขียนรูปประโยคของภารกิจของงาน คือ คำกริยา กรรม ผลของการกระทำ เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ หรือ

แนวทางในการทำงาน การเขียนควรเริ่มต้นด้วยคำกริยา ซึ่งแสดงการกระทำโดยตรง และพึงหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำที่ไม่มีความหมาย หรือเป็นคำซ้ำ

6. รูปแบบการบรรยายอาจเป็นทั้งเขียนบรรยายและย่อหน้าหรือเขียนเป็นหัวข้อก็ได้ แต่อย่างไรก็ตาม การเขียนแยกเป็นหัวข้อ ทำให้เห็นหน้าที่ต่างๆ ได้ชัดเจนขึ้น

7. ไม่ควรใช้ถ้อยคำกำกวม

ตีความหมายได้หลายนัย ถ้อยคำที่มีความหมายหลายนัยพึงหลีกเลี่ยง คำเหล่านี้ “จัดการ” “ “ ประสานงาน” “ ช่วยเหลือ” “ เตรียม” “ ดำเนินการ” “ จัดเตรียม” เป็นต้น แต่หากว่าจำเป็นต้องใช้ควรอธิบายขยายความเพิ่มเติมให้ชัดเจน

8. ถ้อยคำที่ใช้ไม่ควรเป็นคำศัพท์เทคนิคทางวิชาการมากเกินไปหากจำเป็นต้องใช้ควรอธิบายไว้ด้วย

9. ควรใช้ถ้อยคำที่เฉพาะเจาะจงหากระบุเป็นเชิงปริมาณได้ควรระบุไว้ ควรหลีกเลี่ยงคำที่เป็นนามธรรม

10. ควรเขียนเพื่อให้อ่านเข้าใจ มิใช่เพื่อประทับใจ

11. คำทุกคำควรจะมี ความหมายเป็นคำที่ใช้บรรยายที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

**ความหมายของความรับผิดชอบ**

ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของ ผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

เนื่องจากบุคคลต้องอยู่ร่วมกันทำงานในองค์กร จำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัย เจตคติของบุคคลเพื่อช่วยเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์สุจริต คนที่มีความรับผิดชอบ จะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น ความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี

ถ้าในองค์กรใดมีบุคคลที่มีความรับผิดชอบ จะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรดังนี้คือ

1. องค์กรจะได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้อื่น

2. การปฏิบัติงานจะพบความสำเร็จทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์ ภายใต้สถานการณ์ที่

เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. ทำให้เกิดความเชื่อถือในตนเอง เพราะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย

4. องค์กรเกิดความมั่นคงเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้อื่น

5. องค์กรประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นปึกแผ่นและมั่นคง

6. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี



## มรรควิธีที่ ๕

ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ศาสตร์ที่ต้องปลูกฝัง สถานภาพและบทบาทของชีวิต นำไปสู่การแบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบ การแบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบ นำไปสู่ความสมัครสมานสามัคคี นำไปสู่ความไว้วางใจกัน นำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นำไปสู่ความสำเร็จ และสันติภาพของโลก

คำว่า “กรรม” อีกความหมายหนึ่งก็คือ “การงาน” เหตุนั้นทุกคนในโลกใบนี้จึงมีการงานสำหรับรับผิดชอบประจำตัว สถานภาพ และบทบาทของชีวิตที่แท้จริงของทุกคนคือ มีความหลากหลาย บางครั้งเราก็เป็นผู้นำ เช่น เป็นผู้นำครอบครัว เป็นประธานบริษัท เป็นหัวหน้าฝ่าย เป็นนายจ้าง...บางคราเราก็เป็นผู้ตาม เช่น เป็นบุตรธิดา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของเจ้านาย เป็นลูกจ้าง...ซึ่งเมื่ออยู่ในบทบาท หรือสถานะใดก็ตามสิ่งที่จะต้องทำอย่างสม่ำเสมอก็คือ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน ในองค์กรบริษัท สิ่งที่เขาต้องการแน่นอนคือ คนเก่ง เพราะบุคลากรทุกคนที่เก่ง มีฝีมือ สามารถที่จะนำองค์กรนั้นๆ ไปสู่เป้าหมายคือความสำเร็จได้ แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้คือ คนที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ และจะดียิ่งยิ่งเมื่อทุกคนที่เก่งนั้นรู้จักรับผิดชอบร่วมกัน ธรรมก็คือหน้าที่ ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด อย่าทิ้งภาระหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย เพราะความช่วยเหลือคือความล้มเหลวจะมาเยือน ตรงกันข้ามเมื่อรับผิดชอบต่อหน้าที่จะพบความสำเร็จอย่างแน่นอน ที่สำคัญขอให้มีความสุขสนุกกับงานที่ทำ ทำด้วยใจใส่จิตวิญญาณความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จึงเป็นศาสตร์ที่ต้องปลูกฝังให้แก่มวลมนุษยชาติทุกคน

### การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ

การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) นอกจากเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จแล้วยังเป็นการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งพนักงานและองค์กร ถ้าต้องการความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างที่มีมุ่งหวังไว้ ควรมีแบบแผนการพัฒนาอาชีพที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน กระบวนการพัฒนา โดยแผนการพัฒนาอาชีพสามารถแบ่งเป็นขั้นตอนได้ ดังต่อไปนี้

#### 1. การวางแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Planning)

ในการวางแผนพัฒนาสายอาชีพเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการทำงานในอนาคต ควรประเมินตนเองในด้านต่างๆ เช่น

- 1.1 ความสนใจส่วนตัว ที่เป็นผลดีในการพัฒนาตนเองและอาชีพ
- 1.2 ความสามารถเฉพาะตัวและการทำงานเป็นทีม
- 1.3 ศึกษางานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ
- 1.4 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการในระยะสั้น และระยะยาว

1.5 หมั่นฝึกฝนและพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ

1.6 ปฏิบัติตามแผนการที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด

## 2. การจัดการทางด้านสายอาชีพ (Career Management)

การจัดการทางด้านสายอาชีพ ควรจัดการให้มีความเหมาะสมกับตนเองและตำแหน่งงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีข้อปฏิบัติดังนี้

2.1 แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Success Plan) ทุกองค์กรย่อมมีแผนการสืบทอดตำแหน่งไว้แล้ว แต่มักจะเกิดปัญหาในการเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่ไม่ตรงตามงานที่ได้รับ ฉะนั้น ควรเตรียมตัวให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งที่ดี หรือเตรียมพร้อมที่จะได้รับตำแหน่งที่สูงกว่าอยู่เสมอ ควรมีคุณสมบัติตรงตามที่ผู้ถ่ายทอดตำแหน่งต้องการ เช่น เป็นคนดี มีความรู้ในงานหลายๆ ด้าน มีความรับผิดชอบสูง วางตัวให้เหมาะสมกับหน้าที่

2.2 สายงานทางอาชีพ (Career Path) ควรหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับสายงานทางอาชีพ (Career Path) และคุณสมบัติของคุณ เพราะแต่ละตำแหน่งงานนั้นจะมี Job Description ที่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และความพร้อมส่วนตัวในการทำงาน ควรเลือกอาชีพที่เหมาะสมและตรงตามความสามารถตนเองมากที่สุด เพื่อเป็นการพัฒนา Career Path ของคุณ ซึ่งเป็นผลดีในการสมัครงานในครั้งต่อไป

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรทำการประเมินผลงานทุกครั้ง เพราะเป็นสิ่งที่สามารถชี้ได้ว่า การปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นอย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ควรมีการประเมินผลงานอย่างตรงไปตรงมา เพื่อหาข้อดีและข้อเสียที่เกิดขึ้น ซึ่งเราอาจมองข้ามจุดนั้นไป เมื่อทราบถึงผลการประเมินแล้วจะได้ปรับปรุงในข้อบกพร่อง และพัฒนาส่วนที่ดีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพนั้น ควรทำการประเมินพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการ คุณสมบัติ และเป้าหมายความสำเร็จ ก่อนที่จะนำไปใช้กับหลักการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างบุคคลกับอาชีพที่ต้องการ และนำไปปฏิบัติได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางเอาไว้

## การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศและต่างประเทศ

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับประชาชนในชุมชนเป็นสถานที่ที่เสริมสร้างโอกาสในการเรียนรู้ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิทยากรตลอดจนภูมิปัญญาของชุมชน อีกทั้งยังเป็นแหล่งบริการชุมชนในกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิตให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์และก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ การเสริมสร้างวิถีประชาธิปไตยและมุ่งการพัฒนา



เพื่อพึ่งพาตนเอง ซึ่งแนวคิดในการคิดในการจัดการศึกษารูปแบบนี้ได้มีนักการศึกษาให้ความสนใจ และให้คำนิยามเกี่ยวกับความหมายต่างๆ ดังนี้ต่อไปนี้

เสาวนีย์ เลวลีย์ (2536, หน้า 164-165) ได้ให้ความหมายว่า ศูนย์การเรียนจะเป็น ศูนย์กลางของชุมชนในการศึกษาแก่เด็กในวัยเรียนและ ผู้ใหญ่ทุกเพศ ทุกวัย ตัวศูนย์การเรียนอาจใช้ อาคารของโรงเรียนแบ่งเป็นศูนย์การเรียนตามความสนใจของผู้เรียน อาทิ ศูนย์เกษตร ศูนย์อุตสาหกรรม ศูนย์ศิลปกรรม ศูนย์ภาษา ศูนย์สังคมศึกษา ฯลฯ แต่ละศูนย์จะมีโปรแกรมการสอนในรูปแบบของ ชุดการสอน (Package or Modules) ผู้เรียนสามารถเรียนตามความสนใจของตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ประสานงานหลักสูตรการเรียนไม่กำหนดเวลาเรียน ไม่บังคับผู้เรียนให้มานั่งเรียนวันแต่จะสมัครใจ

ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2538, หน้า 1) กล่าวว่า ศูนย์การเรียนชุมชน คือ “สถานที่ใดๆ ที่ จัดขึ้นอย่างง่าย ๆ ให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อการเรียนการสอน หลายรูปแบบ หลายชนิด และหลายประเภท โดยกรมการศึกษานอกโรงเรียนให้การส่งเสริม สนับสนุนด้านสื่อชุดการเรียน และอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการศึกษาค้นคว้าของกลุ่มเป้าหมาย”

จินดา นูเร (2540, หน้า 15) กล่าวว่า ศูนย์การเรียนชุมชน เป็นสถานที่ซึ่งเป็นแหล่ง ความรู้ข้อมูลข่าวสาร และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นสถานที่จัดให้ มีการเรียนการสอนของชุมชนโดยชุมชน เพื่อชุมชน และเป็นแหล่งให้บริการทรัพยากรการศึกษา

ทิพวัลย์ มาแสง (2539, หน้า 7) ได้แปลและให้ความหมายว่า ศูนย์การเรียนชุมชน หมายถึง สถาบันการศึกษาท้องถิ่นนอกระบบ โรงเรียน เพื่อหมู่บ้านหรือชุมชนเมืองปกติ จัดโดย ประชาชนในท้องถิ่นเพื่อให้มี 1) ทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาครอบครัวและชุมชน 2) ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการที่เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องในรูปแบบต่างๆ ในท้องถิ่น

กระทรวงศึกษาธิการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2540, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า ศูนย์การเรียนชุมชน หมายถึง ศูนย์รวมการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อกระจายโอกาสทาง การศึกษาแก่ประชาชนให้กว้างขวางทั่วถึง และครอบคลุมพื้นที่ ตลอดจนเป็นแหล่งบริการชุมชนใน การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน กลมกลืนกับวิถีชีวิตของชุมชน ทัน ต่อความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดสังคมการเรียนรู้ และพึ่งพาตนเองรวมทั้ง เสริมสร้างวิถีชีวิตที่เป็นประชาธิปไตย

สวัสดี ตีชื่น (2541ก, หน้า 6) กล่าวว่า ศูนย์การเรียนชุมชน เป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ การพัฒนา การบริการ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งดำเนินการ โดยชุมชนเพื่อชุมชนศูนย์การเรียนจะต้องมีอาคาร สถานที่ มีสื่อ และอุปกรณ์การเรียนรู้ประเภท ต่างๆ อย่างหลากหลายมีครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนมีกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาต่างๆ

มีผู้เรียนหรือผู้รับบริการ โดยมีระบบการบริหาร การจัดการ และการให้บริการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน

จากบริบทดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นสถานที่ที่จัดตั้งโดยความร่วมมือของประชาชนในท้องถิ่น ให้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้า อบรม เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประชาชน มีบทบาทส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามความสนใจ ความสามารถตามศักยภาพของประชาชน โดยใช้ศูนย์กลางการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล ศาลาประชาคม วัด โรงเรียน ห้องสมุด สถานประกอบการ ศูนย์วัฒนธรรม เป็นต้น

#### **ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศไทย**

บุญเลิศ มาแสง (2530, หน้า 48) กล่าวว่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนของประเทศไทยเกิดจากกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีนโยบายปรับปรุงที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านให้เป็นแหล่งความรู้ โดยตระหนักการเรียนรู้อันจะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และชุมชนมากขึ้น และโดยความเชื่อที่ว่าสังคมชนบทยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลข่าวสารของรัฐบาลกับประชาชน จึงหาแนวทางแก้ไขโดยจัดแหล่งความรู้ประจำหมู่บ้านใน 4 ลักษณะ คือ แหล่งความรู้ที่พัฒนามาจากที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน แหล่งความรู้ที่จัดในวัด จัดในโรงเรียน จัดในที่สาธารณะหรือมีผู้บริจาค โดยจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน อาจจัดเป็นมุมที่ให้ความรู้ต่างๆ เช่น มุมเด็ก มุมอาชีพ มุมวิชาการ บันเทิง หนังสือพิมพ์ เป็นต้น การดำเนินงานครั้งแรกให้นักศึกษาผู้ใหญ่ทางวิทยุไปประชาสัมพันธ์ร่วมกับองค์กรต่างๆ เช่น วัด โรงเรียน ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน โดยไม่ต้องใช้งบประมาณจังกคนดูแล ใช้สื่อ สิ่งพิมพ์ เป็นสื่อพื้นบ้าน และสื่อเทคโนโลยี เช่น วิทยุ โทรทัศน์ เทป วีดิทัศน์ ใ้บริการให้ประชาชนเลือกเรียนจากสื่อต่างๆ ในสาขาต่างๆ อาทิ เกษตร อนามัย บันเทิง การปกครอง และอื่นๆ ตามความสนใจโดยเลือกเรียนเมื่อไรก็ได้ การพัฒนาแหล่งความรู้หมู่บ้านยึดหลักการให้ประชาชนเป็นผู้จัดตั้งดูแล โดยมีหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชนร่วมมือกันให้การสนับสนุน

#### **ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในต่างประเทศ**

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศออสเตรเลีย กระทรวงศึกษาธิการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2538, หน้า 7) กล่าวว่า ศูนย์การเรียนรู้ของประเทศออสเตรเลีย เกิดขึ้นจากการที่โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมทางการศึกษา ต้องดึงความร่วมมือจากชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาจึงเกิดโครงการการศึกษาพัฒนาชุมชน โดยสำรวจความต้องการของชุมชนองค์กรท้องถิ่น อาทิ โรงเรียน วัด ห้องสมุด เพื่อหาจุดร่วมในการให้บริการชุมชนในแต่ละชุมชน จะมีศูนย์ดำเนินการจัดกิจกรรมตามตามสนใจของชาวบ้าน ผู้ประสานงานแต่ละศูนย์จะทำ



หน้าที่ประชาสัมพันธ์ รับลงทะเบียน ค่าเรียน ค่าสอน และอื่นๆ โดยมีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (Community Center) เป็นตัวแทนเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาการศึกษา สถาบัน การศึกษาต่างๆ ศูนย์เหล่านี้อาจตั้งอยู่ที่บ้าน ชานเมือง ในโรงเรียนที่ไม่ได้ใช้แล้ว หรือปรับสถานที่ในร้าน หรือที่ว่างในชุมชน หรือที่ซึ่งบริษัทเอกชนจัดสำหรับบริการกิจกรรมการศึกษา เพื่อสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างจริงจังในศูนย์บางแห่งจะจัดสอนวิชาสามัญโดยให้ประกาศนียบัตรด้วย

**ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศมาเลเซีย** กระทรวงศึกษาธิการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2538, หน้า 11) กล่าวว่า กรมการศึกษาผู้ใหญ่และพัฒนาชุมชน กระทรวงเกษตรแห่งมาเลเซีย ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดตั้งศูนย์บริการชุมชน โดยให้ทุกศูนย์จัดหาอุปกรณ์ โปรแกรมสำหรับการสอนสำหรับเยาวชน และผู้ใหญ่ในชุมชน เพื่อประสานงานและใช้ทรัพยากรแหล่งภูมิปัญญาชาวบ้านในหมู่บ้าน สร้างศูนย์การศึกษาในชุมชน โดยดำเนินการและนิเทศกิจกรรมนั้นๆ อย่างต่อเนื่อง

**ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในประเทศแทนซาเนีย** กระทรวงศึกษาธิการ, กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2538, หน้า 9-10) กล่าวว่า ศูนย์บริการชุมชน เกิดขึ้นระหว่างตกเป็นอาณานิคมของประเทศอังกฤษ โดยเป็นศูนย์จัดกิจกรรมบันเทิงแก่ทหารผ่านสงครามโลกครั้งที่ 2 ต่อมาได้เปลี่ยนวัตถุประสงค์เป็นศูนย์บริการให้ความรู้อนามัยพื้นฐาน ให้ความรู้ในการเลี้ยงลูก สอนการอ่านออกเขียนได้ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมของหมู่บ้าน การจัดกิจกรรมต่างๆ โดยเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น มีการทำวิจัยเพื่อวางแผนกิจกรรม โปรแกรมการศึกษาที่เหมาะสม ในปัจจุบันได้รับเงินช่วยเหลือจากธนาคารโลกให้จัดตั้งเป็นศูนย์การศึกษาชุมชน ซึ่งจะแปลงโรงเรียนประถมศึกษาใช้เป็นสถาบันการศึกษาที่สามารถให้ความรู้พื้นฐานแก่ทุกคนในชุมชนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ สร้างอาคารอำนวยความสะดวกเพื่อจัดกิจกรรม เช่น ศาลาประชาคม ห้องสมุด ห้องฝึกงาน ห้องอเนกประสงค์ สำหรับกิจกรรมต่างๆ และสำนักงานทั่วไป

#### **บทบาทของชุมชนกับการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542**

มาตรา 9 (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

มาตรา 12 ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน สถาบันทางสังคม สถาบันศาสนา องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ และสถานประกอบการส่งเสริมความ

เข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรร ภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนา ชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการ รวมทั้งหาวิธีสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และการพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น

มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากร และการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและ ทรัพย์สินจากรัฐ ครอบครั้ว ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันสังคมอื่นๆ สถานประกอบการ และต่างประเทศมาใช้ในการจัด การศึกษา ดังนี้

1. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษาระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาโดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด

2. ให้ครอบครัว ชุมชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันสังคมอื่น ๆ และสถานประกอบการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมรับภาระ ค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

ทั้งนี้เพื่อให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดม ทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุน และใช้มาตรการลดหย่อน หรือยกเว้นภาษี ตาม ความเหมาะสม และความจำเป็น ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

นิวัฒน์ สวัสดิ์เชื้อ (2543, หน้า 48) ได้กล่าวว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาของชาติ เป็นอย่างยิ่ง และมีเจตนารมณ์ในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น ให้ท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการศึกษา ดังนั้น แนวทางการมีส่วนร่วม หรือบทบาทของชุมชนในการจัด การศึกษามีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. ร่วมวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน
2. ร่วมในการกำหนดนโยบาย ในด้านการศึกษาของชุมชน
3. ร่วมในการจัดทำแผนงานการศึกษาของชุมชน และบรรจุเข้าไว้ในแผนพัฒนาของท้องถิ่น
4. ร่วมในการกำกับดูแล การจัดการศึกษาของชุมชนให้เป็นไปตามนโยบายและแผนที่ กำหนด และให้คำปรึกษา แนะนำ ในการดำเนินการจัดการศึกษา



5. ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดการศึกษาร่วมในการประเมิน การจัดการศึกษาของชุมชน

#### การศึกษานอกโรงเรียนเป็นการจัดการศึกษาโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

สวัสดิ์ ตี้นั่น (2541, หน้า56) กล่าวว่า การจัดการศึกษานอกโรงเรียนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน หมายถึง การจัดการศึกษาที่มุ่งหวังที่จะให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องราวของชุมชนเรียนรู้ในชุมชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับวิถีชีวิตของชุมชน เรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพชุมชน ศิลปวัฒนธรรมของชุมชนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมต่างๆ รวมทั้ง การรับทราบถึงสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนจะมีส่วนให้ผู้เรียน ไม่ต้องเรียนในสิ่งที่ ไกลตัว และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริงในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้เรียน ดังนั้นการเรียนรู้ใน ชุมชน โดยการปฏิบัติจริงในชุมชนจะช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้สึกของความเป็นเจ้าของชุมชนเป็น สมาชิกของชุมชน ชุมชนให้การยอมรับผลจากการเรียนรู้จะเป็นผลผลิตที่เห็นได้และเกิดขึ้นจริงใน ชุมชนซึ่งการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวางแผน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ ผู้เรียน เป็นโอกาสให้มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสถาบันหรือองค์กรที่มีอยู่ในชุมชน และหน่วย ปฏิบัติที่ดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนเรียกว่า ศูนย์การเรียนชุมชน (ศรช.) ศูนย์การเรียนชุมชนเป็นสถานที่สำหรับจัดการศึกษานอกโรงเรียนทั้งสายสามัญ สายอาชีพ และ การศึกษาตามอัธยาศัย และสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรมศูนย์การเรียนจะอยู่ภายใต้ ความรับผิดชอบของบุคลากรการศึกษานอกโรงเรียนที่เรียกว่า ครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จะ เป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ในศูนย์การเรียนชุมชนและจะทำหน้าที่เป็นสมาชิก ส่วนหนึ่งของชุมชนที่จะต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ในการดำเนินงานของ ศูนย์การเรียนชุมชน ในจังหวัดปัตตานี จะอยู่ภายใต้การส่งเสริมสนับสนุนของสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี จะให้การสนับสนุนทางด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์การศึกษา งบประมาณ และบุคลากรการศึกษานอกโรงเรียนเอื้ออำนวยความสะดวกต่างๆ ในการดำเนินงาน ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะให้การสนับสนุนด้านอาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับชุมชน ร่วมกำหนดนโยบายแผนงาน รวมทั้งการกำกับดูแล การดำเนินงานของศูนย์การเรียนชุมชนให้เป็นไปตามเป้าหมายโดยเจตนารมณ์ของสำนักบริหารงาน การศึกษานอกโรงเรียนต้องการให้ศูนย์การเรียนชุมชนเป็นชุมชน โดยแท้จริง เพื่อชุมชนสามารถ ร่วมกิจกรรมและใช้ประโยชน์จากศูนย์การเรียนชุมชนให้มากที่สุด ชุมชนจะมีแหล่งเรียนรู้ใกล้ตัว ซึ่งสามารถจะหาข้อมูลข่าวสารที่ต้องการได้ สะดวกขึ้น มีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อยกระดับการศึกษา ของตนเอง มีผู้รู้ที่สามารถจะขอคำแนะนำในเรื่องราวต่างๆ ได้ง่ายและมากขึ้น การดำเนินงาน การศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบดังกล่าวของสำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน จึงอาจ

นับได้ว่า เป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาคุณภาพของคนและสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับชุมชนได้อย่างแท้จริง รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาคุณภาพของคนและสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับชุมชนได้อย่างแท้จริง

การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 17) ได้กำหนดไว้ว่า โดยหลักการแล้วศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (สรช.) ยึดหลักการใช้ชุมชนเป็นฐานในการจัดการศึกษาของชุมชน ดังนั้น การส่งเสริมการดำเนินงานของสำนักบริหารงาน การศึกษานอกโรงเรียนในเรื่อง ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะมีหลักการดังนี้ การบริหารจัดการกรรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) จะจัดอย่างเป็นระบบอยู่ในชุมชน โดยการจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบแก่ประชาชนในชุมชน โดยการกำกับดูแลขององค์กรส่วนท้องถิ่น

1. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเน้นการให้หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนประชาชนในท้องถิ่น โดยเฉพาะผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ผู้ทรงภูมิปัญญา ในชุมชนเป็นเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้ในชุมชน

2. การจัดให้มีสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เช่น สื่อเอกสาร หนังสือ ตำรา แบบเรียนต่างๆ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ เทปบันทึกเสียง วีดิทัศน์ ชุดรับสัญญาณ โทรทัศน์ดาวเทียม ETV ฯลฯ

3. การจัดให้มีครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นผู้ปฏิบัติงานในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หน่วยละ 1 คน โดยปฏิบัติงานเต็มเวลา และได้รับค่าตอบแทนไม่เกินวุฒิ (ไม่ต่ำกว่าอนุปริญญา และไม่สูงกว่าปริญญาตรี)

4. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (สรช.) เป็นของประชาชนระบบการดำเนินงานควบคุมดูแลโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยหน่วยงานระดับภาค จังหวัด และอำเภอ เป็นองค์การให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ดังนั้น การจัดเตรียมศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้พร้อมที่จะบริการแก่กลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องจัดเตรียมองค์ประกอบของศูนย์การเรียนรู้ให้พร้อมในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านสถานที่ จัดเตรียมห้องหรืออาคารที่เหมาะสมสำหรับการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การอ่านหนังสือ การรับชมโทรทัศน์ การใช้เทปเสียง การพบกลุ่ม ฯลฯ ทั้งนี้ ควรมีบริเวณภายนอกที่สามารถเป็นสนามเด็กเล่น ลานสำหรับจัดกิจกรรมนันทนาการ การเล่นกีฬา การฝึกอาชีพ ฯลฯ ทั้งนี้ไม่จำเป็นต้องอยู่ภายในสถานที่เดียวกัน

2. ด้านบุคลากรของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

2.1 ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 1 คน มีคุณสมบัติ

2.1.1 สัญชาติไทย



2.1.2 การศึกษาไม่ต่ำกว่าอนุปริญญา

2.1.3 อายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป

2.1.4 ไม่เป็นข้าราชการหรือผู้รับเงินเดือนประจำ

2.2 คณะกรรมการศูนย์การเรียนชุมชน มีจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน โดยการคัดเลือกบุคคลในชุมชนนั้นมาเป็นกรรมการ

2.3 บุคคลหรือคณะบุคคลอื่นๆ ตามความเหมาะสม

### 3. ด้านสื่อการเรียนการสอน

#### 3.1 สื่อสิ่งพิมพ์

3.1.1 แบบเรียน/ชุดวิชา/ชุดการเรียน

3.1.2 หนังสือทั่วไป

3.1.3 วารสาร/นิตยสาร

3.1.4 หนังสือพิมพ์

3.1.5 แผ่นพับ/แผ่นปลิว

3.1.6 แฟ้มข้อมูลท้องถิ่น

3.1.7 ฯลฯ

#### 3.2 สื่อโสตทัศน์

3.2.1 ชุดรับสัญญาณ ETV

3.2.2 วิกิทัศน์

3.2.3 แถมเสียง

3.2.4 วิทยู

3.2.5 ฯลฯ

#### 3.3 สื่อทดลอง

3.3.1 เครื่องเล่นเกมส์/เกมส์ต่าง ๆ

3.3.2 ชุดเสริมความพร้อม

3.3.3 ชุดตรวจสอบสุขภาพ

3.3.4 ฯลฯ

#### 3.4 สื่อสาธิต

3.4.1 ชุดนิทรรศการ

3.4.2 ป้ายนิเทศ

3.4.3 หุ่นจำลอง

## 3.4.4 แผนที่/ลูกโลก

## 3.4.5 แผนภูมิ

## 3.4.6 ฯลฯ

## 3.5 วัสดุและครุภัณฑ์

## 3.5.1 โต๊ะทำงาน

## 3.5.2 โต๊ะอ่านหนังสือ

โครงสร้างการบริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นสถานที่ไม่มีองค์การบริหารส่วนตำบลสำหรับจัดกิจกรรม การศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน อยู่ในการกำกับดูแลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ซึ่งเป็นบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนจากสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้ดำเนินงาน ลักษณะ โครงสร้างการบริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ประกอบด้วย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแลการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาชุมชน

2. คณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นคณะผู้บริหารกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานจัดให้มีข้อมูลพื้นฐานของชุมชน บริหารและจัดกิจกรรมในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และงบประมาณของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนกำกับติดตามการดำเนินงาน ประเมินผล และประชาสัมพันธ์

3. ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 1 คน เป็นผู้ปฏิบัติในลักษณะประจำที่ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ทำหน้าที่จัดกิจกรรมและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย

4. กลุ่มประชาชน ซึ่งรวมกลุ่ม โดยมีเป้าหมายร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มเกษตรกร ฯลฯ เป็นผู้ร่วมผลักดันให้เกิดกิจกรรมในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

5. ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนเขต ซึ่งเป็นหน่วยงานของสำนักบริหารการศึกษาออกโรงเรียนรวมทั้งศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด และศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จัดประชุมชี้แจงเผยแพร่แนวความคิดในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ทั้งในสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเครือข่ายในการจัดกิจกรรม รวมทั้งเป็นหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินงาน

กระบวนการบริหารและจัดการศึกษา ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (สรช.) มีกระบวนการบริหารและจัดการศึกษา โดยขั้นตอนการดำเนินงานที่ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนร่วมกับศูนย์ศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดังนี้

1. สำรวจความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

2. วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลพื้นฐาน



3. จัดลำดับความสำคัญ/วิเคราะห์ความเหมาะสมและปัจจัยพื้นฐานในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (ศรช.)

4. ประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง

5. จัดทำแผนการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนร่วมกับคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้

6. ปฏิบัติตามแผน

7. นิเทศและติดตามผล

8. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการชุมชนและศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

**การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีขั้นตอนดังต่อไปนี้**

1. ศูนย์ศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ประสานงานกับคณะกรรมการชุมชนเพื่อทำความเข้าใจในการจัดตั้งและการดำเนินกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

2. คัดเลือกและสรรหาผู้ทำหน้าที่ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

3. แต่งตั้งครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยศูนย์ศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เสนอรายชื่อให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด แต่งตั้ง

4. จัดหาสถานที่ตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน พร้อมทั้งวัสดุอุปกรณ์สำหรับสำนักงานและการเรียนการสอน

5. ศูนย์ศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ บันทึกเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ลงนามประกาศจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

6. ประชุมคัดเลือกคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศูนย์ศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และบันทึกเสนอเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการ

7. ดำเนินการจัดกิจกรรมในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

**เกณฑ์ขั้นต่ำในการประกาศจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543, หน้า**

4) ได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะต้องมีสิ่งเหล่านี้เป็นอย่างน้อย จึงเสนอประกาศจัดตั้งได้ ดังนี้

1. ชุดรับสัญญาณดาวเทียม จำนวน 1 ชุด

2. เครื่องเล่นวีดิทัศน์ และเครื่องรับโทรทัศน์ จำนวน 1 ชุด

3. วิทยุเทป จำนวน 1 เครื่อง

4. มีครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 1 คน

5. สื่อ แบบเรียน ชุดวิชา แกรมบันทึกเสียง วีดิทัศน์ทางการศึกษา

6. ทรัพย์สินที่จำเป็น เช่น โตะ เก้าอี้ ชั้นวางสื่อการเรียน คู่มือเอกสาร เป็นต้น  
หมายเหตุ กรณีที่ยังไม่สามารถจัดหา ชุดรับสัญญาณดาวเทียมได้ในขณะนั้นก็สามารถ  
ประกาศจัดตั้งไปก่อนได้

#### ผลที่ได้รับจากการจัดตั้งศูนย์การเรียนชุมชน

1. การส่งเสริมระบบการเรียนรู้ของชุมชน ให้มีความเข้มแข็งขึ้น จากเดิมที่ระบบ  
การศึกษาได้แยกความรู้ออกจากชุมชนแยกคนออกจากชุมชน จนเป็นเหตุให้ชุมชนอ่อนแอศูนย์การ  
เรียนชุมชน (ศรช.) จะเป็นกลไกทำให้คนในชุมชนเรียนรู้อยู่ในชุมชนซึ่งเป็นสื่อนำความรู้จาก  
ภายนอกชุมชน มาประสานกับความรู้ภายในชุมชน ทำให้คนในชุมชนมีอิสรภาพในการเรียนรู้  
สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งจะนำมาสู่การพัฒนาแบบพึ่งตนเอง เป็นการฟื้นฟู  
วัฒนธรรมการเรียนรู้ในชุมชนให้กลับคืนมา

2. องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาในชุมชนของตนได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้คนในชุมชนมีคุณภาพ มีอาชีพก่อให้เกิดรายได้ในชุมชนซึ่งเป็นรูปแบบ  
การดำเนินงานทางด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับหลักการปกครอง  
ตนเองของชุมชน

3. การดำเนินงานของศูนย์การเรียนชุมชนจะเป็นแหล่งความรู้ที่องค์การบริหารส่วน  
ท้องถิ่นสามารถใช้เป็นวิธีในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สวัสดิ์ ตีชี้น (2541 หน้า 18) ได้กล่าวถึงหลักการจัดกระบวนการเรียนการสอนในศูนย์  
การเรียนชุมชน (ศรช.) ว่ามี 6 หลักการ ดังนี้

1. จัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต อันเป็นการนำไปสู่การเรียนรู้ตลอด  
ชีวิต ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกันระหว่างการเรียนรู้ การทำงาน และการดำเนินชีวิต

2. มุ่งเน้นให้ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง ผู้เรียนอาจกระทำได้จากการศึกษา  
ด้วยตนเองศึกษาจากสื่อต่างๆ ในศูนย์การเรียนหาความรู้จากครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนหรือผู้รู้  
ในชุมชนจากแหล่งวิทยากรในชุมชนจากการฟังวิทยากรสอนเสริมหรือจากเครือข่ายการศึกษาต่างๆ

3. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยเสริมทักษะและความสามารถในการแสวงหาความรู้  
ของนักศึกษา

4. เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกับครูประจำศูนย์  
การเรียนชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการเรียนรู้ของตน และมีโอกาสที่จะประเมิน  
ความก้าวหน้าของตนเอง



5. กระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้มุ่งเน้นการปฏิบัติในลักษณะที่เป็นไปตามสภาพที่เป็นจริง (Authentic Approach) นั่น คือ เรียนรู้จากเหตุการณ์ที่สอดคล้อง กับชีวิตจริง เรียนรู้จากของจริง ปฏิบัติจริง และนำไปใช้ในวิถีชีวิตจริง

6. การวัดผลการประเมินผลการเรียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์จริงการเรียนและวิธีการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน การประเมินเป็นรายบุคคลเพื่อทราบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา

จากหลักการดังกล่าว จึงเป็นรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมของศูนย์การเรียนชุมชน ซึ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองและชุมชน ได้อย่างแท้จริงในลักษณะ “การศึกษาเพื่อชุมชน”

การเรียนรู้ของนักศึกษาในศูนย์การเรียนชุมชน มุ่งเน้นที่จะให้ผู้เรียนได้รับผิชอบตนเอง เลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตน เลือกศึกษาจากสื่อการเรียนที่ตนชอบ เลือกทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ การประกอบอาชีพ หรือเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของตนเอง ทั้งนี้ ภายใต้การแนะนำกำกับดูแล และวางแผนร่วมกับครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน ดังนี้ รูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาจึงจัดได้ว่าเป็นการสอน โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้องค์ความรู้ที่เกิดจากผู้เรียนสามารถสังเคราะห์ได้เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้คนรู้จักคิดเกิดทักษะที่จำเป็นในกระบวนการกลุ่ม

กระทรวงศึกษาธิการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2541, หน้า 45) ได้กำหนดไว้ว่า ครูศูนย์การเรียนชุมชน จะต้องทำหน้าที่และบทบาทตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ปฏิบัติงานในลักษณะประจำที่ศูนย์การเรียนชุมชน ทำหน้าที่จัดกิจกรรม ประสานงานและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนมีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของศูนย์การเรียนชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมระบบการเรียนรู้ของชุมชนให้มีความเข้มแข็งขึ้น ดังนั้นบทบาทสำคัญของครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนจะแตกต่างออกไปจากครูในระบบโรงเรียน จะไม่ได้เป็นผู้สอนเนื้อหาวิชาการเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องเป็นผู้สอนวิธีแสวงหาความรู้โดยให้ผู้เรียนเป็นตัวตั้ง เป็นศูนย์กลาง ครูจะเป็นผู้เบิกทางและนำไปสู่การเรียนรู้เป็นผู้กระตุ้นและจุดไฟแห่งความใฝ่รู้ให้ผู้เรียนและเป็นทั้งพี่ในการปรึกษาแนะนำให้ผู้เรียน ได้รู้จักแก้ไขปัญหาให้กับตนเองได้ จึงเปรียบเสมือน “ผู้เบิกทางแห่งปัญญาและจุดไฟแห่งความรู้” เพื่อนำประชาชนและชุมชนไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ก่อให้เกิดความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองของชุมชนได้ต่อไป

