

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์

นายอดิศร ภูงงดี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

MTX 126724

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2561

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย : นายอดิศร ภูกงลี

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ภูภาค)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิธ ตีเมืองซ้าย)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

MAHACHULALONGKORAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โภคผลกิตติอัมพร)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาสรณ์ สวัสดิ์โรสง)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ภูภาค)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

- ชื่อเรื่อง** : รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์
- ผู้วิจัย** : นายอดิสร ภูงงลี
- ปริญญา** : รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- อาจารย์ที่ปรึกษา**: รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส
รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
- ปีการศึกษา** : 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สร้างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย 5 ขั้นตอน แบบสอบถาม แบบประเมินความสอดคล้อง และแบบประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ 1.1) ด้านการทำงานเป็นทีม และประสานงาน 1.2) ด้านความรู้ในงาน 1.3) ด้านการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์ 1.4) ด้านการคิดเชิงระบบ 1.5) ด้านการเป็นผู้นำ 1.6) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และ 1.7) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงตัวแปรทั้งหมดร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารจัดการเครือข่ายได้ คิดเป็นร้อยละ 86.6 2) จะต้องเป็นรูปแบบที่ได้จากผลการวิจัยข้อที่ 1 เอาปัจจัยตัวที่ Sig มาพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 5 ชั้น ได้แก่ การตระหนักถึงความจำเป็นของเครือข่าย/ ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา/ ก็นข้อมูล วางแผน และสร้างพันธะสัญญา ร่วมกันการปฏิบัติตามแผน การรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และการประเมินผลลัพธ์ การสะท้อนผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (APIRE Model) โดยที่รูปแบบการบริหารจัดการฯ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.73, S.D. = 0.21, Mdn = 4.50 - 5.00) และ 3) ภายหลังจาก

พัฒนา พบว่า เครื่องข่ายมีสมรรถนะการบริหารจัดการ โดยรวมทุกด้าน เพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value < 0.001)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบบริหารจัดการเครื่องข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตาม อรรถศาสตร์ที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ และสามารถพัฒนา สมรรถนะการปฏิบัติงานของเครื่องข่ายได้

คำสำคัญ : เครื่องข่าย, บริหารจัดการ, การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอรรถศาสตร์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : Competency Development Model of Network Management of Informal Education and Non - Formal Education in Kalasin, Province

Author : Mr. Adison Phookonglee

Degree : Doctor of Public Administration (Public Administration)

Advisors : Associate Professor Dr. Yupaporn Yupas
Associate Professor Dr. Pakdee Phosing

Year : 2018

ABSTRACT

The purposes of the research were to analyze factors affecting competency development of network management of informal education and non-formal education in Kalsin province, to design a model for competency development of network management of informal education and non - formal education, and to implement and evaluate the model. The sample was the members of informal education and non - formal education networks in Kalasin province. The instrument was a questionnaire, an IOC assessment form, and a competency assessment form. The statistics used were mean and standard deviation. Multiple regression analysis and paired t-test were employed for the study.

The research results showed that the factors affecting competency development of the network management of informal education and non-formal education networks in Kalasin province consisted of 1) teamwork, 2) knowledge, 3) analytical skill management, 4) system thinking skill, 5) leadership, 6) communication, and 7) change management. The percentage of all variables for predicting the efficiency in management of the informal education and non-formal education networks was 86.60. The model for managing the informal education and non-formal education networks consisted of five steps : awareness of the importance of networks, participation of problem analysis, information provision, planning and creating commitment, operation, maintaining relationship and evaluation of feedback and exchange knowledge (APIRE Model). The average appropriateness of the model was at the highest level (Mean = 4.73, S.D. = 0.21, Mdn = 4.50 - 5.00) และ 3). The average competency in managing the informal education and non-formal education networks increased significantly at the .01 level (P - Value < 0.001).

In conclusion, the model assessed by the experts is efficient and practical for developing competencies in managing informal education and non-formal education networks.

Keywords : Network, Management, Informal Education and Non - Formal Education



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี
โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร
ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไชสง ผู้ทรงคุณวุฒิการสอบ
วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้วิทยานิพนธ์นี้
มีความสมบูรณ์ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ เครือข่ายเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัด
กาฬสินธุ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน ที่กรุณาให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดกาฬสินธุ์ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

นายอดิศร ภูงงลี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	7
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	8
1.4 ขอบเขตการวิจัย	8
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ	14
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	15
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	15
2.2 การบริหารจัดการเครือข่าย	54
2.3 รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย	65
2.4 ปรัชญา และแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต	75
2.5 การวิจัยพัฒนารูปแบบ	102
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	103
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	113
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	117
ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	119

หัวเรื่อง	หน้า
ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	123
ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร จัดการเครือข่ายศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	127
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	131
4.1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	131
4.2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	135
4.3 การทดลองใช้ และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการ เครือข่ายศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	142
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	151
5.1 สรุปผลการวิจัย	151
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	152
5.3 ข้อเสนอแนะ	159
บรรณานุกรม	161
ภาคผนวก	177
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	179
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย	201
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และความสอดคล้อง ของรูปแบบ	211
ประวัติผู้วิจัย	215

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	เกณฑ์ความสามารถ และตัวชี้วัดพฤติกรรม	22
2.2	สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษา นอกโรงเรียน และการศึกษานอกระบบ ในจังหวัดกาฬสินธุ์	30
2.3	เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ ผู้ทรงคุณวุฒิ	67
2.4	ผลการสังเคราะห์รูปแบบพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	74
2.5	การเปรียบเทียบการจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ	84
3.1	สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Proportional Stratified Random Sampling) เป็นรายอำเภอ	119
3.2	กลุ่มด้านการวิจัยทางการบริหารการศึกษา	124
3.3	กลุ่มด้านการบริหารนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	125
3.4	กลุ่มด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	125
3.5	แบบแผนการทดลอง (One Group Pretest - Posttest Design)	128
4.1	ลักษณะทางประชากร	132
4.2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	133
4.3	การวิเคราะห์ถดถอบพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหาร จัดการเครือข่ายศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	134
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Q3 - Q1) และระดับความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ	137
4.5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของลักษณะทางประชากร	141
4.6	การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารเครือข่ายศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัย โดยรวม.....	142

4.7	การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยด้านความสามารถในการเพิ่มระดับความจำเป็นเร่งด่วน	143
4.8	การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความสามารถในสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	144
4.9	การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความสามารถในกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนถูกต้อง	145
4.10	การสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยด้านความสามารถในการสื่อสารเพื่อหาเสียงสนับสนุน	146
4.11	การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความสามารถในสนับสนุนให้เกิดการลงมือทำ	147
4.12	การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยด้านความสามารถในสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในเบื้องต้น	148
4.13	การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความสามารถในรักษาผลการเปลี่ยนแปลงไว้ให้คงอยู่	149
ข.1	ค่าอำนาจการกระจายของการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษานอกตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้สมรรถนะ	203
ข.2	ค่าอำนาจกระจายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	208
ค.1	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	213
ค.2	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ	213

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์	19
2.2	ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์	20
2.3	กรอบแนวคิด รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษา นอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์	116
3.1	กระบวนการบริหารจัดการเครือข่ายศึกษานอกระบบและการศึกษตามอัธยาศัย	118
4.1	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้จากการตรวจสอบยืนยันความเหมาะสม	140



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่าง ยั่งยืนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) เรื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชนให้มีความสำคัญกับการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษา และการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชน และชุมชนให้ทันเวลา จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงรุกที่หลากหลาย ทันสมัย สร้างสรรค์ ต่อเนื่อง และส่งเสริมการอ่านในรูปแบบต่าง ๆ ในชุมชน (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554, น. 11) ซึ่งแนวคิดของการศึกษาตลอดชีวิต เป็นภาพรวมของการศึกษาทุกประเภทที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตของ มนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาบุคคลให้ปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงในทุก ช่วงชีวิต และพัฒนาอย่างต่อเนื่องไปให้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยเชื่อว่าการศึกษามีได้สิ้นสุด เมื่อบุคคลเรียนจบจากโรงเรียน หรือสถานบันการศึกษาเท่านั้น แต่เห็นว่าการศึกษาที่ได้รับจากโรงเรียน หรือสถานบันการศึกษาเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตที่เป็นพื้นฐานสำหรับการแสวงหา และการพัฒนา การศึกษาในขั้นต่อไปแต่รูปแบบของการศึกษาที่บุคคลจะได้รับ หรือแสวงหาในช่วงที่พ้นจากวัยเรียน มาแล้วนี้ อาจจะเป็นรูปแบบอื่นที่แตกต่างจากการศึกษาที่เคยได้รับในระดับโรงเรียน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 1) โดยรูปแบบ หรือแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาส เรียนรู้ตลอดชีวิต เช่นเดียวกับ ทองอยู่ แก้วไทรสะ (2546, น. 149 - 150) ได้ศึกษายุทธศาสตร์การเรียนรู้ ตลอดชีวิตในทศวรรษที่ 21 ของสหราชอาณาจักร พบว่า ประเทศสหราชอาณาจักรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีอิสระ ที่จะเลือกเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยไม่เน้นรูปแบบของการศึกษา ดังนั้น จึงเป็นมุมมอง ที่แตกต่างกันระหว่างการจัดการศึกษากับกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล ซึ่งกระบวนการสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์และผสมผสานกลมกลืนกับการดำเนินชีวิตของบุคคลแนวคิดของการศึกษา ตลอดชีวิต ก็คือ การศึกษาตามอัธยาศัย สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา โดยพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาที่ผสมผสาน และเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคคล สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต นอกจากนั้นยังได้กำหนดสาระที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ กล่าวคือ การจัดการศึกษาที่สามารถก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ทุกเวลา

ทุกสถานที่ โดยประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันสังคมอื่น ๆ ร่วมจัดกระบวนการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 5 - 12)

ขณะเดียวกันการศึกษาตลอดชีวิตมุ่งพัฒนาคนในระยะยาว โดยให้ภาคีเครือข่ายการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัยมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษา แต่สถานการณ์จริงในปัจจุบันยังพบว่า ความร่วมมือจากเครือข่ายต่าง ๆ ยังมีน้อย และมีปัญหาในการดำเนินงาน (ศักรินทร์ ชนประชา, 2550, น. 2) มาร่วมสอน หรือทดแทนการศึกษาในระบบ เช่น การศึกษานอกระบบ (Non - Formal Education) เป็นต้น ดังผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2545, น. 25, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 122 - 123, ชีระ รุญเจริญ, 2545, น. 4 - 6) ซึ่งพบว่า ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ขาดการบูรณาการหลักสูตร ให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ขาดการประยุกต์ใช้วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ขาดการแสวงหา และนำสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สอน ขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนในกรณีของเด็กที่มีความรู้พื้นฐาน และวัยที่แตกต่างกัน ปัญหาเหล่านี้ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีข้อจำกัด ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของเด็กทุกวัยได้ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูบางส่วนยังขาดความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนบางกลุ่มประสบการณ์ ขาดความรู้เริ่มสร้างสรรค์ ให้ความสนใจด้านวิชาการน้อยกว่าด้านอื่น เพราะครูขาดทิศทางในการปรับปรุงการเรียน การสอน ไม่มั่นใจในการปฏิรูปการเรียนรู้ ขาดที่ปรึกษาในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนด้อยคุณภาพ ทั้งที่เป็นภาระงานที่สำคัญที่สุด ของสถานศึกษา จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผลให้มีจำนวนเด็ก ที่ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษา หรือขยายโอกาสทางการศึกษาไม่ว่ารูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพิ่มขึ้น เพราะรูปแบบในการจัดการศึกษาปัจจุบันไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส หรือเด็ก พิเศษในกลุ่มอื่น แนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่วนหนึ่ง คือ การนำเอาการศึกษาแบบอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษานอกระบบ ซึ่งมีความยืดหยุ่น และความหลากหลายมากกว่าการศึกษา ในระบบมาจัดร่วมในการเรียนการสอนในระบบ อีกประการหนึ่งหากสถานศึกษานำการศึกษา ในระบบเพียงอย่างเดียวโรงเรียน ก็จะไม่สามารถดำเนินงานตามแนวทางการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ได้

นอกจากนั้นยังพบว่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอมีปัญหาการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน ดังผลการศึกษาของทัศนีย์ ด้านพัฒนามงคล (2552, น. 69) ซึ่งพบว่า ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่สำคัญ ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยการจัดทำโครงการ การพบกลุ่ม การจัดกิจกรรม

ต่อเนื่อง การสอนเสริม ภาควิชาเครือข่ายหน่วยงาน กศน. และการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ปัญหาด้านกระบวนการ เช่น การสร้างบรรยากาศ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมสื่อ ประสพการณ์ แหล่งข้อมูลเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ (ฤทธิเดช ไตรยวงศ์, 2552, น. 65) สอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิรูปการศึกษาถึงปัจจุบัน ซึ่งให้เห็นว่า แนวคิดการจัดการศึกษา ตามอรรถศาสตร์เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการเป็นเพียงกระบวนการเรียนรู้ตามอรรถศาสตร์ของบุคคลที่ไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ภาควิชาเครือข่ายหน่วยงาน กศน. ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับความไม่ชัดเจนในมุมมองเกี่ยวกับการศึกษาตามอรรถศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การดำเนินการ จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ การบริการสื่อ และแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน บริหารงานการศึกษา นอกโรงเรียน ไม่สามารถทำได้อย่างครอบคลุมในบริบทต่าง ๆ ของการศึกษา ตามอรรถศาสตร์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนันท์ เฟื่องทอง (2553, น. 120) ซึ่งพบว่า ปัญหาการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับกลาง โดยเฉพาะการจัดกิจกรรม ควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพชุมชน และวิถีชีวิตของนักศึกษาให้มากขึ้น การประสานงาน ของภาควิชาเครือข่าย กศน. และส่งเสริมอินเทอร์เน็ต เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้มากขึ้น ดังผลการประเมิน ตนเองของรายงานผลการประเมินตนเองของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอรรถศาสตร์ อำเภอนองกุงศรี ประจำปีงบประมาณ 2554 (2554, น. 14) พบข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาว่า ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอรรถศาสตร์ ควรจัดทำแผนงาน โครงการนิเทศติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาระดับที่ใช้อยู่ปัจจุบัน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์หาแนวทางในการ พัฒนาหลักสูตรเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับผู้เรียน ชุมชนให้มากยิ่งขึ้น ได้มาตรฐานการประกันคุณภาพ ควรจัดทำประชาคมสำรวจปัญหาความต้องการ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ฉบับต่อไป จัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบสอนในกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน อย่างน้อย 20 ชั่วโมง / ปี จัดระบบการนำผลวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลมาเป็นแนวทางในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพจัดทำแบบประเมิน ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูให้ครอบคลุมประเด็นที่จะประเมิน และชัดเจน แล้วนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ การประสานร่วมมือกันจัดการ เรียนรู้กับภาควิชาเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง การถอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างภาควิชาเครือข่าย การทำงาน กศน. จึงเป็นวิธีการหนึ่งของการจัดการความรู้เกี่ยวกับการสร้างภาควิชาเครือข่ายการทำงาน กศน. ซึ่งผลของการสร้างภาควิชาเครือข่ายในทุกระดับของหน่วยงานและสถานศึกษา กศน. สะท้อนถึง ความสัมพันธ์ และความร่วมมือในกระบวนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอรรถศาสตร์ ร่วมกัน การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ จะทำให้ ต่างฝ่ายต่างพึงพอใจซึ่งกันและกัน พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน

อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นในหมวดวิชาหลักด้วยการสำรวจความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาเป็นวิทยากร รวมทั้งพัฒนาการนิเทศการสอน แล้วนำผลนิเทศไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษาคควรให้ความสำคัญในขั้นตอนการตรวจติดตามงานให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนพัฒนา และรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน การร่วมมือกับภาคีเครือข่าย กศน. ทูกระดับ และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานทุกปีอย่างต่อเนื่อง จัดทำรายงานการประเมินผลดำเนินงาน และให้ความสำคัญต่อการนำข้อมูลไปวางแผนในการพัฒนาต่อไป

แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในฐานะที่เป็นยุทธศาสตร์การศึกษา เกิดขึ้นเมื่อประมาณกว่า 30 ปีมาแล้ว ภายใต้ความพยายามของ OECD UNESCO และสภายุโรป (Council of Europe) เป็นการสนองต่อความบกพร่องที่เกิดขึ้นในอดีต ในขณะที่บุคคลเรียนรู้ตลอดเวลาที่ยังมีชีวิตอยู่ โอกาสทางการศึกษามีขีดจำกัดในช่วงเริ่มแรกของชีวิต ที่ครอบงำโครงการศึกษาที่เป็นทางการ (Formal Education) จึงมีความจำเป็นที่จะให้โอกาสที่สองแก่คนที่ไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาในช่วงวัยเด็ก และวัยรุ่น การเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่เพียงหมายถึงการศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมการเรียนรู้ทุกรูปแบบตลอดช่วงชีวิตอีกด้วย บทความชิ้นนี้นำเสนอความหมายเชิงนโยบายที่ตรงประเด็นของแนวคิด “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” กล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องมีมุมมองแบบองค์รวม (Comprehensive View) ที่ครอบคลุมกิจกรรมการเรียนรู้ทุกด้าน โดยมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงความรู้และความสามารถในการแข่งขันของบุคคล ที่ปรารถนาเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้คุณลักษณะ 4 ประการ ของแนวคิดการเรียนรู้ ได้แก่ 1) มีมุมมองอย่างเป็นระบบ คือ คุณลักษณะที่พิเศษที่สุดของการเรียนรู้ตลอดชีวิต กรอบแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ของโอกาสการเรียนรู้ ที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบที่มีความเชื่อมโยงกัน ซึ่งครอบคลุมวงจรชีวิตทั้งหมด และประกอบด้วยรูปแบบต่าง ๆ ของการเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2) มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีการเปลี่ยนจากมุ่งเน้น ด้านอุปทาน (Supply) เป็นศูนย์กลางในรูปแบบการจัดการศึกษาเชิงสถาบันที่เป็นทางการไปสู่ ด้านอุปสงค์ (Demand) ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก 3) มีแรงจูงใจที่จะเรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งนี้ต้องมุ่งเน้นที่จะพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ที่ตนเองเป็น ผู้ชี้แนะและ 4) มีวัตถุประสงค์ของนโยบายการศึกษาที่หลากหลายมุมมองวงจรชีวิต ที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายการศึกษาที่หลากหลาย อาทิ การพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาความรู้ วัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และการจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์เหล่านี้ อาจเปลี่ยนไปในแต่ละช่วงชีวิตของคน ๆ หนึ่ง (รักกิจ ศรีสรินทร์, 2548, น. 1) การจัดการศึกษาตลอดชีวิตจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่างเช่นเครือข่ายการเรียนรู้

ที่เป็นกระบวนการ หรือกลไก ที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ โดยการแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ อเนก นาคะบุตร (2536, น. 45 - 46) เสนอไว้ว่า ลักษณะ หรือรูปแบบของเครือข่ายการเรียนรู้ไม่มี กฎเกณฑ์ หรือหลักเกณฑ์ตายตัว ประชาชนต้องเรียนรู้จากกันและกัน จากความรู้ที่ได้จากที่อื่น แล้วขยายความรู้ให้ผู้อื่นทราบด้วย เป็นการช่วยให้เกิดการศึกษที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคคลส่วน วิชา ตันศิริ (2536, น. 13 - 14) ได้แสดงทัศนะที่สอดคล้องกันว่า หัวใจสำคัญของ เครือข่ายการเรียนรู้อย่างหนึ่ง คือ การถ่ายทอดแลกเปลี่ยน และกระจายความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับชุมชน และความรู้ดั้งเดิมที่สืบทอด กันมาภายในชุมชนในแต่ละชุมชนมักมีความรู้ที่มีการสะสมและสืบทอดกันมา ซึ่งมักเป็นความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของชุมชนนั้น ๆ และเป็นความรู้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพ ที่เป็นจริงของชุมชน ทุกอย่างเช่นเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536, น. 4 - 5) ที่ให้แนวคิดอีกว่า ในวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์มีกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยเรียนรู้ จากประสบการณ์ สิ่งแวดล้อม และบุคคลรอบข้าง ขณะเดียวกัน ก็ได้มีการจัดระบบการเรียนรู้ และ การถ่ายทอดให้สมาชิกในสังคมด้วยวิธีการต่างกัน ในอดีตที่ผ่านมาชุมชนได้ทำหน้าที่นี้ทำให้สมาชิก ของชุมชนมีความรู้ประกอบอาชีพได้ สามารถสืบทอดวัฒนธรรมและค่านิยมได้อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดการจัดการศึกษาให้แก่ชุมชนโดยอาศัยเครือข่ายการเรียนรู้ปรากฏขึ้น เมื่อมีการประกาศ ปฏิญญาโลกว่าด้วยการศึกษาปวงชน เมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2533 ซึ่งให้ความสำคัญกับการจัดระบบ เครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสได้เรียนรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ เพื่อขยายบริการการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยน และกระจายความรู้ข้อมูลข่าวสาร ไปสู่วงกว้างอย่างรวดเร็ว (จตุพร สุทธิวิวัฒน์, 2554, น. 144) ดังผล การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2544, น. 76) พบว่า รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย 1) หลักการ ในการสร้างเครือข่ายอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เช่น มีเอกภาพในด้านนโยบายมี ความหลากหลายในการปฏิบัติ กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา กำหนดมาตรฐาน ส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ และการมีส่วนร่วม 2) กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร อาศัยแนวคิดตามมาตรา 15 คือ การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย 3) วิธีการในการพัฒนาประกอบด้วยการฝึกอบรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการพัฒนาตนเองการวิจัยปฏิบัติการการศึกษาดูงานการจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดระบบ พี่เลี้ยง (Mentor) และการศึกษาต่อ 4) กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ประกอบด้วย ครู ได้แก่ ครูใหม่

และครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สนับสนุนการศึกษา 5) องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่าย ประกอบด้วย หน่วยงานที่กำหนดนโยบายแผนและมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติ แม่ข่าย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีแม่ข่ายหนึ่งแม่ข่าย 6) ลูกข่าย เป็นหน่วยงานที่ให้บริการการพัฒนาแก่หน่วยในการพัฒนา ลูกข่ายอาจมีขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือหลาย ๆ ทาง อาจดำเนินการพัฒนาด้วยตนเองทั้งหมด หรือเพียงบางส่วน หรืออาจทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกข่ายอื่น ๆ ลูกข่ายสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายหนึ่ง หรือหลายแม่ข่ายก็ได้ ลูกข่ายอาจตั้งในเขตพื้นที่การศึกษา หรือนอกเขตพื้นที่การศึกษาก็ได้ 7) หน่วยรับการพัฒนาเป็นบุคคลสถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอรับการพัฒนาวิชาชีพจากลูกข่าย หรือแม่ข่าย ความเชื่อมโยง ทุกองค์ประกอบของเครือข่ายสามารถเชื่อมโยง ติดต่อกันได้ ทั้ง 3 ลักษณะ คือ 1) จากบนลงล่าง 2) จากล่างขึ้นบน 3) ตามแนวนอน ทรัพยากรทรัพยากรการบริหารจัดการเครือข่าย ประกอบด้วย 1) ด้านงบประมาณ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านบุคคล 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการประเมินเครือข่าย เป็นการประเมินจากการพัฒนาโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน (Performance - Based Development) หรือประเมินจากการพัฒนา โดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (Result - Based Development) เป็นการประเมินตนเอง และผู้อื่น ประเมินทั้งผู้ให้การพัฒนา และผู้รับการพัฒนา ผลการศึกษาของ ฐิติมาภรณ์ พงษ์จันทร์ (2553, น. 75 - 76) พบว่า เครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาของชุมชน จัดทำแผนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนในการพัฒนาการศึกษา นอกจากนั้นเครือข่ายยังให้ความช่วยเหลือในการประสานงานระหว่างหน่วยงานกับชุมชนสนับสนุนกิจกรรม เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างศูนย์การเรียนรู้ชุมชนกับชุมชนในพื้นที่ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ธาวิณี สุพุทธิกุล (2550, น. 112 - 125) ซึ่งพบว่า การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การพึ่งพาของผู้ป่วยยาเสพติดในการศึกษานอกระบบโรงเรียน ประกอบด้วย กิจกรรมรู้สึกไม่พอใจกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ การตรวจสอบตนเอง การประเมินตนเอง การวิพากษ์วิจารณ์ร่วมกัน การค้นหาทางเลือก การวางแผนปฏิบัติ การศึกษาหาความรู้ ทักษะที่ใช้เพื่อดำเนินตามแผน การทดลองการประเมินผลย้อนกลับ การพัฒนาความสามารถและความเชื่อมั่นบทบาทใหม่ และการบูรณาการมโนทัศน์ใหม่กับวิถีชีวิต และกลุ่มทดลองมีระดับพฤติกรรมแบบพึ่งพาลงหลังการทดลองต่ำกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ การสำรวจความต้องการของประชาชนพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ต้องการให้การศึกษาอกระบบมีการจัดกิจกรรม และเนื้อหาอยู่ในระดับมาก โดยต้องการให้จัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การจัดกิจกรรมสำหรับกลุ่มบุคคลตามช่วงอายุ เช่น การเล่นกีฬาสำหรับเด็ก การฝึกอาชีพสำหรับวัยรุ่น การดูแลสุขภาพตนเองสำหรับผู้สูงอายุ (รัชดา คงคาหลวง, 2550, น. 116)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ชำงตัน ชี้ให้เห็นว่า การสร้างเครือข่ายการทำงาน กศน. อำเภอ เป็นกระบวนการสร้างภาคีเครือข่ายทางสังคม เพื่อความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พุทธศักราช 2551 รวมทั้งนโยบาย และยุทธศาสตร์การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้เน้นย้ำให้หน่วยงาน สถานศึกษา สังกัด กศน. ส่งเสริม สนับสนุน ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายจัดการศึกษาร่วมกัน จากการถอดองค์ความรู้ในประเด็นการสร้างเครือข่ายการทำงาน กศน. จากการปฏิบัติจริงของบุคลากร กศน. ในแต่ละพื้นที่ พบว่า การสร้างภาคีเครือข่ายเริ่มก่อเกิดจากความสัมพันธ์ในระดับปัจเจกบุคคล นั่นคือ ผู้บริหาร ครูในหน่วยงาน สถานศึกษา สังกัด กศน. มีการสร้างความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกันในระดับพื้นที่มาก่อน ก่อให้เกิดความคุ้นเคย เกิดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และเข้าร่วมจัดกิจกรรมในพื้นที่ร่วมกันมาก่อน มีความไว้วางใจในการทำงานซึ่งกันและกัน จากนั้นมีการพัฒนาความสัมพันธ์ในระดับกลุ่มองค์กรกระบวนการความร่วมมือที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมในแต่ละโครงการเป็นหลัก เมื่อมีเป้าหมายการทำงานในโครงการนั้น ๆ ตรงกันความร่วมมือในการทำงานในแต่ละครั้งจึงเกิดขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน หน่วยงานภาครัฐ องค์กรชุมชน และองค์กรภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยที่เป็นรูปธรรม อันจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่สังคมแห่งความรู้ และสังคมแห่งภูมิปัญญาต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้าง

1.2.2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่เหมาะสมนั้นเป็นอย่างไร

1.2.3 การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ไปทดลองใช้ได้ผลเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์

1.3.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์

1.3.3 เพื่อทดลองใช้ และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัย ได้ศึกษาเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การพัฒนาสมรรถนะเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการคิดเชิงระบบ สมรรถนะความรอบรู้ในงาน สมรรถนะการติดต่อสื่อสารที่ดี สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประสานงานการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์ และสมรรถนะการเป็นผู้นำ

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร

ระยะที่ 1

1. ประชากร การวิจัยในครั้งนี้มีหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นปัจเจกบุคคล เป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ช่วงปี 2558 - 2559 และอาศัยอยู่ จนถึงเวลาที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ เดือนกันยายน - ตุลาคม พ.ศ. 2559 บุคคลเหล่านี้ ยังคงสภาพเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจากการลงพื้นที่สำรวจ (Pre - Survey) สัมภาษณ์ผู้นำชุมชน และชาวบ้าน และจากการทำแบบประเมินเครือข่ายที่ ผู้วิจัย สร้างขึ้นมาจำนวนเครือข่าย 145 เครือข่าย สมาชิกจำนวน 560 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกภาคีเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 233 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

ระยะที่ 2

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ที่ได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ระยะที่ 3

กลุ่มตัวอย่าง เป็นสมาชิกเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 60 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง (Random Assignment) เข้ากลุ่มทดลอง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก

1.4.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.4.4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดกาฬสินธุ์

1.4.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดกาฬสินธุ์

1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่ เดือนธันวาคม 2557 - กรกฎาคม 2558

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

“เครือข่าย (Network)” หมายถึง กระบวนการ หรือระบบการเชื่อมโยงบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การให้เข้ามามีปฏิสัมพันธ์กัน ประสานสัมพันธ์กัน เพื่อการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อวัตถุประสงค์หนึ่งอันเป็นเป้าหมายร่วมกัน โดยที่สมาชิกเครือข่ายต่างมีอิสระ มีความเท่าเทียมกันและเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน

“เครือข่ายของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์” หมายถึง ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในชุมชนมีครูประจำกลุ่ม หรือครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นผู้ดูแล จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับภาคีเครือข่าย ครู จึงมีความสำคัญอย่างมากในการประสานเชื่อมโยงการทำงาน กศน. ร่วมกับภาคีเครือข่าย ทั้งภาคีเครือข่ายที่เป็นบุคคล ชุมชน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่อยู่ก่อนแล้ว รวมทั้งเครือข่ายที่เป็นองค์กรส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ในการพัฒนาประชาชนที่อยู่ในพื้นที่การสร้างภาคีเครือข่าย กศน. ที่ผ่านมาครู ซึ่งเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชนจึงต้องมีทักษะเทคนิควิธีการทำงานกับเครือข่าย ซึ่งทักษะดังกล่าวจากการถอดองค์ความรู้การสร้างเครือข่ายการทำงาน กศน. ทำให้ทราบว่า ครูต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพที่ดี จึงจะทำให้เครือข่ายมีความไว้วางใจ เมื่อมั่นใจในศักยภาพของครูและพร้อมที่จะทำงาน

ร่วมกันให้การส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน การสร้างภาคีเครือข่าย กศน. ครูจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ 1) มีความรู้ความเข้าใจในงาน กศน. ครูจะต้องรู้ถึงเป้าหมายของการทำงาน กศน. ในแต่ละโครงการ หรือแต่ละกิจกรรมได้อย่างชัดเจน มีทักษะของการเป็นผู้ประสานงาน รู้จักแสวงหาความรู้ในชุมชนเป็นวิทยากรกระบวนการหรือผู้อำนวยการ ความสะดวก ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้กับประชาชน ซึ่งจะทำให้เครือข่ายมีความเชื่อมั่นเห็นความสำคัญในงาน กศน. รวมทั้งเห็นศักยภาพในตัวครู กศน. อยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ก่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนร่วมกันกับ กศน. และ 2) บุคลิกลักษณะของครู กศน. ครูต้องมีบุคลิกลักษณะที่น่าเชื่อถือ สร้างความมั่นใจในการทำงานร่วมกันให้กับภาคีเครือข่ายได้มีจิตอาสาในการทำงาน กศน. มีมารยาททางสังคม ให้เกียรติกับเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน อ่อนน้อมถ่อมตน มีความรัก และศรัทธาในอาชีพครู มุ่งมั่นในการทำงาน ประสานงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจยอมรับในความแตกต่างของวัฒนธรรมการทำงานของ กศน. และเครือข่าย

“การบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย” หมายถึง การศึกษาสถานการณ์ และปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการทำงานของ กศน. ในจังหวัด กาฬสินธุ์ว่าเป็นอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้อง แล้วนำปัจจัยที่มีผลเหล่านั้นมาพัฒนาเป็นรูปแบบ หรือหลักสูตร เพื่อพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการทำงานของ กศน. และนำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการทำงานของ กศน. ไปทดลองใช้และประเมินผล

“สมรรถนะ” หมายถึง ความสามารถในการทำงานโดยใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งบุคคลนั้น จะแสดงออกเป็นวิธีคิด และพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

“สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง” หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ผลที่เกิดจากการสร้างความเปลี่ยนแปลงการระบอบผลดี / ผลเสีย ภายหลังจากการดำเนินการ คาดการณ์ประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเนื่อง การวางแผนทางป้องกันไว้ล่วงหน้า และการกำหนดแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะรักษา การก่อให้เกิดการพัฒนา

“สมรรถนะการคิดเชิงระบบ” หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเอง โดยมองความเชื่อมโยงกับภารกิจขององค์กร การปฏิบัติงานมีกระบวนการคิดเป็นเหตุเป็นผลเข้าใจระบบงานต่าง ๆ ขององค์กรสามารถเชื่อมโยงระบบงานเข้าหากันได้สังเคราะห์ความคิดไปสู่การปฏิบัติงานได้ และมองเห็นภาพรวม และกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

“สมรรถนะความรู้ในงาน” หมายถึง ความสามารถในการรอบรู้เข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้สามารถประยุกต์ใช้งานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การให้คำแนะนำสอนงานให้คำปรึกษาปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อนแก่ บุคลากรภายใน และหน่วยงานภายนอกได้ การติดตามดูแลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามนโยบายกฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับช่องในงานที่รับผิดชอบ การเสนอแนะนโยบาย แนวทางการพัฒนาการบริหาร และความสามารถเป็นแบบอย่างด้านความผู้เชี่ยวชาญในการทำงาน

“สมรรถนะการติดต่อสื่อสารที่ดี” หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารเรื่องงานในหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานที่กำหนดไว้เป็นการทั่วไปได้ การจับประเด็นสำคัญ สรุป และอธิบายความหมายได้ การอธิบายเรื่องงาน ประเด็นเรื่องต่าง ๆ ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้อง และตรงประเด็น การสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้ง่าย ๆ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การประเมินสถานการณ์ผู้ฟังในเหตุการณ์เฉพาะหน้า โดยสามารถปรับเปลี่ยนเนื้อหาที่ต้องการสื่อสารให้เหมาะสม และการควบคุมและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้

“สมรรถนะการทำงานเป็นทีม และประสานงาน” หมายถึง ความสามารถในการให้ความสนับสนุนและร่วมมือกับทีม การกระตือรือร้น และมีส่วนร่วมกับทีมด้วยความเต็มใจ การรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น การให้กำลังใจผู้อื่น การสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการเป็นต้นแบบในการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมการทำงานที่เอกภาพขององค์กร

“สมรรถนะการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์” หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมและติดตามข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลได้ การวิเคราะห์ / แจกแจงถึงสาเหตุและประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากความรับผิดชอบของตนได้ การวิเคราะห์ข้อมูลจากบทความ วิเคราะห์ และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานของตน วิเคราะห์ปัญหาออกเป็นหลายมุมมอง และหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และกำหนดกรอบหรือมาตรฐานใหม่ ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ชัดเจน และเป็นระบบขึ้น

“สมรรถนะการเป็นผู้นำ” หมายถึง ความสามารถในการเคารพและยอมรับในความแตกต่างของสมาชิกในทีม การยอมรับฟัง และวิเคราะห์สรุปความคิดเห็นที่หลากหลายของสมาชิกในทีมได้ การหาเทคนิค และวิธีการในพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีม การผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกที่มาจากหลากหลายหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ และเป้าหมายของทีมงานให้สนองตอบกับนโยบาย และทิศทางขององค์กร

“ประสิทธิผลการบริหารเครือข่าย” หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนา หรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ 3 ด้าน คือ

1. การจัดการข้อมูล และความรู้ หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการพิจารณาว่า วิสัยทัศน์ / พันธกิจ / เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร การสร้าง

และแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต การประมวล และกลั่นกรองความรู้ การทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่าย และสะดวก การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน

2. การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การใช้สื่อ / วัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม เนื้อหาสาระ และการจัดกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกัน เนื้อหาสาระที่ใช้จัดกระบวนการเรียนรู้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจ และทักษะตามเนื้อหา / กิจกรรมการเรียนรู้วิธีจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหา การวัดผลและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา และวิธีจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ผู้เรียนสามารถนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของตนเองได้ดี และผู้เรียนสามารถนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะไปเผยแพร่ในครอบครัวได้

3. การจัดการชุมชน หรือเครือข่าย หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดการเครือข่าย การเข้าร่วมประชุมผู้นำทั้งทางการ และไม่เป็นทางการ เครือข่ายมีการพบปะสนทนาร่วมกับผู้นำ และชาวบ้านเครือข่ายร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อที่ประชุม เครือข่าย และชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันตามแผนที่กำหนดไว้ โดยชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจ เมื่อพบปัญหาเครือข่ายร่วมกันแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องเพื่อพัฒนา หรือดำเนินงานต่อไป เครือข่าย และชุมชนร่วมประชุมสรุปผล และประเมินผลหลังปฏิบัติกิจกรรมเสร็จสิ้น เครือข่ายส่งเสริมให้ชุมชนจะร่วมเป็นผู้ให้ และผู้รับการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เครือข่ายมีการตรวจสอบความเป็นไปได้ของการดำเนินงานว่า ควรจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นอย่างไร เครือข่ายมีการเรียนรู้เพื่อการประเมินผลร่วมกันของชุมชน ซึ่งเป็นการถ่ายโอนความรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

“สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย” หมายถึง ความสามารถในการทำงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของสมาชิกเครือข่ายใน 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการเพิ่มระดับความจำเป็นเร่งด่วน หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในการกำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน การสื่อสารเป้าหมาย การเปลี่ยนแปลง การชี้แจง หรือแนะนำวิธีการเปลี่ยนแปลง และได้ชี้แจงนโยบายการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องในเครือข่าย

2. ด้านความสามารถในสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในการคัดเลือกบุคลากรในเครือข่ายที่ตั้งใจมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะที่เหมาะสมให้บุคลากรในเครือข่ายเพื่อรองรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง การให้ออกาสบุคลากรที่ต้องการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการส่งเสริมบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง

3. ด้านความสามารถในกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนถูกต้อง หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งต่อการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารวิสัยทัศน์ในเครือข่าย การกำหนดสัมฤทธิ์ผลในอนาคตที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้การกำหนดกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ของเครือข่าย การรักษาระดับอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากรในเครือข่าย และการเปลี่ยนแปลงเกิดผลลัพธ์ และคงอยู่อย่างยั่งยืน

4. ด้านความสามารถในการสื่อสาร เพื่อหาเสียงสนับสนุน หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในการสื่อสารกระบวนการให้ผู้ได้รับผลกระทบได้รู้อย่างต่อเนื่อง การสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประโยชน์ได้รู้ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจง่าย การสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อลดความรู้สึก และการแสดงเหตุผล และความจำเป็นของผู้ได้รับผลกระทบ

5. ด้านความสามารถในสนับสนุนให้เกิดการลงมือทำ หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในการสร้างกระบวนการจัดอุปสรรคข้อขัดข้องต่าง ๆ การเปิดช่องทางให้ได้รับคำติชม การสนับสนุนจากผู้นำสูงสุดในเครือข่าย การให้กำลังใจแก่บุคลากรในเครือข่ายเป็นระยะ และการให้รางวัลแก่ความก้าวหน้า และความสำเร็จต่าง ๆ ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครือข่าย

6. ด้านความสามารถในรักษาผลการเปลี่ยนแปลงไว้ให้คงอยู่ หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในแนวทางการผลักดันให้งานขนาดเล็กสัมฤทธิ์ผล การสร้างโครงการย่อยในกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้สำเร็จ การสร้างผลสำเร็จเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องให้เป็นแบบอย่างในเบื้องต้น การสร้างขวัญกำลังใจแก่ทีมงาน และการสร้างโอกาสให้ได้รับความร่วมมือร่วมใจเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7. ด้านความสามารถในมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในความพยายามในการผลักดันสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อเนื่อง การรายงานความคืบหน้าของสิ่งที่ประสบความสำเร็จแล้ว การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานต่อไป การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในความมุ่งมั่น

8. ด้านความสามารถในสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในเบื้องต้น หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในการบูรณาการให้ผลการเปลี่ยนแปลงกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบอย่างถาวร การใช้กระบวนการบริหารจัดการเครือข่ายเป็นกลไกในการรักษาผลงานการเปลี่ยนแปลง การเลื่อนตำแหน่ง และปูนบำเหน็จความดีความชอบ ฯลฯ เป็นกลไกในการรักษาผลงานการเปลี่ยนแปลง

องค์กรไว้ให้ดำรงอยู่อย่างถาวร การเน้นบทบาทผู้นำในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง ผู้นำพร้อมจะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น และผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการมีวิสัยทัศน์เครือข่ายที่ชัดเจน

“รูปแบบ” หมายถึง แนวความคิดที่ได้รับการพิสูจน์ และทดสอบว่ามีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบ หรือแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามรูปแบบที่ได้จัดทำขึ้นสามารถที่นำไปสู่การแก้ปัญหาหรือการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานตามนโยบายและแผนเป็นลักษณะที่สะท้อนความคิดที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งปรัชญาและหลักการจัดการศึกษาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ การเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษาการบริหาร และการจัดการศึกษา กลุ่มเป้าหมาย การมีส่วนร่วมจัดการศึกษา และอื่น ๆ

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.6.1 ได้ทราบสถานการณ์ และปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์

1.6.2 ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่เหมาะสม

1.6.3 ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วได้สรุปการศึกษาเป็น 6 ตอน ดังหัวข้อ ต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. การบริหารจัดการเครือข่าย
3. รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
4. ปรัชญา และแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต
5. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ หรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ที่ได้ศึกษาว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน จึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัย โดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานคือออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้แล้ว จึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ Competency (จิรประภา อัครบวร, 2549, น. 58) และในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence Rather Than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่อง สมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)

กล่าวได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกต และวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมาและส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำ ซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม

ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงาน โดดเด่นได้

2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ

ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” หรือ “ขีดความสามารถ” สามารถแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้งานได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนว British Approach ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของพนักงาน หรือบุคลากร โดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของงาน และวิชาชีพนั้น สมรรถนะในแนวคิดจึงเป็นการกำหนดเฉพาะงาน และเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนว American Approach จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการจะเป็นสมรรถนะตามแนวคิดนี้จึงไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน สำหรับการให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะตามแนวคิด American Approach มีดังนี้

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547, น. 33) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนการ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วน และเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ และความสามารถทางสติปัญญา

Boyatzis (1982, p. 58) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ส่วน Mitrani, Dalziel และ Fitt (1992, p. 11) เห็นว่าสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผล หรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Spencer (1993, p. 9) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ และ / หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Spencer (1993, p. 11) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion Reference) และ / หรือ

การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior Performance) สามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิด หรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็แรงขับในการกำหนดทิศทาง หรือการเลือกของบุคคล เพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือการถอยออกไปจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ที่เผชิญ

3. แนวคิดของตนเอง (Self Concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self Image) ซึ่งจะเป็แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรม และทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในช่วงระยะสั้น ๆ ได้

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูล หรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผล หรือการวางแผนในการจัดการและในขณะเดียวกัน ก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

5.1 คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตเห็นได้ง่าย จำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

5.1.1 สมรรถนะที่สังเกตเห็นได้ หรือเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

5.1.2 สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไป หรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

5.2 นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะที่เรียกว่า แนวคิดของตนเอง ได้แก่ ทัศนคติ และค่านิยมซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้ แต่ต้องใช้ระยะเวลาและสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรมการใช้หลักจิตวิทยา หรือการส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา แต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยาก และต้องใช้เวลา

Dale and Hes (1995, p. 80) กล่าวถึง สมรรถนะ ว่าเป็นการค้นหาสิ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ ว่าหมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสาขาอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้คำว่ามาตรฐานในที่นี้ หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถร่วมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

จากที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หรือขีดความสามารถ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งบุคคลนั้น จะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

2.1.2 ประเภทของสมรรถนะ

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, น. 10 - 11) ได้แบ่งสมรรถนะเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้น มีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่อง หรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

จิระประภา อัครบวร (2549, น. 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรม และหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

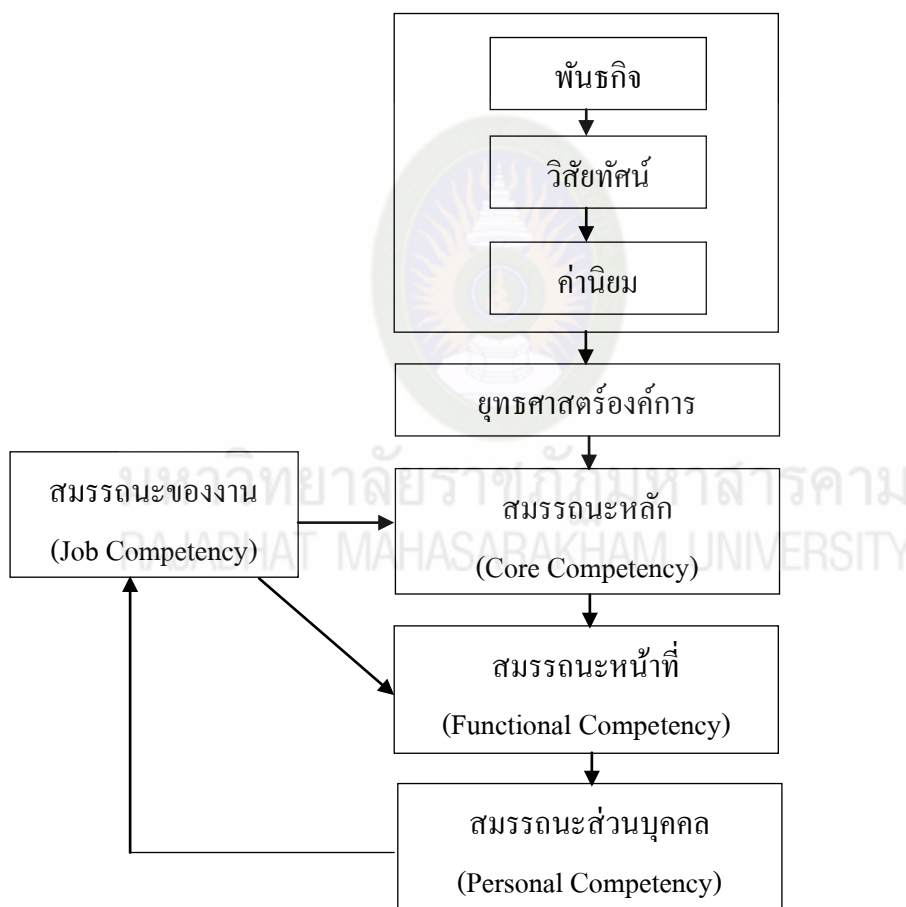
3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้แบ่งสมรรถนะเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่ง คือ สมรรถนะตามสายงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมี เพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

2.1.3 การกำหนดสมรรถนะ

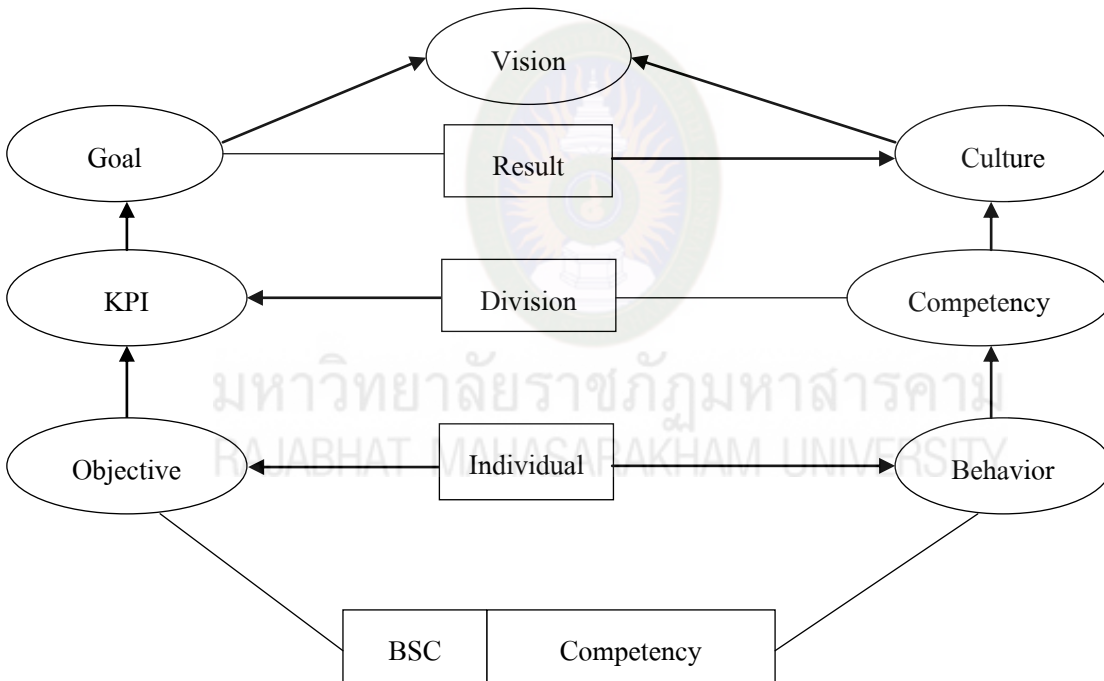
การกำหนดสมรรถนะ หรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะสามารถกำหนด ได้ดังนี้ (เทียนทองแก้ว, 2556, อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์, 2547, น. 62, สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, น. 50 - 51, 58 -59) ในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) ขององค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก การกำหนดสมรรถนะ, โดยเทียนทองแก้ว, 2556, อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์, 2547, (น. 62), สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, (น. 50 - 51, 58 -59), กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

จากภาพ จะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี (Alignment) ซึ่งเริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์กร มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีอะไรบ้างจะใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากสมรรถนะหลัก ก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์กรตามตำแหน่งตามๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคลสมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไป ในทางเดียวกันงานต่าง ๆ ก็จะไปในทางเดียวกัน ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้น ถ้าจะให้ลึกลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ดึงความสัมพันธ์ในระบบบริหารในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก Performance Management System, โดย สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2545, กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

การกำหนดสมรรถนะ อาจกำหนดได้ในอีกแนวทางอื่น ๆ อีก เช่น การใช้ผลงานวิจัยมากำหนดเป็นสมรรถนะ เช่น การสำรวจว่า การเป็นบุคคลมาดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่นั้น ๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลจากการวิจัย ก็จะทำให้ได้สมรรถนะที่เรียกว่า “Generic Model” หรือรูปแบบทั่วไปอีกประการหนึ่ง อาจกำหนดสมรรถนะจากงานที่เรียกว่า “Job / Task Analysis” หมายถึง การกำหนด

สมรรถนะ โดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ มาออกแบบสมรรถนะ ซึ่งเหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาสู่งาน หรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะทำงานให้ได้ผลผลิตตามต้องการวิธีการกำหนดสมรรถนะในวิธีการหลักนี้ จะรวดเร็วและสะดวก แต่จะไม่เห็นความเชื่อมโยงต่างกับรูปแบบแรกที่ยังมองเห็นความเชื่อมโยง แต่จะเสียเวลามากและอาจหลงทางได้

2.1.4 การวัดสมรรถนะ

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือบางชนิด เพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

2.1.4.1 ประวัติการทำงานของคนว่าทำอะไรบ้าง มีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไร มาบ้างจากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2.1.4.2 ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 5 ลักษณะ คือ

1) ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task Performance) เป็นการงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ

2) ผลงานการปฏิบัติ ที่ไม่ใช่เนื้องานแต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual Performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

3) ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดา ๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

4) ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

5) (360 Degree Feedback) หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและลูกค้าเพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

2.1.5 การตรวจสอบสมรรถนะ

การตรวจสอบสมรรถนะ ว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้น เป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่ มีข้อสังเกต เช่น เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ อธิบายได้ สามารถลอกเลียนแบบได้ มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์ และเป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อย ๆ

2.1.6 ระดับของสมรรถนะ

ระดับของสมรรถนะ หมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งแตกต่างกัน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1.6.1 แบบกำหนดเป็นสเกล (Scale) สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัยจะกำหนดเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับ คือ ระดับเริ่มต้น (Beginner) ระดับมีความรู้บ้าง (Novice) ระดับมีความรู้สูง (Intermediate) ระดับมีความรู้สูง (Advance) และระดับความเชี่ยวชาญ (Expect) ในแต่ละเกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรม ดังนี้

ตารางที่ 2.1

เกณฑ์ความสามารถ และตัวชี้วัดพฤติกรรม

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
1. ระดับเริ่มต้น	มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎี
2. ระดับมีความรู้บ้าง	สามารถประยุกต์แนวคิด และทฤษฎีมาใช้งาน
3. ระดับมีความรู้ปานกลาง	สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ให้เป็นรูปธรรม
4. ระดับมีความรู้สูง	สามารถแปลงทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติได้จริง
5. ระดับผู้เชี่ยวชาญ	สามารถกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ จัดการ เรื่อง ความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

การแปลความหมายของเกณฑ์ข้างต้น เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมี ดังนี้

1. ระดับเริ่มต้น = ยังไม่สามารถทำได้ตามมาตรฐาน (Not Meet Standard)
2. ระดับมีความรู้บ้าง = ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้บางส่วน (Partially Meet Standard)
3. ระดับที่สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (Meet Standard)
4. ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (Exceeds Standard)
5. ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก (Substantially Exceeds Standard)

2.1.6.2 แบบไม่กำหนดเป็นสเกลเป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้ลึก หรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

2.1.7 การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้

การนำสมรรถนะ ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR) สามารถทำได้หลายประการ เช่น การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่ามีองค์การมีคนที่เหมาะสมจะต้องมีสมรรถนะใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์การ การตีค่างาน และการบริหารค่าจ้าง และเงินเดือน สมรรถนะสามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน การสรรหา และการคัดเลือก เมื่อมีการสมรรถนะไว้แล้ว การสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับ สมรรถนะตรงกับตำแหน่งงาน การบรรจุตำแหน่ง ก็ควรคำนึงถึงสมรรถนะของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม หรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรม และพัฒนาก็ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน การวางแผนสายอาชีพ และการสืบทอดตำแหน่ง องค์การจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนี้ ต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง องค์การจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์การจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอดจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร และต้องมีการวัดสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การทราบสมรรถนะของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่าย และเหมาะสม และการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึงสมรรถนะของแต่ละคน วางคนให้เหมาะกับงาน และความสามารถรวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผล ก็พิจารณาจากสมรรถนะเป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ประมวลสมรรถนะที่เครือข่ายต้องได้รับการพัฒนา 7สมรรถนะ ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ในงาน การติดต่อสื่อสารที่ดี การทำงานเป็นทีม และประสานงานการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์ และการเป็นผู้นำ

2.1.8 การสังเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการภาคเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

ผู้วิจัย ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

2.1.8.1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของสร้อยัญญา จุฑานิล (2556, น. 205 - 224) ได้ศึกษา การบริหารเครือข่ายของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า กระบวนการบริหารงานในรูปแบบเครือข่าย

ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

- 1) ด้านยุทธศาสตร์มีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เครือข่ายเป็นไปตามแผนของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร
- 2) ด้านการออกแบบเครือข่าย พบว่ามีโครงสร้างการบริหารงานภายในเป็นไปตามพระราชบัญญัติของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนกำหนด และโครงสร้างการทำงานระหว่างหน่วยงานมีประเภท และรูปแบบเครือข่ายที่คล้ายกัน คือ เน้นการทำงานเชิงพื้นที่ เชิงประเด็นงาน หรือประเด็นกิจกรรม และเชิงโครงสร้าง
- 3) ด้านการเชื่อมโยง
- 4) ด้านการสร้างผู้นำเครือข่าย
- 5) ด้านการปฏิรูปทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมให้กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่จะมีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มโอกาสในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายให้ดียิ่งขึ้น

2.1.8.2 ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ เกศสุดา สิทธิสันติกุล, วราภรณ์ ปัญญาดี และปรารธนา ยศสุข (2558, น. 28 - 45) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสนับสนุนการอนุรักษ์ป่าไม้ของชุมชนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านชุมชน เช่น การมีส่วนร่วม ศักยภาพชุมชน ผู้นำชุมชน ความเข้มแข็งของเครือข่ายอนุรักษ์ 2) ปัจจัยด้านบุคลากรในองค์กร เช่น ความมีจิตอาสา ทักษะ ประสิทธิภาพ ความรู้ ความทุ่มเท 3) ปัจจัยด้านผู้นำขององค์กร เช่น ความมีวิสัยทัศน์ การให้ความสำคัญ ความตั้งใจ และมุ่งมั่น ทักษะการจัดการ และ 4) ปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนด้านปฏิบัติการ ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมให้ผลเช่นเดียวกับด้านการบริหารจัดการ ยกเว้นปัจจัยด้านความรู้ของบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนด้านปฏิบัติการ และการสนับสนุน จากบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีผลต่อการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนข้อคิดเห็นด้านการพัฒนาการดำเนินงานของอปท. ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร การพัฒนาบุคลากร สร้างเครือข่ายความร่วมมือการปรับกลยุทธ์การสนับสนุนชุมชน และการพัฒนาฐานข้อมูลที่เป็นไปตามลำดับ