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานของครูศูนย์การเรียนชุมชนมีความชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 8) จึงได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานมอบหมายให้ครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนมีบทบาทตามหน้าที่ ดังนี้

1. การบริหารจัดการตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อดำเนินการและจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอย่างเป็นระบบ จึงต้องมีหน้าที่จัดกิจกรรมต่างๆ ได้แก่

1.1 จัดเตรียมสถานที่ เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริการให้กับนักศึกษา การศึกษานอกโรงเรียน และประชาชนมาใช้บริการและพบกลุ่ม

1.2 จัดดำเนินงานธุรการในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เช่น การจัดทำบัญชีลงเวลา การปฏิบัติงาน จัดทำบันทึกการปฏิบัติงาน (Portfolio) เป็นเจ้าหน้าที่การเงิน โดยได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดำเนินการรับสมัครนักศึกษา จัดทำทะเบียนนักศึกษา และสรุปจำนวนนักศึกษาเพื่อรายงานให้ต้นสังกัดทราบ

1.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดบริการสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์การศึกษารวมทั้ง การกระจายสื่อและหมุนเวียนการบริการสื่อระหว่างศูนย์การเรียนรู้ต่างๆ

1.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากร เช่น จัดให้นักศึกษามาฝึกปฏิบัติงานโดยถือเป็นกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต จัดให้มีอาสาสมัครในชุมชน อาทิ ข้าราชการบำนาญผู้สูงอายุมาช่วยปฏิบัติงาน

2. การประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการดำเนินงาน และประเภทของกิจกรรมในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน รวมทั้งให้หน่วยงานเครือข่ายได้เข้ามามีส่วนรับผิดชอบ เชิญชวนนักศึกษา ประชาชนในชุมชนมาใช้บริการกิจกรรมในด้านนี้ที่สำคัญ คือ

2.1 จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ กระจาดานข่าว ป้ายนิเทศ

2.2 เสียงตามสาย หอกระจายข่าว ประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่

2.3 ใช้สื่อบุคคล เช่น นักศึกษา ประชาชน องค์กรท้องถิ่น หน่วยงานเครือข่าย

2.4 จัดทำแผ่นพับ แผ่นปลิว หนังสือพิมพ์ฝ่าผนัง ฯลฯ

2.5 จัดนิทรรศการ

3. การสำรวจข้อมูลชุมชน เพื่อรวบรวมข้อมูลประเภทต่างๆ ที่แสดงถึงความเป็นอยู่ ทรัพยากรธรรมชาติ ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนวิถีชีวิตของประชาชนในชุมชนมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนจัดกิจกรรม ให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย แล้วนำมาจัดทำทำเนียบข้อมูล สารสนเทศของหมู่บ้าน เผยแพร่แก่ผู้สนใจและหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของชุมชน เช่น แผนที่ชุมชน ประวัติสภาพความเป็นมา จำนวนและรายละเอียดของประชากร

1.2 ข้อมูลการศึกษา



1.3 ข้อมูลศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชน โบราณสถาน โบราณวัตถุ วรรณกรรมและตำนานพื้นบ้าน

1.4 ข้อมูลพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เช่น อาชีพ รายได้ ทรัพยากรในชุมชน

1.5 ข้อมูลทางภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดทำเนียบ ที่อยู่ ความสามารถ ความชำนาญของแต่ละบุคคล

4. จัดทำแผนและโครงการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้วางแผนและจัดทำโครงการในการใช้งบประมาณ ทรัพยากร คน และเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า ทำให้การดำเนินงานแน่นอน ซึ่งครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะต้องทำแผนและโครงการ คือ

4.1 กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการในแต่ละภาคเรียน ให้สอดคล้องและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

4.2 ขอรับการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณจากศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

4.3 นำเสนอเข้าสู่แผนพัฒนาชุมชน เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. การให้คำปรึกษาและแนะแนว เป็นกระบวนการที่ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ได้ช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเอง สามารถตัดสินใจในการศึกษาต่อ การเลือกประกอบอาชีพ หรือรู้จักปรับตัวที่จะอยู่ในสังคม โดยให้คำปรึกษาและแนะแนวในลักษณะดังนี้

5.1 การให้คำปรึกษาและแนะแนวก่อนเรียน

5.2 การให้คำปรึกษาและแนะแนวระหว่างเรียน

5.3 การให้คำปรึกษาและแนะแนวหลังจบการศึกษา

6. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียนหลักสูตรต่างๆ ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน 3 ลักษณะ คือ

6.1 การจัดการศึกษาสายสามัญ ได้แก่ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

6.2 การจัดการศึกษาสายอาชีพ เพื่อเพิ่มพูนทักษะอาชีพและคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

6.3 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย จัดบริการข่าวสารข้อมูลที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตการทำงานและการประกอบอาชีพ โดยผ่านสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือ รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ นิตยสาร ฯลฯ

7. ประสานเครือข่ายเพื่อประสานกับบุคคล หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจน ผู้รู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ วางแผนการจัดการศึกษาและ กิจกรรมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งประสานการใช้ทรัพยากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ

8. การประเมินผลและสรุปรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้จัดทำสรุปรายงานผลการ ปฏิบัติงานต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรค รวมทั้งผลสำเร็จของการดำเนินงานทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

สรุปได้ว่า ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน คือ ผู้ที่ร่วมจัดการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในชุมชน มีหลักการจัดการศึกษาจากปัญหา ความต้องการในหลายๆ ด้านที่ชุมชนต้องการ ออกแบบการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของชุมชน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน

#### **ความหมายของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน**

วิเลชา ลีสุวรรณ (2549, หน้า 8) ให้ความหมาย ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (Community Learning Center) หมายถึง เป็นสถานที่บริการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคนในชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ของชุมชน พัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาชุมชน

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2540, หน้า 2) ให้ความหมาย ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หมายถึงศูนย์รวมการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน ให้กว้างขวางทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ ตลอดจนเป็นแหล่งบริการชุมชนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนกลมกลืนกับวิถีชีวิตของชุมชนทันต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดสังคมการเรียนรู้และการพึ่งตนเอง รวมทั้งเสริมสร้างวิถีชีวิตที่เป็นประชาธิปไตย

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน (2549, บทนำ) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หมายถึง ศูนย์กลางการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนในชุมชน เป็นสถานที่ส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิทยาการ ตลอดจนภูมิปัญญาของชุมชน อีกทั้งยังเป็นแหล่งบริการในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิตให้ทันกับสภาวะเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ และก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ การเสริมสร้างวิถีประชาธิปไตย มีคุณธรรม จริยธรรมและมุ่งการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเอง



สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551, หน้า 51) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศูนย์การเรียนชุมชน หมายถึง เป็นหน่วยจัดกิจกรรมและสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงในยุค โลกาภิวัตน์ และเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาความหมาย ศูนย์การเรียนชุมชนสรุปได้ว่า ศูนย์การเรียนชุมชน หมายถึง สถานที่ตั้งอยู่ในชุมชนอยู่ใกล้ประชาชนมากที่สุด เป็นสถานที่ที่จัดบริการให้ความรู้ ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดจนจรรยาบรรณ โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวิถีชีวิต การเสริมสร้างประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม ของคนในชุมชน ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

#### ความสำคัญของศูนย์การเรียนชุมชน

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2540, หน้า 2-3) ให้ความสำคัญของศูนย์การเรียนว่ามีความสำคัญต่อชุมชนและประชาชนดังนี้

1. เป็นชุมทรัพย์ทางปัญญาและเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน รวมทั้งเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ชุมชนและสังคม
2. เป็นการกระจายแหล่งบริการทางการศึกษาแหล่งข่าวสารข้อมูลและเทคโนโลยีใหม่ๆ ทางด้านการศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ชุมชนได้อย่างครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่
3. เป็นการกระจายการบริหารการศึกษาให้เกิดความคล่องตัวและมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และการจัดกิจกรรมทางการศึกษา
4. เป็นแหล่งบริการชุมชน และเป็นจุดนำร่องของการพัฒนาที่ยั่งยืน
5. เป็นแหล่งปลูกฝัง สร้างเสริมประชาธิปไตยในวิถีชีวิต
6. เป็นศูนย์กลางของการยกระดับการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชน
7. เป็นศูนย์กลางการประสานงานเพื่อระดมสรรพกำลังทั้งภาครัฐและเอกชนในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่าและสนองตอบต่อนโยบายของรัฐ

ชะลอ กองสุดใจ (มปป, หน้า 31) ให้ความสำคัญของศูนย์การเรียนว่า

1. เป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนในชุมชน
2. เป็นสถานที่ที่ส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้
3. เป็นสถานที่ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์วิทยากรตลอดจนจรรยาบรรณของชุมชน
4. เป็นแหล่งบริการชุมชนในกิจกรรมต่างๆ
5. เป็นศูนย์กลางการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อชุมชน