2.1.8.3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ กรกฎ ทองชะโชค และธีรพร ศรีประสิทธิ์ (2550, น. 114 - 119) ได้รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการป่าชุมชนตำบลปลักหนู อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการจัดการป่าชุมชน ตำบลปลักหนู อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่น ความสัมพันธ์แบบพี่น้องและการสนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐ

2.1.8.4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ สุชาวดี ชูอน (2555, น. 43 - 53) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป่าชุมชน

พบว่า เพศ สถานภาพในชุมชน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้การใช้ประโยชน์จากป่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการป่าชุมชน ตำบลวังมะปราง อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง

2.1.8.5 ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ วลัยรัฐ พรหมบุตร และสุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ (2558, น. 131 - 133) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเครือข่ายสุขภาพมารดา และทารกระดับนโยบาย และการบริหารจัดการ พบว่า การบริหารจัดการระบบงานโดยรวมของโครงการเครือข่ายสุขภาพมารดา และทารก ๑ ให้เกิดประสิทธิผลและเกิดการพัฒนาระดับของความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรมในมิติเชิงนโยบาย และการบริหารจัดการ พบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเครือข่ายสุขภาพมารดาและทารก ๑ ที่สำคัญ คือ 1) ความเข้าใจระบบงานในภาพรวมของเครือข่าย และความชัดเจนในบทบาทของหน่วยงานต่าง ๆ ในเครือข่ายในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในกลไกของการประสาน - ขับเคลื่อนระบบงานของเครือข่าย ร่วมกับคู่ความร่วมมือ และแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ภายนอกเครือข่าย เพื่อการพัฒนาการบริการที่มีคุณภาพ 2) การพัฒนาความสามารถของหน่วยงานบนพื้นฐานสมรรถนะหลัก เพื่อการต่อยอด หรือพัฒนาระบบงานของเครือข่ายให้มีความแข็งแกร่ง และมีคุณภาพด้านการบริหารจัดการในระดับที่สูงขึ้น และ 3) การประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกับคู่ความร่วมมือ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรภายนอกเครือข่าย ซึ่งส่งเสริมการให้บริการมีคุณภาพมากขึ้น

2.1.8.6 ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ Cobb (1994) กล่าวว่า เครือข่ายที่มีระดับของคุณภาพของการบริหารจัดการในระดับที่สูงขึ้น มักใช้ระบบกลไกการสื่อสาร และสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ภายใต้กระบวนการ หรือวงจรการบริหารงาน 3 วงจร ได้แก่ วงจรการบริหาร ยุทธศาสตร์ วงจรการบริหารการดำเนินงาน และวงจรการเรียนรู้เชิงยุทธศาสตร์ โดยมีประเด็น สำคัญที่มุ่งเน้น คือ 1) วงจรการบริหารยุทธศาสตร์ เป็นวงจรสำคัญวงจรแรกที่ต้องนำมาใช้ โดยเฉพาะในขั้นตอนของการกำหนด ยุทธศาสตร์ และประเด็นสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ โดยคำนึงถึงบริบท หรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น และแปลงยุทธศาสตร์ให้เป็นภาพแผนที่ยุทธศาสตร์ ดัชนีชี้วัด หรือตัวชี้วัด การจัดทำแผนการดำเนินงานและการจัดสรรงบประมาณ หรือทรัพยากรเชิงยุทธศาสตร์ 2) วงจรการบริหารการดำเนินงาน เป็นวงจรสำคัญวงจรที่สองที่ต้องนำมาใช้ในระยะเวลาของการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งต้องมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามแผนงาน และแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ เมื่อมีการนำแผนงานและแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องมีการจัดเก็บเป็นสารสนเทศเกี่ยวกับผลการดำเนินงานในรูปแบบของค่าดัชนีชี้วัด หรือตัวชี้วัด ซึ่งบุคลากรทั้งผู้บริหารระดับกลาง รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงต้องนำมาใช้ในการทบทวนผลการดำเนินงาน เพื่อตัดสินใจปรับเปลี่ยนการบริหารกระบวนการจัดการองค์กร และหน่วยงาน แผนงาน รวมทั้งแผนปฏิบัติ

ภายใต้งบประมาณ หรือทรัพยากรเชิงยุทธศาสตร์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ3) วงจรเรียนรู้เชิงยุทธศาสตร์ เป็นวงจรสำคัญวงจรที่สามที่ต้องนำมาใช้ เมื่อมีการรายงานผลการดำเนินงาน ตัวชี้วัดซึ่งกำหนดไว้เป็นรายปี รายไตรมาส หรือรายเดือน วงจรการเรียนรู้เป็นวงจรของการสื่อสาร ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน ที่มีความเกี่ยวข้องกับวงจรการบริหารยุทธศาสตร์ และวงจรการบริหารการดำเนินงานเกิดจากการนำสารสนเทศในรูปแบบของค่าดัชนีชี้วัด หรือตัวชี้วัดมาวิเคราะห์หาข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นร่วม ประเด็นเร่งด่วน แนวคิดใหม่ แผนงานที่ได้มีการดำเนินการไปแล้ว เพื่อนำไปเป็นข้อมูล ป้อนกลับในการประชุมทบทวนแผนยุทธศาสตร์ เพื่อปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ ผลผลิต กลยุทธ์ แผนงาน รวมทั้งกิจกรรมการดำเนินงานหลัก หรือรายการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทหรือสภาพแวดล้อม ในขณะที่เดียวกันต้องมีการทดสอบถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของแผนที่ยุทธศาสตร์ที่ถูกพัฒนาขึ้น ประเด็นร่วม ประเด็นเร่งด่วน แนวคิดใหม่ แผนงานที่ได้มีการดำเนินการไปแล้ว สำหรับใช้ในการประชุม ทดสอบ / ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดเป็นนโยบาย หรือ กำหนดประเด็นเร่งด่วน ในอนาคตภายใต้ บริบท หรือสภาพแวดล้อมที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เห็นพ้องร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อสร้างศรัทธา ระดมความคิดเห็น สร้างแนวร่วม เพื่อผลักดันการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.1.8.7 ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของประหยัด มะโนพะเส้า (2555, น. 17 - 26) ได้ศึกษา กระบวนการขับเคลื่อนเครือข่ายกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเป็นเครื่องมือในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดลำพูน เป็นการศึกษาวิจัย เพื่อทราบถึงสถานการณ์ กระบวนการและปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตรผ่านเครือข่ายการวิสาหกิจชุมชนแปรรูปลำไยอบแห้งเนื้อสีทอง โดยประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนจำนวน 37 กลุ่ม พบว่า สถานการณ์ของกลุ่มสมาชิกเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเป็นกลุ่มที่มีการดำเนินงานทั้งในระดับดี ปานกลาง และต้องปรับปรุง ส่วนกระบวนการขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตรผ่านเครือข่ายการเรียนรู้ วิสาหกิจชุมชนมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างทีมวิจัยและสร้างความเข้าใจร่วมกัน 2) ออกแบบ และสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน 3) การวิเคราะห์ศักยภาพของกลุ่มและเครือข่าย 4) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาเครือข่าย 5) การประชาสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์พัฒนาเครือข่าย และ 6) การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาเครือข่าย ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตรผ่านเครือข่ายการวิสาหกิจชุมชน แบ่งเป็น ปัจจัยภายในระดับกลุ่ม ปัจจัยภายในระดับเครือข่าย และปัจจัยภายนอกเครือข่าย

2.1.8.8 ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของไพศาล มุ่งสมักร (2556, น. 15 - 123) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการที่ประสบผลสำเร็จของกลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ผลิตภัณฑ์สมุนไพร กลุ่มจังหวัดนครชัยบุรินทร์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลัก

เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จวิเคราะห์ปัจจัย และนำเสนอรูปแบบการจัดการที่ประสบผลสำเร็จของกลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ผลิตภัณฑ์สมุนไพรในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรินทร์ ข้อมูลในการวิจัยได้มาจากแบบสอบถามคณะกรรมการบริหารและสมาชิกเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนผลิตภัณฑ์สมุนไพร 283 คน (จากประชากรทั้งหมด 507 คน และ 100 % ของการสุ่ม) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า 1) ภาพรวมความสำเร็จในการจัดการเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนผลิตภัณฑ์สมุนไพรทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการจัดซื้อ / การผลิตด้านการปฏิบัติการ ด้านการจัดส่งสินค้า ด้านการตลาด และการขายด้านการบัญชี / การเงิน ด้านการจัดการทุนชุมชน ด้านข่าวสาร / การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) มี 17 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน (ค่าคะแนนองค์ประกอบ 0.203 - 0.510) ที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ การสร้างระบบการติดต่อสื่อสาร การผลิตสำรองเพื่อไว้ในช่วงฤดูกาลที่ขาดวัตถุดิบ และการประสานงาน เพื่อให้กลุ่ม / เครือข่ายบรรลุเป้าหมายและ 3) รูปแบบการจัดการที่ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ คือ ด้านการเงิน เช่น เน้นการประเมินการบริหาร เน้นการจัดหาแหล่งทุนภายนอก และเน้นความร่วมมือกำหนดระบบสวัสดิการกลุ่ม ด้านผู้รับบริการ เน้นความพึงพอใจของสมาชิกเครือข่ายเกี่ยวกับระบบประสานงาน เพื่อให้เครือข่ายบรรลุเป้าหมาย ด้านกระบวนการบริหารจัดการภายใน เช่น เน้นการให้บริการเกี่ยวกับระบบบัญชีที่เป็นมาตรฐาน เน้นการสร้างเครือข่ายการสร้างระบบติดต่อสื่อสาร และเน้นประสิทธิภาพผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของวัตถุดิบ และการผลิตสำรองเพื่อฤดูกาลขาดวัตถุดิบและด้านการเรียนรู้ และพัฒนา เช่น เน้นองค์ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การเลือก / ตรวจสอบผู้ค้า การแบ่งปันแรงงาน การตรวจสอบความต้องการซื้อวัตถุดิบ ข้อมูลผู้ค้าวัตถุดิบ วัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานของกลุ่ม และการร่วมปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และเน้นฝึกทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะให้กับสมาชิกเครือข่าย

2.1.8.9 ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ Mathews (1996) ได้จัดทำเอกสารชุดหนึ่ง เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง และกระบวนการที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ เพื่อกิจการส่วนรวมของประชาชนในฐานะสมาชิกของชุมชน และได้เสนอแนะวิธีการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยการตรวจสอบสภาพชุมชน เรียกว่า เครื่องมือตรวจสอบสภาพชุมชน (Community Checklist Kit) กล่าวว่า ความมีพลังของการมีส่วนร่วมในชุมชน และความเข้มแข็งของชุมชน สามารถตรวจสอบได้จาก 1) โครงสร้างพื้นฐานทางสังคมของชุมชน 2) กระบวนการ 3) ตัดสินใจของชุมชนเรื่องส่วนรวม 4) ลักษณะของผู้นำในชุมชน 5) รูปแบบความคิดเกี่ยวกับเรื่องส่วนรวมของประชาชน และ 6) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับหน่วยงานต่าง ๆ และความรู้ถึงถึงความเป็นชุมชน และบรรทัดฐานของชุมชนเกี่ยวกับความร่วมมือ เครือข่ายชุมชนและ

องค์กรชุมชนเป็น 1 ใน 6 เรื่องที่ Mathews ระบุว่า เป็นสภาพบ่งชี้ความเข้มแข็งของชุมชน คือ โครงสร้างพื้นฐานทางสังคมชุมชนที่เข้มแข็งจะมีเครือข่ายของกลุ่มองค์กรประชาชนจำนวนมาก มีบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนประโยชน์กัน และมีความไว้วางใจกัน อันมีผลให้เกิดการร่วมมือแบบเต็มอกเต็มใจในระดับสูง ประชาชนถูกดึงให้เข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องราวของส่วนรวม โดยที่มีความสัมพันธ์ต่อกันแบบเท่าเทียม ไม่ใช่แบบถูกสั่งให้เข้าร่วมลักษณะความเป็นชุมชนเช่นนี้พื้นที่แต่ละแห่งมีไม่เท่ากัน สำหรับชุมชนที่อ่อนแอ หรือหมู่บ้านที่ไม่มีความเป็นชุมชน หรือเรียกว่า “Uncivil Areas” นั้น ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการเมืองท้องถิ่น หรือกลุ่มองค์กรของชุมชน และความสัมพันธ์ก็ค่อนข้างเป็นไปได้ในแง่ดี คือ คนจนพึ่งพาคนรวยอย่างมาก มักได้ยินคำว่า “โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ” อยู่เสมอ ซึ่งได้แก่ ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ ฯลฯ อันเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ Mathews เสนอว่า การพัฒนาให้คนในสังคมกลายเป็น “พลเมือง” และให้สังคมกลายเป็นประชาคม หรือ “ชุมชน” ก็จำเป็นต้องมี “โครงสร้างพื้นฐาน” เช่นกัน ซึ่งได้แก่ 1) โอกาส เวลา และสถานที่ที่คนในชุมชนจะได้พบและทำกิจกรรมร่วมกัน 2) ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เชื่อมต่อถึงกันภายในเครือข่ายที่โยงใยไปทั่วทั้งชุมชน แสดงถึงวิธีการจัดระเบียบในการติดต่อกันในเรื่องของส่วนรวมหมู่บ้านต้องมีที่ให้คนในหมู่บ้าน ซึ่งเป็นคนต่างกลุ่มต่างพวกกันสามารถพูดคุยกันเกี่ยวกับปัญหาที่พวกเขาเผชิญอยู่ร่วมกัน อาจเป็นการประชุมอย่างเป็นทางการของหมู่บ้าน หรือการสนทนาในกลุ่มเล็ก ๆ อย่างไม่เป็นทางการก็ได้ ที่ที่ประชาชนสามารถพูดคุยกันได้มีส่วนร่วมสำคัญต่อการทำให้เกิดเจตนารมณ์ทางการเมือง การแก้ปัญหาของส่วนรวม และการสร้างความเป็น “พลเมือง” ชุมชนที่เข้มแข็งเท่าที่ (Mathews) ศึกษาได้ผ่านความพยายามสร้างโครงสร้างพื้นฐานข้างต้นจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับเบื้องต้น อยู่ในระยะแรกที่คนในหมู่บ้านเริ่มเข้ามาเกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ และในเรื่องราวของส่วนรวมผ่านช่องทางของการเป็นสมาชิกในกลุ่มองค์กรเฉพาะกิจเล็ก ๆ เช่น กลุ่มกิจกรรมพัฒนา หรือกลุ่มละแวกบ้าน ระดับต่อมาคนในหมู่บ้านจะพัฒนากลุ่มเฉพาะกิจขึ้นเป็นชมรมกลุ่มองค์กรที่มุ่งดำเนินกิจกรรม เพื่อส่วนรวมที่มั่นคงขึ้น มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มไว้ภายใต้ร่มเงาเดียวกัน เพื่อยึดกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้งหมดไว้ด้วยกัน และระดับสูงสุดมีการพัฒนาโครงสร้างและระบบงานอย่างเป็นทางการเป็นเรื่องราวองค์กรเหล่านี้ เป็นช่องทางให้คนได้มีโอกาสพูดคุยอภิปรายกันทั้งชุมชน ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างประชาชน เชื่อมเครือข่ายองค์กร และมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรซึ่งกันและกันเห็นได้ว่ากลุ่ม / องค์กร และเครือข่ายองค์กร ทำหน้าที่เป็นช่องทางการติดต่อสื่อสาร ดังนั้น โครงสร้างพื้นฐานทางสังคม หรือประชาคม หรือเครือข่ายองค์กร ก็คือ โครงสร้างพื้นฐานของการติดต่อสื่อสารระหว่างคนในชุมชนด้วย เช่นกัน

2.1.8.10 ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของพิตรพิบูล ไชยเมือง (2557, น. 44 - 52) ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างเครือข่ายทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า 1) ปัจจัยในกระบวนการเสริมสร้างเครือข่ายทางสังคมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ปัจจัยทุนทางสังคม ปัจจัยเครือข่ายทางสังคม ปัจจัยกระบวนการเสริมสร้างเครือข่ายทางสังคม ปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปัจจัยการมีส่วนร่วม ซึ่งแปลผล โดยภาพรวมได้ในระดับปานกลาง 2) องค์ประกอบปัจจัยการเสริมสร้างเครือข่ายทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริหารจัดการ มี 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) เครือข่ายทางสังคม 2) ทุนทางสังคม 3) กระบวนการเสริมสร้างเครือข่ายทางสังคม 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 5) การมีส่วนร่วมในการบริหาร 6) กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และ 7) คุณภาพการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอธิบายความแปรปรวนสะสม ได้ร้อยละ 65.1 และ 3) คุณภาพการบริหารจัดการได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และปัจจัยกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ในขณะที่เดียวกันยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยทุนทางสังคมและปัจจัยเครือข่ายทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารจัดการ ได้ร้อยละ 46.5

2.1.8.11 ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของสมเกียรติ วรรณศิริวิไล (2558, น. 180 - 196) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเครือข่ายองค์กรภาคประชาชนในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า ความเข้มแข็งของเครือข่ายองค์กรภาคประชาชนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเครือข่ายองค์กรภาคประชาชนสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเครือข่ายองค์กรภาคประชาชน การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาสังคมต่อเครือข่ายองค์กรภาคประชาชน และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและเอกชน ตามลำดับ

ตารางที่ 2.2

สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษานอกระบบ ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ปัจจัย	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Freq.
1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. การคิดเชิงระบบ	-	✓	-	-	✓	✓	✓	-	✓		-	6
3. ความรอบรู้ในงาน	-	✓	-	✓	✓	-	-	✓		✓	-	5
4. การติดต่อสื่อสารที่ดี	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	9
5. การทำงานเป็นทีมและประสานงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
6. การบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์	-	✓	-	-	✓	✓	✓	-	✓	-	-	5
7. การเป็นผู้นำ	-	✓	✓	-	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	7
8. การออกแบบเครือข่าย	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	3
9. การปฏิรูปทรัพยากรมนุษย์	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	2

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษานอกระบบในจังหวัดกาฬสินธุ์. (205 - 224), โดย สรัญญา จุฑานิล และคณะ, 2556, กาฬสินธุ์ : สำนักส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัย ได้สังเคราะห์เชิงเนื้อหาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความถี่ความสอดคล้องตั้งแต่ 5 ขึ้นไป พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษานอกระบบในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัว ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ในงาน การติดต่อสื่อสารที่ดี การทำงานเป็นทีม และประสานงานการบริหาร ความคิดเชิงวิเคราะห์ และการเป็นผู้นำ

2.1.9 การทบทวนวรรณกรรมตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารจัดการภาคเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย : ความหมาย และนิยามเชิงปฏิบัติการ

2.1.9.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง

1) ความหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลง

การบริหารการเปลี่ยนแปลง(Change Management) หมายถึง การวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นเกิดจากปัจจัย 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายนอก เป็นสิ่งผลักดันจากภายนอกไม่ว่าจะเป็นนโยบายภาครัฐ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น และปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นในองค์กรที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลง

นโยบาย การเปลี่ยนผู้บริหาร การปรับระบบการทำงาน การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2547, น. 64 - 66) กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process : CMP) จึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรเกิดการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงยังเป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งของการจัดการความรู้ เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อจัดการความรู้ โดยกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

2) องค์ประกอบของกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ (ศรีไพโร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธน วิบูลย์ชัย, 2549, น. 77 - 75) โดยในแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transition and Behavior Management) เป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม พฤติกรรมของผู้บริหาร และบุคลากร ให้เป็นผู้ยึดแนวการทำงานที่เปิดรับ และพร้อมจะสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ พร้อมเป็นผู้แบ่งปันความรู้ ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีมุมมองผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา ในเชิงบวกเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และให้โอกาสทีมงานด้วยความสมัครใจ ปลุกฝังแนวคิดที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความตั้งใจจริง การเอาชนะอุปสรรค การทำงานให้ผลออกมา ดีที่สุด ความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้อง ความดีงาม ฯลฯ

องค์ประกอบที่ 2 การสื่อสาร (Communication) เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคน เข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะดำเนินการร่วมกัน การสื่อสารที่สำคัญ ได้แก่ 1) สื่อสารเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจ เบื้องต้น เช่น ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ ประโยชน์ของการจัดการความรู้ 2) สื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนในการจัดการความรู้ตลอดจนเครื่องมือที่จะใช้ในการจัดการความรู้ 3) สื่อสารถึงบทบาทหน้าที่คณะทำงาน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการความรู้ และ 4) สื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของการจัดการความรู้ ตลอดจนความยาก และปัญหาที่อาจจะพบในการจัดการความรู้

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการและเครื่องมือ (Process and Tools) ช่วยให้การค้นหาเข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการ และเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ถ้าเป็นการจัดการความรู้ ประเภทชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มักจะใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ประเภทฝังลึก (Tacit Knowledge) มักจะเป็นกระบวนการที่สามารถแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ และแบ่งปันได้ เช่น การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกัน การสอนงาน (Coaching) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning) การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice หรือ COP) องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้ (Learning) เพื่อสร้างความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึงเนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ การประเมินผลและปรับปรุง เช่น การเรียนรู้โดยการจัดชุมชนนักปฏิบัติ (COP) มีกระบวนการขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย (Desired State) ซึ่งเป็นความต้องการในการจัดการความรู้ เพื่อตอบคำถามว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใด และจะทำให้ใครเป็นผู้ได้รับประโยชน์ในการจัดการความรู้

2. สรรหาผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) เข้าร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปันประสบการณ์ สมาชิกทุกคนที่เข้าร่วมเวทีต้องเป็นความจริง คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานในเรื่องนั้น ๆ ที่ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับ เป็นแบบอย่างที่ดี และมาจากความแตกต่าง หลากหลาย จึงจะเกิดพลัง

3. ค้นหาความรู้ฝังลึกในตัวผู้ปฏิบัติ ซึ่งเขามีวิธีการปฏิบัติอย่างไร จึงประสบความสำเร็จ ผ่านเทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Telling) โดยใช้กระบวนการสกัดความรู้ (Knowledge Assets) เป็นรายบุคคล แล้วหลอมรวมวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของทุกคนให้เป็นแก่นความรู้ (Core Competence)

4. สร้างความรู้ที่กระจุกกระจายอยู่มากมายมารวมไว้ เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสม และตรงกับความต้องการของผู้ใช้โดยจัดทำเป็นฐานข้อมูลต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

5. เลือก และกลั่นกรอง (Refine) โดยสรรหาเลือกความรู้ที่เป็นประโยชน์ และโดดเด่น ซึ่งอาจจะนำไปเทียบเคียงทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่มีบันทึกไว้ หากไม่ตรงกับหลักการใด เราอาจจะได้หลักการปฏิบัติใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น

6. การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Distribution) กิจกรรมนี้ นำการจัดการที่เป็นระบบแล้วเผยแพร่แก่นักปฏิบัติที่มีความต้องการจะนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ไปใช้ประโยชน์

7. การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (Use) เป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อมีการจัดการความรู้แล้วไม่นำไปใช้ประโยชน์ก็ไม่บังเกิดผลใด ๆ ทำให้เกิดความสูญเปล่าในการจัดการความรู้

8. การนำความรู้ที่ได้มาและผ่านการนำไปใช้แล้วทำให้เกิดประโยชน์จริง มาเก็บไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ว่าเป็นแหล่งความรู้ (Knowledge Assets) เพื่อให้เกิดพลังในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

9. การตรวจสอบ (Monitor) เป็นการทบทวนดูว่าทุกขั้นตอนของการจัดกระบวนการความรู้ มีขั้นตอนใดที่จะต้องปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขั้นตอนใดมีความเหมาะสมดีแล้ว องค์กรประกอบที่ 5 การวัดผล (Measurement) เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผน และการดำเนินการให้ดีขึ้น มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหน ได้แก่ วัดระบบ (System) วัดที่ผลลัพธ์ (Output) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Outcome) การวัดผลจะทำให้เราได้รู้ว่าการจัดการความรู้ก่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรมจริงหรือไม่

องค์กรประกอบที่ 6 การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล (Recognition and Rewards) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณา ได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจระยะสั้น และระยะยาว บูรณาการกับระบบที่มีอยู่ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลาในการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น จะต้องมีสิ่งกระตุ้น ผลักดันให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพิจารณาเรื่องการยอมรับ และให้รางวัล ก็เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญ ความสอดคล้อง และความเต็มใจถ่ายทอดร่วมกับผู้อื่น ซึ่งแต่ละองค์กรต้องพิจารณาตามความเหมาะสม เช่น ของรางวัล ประกาศเกียรติคุณ ถ้วยยกย่องชมเชย เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process : CMP) ทั้ง 6 ขั้นตอน เป็นแผนช่วยในการนำบุคลากรเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งถือเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสร้าง แสวงหา และบริ โภคความรู้ขององค์กรนั้น ๆ

2) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านกระบวนการภายในองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นเทคนิคการจัดการที่เป็นส่วนหนึ่งของความสามารถหลักของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีหลักสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การบริหารทิศทาง การเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร 3) การปรับบุคลากรให้เข้ากับองค์กร และ 4) การพัฒนาความพร้อมขององค์กรในยุคปัจจุบันที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนตัวเอง และองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และมีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสิ่งที้องค์กรจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคือ องค์กรประกอบที่สำคัญ 6 ด้าน ต่อไปนี้

2.1) เป้าหมาย และกลยุทธ์ (Goals and Strategies) องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน เป้าหมาย และกลยุทธ์ ไปสู่เป้าหมายอยู่ตลอดเวลา เช่น เมื่อมีการขยายกิจการ หรือเมื่อต้องเสนอสินค้า หรือบริการตัวใหม่เข้าสู่ตลาด เมื่อต้องแสวงหาตลาดใหม่ เพื่อรองรับสินค้า เป็นต้น

2.2) เทคโนโลยี (Technology) การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมี ตั้งแต่ระดับเล็กน้อยถึงระดับสำคัญ เช่น การเชื่อมต่อคอมพิวเตอร์สายตรงเป็นระบบเครือข่ายให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงสินค้า และใช้บริการได้สะดวก ถือเป็น การเปลี่ยนเทคโนโลยีระดับเล็กน้อย แต่ถ้าทั้งกิจการต้องเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ทั้งหมด เพื่อการผลิตให้ทันสมัย ถือว่าเป็น การเปลี่ยนแปลงใหญ่

2.3) การออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) องค์กรจำเป็นต้องจัดงาน ออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ใหม่ให้มีระดับความมาก หรือน้อยในประเด็น เช่น ความหลากหลาย (Variety) การให้อิสระ (Autonomy) การมีลักษณะเฉพาะ (Identity) การให้ความสำคัญ (Significance) ตลอดจน การจัดระบบข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นต้น

2.4) โครงสร้าง (Structure) เช่น จัดโครงสร้างแบบตามหน้าที่หรือแบบ ที่เน้นผลผลิต จะมีความเป็นทางการและรวมศูนย์เพียงไร เน้นแบบแนวราบหรือแนวตั้ง (Flat or Tall Structure) หรือแบบเครือข่าย (Networking) เป็น โครงสร้างแบบจักรกล (Mechanic Structure) หรือ แบบสิ่งมีชีวิต (Organic Structure) เป็นต้น

2.5) กระบวนการ (Process) เป็นขั้นตอนการทำงานสำเร็จ ก็อาจจำเป็นต้อง มีการเปลี่ยนแปลง เช่น แทนที่เคยทำตามลำดับเป็นขั้นตอนไปเป็นการร่วมทำพร้อมกันจนงานสำเร็จ

2.6) คน (People) คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เมื่อเงื่อนไขอื่นได้เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสามารถทำได้ 2 วิธี วิธีแรกปรับเปลี่ยนคนออกแล้วจ้างคนที่เหมาะสมกับภารกิจใหม่เข้าแทน ทำนองที่เรียกว่า ถ่ายเลือดใหม่ (New blood) วิธีหลังใช้วิธีเปลี่ยนแปลงคนเดิมด้วยการพัฒนาฝึกอบรมด้านทักษะ และเจตคติที่สอดคล้องกับงานใหม่

3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร จะต้องใช้ความอดทน และความพยายามเป็นอย่างมากในการที่จะเปลี่ยนแปลงในองค์กรประกอบต่าง ๆ ขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้นิยามเชิงปฏิบัติการการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ผลที่เกิดจากการสร้างความเปลี่ยนแปลงการระบบผลผลิต / ผลเสีย ภายหลังจากการดำเนินการ คาดการณ์ประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเนื่อง การวางแนวทางป้องกันไว้ล่วงหน้า และการกำหนดแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะรักษาการก่อให้เกิดการพัฒนา

2.1.9.2 การคิดเชิงระบบ

1) ความหมายของการคิดเชิงระบบ คำว่า “การคิดเชิงระบบ” หรือ “การคิดกระบวนระบบ” หรือ “การคิดอย่างเป็นระบบ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Systems Thinking” ซึ่งมีนักจิตวิทยา นักการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ด้านการคิดหลายท่าน ได้ให้ความหมาย การคิดเชิงระบบ ไว้ในหลายลักษณะ ซึ่งแตกต่างกันออกไปตามมุมมอง วิธีการคิด และจุดมุ่งหมาย ของการคิดของแต่ละบุคคล เช่น แอนเดอร์สัน และจอห์นสัน (Anderson and Johnson, 1997, p. 17) ได้อธิบายว่า การคิดเชิงระบบเป็นภาษาชนิดหนึ่งที่เสนอแนวทางการสื่อสารเกี่ยวกับพลวัต (Dynamic) ของการเกี่ยวพันซึ่งกันและกันกับความซับซ้อน ทั้งนี้เพราะว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มิใช่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้น เพียงแบบเป็นเชิงเส้นตรง หากแต่ว่าปัญหาส่วนใหญ่จะมีเหตุที่โยงใยเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นวงรอบ (Circular Relationships) หรือการที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจ และมีเหตุมีผล เป็นลักษณะการมองภาพรวมหรือระบบใหญ่ (Total System) ก่อนว่าจะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างไร แล้วจึงสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ทำให้สามารถนำไปวางแผน และดำเนินการ ทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วนคนในองค์กรสามารถมองเห็นวิถีคิดและภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรม ความเป็นไปต่าง ๆ ถึงความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสรรพสิ่ง และเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ ผูกโยงกันเป็นระบบเป็นเครือข่าย ซึ่งผูกโยงด้วยสถานะการพึ่งพาอาศัยกัน สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้น ได้เป็นวัฏจักร โดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง

2) คุณสมบัติของการคิดอย่างเป็นระบบ จะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (Land, 1981)

2.1) การคิดแบบมีความเป็นองค์รวม (Holistic) หรือ (Wholeness) เป็นการประเมินองค์ประกอบของสถานการณ์ หรือสภาพปัญหาของหน่วยงานในภาพรวมทั้งหมด

2.2) การคิดเป็นเครือข่าย (Networks) เป็นการคิดเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ ของระบบต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นเครือข่ายของระบบ

2.3) คิดเป็นลำดับชั้น (Hierarchy) ระบบหนึ่ง ๆ อาจมาจากระบบย่อย ๆ หลายระบบที่ประกอบกันขึ้นมา และในระบบย่อยเองก็มีความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ

2.4) คิดแบบมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interaction) ระหว่างระบบด้วยกัน ทั้งระบบย่อยกับระบบย่อยด้วยกัน ระบบใหญ่กับสภาพแวดล้อม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของระบบย่อย จะมีผลต่อระบบใหญ่ด้วย

2.5) คิดอย่างมีขอบเขต (Boundary) ระบบหนึ่ง ๆ มาจากระบบย่อยหลายระบบ และระหว่างระบบย่อย และระบบใหญ่ ต่างมีขอบเขตที่แสดงให้เห็นว่าระบบนั้น ๆ ครอบคลุมอะไรบ้าง และอะไรบ้างที่อยู่นอกเขตแดน ซึ่งในความเป็นจริงระบบ ก็ไม่ได้แยกเขตแดนกันอย่างเด็ดขาดแต่มีการทับซ้อน (Overlap) กันอยู่

2.6) คิดอย่างมีแบบแผน (Pattern) ระบบจะต้องมีความคงที่แน่นอน เพื่อเป็นหลักประกันว่า กระบวนการทำงานทุกอย่างในทุก ๆ ขั้นตอน จะไม่เบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายโดยรวมของระบบ

2.7) คิดอย่างมีโครงสร้าง (System Structure) แต่ละส่วนที่ประกอบเป็นระบบมีความเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ แต่ก็มีความเชื่อมโยงกัน อย่างเหมาะสมทำหน้าที่อย่างสัมพันธ์กัน ทำงานเสริม ประสานกันกับส่วนอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของระบบโดยรวม

2.8) คิดอย่างมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptation) ระบบต่าง ๆ จะมีการปรับตัว และพยายามสร้างสภาวะสมดุล และคงความสมดุลนั้นไว้ด้วยการจัดระบบภายในตนเอง (Self - Organize) คิดเป็นวงจรป้อนกลับ (Feedback - Loops) เป็นการศึกษาในลักษณะเป็นวง (Loops) มากกว่าจะเป็นเส้นตรงทุกส่วนต่างมีการเชื่อมต่อทั้ง โดยตรง และโดยอ้อม

3) องค์ประกอบของการคิดเชิงระบบ มี 5 องค์ประกอบ ที่สำคัญ ได้แก่

3.1) ตัวป้อน คือ สิ่งเร้า หรือเหตุการณ์ถือเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการรับรู้สิ่งเร้า ทำให้เกิดปัญหา ความสงสัย หรือข้อขัดแย้งจะก่อให้เกิดความคิด

3.2) การรับรู้โครงสร้างความสัมพันธ์ เป็นการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของระบบทั้งภายใน และภายนอก ระดับการรับรู้ จะมากขึ้นน้อยขึ้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของตัวป้อน และความสามารถในการรับรู้ของแต่ละบุคคล เมื่อรับรู้แล้วเกิดปัญหาความสงสัย หรือข้อขัดแย้ง จะกระตุ้นให้เกิดความคิด

3.3) จุดมุ่งหมายในการคิด และวิธีคิด เป็นการมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนในการคิด แต่ละครั้งว่าต้องการเหตุผลเพื่ออะไร เช่น เพื่อแก้ปัญหา ตัดสินใจ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ จะช่วยให้เลือกใช้วิธีคิดได้ถูกต้อง และได้ผลตรงตามความต้องการ การคิดแต่ละครั้งจะต้องเลือกวิธีที่ตรงกับจุดมุ่งหมายในการคิดนั้น

3.4) กลไกควบคุมผลการคิด เป็นกลไกที่จะใช้ประกอบการคิด อาจจะเป็นความรู้ ประสบการณ์เดิม หรือข้อมูลความรู้ใหม่จากการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม การคิดแต่ละครั้งควรประกอบด้วยข้อมูล 3 ด้าน คือ ข้อมูลตนเอง ข้อมูลสังคม และสิ่งแวดล้อม และข้อมูลทางวิชาการ เพื่อนำไปปรับใช้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5) แบบจำลองความคิด และข้อมูลป้อนกลับเป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติงานทางสมอง หรือกระบวนการคิดของสมองเป็นการจำลองกรอบวิธีคิดในการทำงาน ซึ่งเป็นรากฐานของปรากฏการณ์ทั้งหมด

ดังนั้น สรุปว่า องค์ประกอบของการคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) ตัวป้อน 2) การรับรู้โครงสร้างความสัมพันธ์ 3) จุดมุ่งหมายในการคิด และวิธีคิด 4) กลไกควบคุมผลการคิด และ 5) แบบจำลองความคิด และข้อมูลป้อนกลับ

4) เทคนิคการคิดเชิงระบบ

เทคนิคการคิดเชิงระบบ 4 ประการ อาจช่วยให้การคิดบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดี ประกอบด้วย

4.1) การคิดแบบวงกลม เป็นการเชื่อมต่อระหว่างส่วนต่าง ๆ จะก่อให้เกิดวงจรย้อนกลับ (Feedback Loops) ซึ่งการป้อนกลับเป็นผลมาจากการสะท้อนข้อมูลกลับของระบบมายังจุดเริ่มต้นอีกครั้ง โดยข้อมูลนั้นมีอิทธิพลต่อขั้นตอนต่อไปในพฤติกรรมของระบบนั้น ๆ วงจรก็จะดำเนินไปตลอดเวลา ซึ่งการป้อนกลับอาจสมดุลหรือไม่สมดุล ดีหรือไม่ดีนั้น แล้วแต่สถานการณ์

4.2) การคิดอย่างมีการจัดความสัมพันธ์ ในการคิดรูปแบบนี้จะมี ความสัมพันธ์ เชิงเหตุผล และความสัมพันธ์เชิงหน้าที่รูปแบบของการใช้เหตุผลมี 2 รูปแบบ คือ แบบอนุมาน (Deductive Reasoning) และแบบอนุมาน (Inductive Reasoning) อนุมานเป็นการใช้เหตุผลอธิบายหลักการที่มีอยู่อย่างแน่นอนแล้ว ส่วนอุปมานเป็นการใช้เหตุผลจากส่วนย่อยไปสู่หลักการ ส่วนความสัมพันธ์เชิงหน้าที่นั้น เป็นการให้คำตอบว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบ ที่มารวมกัน ทำหน้าที่อะไร และทำอย่างไร

4.3) การคิดอย่างมีแบบแผน การคิดอย่างมีแบบแผนนั้น ต้องเป็นไปตามกรอบที่ชัดเจน ซึ่งอาจมีการสร้างกรอบ โครงสร้าง โครงร่าง แบบจำลอง รูปแบบ องค์ประกอบ หลักเกณฑ์มาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือรวมกันหลาย ๆ อย่าง แล้วแต่ลักษณะของความคิดนั่นเอง

4.4) การคิดอย่างเป็นกระบวนการ (Processing) กระบวนการเป็นปรากฏการณ์ที่ค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงอย่างมีระเบียบไปสู่ผลอีกอย่างหนึ่ง เป็นกรรมวิธีเพื่อการกระทำ ซึ่งดำเนิน ต่อเนื่องกัน ไปจนสำเร็จ