6. เป็นศูนย์กลางการบริการข้อมูลและประสานการค้นคว้าหาข้อมูลสนองความต้องการของผู้รับบริการ

จากการศึกษาความสำคัญของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สรุปได้ว่าศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีความสำคัญต่อชุมชนเป็นอย่างมาก เพราะศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจัดตั้งอยู่ในชุมชน เป็นสถานศึกษาของชุมชนที่เสริมสร้างพัฒนาโอกาสทางการศึกษาเพื่อปวงชนตามแนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นศูนย์กลางการถ่ายทอดความรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิตที่ดำเนินอยู่ตามสภาพความเป็นจริงก่อเกิด ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์แหล่งบริการข่าวสารข้อมูล กิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและเป็นแหล่งปลูกฝังสร้างเสริมประชาธิปไตยในวิถีชีวิต

#### วัตถุประสงค์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

วิลชา ลีสสุวรรณ (2549, หน้า 10) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของศูนย์การเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. เพื่อกำหนด/หาความต้องการของชุมชน
2. เพื่อสนองความต้องการและความสนใจของชุมชน โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ
3. เพื่อระดมทรัพยากรที่มีในชุมชน
4. เพื่อติดตามความก้าวหน้าสำหรับปรับปรุงการวางแผนในอนาคต
5. เพื่อจัดตั้งเครือข่ายประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ

สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน (2541, หน้า 1-2) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของศูนย์การเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้เชื่อมโยงเป็นการศึกษาตลอดชีวิต
2. เพื่อเป็นการสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับประชาชน กลุ่มเป้าหมายต่างๆ
3. เพื่อกระจายอำนาจการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมในการบริหารทางการศึกษา
4. เพื่อเป็นแหล่งบริการชุมชนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการการเรียนรู้ของประชาชน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิตให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์และก่อให้เกิด สังคมแห่งการเรียนรู้ การเสริมสร้างวิถีประชาธิปไตยและมุ่งการพัฒนาแบบพึ่งตนเอง
5. เพื่อกระจายอำนาจให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ จัดการศึกษาให้กับคนในชุมชน

จากการศึกษาวัตถุประสงค์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ดังนี้



1. เพื่อเป็นศูนย์กลางของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ โรงเรียนการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
2. เพื่อเสริมสร้าง โอกาสการเรียนรู้สำหรับประชาชน กลุ่มเป้าหมายต่างๆ กำหนดตาม ความต้องการ สนองความต้องการ และความสนใจของชุมชน โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ
3. เพื่อเป็นแหล่งบริการชุมชนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการ การเรียนรู้ของประชาชน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิตให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของ สังคมในยุคโลกาภิวัตน์ และก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ การเสริมสร้างวิถีประชาธิปไตยและ มุ่งการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเอง
4. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน กระจายอำนาจให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการบริหาร จัดการและจัดการศึกษาให้กับคนในชุมชนการระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน และการจัดตั้ง เครือข่ายองค์กรชุมชนประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ภายนอกชุมชน

### ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในจังหวัดปัตตานี

ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หมายถึง เป็นผู้ปฏิบัติงานในลักษณะประจำ ณ ศูนย์ การเรียนรู้ชุมชนทำหน้าที่จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามที่สำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกำหนด และอำนวยความสะดวกในการ ส่งเสริม การเรียนรู้ให้กับประชาชนในพื้นที่โดยได้รับค่าตอบแทนตามที่กระทรวงการคลังกำหนด (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551, หน้า 53)

ร.ม.ว.ศ.ช.เผย กรม.อนุมัติให้ครูอัตราจ้าง และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในจังหวัด ชายแดนภาคใต้ เป็นพนักงานราชการ รับสัญญา 4 ปี เงินเดือน 9,160 บาท

นายวิจิตร ศรีสอาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เปิดเผยที่ประชุม กรม. เมื่อ วันที่ 8 พฤษภาคม 2550 ได้อนุมัติให้ปรับอัตราจ้างครูรายเดือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 1,639 คน รวมทั้งครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและศูนย์ วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อ.จะนะ สะบ้าย้อย นาทวี และเทพา) จำนวน 326 คน เป็นพนักงานราชการ โดยได้รับสัญญาระยะยาว 4 ปี และอัตราเงินเดือน 9,160 บาท รวมทั้งเงินค่าครองชีพพิเศษอื่นๆ ด้วย

ร.ม.ว.ศ.กล่าวว่า จากการที่นายกรัฐมนตรีได้พบปะครูอัตราจ้างจังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อ 8 พฤศจิกายน 2549 และได้มอบนโยบายให้ ศ.พิจารณาแนวทางที่จะช่วยให้ครูอัตราจ้างมี สถานภาพการจ้างที่ต่อเนื่องและมั่นคงนั้น ต่อมา ศ.ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญา พบว่า ส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ประเมิน และได้เริ่มส่งสมประสงค์การจัดการเรียนการสอนที่มี

คุณค่า รวมทั้งเห็นว่าหากจ้างงานอย่างต่อเนื่อง จึงจะเป็นการรักษาครูเหล่านี้ไว้กับโรงเรียน โดยไม่ลาออกไปสอบบรรจุที่อื่น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ศธ.จึงเสนอขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ "ตำแหน่งครูผู้สอน" อนุมัติปริญญาตรีให้แก่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และที่ประชุม ครม. ได้เห็นชอบตามที่ ศธ.เสนอ โดยให้ครูอัตราจ้าง สพฐ.เป็นพนักงานราชการในตำแหน่งครูผู้สอนจำนวน 1,639 ตำแหน่ง แยกเป็น สพท.ยะลา เขต 1 รวม 160 คน, สพท.ยะลาเขต 2 รวม 211 คน, สพท.นราธิวาสเขต 1 รวม 251 คน, สพท.นราธิวาสเขต 2 รวม 321 คน, สพท.ปัตตานีเขต 1 รวม 185 คน, สพท.ปัตตานีเขต 2 รวม 236 คน และ สพท.สงขลาเขต 3 รวม 275 คน โดยได้รับงบประมาณเพิ่มจากการปรับเป็นพนักงานราชการ รวม 51.26 ล้านบาท ซึ่งจะทำให้ครูอัตราจ้างได้รับค่าจ้างรายเดือนจากเดิม 7,630 บาท เป็นรับเงินเดือนๆ ละ 9,160 บาท และได้รับเงินค่าครองชีพพิเศษอีกจำนวนหนึ่งเท่าเดิม ส่วนสัญญาการจ้างจะเป็นการจ้างระยะยาว 4 ปี จากปัจจุบันที่ทำสัญญาปีต่อปี

นอกจากนี้ ในส่วนของครูประจำการศูนย์การเรียนชุมชนและศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา จำนวน ๓๒๖ คนนั้น ครม. ได้เห็นชอบเช่นกันให้เป็นพนักงานราชการ แยกเป็น กศน.ปัตตานี 115 คน, กศน.นราธิวาส 87 คน, กศน.ยะลา 87 คน, กศน.สงขลาใน 4 อำเภอ 32 คน และศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา จ.ยะลา 4 คน.บัลลังก์ โรหิตเสถียร นางศิลินี โมสิกะสรูป/รายงาน

Read 84 times | Like this? Tweet it to your followers!

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

โสภณ หาสิตะพันธุ์ (2528) ได้วิจัยเรื่อง สถานภาพและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และสายธุรการ มีความพึงพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัยไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และยังพบว่า ข้าราชการสายบริการวิชาการสายธุรการ กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการสูงกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการกลุ่มอายุราชการ 5-10 ปี

สุรีพร เจริญนิช (2529) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่เปิดเสรี พบว่า ครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่เปิดเสรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอันดับที่สำคัญที่สุด อันดับรองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ



ผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สถานภาพ ของตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าตามลำดับ

ครุณี ไยเฟือก (2543) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ครูมีระดับความพึงพอใจค่อนข้างมาก 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านสภาพแวดล้อม ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านสิทธิและผลประโยชน์ ระดับความพึงพอใจมาก มี 5 ข้อ คือ มีโอกาสรู้จักคนมากขึ้น งานที่ต้องเสียสละและใช้ความอดทนสูง เป็นงานอิสระที่ทำทนายได้รับประสบการณ์ที่มีค่า และพร้อมที่จะตอบสนองความต้องการของชาวบ้าน ส่วนข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยมีข้อเดียว คือ ได้รับสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลเฉพาะตัวเอง ซึ่งครูเห็นว่า ควรขยายให้ครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัว ครูชายมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิงเพียงด้านเดียว คือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ เมื่อพิจารณา รายข้อพบความแตกต่างเพียงข้อเดียว คือ ครูชายมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิงในเรื่องความรู้สึกได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบระหว่างวุฒิการศึกษา พบว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีเพียงด้านเดียวคือด้านความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีใน 4 ข้อ คือ ความเห็นว่าเกณฑ์การประเมินผลงานมีความชัดเจน การเยี่ยมเยียนดูแลจากเจ้าหน้าที่ศูนย์สิทธิการเบิกจ่ายค่าวัสดุอุปกรณ์ สวัสดิการ และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบตามสาขาที่เรียนไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบ ว่า ครูที่เรียนจบสาขาอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่จบสาขาครู โดยตรงในข้อความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ เมื่อเปรียบเทียบตามภูมิลำเนา พบว่าครูที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีภูมิลำเนาในถิ่นฐานอื่น ในด้านสิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับเพียงด้านเดียว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูที่เป็นคนในท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มาจากถิ่นอื่น 2 ข้อ คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน และสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล

สังคม โทปรีนทร์ (2536) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหาร กับความพึงพอใจในงานอาจารย์โรงเรียนมัธยมสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยใช้แบบสอบถามอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญ จังหวัดเชียงราย จำนวน 310 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. บรรยากาศการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยบรรยากาศด้านสัมพันธ์ภาพระหว่าง ผู้บริหารกับอาจารย์อยู่ในระดับดี ส่วนบรรยากาศการบริหารด้านลักษณะการบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างดี

2. โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีบรรยากาศการบริหารด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ในระดับดี โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีบรรยากาศการบริหารด้านปัจจัยการบริหารและสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับดีส่วนบรรยากาศด้านอื่นในทุกขนาดโรงเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างดีเท่ากัน

3. อาจารย์โรงเรียนระดับมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงรายทุกขนาดโรงเรียนมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศการบริหารทุกองค์ประกอบ

นิวัฒน์ สวัสดิ์เอื้อ (2543) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีปัญหาการปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนและโครงการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสำรวจข้อมูล ด้านการบริหารจัดการ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการให้คำปรึกษาแนะแนว สำหรับคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน และปัญหามากที่สุด คือ ด้านการจัดหาสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และงบประมาณ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการกำกับดูแล ด้านการสรรหาครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จุรรัตน์ เพ็ชรจันทิก (2541) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชนกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการที่ได้รับรางวัลระดับจังหวัด : ศึกษากรณีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนหิน โคน อำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา พบว่าศึกษาการบริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชนกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการที่ได้รับรางวัลระดับจังหวัด : ศึกษากรณีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนหิน โคน ตำบลหิน โคน อำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา สรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน พบว่า ครูประจำกลุ่มส่งหนังสือราชการถึงผู้ใหญ่บ้าน และเข้าไปประสานด้วยตนเอง เสนอตัวเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม กับชุมชน และเชิญชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ไม่มีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ให้บริการชุมชนในการจัดกิจกรรม และทางราชการไม่มีงบประมาณสนับสนุน แก้ปัญหาโดยการเข้าร่วมกิจกรรมในวันหยุดราชการ และใช้งบประมาณส่วนตัวของครู และนักศึกษาสนับสนุนการจัดกิจกรรมของชุมชน



## 2. กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน

2.1 การศึกษาสายสามัญ พบว่าครูประจำกลุ่มประชุมนักศึกษาสายสามัญ ครูประจำกลุ่มไปดำเนินการด้วยตนเอง ปัญหาที่พบ บุคลากรน้อย แต่งานมากการประสานงานบางครั้งไม่ได้รับความสะดวก งบประมาณเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนน้อยมาก และการเบิกจ่ายค่าตอบแทนการออกหลักฐานการศึกษาล่าช้า แก้ปัญหาโดยจัดระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ครูประจำกลุ่มต้องมีความอดทน เสียสละ ประสานงานเก่ง ใช้งบประมาณส่วนตัวและนักศึกษา ดำเนินกิจกรรมตามโครงสร้างหลักสูตร การศึกษาสายสามัญและประสานงานเป็นการส่วนตัวกับหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เพื่อทราบขั้นตอนการเบิกจ่ายค่าตอบแทน และออกหลักฐานการศึกษา

2.2 การศึกษาสายอาชีพ พบว่าครูประจำกลุ่มจะประสานกับศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เพื่อของบประมาณ ขออนุญาตเปิดชั้นเรียน ประชุมวิทยากรเพื่อวางแผนการรับสมัคร เตรียมวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน สถานที่ ความพร้อมของวิทยากร ปัญหาที่พบ งบประมาณมีจำกัด ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้ต่อเนื่อง งบประมาณไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน วางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าไม่ได้ วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอกับจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ขั้นตอนในการขออนุญาตและการเบิกจ่ายค่าตอบแทนมาก ทำให้ได้รับค่าตอบแทนล่าช้า แก้ปัญหาโดยศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอควรจัดสรรงบประมาณ และกลุ่มเป้าหมายให้กับศูนย์การเรียนบริหาร เพื่อความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และสามารถวางแผนปฏิบัติงานได้ชัดเจน กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มเป้าหมาย และควรลดขั้นตอนการขออนุญาตและการเบิกจ่ายค่าตอบแทน

3. การศึกษาตามอัธยาศัย พบว่าครูประจำกลุ่มได้แบ่งสัดส่วนพื้นที่ของศูนย์การเรียนชุมชนในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนจะเป็นบทบาทหน้าที่ขององค์กรนักศึกษา โดยครูประจำกลุ่มจะเป็นที่ปรึกษา ปัญหาที่พบ ขาดวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียน และประชาสัมพันธ์ ขาดงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษตามอัธยาศัย ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ต่อเนื่อง แก้ปัญหาโดยประสานกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ สื่อต่างๆ และใช้เงินส่วนตัวของครูประจำกลุ่มในการจัดกิจกรรม

ศุภักษร พรหมมูล (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนของครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดขอนแก่นพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนของครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดขอนแก่น สรุปได้ว่า

1. ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีการใช้สื่อการสอนประเภทสื่อสิ่งพิมพ์โดยรวมทุกประเภท อยู่ในระดับมาก โดยสื่อหนังสือพิมพ์มีการใช้มากที่สุด รองลงมาคือ แบบเรียนและเอกสารชุดวิชา ตามลำดับ นอกจากนี้มีการใช้ออยู่ในระดับปานกลาง ประเภทสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยรวมมีการใช้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยสื่อรายการการศึกษาทางโทรทัศน์มีการใช้ออยู่ในระดับมาก นอกจากนี้มีการใช้ออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเภทสื่อบุคคลโดยรวม มีการใช้ออยู่ในระดับมาก โดยมีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากและวิทยากรผู้ชำนาญการด้านต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีปัญหาการใช้สื่อโดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาด้านการเตรียมผู้เรียนมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

นันทนา อุ่นเจริญ (2542) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า สภาพและปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้

1. สภาพศูนย์การเรียนรู้ชุมชนส่วนใหญ่เป็นอาคารชั่วคราว สามารถใช้งานได้ดี ดำเนินการสร้างโดยองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ลักษณะเป็นอาคาร โถง ไม่แบ่งเป็นห้องๆ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีวัสดุครุภัณฑ์ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนเพียงพอ ยกเว้นตู้เก็บเอกสารส่วนใหญ่ไม่เพียงพอมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ไว้ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดระบบสื่อการเรียนการสอนให้เป็นหมวดหมู่และรักษาให้ใช้ได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังมีการจัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ และจัดทำศูนย์ข้อมูลชุมชนด้วย การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน กระทำโดยการทำหนังสือแจ้งเป็นส่วนใหญ่ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนด้านอาคารสถานที่วัสดุครุภัณฑ์ ด้านงบประมาณ และมีการประสานงานกับองค์กรต่างๆ อีกทั้งยังมีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนด้วย

2. ผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมหาสารคาม ทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมหาสารคาม ทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน



อำเภอ มีความคิดเห็นมากกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และมีความคิดเห็นมากกว่า ครูศูนย์การเรียนชุมชน

อำนาจ เหลืองสิงกุล (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างรูปแบบการบริการของศูนย์การเรียนชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าการสร้างรูปแบบการบริหารของศูนย์การเรียนชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ สรุปได้ ดังนี้

เจ้าหน้าที่ศูนย์การเรียนชุมชน ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์ มีปัญหาและความต้องการในการบริการศูนย์การเรียนชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนนักศึกษาสายสามัญ วิชเรียนทางไกล ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีปัญหาและความต้องการในการบริการของศูนย์การเรียนชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและรายใ้คอยู่ในระดับปานกลาง รูปแบบการบริการของศูนย์การเรียนชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ควรประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินการ 6 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. การสำรวจความต้องการในการบริการนักศึกษาของศูนย์การเรียนชุมชน
2. การวางแผนจัดบริการตามความต้องการของนักศึกษา
3. การเตรียมความพร้อมในการใช้บริการ
4. การประชาสัมพันธ์การให้บริการของศูนย์การเรียนชุมชน
5. การจัดบริการให้แก่ศึกษาในพื้นที่บริการ
6. การประเมินผลเพื่อพัฒนาการดำเนินงานการบริการ

ประเสริฐ บุญเรือง (2545) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการพบกลุ่มของครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนการศึกษานอกโรงเรียน สายสามัญทางไกล ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การศึกษาพฤติกรรมการพบกลุ่มของครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนการศึกษานอกโรงเรียน สายสามัญทางไกล ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในจังหวัดบุรีรัมย์ สรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการพบกลุ่มของครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนโดยรวม มีค่าร้อยละ 93.63 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพฤติกรรมการพบกลุ่ม ด้านคุณลักษณะส่วนตัวมากที่สุด ร้อยละ 97.50 รองลงมาคือด้านการควบคุมวินัยและการสร้างบรรยากาศ ร้อยละ 96.68 และด้านการเตรียมการสอนน้อยที่สุด ร้อยละ 89.67