ดังนั้น การคิดอย่างเป็นกระบวนการจึงเป็นการคิดอย่างเป็นขั้นตอน (Step by Step) ต่อเนื่อง (Continuous) และคิดให้ตลอด (Break Through) คิดให้ครบจนบรรลุ วัตถุประสงค์ ดังกล่าวข้างต้น เป็นแผนกลยุทธ์ ขั้นตอนในการคิดจะต้องวางแผน ลงมือปฏิบัติ และประเมินผล (นพคุณ นิศามณี, 2548, น. 41 - 42)

5) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้นิยามเชิงปฏิบัติการการคิดเชิงระบบ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเองโดยมองความเชื่อมโยงกับภารกิจองค์กร การปฏิบัติงานมีกระบวนการคิดเป็นเหตุเป็นผลเข้าใจระบบงานต่าง ๆ ขององค์กรสามารถเชื่อมโยงระบบงานเข้าหากันได้สังเคราะห์ความคิดไปสู่การปฏิบัติงานได้ และมองเห็นภาพรวม และกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

2.1.9.3 ความรอบรู้ในงาน

1) ความหมายของความรอบรู้ในงาน ความรอบรู้ในงานในการศึกษาค้นคว้า หมายถึง (Personal Mastery) คือ ซึ่งหมายถึง การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล (Personal Capacity) ทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถสร้างผลลัพธ์ (Result) ที่ต้องการ รวมทั้งสามารถทำให้องค์กร มีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้สมาชิกขององค์กรพัฒนาตนเอง เพื่อให้เข้าเป้าหมาย (Goal) และวัตถุประสงค์ (Purpose) ที่ตนต้องการบรรลุผล หรือการเรียนรู้ของบุคคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้นคนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ องค์กรที่เรียนรู้ต้องสามารถส่งเสริมให้คนในองค์กรสามารถ เรียนรู้ พัฒนาตนเอง คือ การสร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลสร้างสรรค์ ผลที่มุ่งหวัง และสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายถึงการจัดกลไกต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์กร ระบบสารสนเทศ ระบบ การพัฒนาบุคคล หรือแม้แต่ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อให้คนในองค์กรได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง

1.1) กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือองค์กรการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมันรวดเร็ว และรุนแรง ก็ด้วยปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดด ของเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ส่งผลให้เวทีการแข่งขันที่เคยจำกัดอยู่ในวงแคบ ๆ ขยายขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลก อีกทั้งแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ทั้งการบริหาร การเปลี่ยนแปลง (Change Management) การจัดการคุณภาพ (Quality Management) การจัดการห่วงโซ่ อุปทาน (Supply Chain Management) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ทำให้องค์กร และหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับท่าที เพื่อความอยู่รอด และมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง เพราะองค์กร เป็นสิ่งมีชีวิต (Organic) ไม่ใช่เครื่องจักร (Mechanic) โดยคนเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ ซึ่งคน ก็ไม่ใช่ ต้นทุน แต่เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) เพราะในตัวคนมีทักษะ และประสบการณ์ที่ก่อให้เกิด ความชำนาญ ซึ่งเป็น “ทุนความรู้” (Knowledge Capital) จำเป็นต้องสร้างค่านิยมขององค์กร (Corporate Value) และวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ดี ความรู้ภายใต้บริบทเฉพาะมักแฝงอยู่ในภาษา

วัฒนธรรม หรือประเพณี นักวิพากษ์ ลัทธิจักรวรรดินิยมทางวัฒนธรรม กล่าวว่า การเกิดขึ้นของวัฒนธรรมเดียว ทำให้ความรู้ท้องถิ่นบางอย่างถูกทำลายลง ทำอย่างไรให้ความรู้ในทางปฏิบัติ ซึ่งมักเป็นที่ทราบกันในตัวคน หรือกลุ่มคน ถูกปรับเปลี่ยน และจัดการอย่างเป็นระบบ (Knowledge Management) เพื่อรักษาองค์กรไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ให้ความรู้ทั้งหลายนั้น กลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์กร เพื่อการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะ “ความรู้” คือ “อำนาจ” (ยุทธนา แซ่เตียว, 2547, น. 295)

2) ขั้นตอน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ ศึกษาว่า องค์กรของเรา มีอะไรดี ประเมินศักยภาพขององค์กร / บุคลากร ค่านิยม ปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งประเมินการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ หรือแนวทางที่จะใช้เป็นรูปแบบ และกิจกรรมที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (Mutual Learning) เช่น บางหน่วยจัดให้มี (Knowledge Center) ของตนเองรวบรวมทรัพยากรแห่งการเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ง่าย และสะดวกต่อการใช้เป็นสถานที่แลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินงานตามแผน มีการแต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมการดำเนินงาน ติดตาม และประเมินผลตามระยะเวลา หรืออาจมีการตั้งหน่วยวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กร ซึ่งมีตัวแทนจากบุคลากรทุกฝ่าย รวมทั้งผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 4 จัดเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลในขั้นท้ายสุดหลังจากที่ดำเนินการไปแล้วระยะหนึ่ง เพื่อให้ทราบว่าองค์กรของเรามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการประเมินผลอยู่บางประการ คือ เนื่องจาก “ความรู้” เป็นสิ่งที่จับต้องยากมีลักษณะเป็นนามธรรม เมื่อนำมาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม จึงยากต่อการวัดผล หรือนับออกมาเป็นค่าทางสถิติให้เห็นชัดเจนได้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การวัดผลมีข้อจำกัดตามไปด้วยการประเมินว่าองค์กรของเรามีลักษณะของเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด ผลที่ได้จากการเรียนรู้สัมฤทธิ์หรือไม่ จึงเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยเวลาในการพิจารณาผลความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก่อนที่จะสามารถสรุปได้โดยทั่ว ๆ ไปการวัดผลที่พอกระทำได้ จึงมักจะเน้นไปที่กระบวนการในการจัดการว่าได้ดำเนินการไปแล้วมากน้อยเพียงใด หรือวัดในเชิงปริมาณขององค์ความรู้ที่ได้มีการถ่ายทอด ขณะที่ปริมาณดังกล่าวก็ไม่ได้เป็นเครื่องยืนยันได้เสมอไปว่า บุคลากรมีลักษณะของการเรียนรู้อย่างแท้จริงหรือไม่ เรื่องที่วัดผลยากอีกประการหนึ่ง คือ ส่วนที่เกี่ยวกับการเงิน หรือการวัด

ผลสัมฤทธิ์ทางการลงทุน กล่าวคือ เมื่อลงทุนไปแล้วสิ่งเหล่านี้ จะให้ผลตอบแทนกลับมาเท่าไร เป็นต้น

3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และสิ่งที่สะท้อนปัญหาอุปสรรค ประกอบด้วย

3.1) วัฒนธรรมองค์กร จะเห็นว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นองค์กรหนึ่ง ๆ หรือบ้านหลังหนึ่ง หากการพูดคุยติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ของคนในบ้านยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพออยู่กับแบบห่างเหิน ไม่อยากเสวนาพูดคุย พูดคุยกันเพียงไม่กี่คำความไว้วางใจกันอยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีบรรยากาศเหล่านี้ เป็นสัญญาณอันตรายที่บ่งบอกถึงสุขภาพขององค์กร แต่หากคนในองค์กรยอมรับที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติ หรือมุมมองบางด้านที่เป็นอุปสรรคออกไปพูดคุยกันมากขึ้น ก็จะทำให้มีความเข้าใจกันในระดับลึก การพูดคุยกันจะมีความหมาย ไม่ใช่โครงสร้างองค์กรแบบต่างคนต่างอยู่ต่างคนต่างทำ

3.2) บุคลากร การเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลจะต้องไม่เกิดบนพื้นฐานของการบังคับปัญหาอันเกิดจากตัวบุคลากร เช่น ผู้รู้ไม่ยอมถ่ายทอดเพราะเกรงว่า เมื่อถ่ายทอดไปแล้วจะไม่เหลืออะไร ตนจะหมดความสำคัญ หรือฝ่ายผู้เรียนรู้ไม่ยอมรับในตัวผู้ถ่ายทอด หรือคนในองค์กรขาดความกระตือรือร้น เนื่องจากโดยทั่ว ๆ ไปแล้วพบว่า คนเรามีแนวโน้มที่จะเฉื่อยชา หรือมีความกระตือรือร้นลดน้อยลงตามอายุที่สูงขึ้น บุคลากรบางคนไม่ชอบความเปลี่ยนแปลง อาจจะเป็นปัญหาสะสมที่พบได้บ่อยในหน่วยงานราชการ และต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนพอสมควร

3.3) ระบบความคิดความชอบ อาจไม่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ เพราะหากคนในองค์กรมองว่าความรู้เป็นอาวุธส่วนตัวสำหรับใช้ในการต่อสู้แข่งขันกับเพื่อนร่วมงานบางแห่งพนักงานใช้ความรู้ที่มีเป็นเครื่องต่อรองกับผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้เพื่อสร้างเสริมแรงบันดาลใจ หรือแรงจูงใจ อาจจัดให้มีรางวัลที่เป็นนามธรรมแก่หน่วยงานที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น การประกาศยกย่องชมเชย เป็นต้น

3.4) ด้านการเรียนรู้ ในส่วนที่เกี่ยวกับการยอมรับความผิดพลาด เนื่องจากสังคมวัฒนธรรมเรามองว่าความผิดพลาดเป็นเรื่องไม่ดี ต้องหลีกเลี่ยง หรือถ้าเกิดขึ้นแล้ว ก็ต้องปกปิดมิดชิดไม่มีการให้ความรู้เรา จึงได้เรียนรู้จากมุมมองด้านเดียว คือ มุมมองด้านความสำเร็จ โดยไม่ได้เรียนรู้ว่าก่อนจะมีความสำเร็จต้องผ่านสิ่งใดมาบ้าง ไม่เคยเรียนรู้ว่าอะไรผิดควรหลีกเลี่ยง หรือมาวิเคราะห์กันว่าเราจะตอบสนองต่อปัญหาอย่างไร

3.5) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้นิยามเชิงปฏิบัติการความรู้ในงานว่า หมายถึง ความสามารถในการรอบรู้เข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้สามารถประยุกต์ใช้งานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การให้คำแนะนำสอนงานให้คำปรึกษาปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อนแก่บุคลากร

ภายใน และหน่วยงานภายนอกได้ การติดตามดูแลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามนโยบายกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับข้อในงานที่รับผิดชอบ การเสนอ นโยบาย แนวทางการพัฒนาการบริหาร และความสามารถเป็นแบบอย่างด้านความผู้เชี่ยวชาญในการทำงาน

4) การติดต่อสื่อสารที่ดี ระบบของสังคมมนุษย์นั้น การติดต่อสื่อสาร มีความสำคัญที่จะสร้างความเข้าใจ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลุ่มบุคคล การสร้างการติดต่อสื่อสารที่ดีขึ้นในองค์กร เป็นงานขั้นแรกของผู้บริหารประการหนึ่ง ถ้าปราศจากสิ่งนี้ ก็จะทำให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน มีความสำคัญควบคู่กับประสิทธิภาพของการเป็นผู้บริหารที่สามารถเข้าใจความคิดเห็น และความรู้สึกของผู้อื่น

4.1) ความหมายของการติดต่อสื่อสารที่ดี การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การถ่ายทอดความรู้สึก ความคิด ทักษะคติ ความเข้าใจ ข่าวสารจากบุคคล หรือกลุ่ม ไปยังบุคคลอื่น หรือกลุ่มอื่น หรืออาจจะเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันตรงกัน ซึ่งการติดต่อสื่อสารอาจจะมีหลายลักษณะ เช่น คำพูด ท่าทางการแสดงออก หรือภาษาเขียน ต้องอาศัยพื้นฐานทักษะในการสื่อสาร เพื่อให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ (Devito and Joseph, 1991, pp. 128 - 135)

4.2) การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่นำเอาข่าวสารจากบุคคล หรือกลุ่ม ไปสู่บุคคลอื่น การติดต่อสื่อสารจึงเป็นการสื่อสารความเข้าใจ และความหมายในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลร่วมกันระหว่างบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

5) กระบวนการสื่อสาร (Communication Process) กระบวนการสื่อสาร มีองค์ประกอบ เป็นขั้นตอน ดังนี้ (Smith, 1990, pp. 20 - 23)

5.1) ผู้ส่งสาร (Sender) ผู้บริหารถ้าต้องการจะติดต่อสื่อสารกับใครก็ตาม จะต้องทำความเข้าใจเรื่องที่จะสื่อสารให้ชัดเจนสารที่จะส่ง (Message) การติดต่อสื่อสารอาจจะใช้วิธีการ พูดคุย ออกคำสั่ง บันทึกข้อความ ข่าวสาร รายงาน หรือสิ่งใด ๆ ก็ได้

5.2) ช่องทางหรือสื่อในการติดต่อสื่อสาร (Media / Source) คือ เครื่องมือ หรือตัวกลางที่ข่าวสารสามารถเดินทางจากแหล่งที่กำเนิด อาจเป็นสัญญาณเสียงจากเครื่อง ขยายเสียง สัญญาณวิทยุ สัญญาณโทรทัศน์ Internet ทาง Website ทาง E - Mail ต่าง ๆ

5.3) ผู้รับสาร (Receiver) จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะรับ อย่างดี ต้องมีความคิดประสบการณ์ มีทักษะรวมถึงความสามารถในการถอดรหัส (Decoding) เพื่อให้เข้าใจข่าวสารที่ผู้ส่งสารส่งเป็นรหัส (Encoding) ได้ด้วย ซึ่งคุณภาพของการรับสารที่เกิดจากการใช้สื่อประเภทต่าง ๆ

6) การสื่อสารในองค์กร การใช้กลยุทธ์การสื่อสารในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้การสื่อสารทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์สอดคล้องกับสิ่งที่จะสื่อสาร และบุคคลที่จะสื่อสาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการสื่อสารตามที่ต้องการ ได้อย่างแท้จริง การติดต่อสื่อสารเป็นกิจกรรมที่ทุกคนจะต้องปฏิบัติอยู่เสมอไม่ว่าจะต้องตำแหน่งใดในองค์กร ทั้งในแง่ส่วนตัวบุคคลต่าง ๆ ก็ต้องมีการสื่อสารกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลการทำงาน หรือเพื่อการประสานงานและความเข้าใจต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และในแง่องค์กรการสื่อสารจะช่วยสร้าง และจรรโลงวัฒนธรรมขององค์กรให้ยาวสืบต่อไป และสร้างองค์กรให้ก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย การติดต่อสื่อสารขององค์กร ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ใหญ่ ๆ คือ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการติดต่อสื่อสารภายนอก การสื่อสารภายในองค์กร มี 4 ลักษณะ คือ จากบนลงล่าง (Downward Communication) จากล่างขึ้นบน (Upward Communication) การสื่อสารใน แนวนอน (Horizontal Communication) และการสื่อสารแบบต่าง หน่วยงาน และต่างระดับ (Diagonal Communication) รายละเอียด ดังนี้ (Litwin, and Stringer, 2002, pp. 75 - 89)

6.1) การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) ซึ่งเป็นการติดต่อจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นลักษณะของการสั่งงานบอกเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การมอบหมายงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน (Performance Feedback) รวมทั้งการประชุม (Meeting) ก็เป็นวาระที่ดีต่อกันได้ในปัจจุบันการติดต่อจากบนมาล่างที่ผู้บริหาร นิยมใช้มาก คือ การประชุมงาน การจัดทำวารสารภายใน ตลอดจนพยายามให้บุคลากรเห็นความสัมพันธ์ ว่างานของเขามีความสำคัญ และมีผลต่อแผนงาน โครงการขององค์กรอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้ช่วยกัน สร้างสรรค์ผลงานให้สูงขึ้น

6.2) การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นการสื่อสารจากบุคลากรไปยัง ผู้บริหาร เช่น การขอคำแนะนำ การรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บริหารได้ทราบ ซึ่งการสื่อสารแบบนี้มักจะสั้น และไม่ค่อยเกิดขึ้น เพราะบุคลากรไม่กล้าพอที่จะ ติดต่อกับผู้บริหารเพราะกลัวว่าผู้บริหารจะประเมินตนเองว่า ไม่มีความสามารถ ไม่เก่ง หรือกลัวว่า จะได้รับผลในทางลบกลับคืนมา หรือถ้าจะสื่อก็อาจจะสื่อข้อมูลที่เป็นเรื่องดี เพื่อเอาใจผู้บริหาร

6.3) กลุ่มงานเดียวกัน หรือในระดับเดียวกันจะมีความเป็นมิตร เป็นกันเองจะช่วยให้การประสานงานได้ดีขึ้น ซึ่งช่วยลดเวลาการสื่อสารตามสายงาน และยังเป็นช่องทาง ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรเพราะ ได้มี โอกาสรับรู้ข่าวสารข้อมูลระหว่างกันทำให้เห็น โอกาสต่าง ๆ มากขึ้น

6.4) การติดต่อสื่อสารในแนวทแยง (Diagonal Communication)

มักเป็นการสื่อสารข้ามแผนกและข้ามระดับ โดยปกติมักจะเป็นการสื่อสารของฝ่ายให้คำแนะนำ (Staff) กับฝ่ายปฏิบัติการ (Line) เช่น ผู้จัดการ ฝ่ายบุคคล ติดต่อไปยังพนักงานฝ่ายการผลิตเพื่อแจ้งข้อมูล ด้านกฎระเบียบที่ประกาศให้พนักงานได้ทราบ

สรุปได้ว่าผู้บริหาร คือ บุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์กรที่จะเลือกใช้กระบวนการ สื่ออย่างใด อย่างหนึ่งให้ มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร และสามารถเห็นความแตกต่างของ บุคลากร โดยเฉพาะองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนมาก และต่างสาขาวิชาชีพ และจะต้องใส่ใจในรายละเอียด ส่วนนี้ด้วย เนื่องจากการทำงานต้องอาศัยส่วนงานหลาย ๆ ฝ่ายจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารที่สามารถ สื่อให้เข้าใจถึงภารกิจ แต่ละด้านได้เป็นอย่างดี และเป็นการช่วยลดทอนปัญหาภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหาร จะต้องรู้จักบุคลากรในแต่ละฝ่ายให้มากขึ้น รู้จักสภาพที่แท้จริงขององค์กรเป็นอย่างดี จึงจะเอื้อประโยชน์ ให้กับองค์กรได้อย่างสมบูรณ์

7) การสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กร จะมีประสิทธิภาพได้นั้น ประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง แต่ที่สำคัญคือ เรื่องของคุณธรรม ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานต่างจะต้องมีคุณธรรมประจำใจ ได้แก่ ความจริงใจ การแสดงความ จริงใจ สามารถแสดงออกมาได้ทั้งการพูด และการเขียน แต่ก็ไม่จำเป็นต้องแสดงออกมาทั้งหมด เหมือนที่คิด แสดงออกมาเท่าที่จำเป็นและคิดว่าเหมาะสม เช่น การชมการวิจารณ์ และการแสดง ความเห็นความปรารถนาดี การแสดงความปรารถนาดี ก็สามารถแสดงออกมาได้ทั้งการพูด และ การเขียนได้เช่นกัน เช่น การให้ คำปรึกษา การเสนอแนะ การทักท้วง และการตักเตือน ความมีน้ำใจ การแสดงความมีน้ำใจเป็นศิลปะของการอยู่ร่วมกัน การรู้จักการให้ และรู้จักการรับเป็นการแสดง ถึงความมีน้ำใจ เช่น การให้ความช่วยเหลือ การขอความเห็น ประสิทธิภาพในการสื่อสารขึ้นอยู่กับ ปัจจัยหลายประการ ได้แก่

7.1) ระดับความรู้ (Knowledge) ผู้ส่งสาร และผู้รับสารที่มีความรู้ ใกล้เคียงกันในเรื่องที่ต้องการจะสื่อสาร อาจง่ายต่อการทำความเข้าใจกัน

7.2) ทักษะคติ (Attitude) การที่ต่างฝ่ายต่างมีทัศนคติที่ดีต่อการส่ง และการรับย่อมมีโอกาสพิจารณาตามความเป็นจริงได้ดีกว่าการมีทัศนคติเชิงลบต่อกัน ซึ่งอาจนำไปสู่ การตัดสินใจด้วยอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม

7.3) ระดับสังคมและวัฒนธรรม (Social Cultural System) ผู้ส่งสาร และผู้รับสารที่เขาใจระบบสังคมวัฒนธรรมของผู้ที่มาติดต่อกันจะสามารถเลือกวิธี การจัดเนื้อหาสาระ รูปแบบที่ติดต่อให้สอดคล้องเหมาะสมได้ ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ควรเลือกให้เหมาะกับบุคคลเป้าหมาย ของการติดต่อสื่อสาร (Steers, R.M. and Porter, 1977, pp. 12 - 20)

8) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้นิยามเชิงปฏิบัติการการติดต่อสื่อสารที่ดีว่าหมายถึง ความสามารถในการสื่อสารเรื่องงานในหน้าที่ หรือภารกิจของหน่วยงานที่กำหนดไว้เป็นการทั่วไปได้ การจับประเด็นสำคัญ สรุป และอธิบายความหมายได้ การอธิบายเนื้อหาประเด็นเรื่องต่าง ๆ ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้อง และตรงประเด็น การสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้ง่าย ๆ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การประเมินสถานการณ์ ผู้ฟังในเหตุการณ์เฉพาะหน้า โดยสามารถปรับเปลี่ยนเนื้อหาที่ต้องการสื่อสารให้เหมาะสม และการควบคุม และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้

2.1.9.4 การทำงานเป็นทีม และประสานงานการบริหาร

1) ความหมายของการทำงานเป็นทีม และประสานงานการบริหาร

Robbins (2007, p. 258) ได้อธิบายว่า ทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงานไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่งส่วน (Katzenbach and Smith, 1993, pp. 111 - 146) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมว่า การที่กลุ่มคนขนาดเล็ก ซึ่งแต่ละคนมีทักษะที่หลากหลายมาทำงานร่วมกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายของผลการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นร่วมกัน หรือการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่ม หรือทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ชนิดนี้ เน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และทักษะวิธีคิด เพื่อพัฒนาภูมิปัญญา และศักยภาพของทีมงาน โดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิด หรือจากภายนอก และภายใน การเรียนรู้เป็นทีมนี้ยังควรครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้ และพัฒนาในเรื่องนี้จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์กรมีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ ออกมาได้เต็มที่

2) ลักษณะของทีม ลักษณะที่สำคัญของทีม 4 ประการ ได้แก่

2.1) การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของกลุ่ม / ทีม ตระหนักในความสำคัญของตน และกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กัน เป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว

2.2) มีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม / กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

2.3) การมีโครงสร้างของทีม / กลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎ หรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับ และปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อย อาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

2.4) สมาชิกมีบทบาท และมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษาทบหาที่มั่นคงในแต่ละทีม / กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยจัดการจัดแบ่งบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก

2.5) การทำงานเป็นทีมเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ท่านเป็นผู้นำที่ดี ถ้าท่านประสงค์ที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่านจำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมให้พบระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีมแล้ว จึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ (Charles, 2006, pp. 25 - 36)

3) กระบวนการทำงานของทีม (Process) กระบวนการทำงานของทีมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ คือ 1) วัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) เป้าหมายชัดเจนเฉพาะ 3) ความสามารถของทีม 4) ระดับของความขัดแย้ง และ 5) ความสูญเสียทางสังคม รายละเอียด ดังนี้

3.1) วัตถุประสงค์ร่วมกัน (Common Purpose) ทีมงานจะมีประสิทธิผลได้จะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการช่วยในการกำหนดทิศทางช่วยสร้างพลัง และความผูกพันของสมาชิก วัตถุประสงค์ในที่นี้ ก็คือ วิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งกว้างกว่าเป้าหมายเฉพาะสมาชิกของทีมงานที่ประสบความสำเร็จจะต้องทุ่มเทเวลาส่วนใหญ่ไปกับการอภิปราย ถกปัญหา เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ที่กลุ่มสมาชิกยอมรับร่วมกันว่าเป็นของทีมงาน และของแต่ละคนด้วย โดยวัตถุประสงค์นี้ได้รับการยอมรับจากสมาชิกภายในทีมงาน ก็เป็นเหมือนทางเลือกที่คอยควบคุมทิศทางของกลุ่ม

3.2) เป้าหมายชัดเจนเฉพาะ (Specific Goals) ทีมงานที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถแปลวัตถุประสงค์ร่วมไปเป็นเป้าหมายเฉพาะที่เป็นเชิงปฏิบัติและตรวจวัดได้จริง (Measurable) และเป็นเป้าหมายจริงในการปฏิบัติ (Realistic) จะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

และเพิ่มความมีพลังการทำงานให้แก่ทีมเป้าหมายเฉพาะช่วยสื่อความหมายการทำงานให้ชัดเจนขึ้น และ ช่วยให้ทีมสามารถทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ได้

3.3) ประสิทธิภาพของทีม (Team Efficacy) ความสามารถของทีม ซึ่งหมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเองของทีมว่าสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของทีมงานที่ประสบความสำเร็จ เมื่อทีมบรรลุความสำเร็จ จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นขึ้นในทีมมากขึ้น ทั้งนี้ ความสำเร็จครั้งแรกจะนำไปสู่ความสำเร็จครั้งต่อไป และส่งผลต่อความสำเร็จของทีมในอนาคตด้วย

3.4) ระดับของความขัดแย้ง (Conflict Levels) ความขัดแย้งในทีมเป็นเรื่องที่ดีทำให้เกิดการอภิปรายกันอย่างกว้างขวางในทีม ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ในการแก้ปัญหาเกิดความรวดเร็วในการทำงาน ดังนั้น ความขัดแย้งจะช่วยทำให้ทีมงานเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง แต่มิใช่ความขัดแย้งทุกประเภท เพราะความขัดแย้งบางอย่าง เช่น ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการขาดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือเกิดความตึงเครียดต่อกันแล้ว เป็นความขัดแย้งที่ไม่พึงประสงค์ ความขัดแย้งที่เกี่ยวกับงาน โดยตรงถือเป็นเรื่องที่ดี เพราะจะช่วยให้ประโยชน์ เนื่องจากสมาชิกในทีมร่วมกันคิดเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นความขัดแย้งในงานช่วยกระตุ้นให้เกิดการถกเถียงโต้แย้ง เกิดการทดสอบแนวคิดของบุคคลที่มีต่อปัญหาหรือทางเลือกนั้น ๆ ทำให้เกิดการตัดสินใจของทีมงานที่ดี ดังนั้น จึงส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม

3.5) ความสูญเสียทางสังคม (Social Loafing) เป็นพฤติกรรมของคนภายใน กลุ่มที่ชอบเลี่ยงการทำงาน หรือความพยายาม เมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นการเอาเปรียบเพื่อร่วมงานคนอื่นที่เขาทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช้ความพยายามของตนให้เกิดประโยชน์ในกลุ่ม ซึ่งการจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวของทีมงานที่มีประสิทธิผลนั้น ก็คือ ต้องมีการกำหนดความรับผิดชอบของทั้งระดับบุคคล และระดับทีมงาน เพื่อไม่ให้บุคคลที่ชอบอ้อมแรงทางสังคมสามารถซ่อนเร้นในที่ทำงานได้อีกต่อไป การแสดงความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ของสมาชิกทีมที่ประสบความสำเร็จนั้น จะสามารถทำได้โดยการวัดว่าการทำงานตรงกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการทำงานได้มากน้อยเพียงไร รวมถึงมีความชัดเจนว่าตนเองต้องรับผิดชอบเฉพาะคนมีอะไรบ้าง และส่วนที่ต้องรับผิดชอบต่อทีมงานมีอะไรบ้าง (มานะ พิจุลย์, 2554, น. 75 - 80)

4) ควาก (Kwak, 2004, pp. 1 - 16) ได้พิจารณาประสิทธิผลของทีมจากการประเมินเชิงอัตวิสัย ร่วมกับการประเมินปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

4.1) ความพึงพอใจในงานของสมาชิกทีม (Team Member Job Satisfaction) เป็นการประเมินความพึงพอใจในทางบวก หรือลบของสมาชิกทีมที่มีต่องาน หรือบริบทของงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของกระบวนการในการทำงาน การออกแบบงาน และบริบทของงาน

4.2) ความคิดเห็นของสมาชิกทีมเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม (Team Member Judgment of Effectiveness) ในการมีส่วนร่วมและการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยพิจารณาจากการมีเป้าหมายร่วมกัน ผลลัพธ์จากการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้รับ

4.3) ความคิดเห็นของหัวหน้างานเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม (Manger Judgment of Effectiveness) ในการมีส่วนร่วมและการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยพิจารณาจากงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน การมีเป้าหมายร่วมกัน ผลลัพธ์จากการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้รับ

5) ความหมายของการประสานงาน คือ การที่บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กรทำงานร่วมกับบุคคล และหน่วยงานอื่น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่องสอดคล้องกันไป เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สมิต สัจฉกร, 2550, น. 140 - 142)

6) องค์ประกอบของการประสานงาน อาจพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญได้ดังนี้

6.1) ความร่วมมือ จะต้องสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจ หรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากรมาสนับสนุนงานร่วมกัน เป็นการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน เต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง การประสานงานไม่ควรจะกระทำโดยใช้อำนาจสั่งการแต่อย่างใด ควรใช้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นหลัก เพราะความมีน้ำใจต่อกันไว้วางใจกัน จะเป็นผลให้เกิดการร่วมมือมากกว่าการใช้อำนาจหน้าที่พยายามผูกมิตรตั้งแต่ต้น และป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์มีความหวาดระแวง หรือกินแหนงแคลงใจกัน ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ไม่นินทาว่าร้ายกัน ไม่โยนความผิดให้แก่ผู้อื่น เมื่อมีสิ่งใดจะช่วยเหลือแนะนำกัน ได้ก็อย่าลังเล และพร้อมจะรับฟังคำแนะนำของผู้เกี่ยวข้อง แม้จะไม่เห็นด้วยก็อย่าแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็ต้องแจ้งให้ทราบ

6.2) จังหวะเวลา จะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละคนตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา

6.3) ความสอดคล้อง จะต้องพิจารณาความพอเหมาะพอดีไม่ทำงานซ้อนกัน เพื่อช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ

6.4) ระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็ว และราบรื่น การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับการประสานงานในการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง

ความคิดเห็น หรือความรู้สึก และเป็นสื่อกลางที่จะเชื่อมโยงบุคคลต่าง ๆ ภายใน หรือระหว่างหน่วยงาน หรือองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

6.5) ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน และสามารถขอความร่วมมือเพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกันตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน

7) ประโยชน์ของการประสานงาน การประสานงานช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายโดยราบรื่น และรวดเร็ว ทุกคนทุกฝ่ายมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงนโยบาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น ช่วยประหยัดเวลา เงิน วัสดุ และสิ่งของต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลสำเร็จของงานให้มากขึ้นสร้างความกลมเกลียว ความเข้าใจอันดี และสามัคคีช่วยลดข้อขัดแย้งในการทำงานป้องกันการก้าวหน้าที่ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน หรือเหลื่อมล้ำกันก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงเข้าใจถึงข้อเท็จจริง และปัญหาของหน่วยงานอื่น อันจะนำไปสู่การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และสู่ทางการปรับปรุงงาน

8) ปัจจัยในการประสานงาน ปัจจัยที่จำเป็นต่อการประสานงาน ไม่ว่าจะเป็น องค์กร หรือหน่วยงานประเภทใด มีปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

8.1) คน หมายถึง ผู้ซึ่งจะทำให้งานเป็นผลขึ้นมาการประสานงานที่แท้จริง คือ การประสานคนให้ร่วมใจร่วมกำลังงานด้วยการนำเอาความสามารถของคนมาทำให้เกิดผลงาน ในจุดมุ่งหมายเดียวกัน ความสามารถของคนพิจารณาได้สองด้าน คือ ทางด้านความรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ประสานงานต้องมีความรู้ความสามารถ และการมองเห็นไกล มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายเข้ากันได้ดีมีการพบปะหรือกันอยู่เสมอ

8.2) เงิน หมายถึง ตัวเงิน และสิ่งอื่น ซึ่งสามารถใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนได้ในการประสานงาน จะต้องมีกำลังเงินสนับสนุนการปฏิบัติงาน

8.3) หมายถึง สิ่งของเครื่องมือและเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการประสานจะต้องมีวัสดุอุปกรณ์ช่วยในการประสานงานอย่างพอเพียง

8.4) วิธีการทำงาน หมายถึง การบริหารงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนด เป็นเป้าหมายไว้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการมอบหมายงาน และการควบคุมงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงานอาจจะทำได้หลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีย่อมให้ผลแตกต่างกันไปสุดแต่เงื่อนไขของสถานการณ์ที่ผดผกกัน อาจมีการประสานงานด้วยระบบ หรือประสานงานด้วยคน หรืออาจใช้ทั้งระบบและคนควบคู่กันไป การประสานงานอาจมีบุคคลคนเดียวเป็นผู้ประสานงาน เพื่อความคล่องตัว และการตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วฉับไว แต่ถ้าเป็นงานที่มีระบบซับซ้อน และขอบเขตกว้างขวางเกินกว่าที่คนเพียงคนเดียวจะประสานงานได้ก็ต้องจัดตั้งเป็น

คณะผู้ประสานงาน โดยพิจารณาบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันทำงานในรูปคณะกรรมการ
อย่างไรก็ดี การประสานงาน อาจกระทำได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

8.4.1) วิธีประสานงานอย่างเป็นทางการ หมายถึงมีแบบพิธีที่ต้อง
ปฏิบัติเช่น มีหนังสือ ติดต่อ หรือต้องแจ้งให้คณะกรรมการเฉพาะกิจรับรู้ และขอความเห็นชอบ
ทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือการเสนอรายงานเป็นลำดับขั้น เป็นต้น

8.4.2) วิธีประสานงานอย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง การประสานงาน
อย่างไม่มีพิธีรีตอง เพียงแต่ทำความเข้าใจให้ทราบถึงการที่จะปฏิบัติให้ไปในจังหวะเวลาเดียวกันด้วย
จุดประสงค์เดียวกัน การดำเนินการจะอาศัยความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นส่วนตัวระหว่างบุคคลมีการ
อะลุ่มอล่วย ไม่มีระเบียบแบบแผน การติดต่อแบบนี้จะเป็นการเผชิญหน้าซึ่งกันและกันผลดี ก็คือ
สามารถมีความเข้าใจที่ตรงกัน และชัดเจนที่สุด เพราะสามารถจะซักถามได้ เช่น การประสานงาน
ด้วยวาจาทางโทรศัพท์การเข้าพบผู้ที่ติดต่อโดยตรง (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2556, น. 77 - 79)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การประสานงานมีความสำคัญและ
เปรียบเสมือนฟันเฟืองของเครื่องจักรที่มีความเหมาะสมกลมกลืนกัน ทำให้เครื่องจักร ทุกชิ้นทุกส่วน
ทำงานอย่างราบรื่น องค์กร หรือหน่วยงานที่ขาดการประสานงานก็เหมือนเครื่องจักรที่ฟันเฟืองชำรุด
ดำเนินงานไม่ราบรื่นส่งผลให้เครื่องจักรพังทลาย ดังนั้นในหน่วยงานการประสานงาน จึงมีความจำเป็น
อย่างยิ่ง

9) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้นิยามเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม
และประสานงานการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการให้ความสนับสนุน และร่วมมือกับทีม
การกระตือรือร้น และมีส่วนร่วมกับทีมด้วยความเต็มใจ การรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น การให้กำลังใจ
ผู้อื่น การสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการเป็นต้นแบบในการสร้างค่านิยม
และวัฒนธรรมการทำงานที่เอกภาพขององค์กร

2.1.9.5 ความคิดเชิงวิเคราะห์

1) ความหมายของ ความคิดเชิงวิเคราะห์ Bloom (1956, pp. 169 - 178)
ให้ความหมายของการวิเคราะห์ (Analysis) ว่าเป็นความสามารถในการจำแนกแยกแยะเรื่องราวและ
เนื้อหาส่วนใหญ่ที่สมบูรณ์ออกเป็นส่วนย่อย ๆ เป็นหมวดหมู่ รวมทั้งความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน
ซึ่งกันและกัน ทำให้ทราบถึงความสำคัญ และความสัมพันธ์ของส่วนย่อย ๆ ที่จำแนกหาสาเหตุเหตุผล
และความสำคัญทั้งปวงของเรื่องนั้น ๆ การวิเคราะห์สามารถจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ

1.1) การวิเคราะห์ส่วนประกอบ (Analysis of Elements) เป็นความสามารถ
ที่จะแยกแยะ หรือจำแนกความคิด ปัญหา หรือสิ่งของเรื่องราว ออกเป็นส่วนย่อย ๆ ว่าประกอบด้วย
อะไรบ้าง หรือการแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากสมมุติฐาน และแยกข้อสรุป ออกจากข้อความทั่วไป

1.2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Analysis of Relationship) หมายถึง ความสามารถที่จะหาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบย่อย ๆ หาสาเหตุ

1.3) การวิเคราะห์หลักการ (Analysis of Organizational Principles) หมายถึง ความสามารถในการค้นหากฎเกณฑ์การจัดระเบียบโครงสร้างของสิ่งต่าง ๆ สัมพันธ์กันอย่างไร มีอะไรบ้างที่ยึดในสิ่งเหล่านี้ผูกพันกันเป็นส่วนรวม เช่น สามารถสรุปเนื้อหาเรื่องหนึ่งได้ว่า เรื่องนั้นคืออะไร มีโครงสร้างมาจากหลักการใด ผู้เขียนยึดคติใด หรือใช้กลวิธีใด เป็นความจริงหรือไม่ มีความถูกต้อง หรือมีข้อผิดพลาด

2) องค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549, น. 26 - 30) ได้อธิบายถึง ซึ่งแบ่งเป็น 4 ประการ คือ

2.1) ความสามารถในการตีความ เราไม่สามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้หากไม่เริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจข้อมูลปรากฏ เริ่มแรกเราจึงต้องพิจารณาข้อมูลที่ได้รับว่าอะไรเป็นอะไร ด้วยการตีความ การตีความ หมายถึง การพยายามทำความเข้าใจและให้เหตุผลแก่สิ่งที่เราต้องการจะวิเคราะห์ เพื่อแปลความหมายที่ไม่ปรากฏโดยตรงของสิ่งนั้น เป็นการสร้างความเข้าใจต่อสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ โดยสิ่งนั้นไม่ได้ปรากฏโดยตรง คือ ตัวข้อมูลไม่ได้บอกโดยตรง แต่เป็นการสร้างความเข้าใจที่เกินกว่าสิ่งที่ปรากฏ อันเป็นการสร้างความเข้าใจบนพื้นฐานของสิ่งที่ปรากฏในข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์เกณฑ์ที่แต่ละคนใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินใจในการตีความนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์ และค่านิยมของแต่ละบุคคล