2. พฤติกรรมการพบกลุ่มของครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 พฤติกรรมการพบกลุ่มของครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน ด้านคุณลักษณะส่วนตัวมีค่าร้อยละ 97.50 โดยใช้พฤติกรรมการพบกลุ่ม มากที่สุด คือภาษาพูดเหมาะสมกับระดับประสบการณ์ของผู้เรียนร้อยละ 100 รองลงมาคือ ครูแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับ

สภาพห้องเรียนร้อยละ 99.20 และลำดับสุดท้าย คือครูสนใจนำข่าวสารข้อมูลใหม่ๆ มาให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ร้อยละ 95.40

2.2 พฤติกรรมการพบกลุ่มของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านการเตรียมการสอนค่าร้อยละ 89.67 โดยใช้พฤติกรรมการพบกลุ่มมากที่สุดคือ ครูเลือกใช้วิธีสอนเหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนมีค่าร้อยละ 98.30 รองลงมาคือ ครูเลือกใช้กิจกรรมการสอนเหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน ร้อยละ 95.00 และลำดับสุดท้ายคือ ครูใช้มุขตลกหรือกลวิธีเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียนร้อยละ 88.80

2.3 พฤติกรรมการพบกลุ่มของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านควบคุมวินัยและการสร้างบรรยากาศมีค่าร้อยละ 96.68 โดยใช้พฤติกรรมการพบกลุ่มมากที่สุดคือ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น เพื่อใช้ข้อคิดเห็นในการจัดสภาพการเรียนการสอน ครูจัดชั้นเรียนเหมาะสมสภาพการจัดการเรียนการสอนร้อยละ 98.80 รองลงมาคือ ครูให้การแนะนำ อบรม หรือ ตักเตือนให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนร้อยละ 96.30 และลำดับสุดท้าย คือครูใช้เหตุผลชักจูงใจข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติตามร้อยละ 95.00

2.4 พฤติกรรมการพบกลุ่มของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน มีค่าร้อยละ 96.34 โดยใช้พฤติกรรมการพบกลุ่มมากที่สุดคือ ให้กำลังใจผู้เรียน ได้มีกำลังใจในการเรียน ครูให้ข้อเสนอแนะการทำงานของนักเรียน ร้อยละ 97.90 รองลงมาคือ ครูซักถามปัญหาให้ผู้เรียนตอบโดยใช้ความคิดที่มีเหตุผล ร้อยละ 97.50 และลำดับสุดท้าย คือครูให้ผู้เรียนร่วมกันจัดกิจกรรมขึ้นมาโดยครูคอยให้คำแนะนำ ร้อยละ 95.80

### 3. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการพบกลุ่มของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีดังนี้

3.1 ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีพฤติกรรมการพบกลุ่ม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทั้งสองกลุ่ม มีพฤติกรรมการพบกลุ่มด้านการเตรียมการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านคุณลักษณะส่วนตัวด้านแรงจูงใจและการเสริมแรงทางการเรียน ด้านการควบคุมวินัยและการสร้างบรรยากาศ และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ครูทั้งสองกลุ่มพฤติกรรมการพบกลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 3 ปี กับประสบการณ์สอน 3 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการพบกลุ่ม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทั้งสองกลุ่มมีพฤติกรรมการพบกลุ่ม ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านการเตรียมการสอน ด้านแรงจูงใจ และการเสริมแรงทางการเรียน แตกต่าง



กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการควบคุมวินัยและการสร้างบรรยากาศ และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนครูทั้งสองกลุ่มมีพฤติกรรมกรรมการพบกลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูประจำกลุ่มศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่ผ่านการอบรมกันที่ไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีพฤติกรรมกรรมการพบกลุ่มโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูทั้งสองกลุ่มมีพฤติกรรมกรรมการพบกลุ่มไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. พฤติกรรมการพบกลุ่มของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนการศึกษานอกโรงเรียนวิถีเรียนทางไกล ด้านการเตรียมการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด จึงควรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการเตรียมการสอน ให้กับครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การศึกษานอกโรงเรียน

2. ควรจัดอบรมหลักสูตรครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมการพบกลุ่มได้ตรงตามกระบวนการของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เพื่อสร้างแรงจูงใจและการเสริมแรงทางการเรียน

สุกฤตา จันทรวิมล (2545) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนหลังปี พ.ศ.2545 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 พบว่า แนวทางการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หลังปี พ.ศ. 2545 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 สรุปได้ดังนี้

สภาพการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านการบริหารจัดการมีการแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้เพื่อกำหนดแผนงานการปฏิบัติงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและบุคลากรประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนส่วนมากมาจากการคัดเลือกและแต่งตั้งโดยศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยมีคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้ความเห็นชอบ บุคลากรประจำศูนย์การเรียนรู้ที่เรียกว่า ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน นั้น ถ้าเป็นคนในพื้นที่จะสามารถประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรการบริหารส่วนตำบลและชุมชนได้เป็นอย่างดี ในด้านการให้บริการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีการจัดกิจกรรมตามความต้องการของชุมชนซึ่งได้จากการสำรวจ สำหรับการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชนพบว่ามีส่วนร่วมน้อย แต่ในบางแห่งมีการรวมกันเป็นกลุ่มเพื่อขอให้จัดการอบรมส่งเสริมความรู้ในการประกอบอาชีพหลักและการหารายได้เสริม รวมทั้งการพัฒนาอาคารสถานที่ได้มีความพยายามที่จะให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำกับดูแล บำรุงรักษา โดยสร้างความรู้สึกร่วมกัน จากการศึกษาพบว่า การที่ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องจัดการศึกษา มีส่วนช่วยผลักดันให้การดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประสบผลสำเร็จ สำหรับแนวทางในการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชนพบว่าการสำรวจความต้องการของชุมชนเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคลากรหรือ ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจะต้องดำเนินการเก็บข้อมูลอย่าง

สมัครและต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อชุมชนที่เหมาะสมเพราะมีการดำเนินงานที่ชุมชนมีส่วนร่วมด้วยอย่างมาก ประชาชนมีแหล่งที่จะศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและเป็นแหล่งความรู้ที่เหมาะสมสำหรับชุมชน มีการใช้ภูมิปัญญาในท้องถิ่น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

ปกาศิต ตราชื่นตอง (2548, 170) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพดำเนินการการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน ในเขตกรุงเทพมหานครใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร ด้านการกระตุ้น ด้านการประสานงาน และด้านการประเมินผล สรุปได้ว่า

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และประธานคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพดำเนินการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และประธานคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และประธานคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่ปฏิบัติในพื้นที่ศูนย์ศึกษาออกโรงเรียนกรุงเทพมหานครต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### งานวิจัยในต่างประเทศ

อ็อนต์เจ็ส (Ontjes อ้างถึงใน ครุณี ไยเผือก, 2534) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่แบบยึดงานเป็นหลัก (Monothetic) ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพฤติกรรมที่ยึดสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคล

2. พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสายกลาง (Transactional) กับยึดงานเป็นหลักทำให้ครูมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันในปีเดียวกัน โอเฮนิเซียน (Ohanesian, 1974) ได้วิจัยเรื่อง ลักษณะความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานกิจกรรมนักศึกษาในวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูง มักจะเป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูง เงินเดือนสูง การศึกษาสูง ได้รับการยอมรับ สถานภาพของงานดี งานมีความก้าวหน้า

2. ความพึงพอใจในงาน มีส่วนสัมพันธ์กับเงินเดือน



กิตูกัว (Quitugua, 1975) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม ผลการวิจัยพบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทนสถานภาพของครู และความช่วยเหลือของรัฐและความพึงพอใจในตำแหน่งการงานระดับงานที่ปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์การสอน ตำแหน่ง การงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

อาสเกอร์ (Asker, 1981) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูประเทศสวีเดนพบว่า

1. ครูมีความรู้สึกว่า ผลตอบแทนทางการเงิน ไม่เพียงพอและไม่เป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนไม่ชักนำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
3. โอกาสศึกษาต่อของครูยังมีน้อย
4. ความร่วมมือระหว่างบ้านกับโรงเรียนมีน้อย

ฮิลล์ (Hill, 1982) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตรวจการโรงเรียนที่คัดเลือกแล้ว ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ตรวจการโรงเรียน ในรัฐอินเดียนอสภาคใต้ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 4 ประการคือ อำนาจหรืออิทธิพล เกียรติภูมิ รูปแบบองค์กร ของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการศึกษา

2. องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ตรวจการโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสำคัญต่อความพึงพอใจน้อยที่สุด 4 ประการ คือ รายได้และผลประโยชน์พิเศษ ชุมชน การเงิน และความมั่นคงในงานที่เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าของบุคคลส่วนการทำงานให้บรรลุสำเร็จและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะอยู่ในระดับกลางๆ

จากผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรจะต้องมีนโยบายการบริหารงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และยังขึ้นอยู่กับปัจจัยในด้านต่างๆ เช่น นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะของงาน เงินเดือน และสวัสดิการ ความมั่นคงและปลอดภัย การได้รับการยกย่องนับถือ และโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้งานที่ตนเองรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยิ่งขึ้น ต่อตนเองและองค์กรต่อไป