2.2) ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องที่จะวิเคราะห์ การที่จะคิดวิเคราะห์ได้ดีนั้น จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในเรื่องนั้น ๆ เพราะความรู้จะช่วยกำหนดขอบเขตของการวิเคราะห์ แจกแจง และจำแนกได้ว่าเรื่องนั้นเกี่ยวข้องกับอะไร มีองค์ประกอบย่อย ๆ อะไรบ้าง มีกี่หมวดหมู่ จัดลำดับ ความสามารถอย่างไร และรู้ว่าอะไรเป็นสาเหตุ การวิเคราะห์ของเราในเรื่องนั้นจะไม่สมเหตุสมผลเลย หากเราไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องนั้น เราจำเป็นต้องใช้ความรู้ที่เกี่ยวข้องมาเป็นองค์ประกอบในการคิด ถ้าเราขาดความรู้ เราอาจไม่สามารถวิเคราะห์หาเหตุผลได้ว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

2.3) ความช่างสังเกต ช่างสงสัย และช่างถาม นักคิดเชิงวิเคราะห์จะต้องมีองค์ประกอบทั้ง 3 นี้ร่วมกัน คือ ต้องเป็นคนช่างสังเกตสามารถค้นพบความคิดปกติท่ามกลางสิ่งที่ดูอย่างผิวเผิน แล้วเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้นต้องเป็นคนช่างสงสัย เมื่อเห็นความคิดปกติไม่ละเอียดไป แต่หยุดพิจารณา ขบคิด ไตร่ตรอง และต้องเป็นคนช่างถาม ขอบตั้งคำถาม คำถามจะนำไปสู่การสืบค้นความจริง และเกิดความชัดเจนในประเด็นที่ต้องการวิเคราะห์

2.4) ความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล นักคิดเชิงวิเคราะห์จึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผล จำแนกแยกแยะได้ว่าสิ่งใดเป็นความจริง สิ่งใดเป็นความเท็จ สิ่งใดมีองค์ประกอบในรายละเอียดเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร

3) ขั้นตอนในการคิดวิเคราะห์ วนิช สุธารัตน์ (2547) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนในการคิดวิเคราะห์ ว่าประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 ระบุ หรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นปัญหาผู้ที่ จะทำการคิดวิเคราะห์ ต้องเข้าใจปัญหาอย่างกระจ่างด้วยการตั้งคำถาม เพื่อที่จะเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ให้ชัดเจน

ขั้นที่ 2 รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจากการสังเกต การอ่าน การสัมภาษณ์ การวิจัยจะทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนเที่ยงตรง เพื่อนำมาตัดสินใจในการคิดวิเคราะห์

ขั้นที่ 3 พิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อมูล หมายถึง การพิจารณาความถูกต้อง เที่ยงตรงของสิ่งที่นำมากล่าวอ้าง รวมทั้งประเมินความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำมาใช้

ขั้นที่ 4 การจัดข้อมูลเข้าเป็นระบบ เป็นการสร้างความคิด ความคิดรวบยอด หรือการสร้างหลักการขึ้น โดยเริ่มจากการระบุลักษณะของข้อมูล แยกแยะข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น จัดลำดับข้อมูล รวมทั้งข้อตกลงพื้นฐาน การสังเคราะห์ข้อมูลเข้าเป็นระบบ และกำหนด ข้อสันนิษฐานเบื้องต้น

ขั้นที่ 5 สมมติฐาน เป็นการนำข้อมูลที่จัดระบบระเบียบมาตั้งสมมติฐานเพื่อกำหนดขอบเขต และหาข้อสรุปของข้อคำถาม หรือปัญหาที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยความคิดเชื่อมโยงสัมพันธ์ในเชิงของเหตุผลอย่างถูกต้อง สมมติฐานที่ตั้งขึ้นต้องชัดเจน และมาจากข้อมูลที่ปราศจากอคติ หรือความลำเอียง

ขั้นที่ 6 การสรุป เป็นการลงความคิดเห็น หรือการเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างเหตุกับผลอย่างแท้จริง ต้องเลือกวิธีการที่เหมาะสมตามสภาพของข้อมูลที่ปรากฏ โดยใช้เหตุผลทางตรรกศาสตร์ เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ และพิจารณาถึงความเป็นไปได้ตามสภาพที่เป็นจริง

ขั้นที่ 7 การประเมินข้อสรุป เป็นขั้นสุดท้ายของการคิดวิเคราะห์ เป็นการประเมินความสมเหตุสมผลของข้อสรุป และพิจารณาผลสืบเนื่องที่จะเกิดขึ้นต่อไป

4) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้นิยามเชิงปฏิบัติการความคิดเชิงวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการรวบรวม และติดตามข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลได้ การวิเคราะห์ / แจกแจงถึงสาเหตุ และประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากความรับผิดชอบของตนได้ การวิเคราะห์ข้อมูลจากบทความบทวิเคราะห์ และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานของตนวิเคราะห์ปัญหาออกเป็นหลายมุมมอง และหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น และกำหนดกรอบ หรือมาตรฐานใหม่ ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ชัดเจน และเป็นระบบขึ้น

2.1.9.6 การเป็นผู้นำ

1) ความหมายของการเป็นผู้นำ ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบารมี และมีบทบาท รวมทั้งมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักจูง สั่งการ หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำอาจได้รับตำแหน่งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ก็ได้แต่ต้องได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร (Chernin, 2001, p. 245)

2) รูปแบบของผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ ควรมีรูปแบบ หรือลักษณะที่แสดงออกให้ผู้อื่นเห็นถึงความดี หรือลักษณะเด่น โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ลักษณะผู้นำควร มีรูปแบบที่ผสมผสานกันทั้งในแง่ของความเป็นประชาธิปไตยและแบบเผด็จการ โดยมีลักษณะรูปแบบตามหลักทฤษฎีของ (Robert House, 1971, pp. 321 - 338) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

2.1) แบบชี้แนะ (Directive Leadership) ผู้นำแบบชี้แนะ หรือผู้นำแบบอิตตาธิปไตย คือ ผู้นำจะบอก หรือสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ต้องการ ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ดูแลให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และวิธีการทำงาน จัดตารางการทำงาน และประสานงาน

2.2) แบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบสนับสนุน คือ ผู้นำที่มีบุคลิกและพฤติกรรมที่เป็นกันเอง บรรยากาศการทำงานจะมุ่งเน้นความพึงพอใจ และให้ความสนใจต่อความต้องการ และความเป็นอยู่ของสมาชิกเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานรูปแบบนี้จะใช้ในงานที่ผู้ร่วมงานมีลักษณะหลากหลาย มีความขัดแย้งสูง และต้องการสร้างทีมงานสามารถนำมาใช้ได้ ในกรณีที่ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับสมาชิก หรือลูกทีม และประสานงานผู้บังคับบัญชา อาทิแผนงาน / โครงการ ที่ต้องมีการติดต่อประสานงานในด้านต่าง ๆ ทั้งบุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์การบริหารจัดการ (4 M) รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะ เพื่อสร้างองค์ความรู้

2.3) แบบเน้นสัมฤทธิ์ผล (Achievement - Oriented) ผู้นำแบบเน้นสัมฤทธิ์ผล คือ ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยจะตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทาย พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุด เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตรฐาน และให้ความมั่นใจว่าสมาชิกต้องปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานหวังผลสำเร็จสูง

2.4) แบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้นำที่แสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากสมาชิกเพื่อนำมาพิจารณาในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ รูปแบบผู้นำแบบมีส่วนร่วมเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ผู้นำมีความประสงค์ให้เกิดการทำงานในลักษณะร่วมแรงร่วมใจ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร หรือสมาชิกให้มีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำเพิ่มทักษะกล้าคิด กล้าตัดสินใจ และสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง เช่น

การจัดทำแผนแม่บทของหน่วยงาน ต้องมีการระดมความคิด ความเห็น และการวิเคราะห์สถานการณ์ ทั้งภายนอก และภายในนำไปสู่การได้มา ซึ่งวิสัยทัศน์พันธกิจ และแผนการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ

อย่างไรก็ตาม ผู้นำที่ดี และมีประสิทธิภาพ ต้องยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม เป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินชีวิต ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันความเชื่อ เรื่องกฎแห่งกรรมถูกทำให้เบาบางลงด้วยระบบ โลกาภิวัตน์ที่ทำให้สภาพสังคม วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงไป

3) สมรรถนะของผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงจากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร การแข่งขันใน โลกที่ไร้พรมแดน วิกฤตทางเศรษฐกิจ และการขาดแคลนทรัพยากร ผู้นำถือว่าเป็นบุคคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ คุณลักษณะที่เป็นทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ โดยมี สมรรถนะ หลัก ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการ พลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

3.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation - ACH) คือ การมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการ สร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคย มีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

3.2) การบริการที่ดี (Service Mind - SERV) คือ ความตั้งใจ และความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนของ หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise - EXP) คือ ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อ สั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3.4) จริยธรรม (Integrity - ING) คือ การครองตน และประพฤติ ปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนแนวทางในวิชาชีพ ของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรี แห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของภาครัฐ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork - TW) คือ พฤติกรรมที่แสดง

1) ความตั้งใจที่จะทำงาน ร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติ มีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมิใช่ฐานะหัวหน้าทีม และ 2) ความสามารถในการสร้าง และดำรงรักษา สัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

กล่าวได้ว่า ปัจจุบันสถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแส โลกาภิวัตน์การเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทุกส่วนของสังคมและก่อให้เกิดความจำเป็น ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรและบทบาทของภาวะผู้นำไปสู่ มุมมองที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งระบบราชการถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบาย ที่สำคัญของภาครัฐ ดังนั้น ผู้นำในระบบราชการ จึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่มีความสอดคล้องและ สนับสนุนต่อการขับเคลื่อนนโยบายที่มีผลต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ (จิตติมา วรณศรี, 2550, น. 89 - 92)

4) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้นิยามเชิงปฏิบัติการการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเคารพ และยอมรับในความแตกต่างของสมาชิกในทีมการยอมรับฟัง และวิเคราะห์ สรุปลักษณะที่หลากหลายของสมาชิกในทีมได้ การหาเทคนิค และวิธีการในพัฒนาศักยภาพ ของสมาชิกในทีม การผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกที่มาจากหลากหลายหน่วยงาน ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของทีมงานให้สนองตอบ กับนโยบาย และทิศทางขององค์กร

2.2 การบริหารจัดการเครือข่าย

2.2.1 การบริหารจัดการ

ความหมาย การศึกษา การบริหาร และการบริหารจัดการ ควรทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเป็นเบื้องต้นก่อน กล่าวคือ สืบเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งหมายถึง มนุษย์โดยธรรมชาติ ย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่มไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่อาจมีข้อยกเว้นน้อยมากที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติอีกทีในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “แนวทาง หรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุข และความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ ได้มีวิวัฒนาการตลอดมาโดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ระดับประเทศของภาครัฐในปัจจุบัน อาจเรียกว่า “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้น เรียกว่า การบริหาร (Administration) หรือการบริหารราชการ (Public Administration) ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหาร หรือการบริหารราชการได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีประเทศที่นั่น

ย่อมมีการบริหาร” (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2555, น. 25 - 30) สำหรับความหมายของ การบริการจัดการนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ เช่น วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548, น. 5) ได้กล่าวไว้ว่า การบริการจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึง หรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่งล้วนเป็นแนวทาง หรือวิธีการบริหารงาน ภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ / หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สองมีกระบวนการบริหารงานมี 3 ขั้นตอน คือ การคิด หรือการ วางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล และ สามมีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศ ไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและ มั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริการจัดการ เน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผล กำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้ง การพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหาร การบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวก และการให้บริการแก่ประชาชน

นอกจากนี้ Griffin (1997, p. 4) เห็นว่า การบริการจัดการ หรือการบริหาร หรือ การจัดการ หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างเฉลียวฉลาด และคุ้มค่า ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การตัดสินใจอย่างถูกต้อง และมีการปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสำเร็จของการจัดการต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กันไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริการจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทางวิธีการ หรือมรรควิธีใด ๆ ที่หน่วยงานของรัฐ และ / หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการ หรือปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (End หรือ Goal) หรือ การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางเบื้องต้น คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ หรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการให้เป็นไป ในทิศทางที่ดีกว่าเดิม หรือมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด คือ การพัฒนาประเทศ ที่ประเทศชาติ และประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน เป็นต้น และทุกคำดังกล่าวนี้ อาจมองในลักษณะ ที่เป็นกระบวนการที่มีระบบ และมีหลายขั้นตอนในการดำเนินงานก็ได้

2.2.2 เครือข่าย

โลกมนุษย์มีวิวัฒนาการมาอย่างยาวนานต่อเนื่องจากยุคหินมา จนถึงยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อเอกภพเกณฑ์ธรรมชาติมาอมมนุษย์จะเห็นว่ามนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา และเมื่อมนุษย์อยู่รวมเป็นสังคม การดำรงชีวิตที่มนุษย์คนหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อคนที่อยู่รอบข้าง อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความสัมพันธ์นี้มีลักษณะที่ “พึ่งพากัน” อยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ที่เรอบอกว่า “เสมอภาคเท่าเทียม” ช่วยเหลือเกื้อกูลกันหรือความสัมพันธ์ที่ “คดโกง” “ครอบงำ” “เอารัดเอาเปรียบ” ฯลฯ ก็ตาม (กวิน ชุตินา, 2535, น. 63 - 64) ในความสัมพันธ์เหล่านี้ ความสัมพันธ์ที่มีลักษณะเป็น “ความร่วมมือ” (Cooperation) หรือ “ประสานงาน” (Coordination) ย่อมเป็นความสัมพันธ์ที่พึงปรารถนามากที่สุด เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่คู่กรณีได้รับประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย อาจจะไม่ถึงกับเท่าเทียมกันทั้งหมด แต่ทั้งสองฝ่ายมีความพึงพอใจในส่วนของตน และเห็นว่าจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่จะยังประโยชน์ร่วมกันได้ต่อไปในระยะยาว

ความสัมพันธ์ที่มนุษย์มีต่อสิ่งแวดล้อม และมีต่อมนุษย์ด้วยกันเองทำให้สามารถดำรงชีวิตมาได้อย่างต่อเนื่อง และความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นของมนุษย์ได้เกี่ยวข้องกับเหตุปัจจัยและข่ายใยแห่งความสัมพันธ์ในมิติต่าง ๆ อย่างน้อย 3 มิติ ดังนี้ (พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (อบอูน), 2547, น. 5 - 8)

1. ข่ายใยชีวิต (Web of Life) หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ที่เป็นสภาวะจริงตามธรรมชาติ เป็นกระบวนการที่ผสมผสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยที่ไม่อาจลด หรือแยกส่วนใดส่วนหนึ่งออกไปเป็นการอธิบายถึงข่ายใยชีวิตที่มีการเชื่อมโยงอย่างต่อเนื่อง และสลับซับซ้อน โดยที่ไม่มีรูปแบบแห่งความสัมพันธ์ที่เป็นความลื่นไหลไปตามกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ และตามเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้น

2. เครือข่าย (Network) หมายถึง เครือข่ายที่เชื่อมโยงเป็นข่าย ซึ่งมีความหมายในหลายมิติ โดยอาจหมายถึงทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ และอาจหมายถึงโครงข่ายของระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ เช่น ระบบน้ำประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต หรือระบบเทคโนโลยีโทรคมนาคมที่เป็นโครงสร้างทางกายภาพ ซึ่งมีการโยงใยเครือข่ายที่ต่อเนื่อง โดยเป็นทั้งโครงข่ายที่มีการกำหนดแบบแผน และมีได้กำหนดแบบแผนแห่งความสัมพันธ์เอาไว้ รวมทั้งมีขนาด และรูปแบบความสัมพันธ์ / การเชื่อมโยงที่แตกต่าง และหลากหลาย

3. เครือข่ายทางสังคม (Social Network) หมายถึง ความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ปัจเจกบุคคลกับบุคคล กลุ่มกับกลุ่ม และกลุ่มกับเครือข่าย โดยเป็นการอธิบายถึงพฤติกรรม และความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างละรูปแบบที่หลากหลาย โดยเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และความสัมพันธ์อันใกล้ชิด

โดยสรุป ข่ายใยชีวิต (Web of Life) เครือข่าย (Network) และเครือข่ายทางสังคม (Social Network) มีนัยและความหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบความสัมพันธ์ทั้งในด้านความสัมพันธ์ที่มีอยู่จริงในสถานะตามธรรมชาติ ซึ่งเป็นแนวคิดของข่ายใยชีวิตกระบวนการเชื่อมโยงของโครงข่าย และเครือข่ายทางสังคมในสังคมมนุษย์ที่มีรูปแบบนัยที่หลากหลายแตกต่างกัน

2.2.3 ความหมายของเครือข่าย

คำว่า “เครือข่าย” ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, น. 184) ได้ปรากฏคำอธิบายความหมายของคำว่า เครือข่าย ที่มีเป็นคำอธิบายความหมายของคำว่า “ข่ายงาน” ว่าหมายถึง วกงานที่อยู่ในความควบคุมดูแลประสานกันในการทำงานเดียวกันพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ไม่ปรากฏคำว่าเครือข่าย หรือการสร้างเครือข่ายแต่มีคำหลายคำที่อธิบายลักษณะของเครือข่ายในหลายมาตรา (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2545, น. 27) ดังนี้

มาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

มาตรา 9 (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล, ครอบครัว, ชุมชน, องค์กรชุมชน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, เอกชน, องค์กรเอกชน, องค์กรวิชาชีพ, สถาบันศาสนา, สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

มาตรา 24 (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 29 ในสถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการ โดยการกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู

จะเห็นได้แม้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จะไม่ปรากฏคำว่า “เครือข่าย” แต่คำที่ขีดเส้นใต้ข้างต้น ต่างอธิบายลักษณะบางประการของเครือข่าย

นอกจากนี้ อภิญา เวชชัย (2544) ได้ให้นิยามของคำว่า NETWORK ว่ามีองค์ประกอบตามความหมายของคำ ดังนี้

N = Nature คือ ธรรมชาติ ในเครือข่ายต้องมีความสัมพันธ์แบบธรรมชาติ ต้องเป็นความสัมพันธ์ที่อยู่บนฐานของความเท่าเทียม สมาชิกทั้งหมดที่เข้ามาอยู่ในองค์ประกอบแบบเครือข่าย ไม่มีใครเหนือใคร ไม่มีใครต่ำกว่าใคร ไม่มีใครเป็นนาย ไม่มีใครเป็นลูกน้อง เป็นลักษณะที่ต่างฝ่ายต่างเป็นอิสระ มีสถานะของความเท่าเทียมกัน ด้วยความเคารพ ขอมรับในศักดิ์ศรีขององค์กร และผู้แทนที่เข้ามาทำงานร่วมกัน

E = Exchange คือ การแลกเปลี่ยน แลกเปลี่ยนบนจุดที่ยอมรับในความต่าง และรู้คุณค่าของความต่างนั้นว่าจะเอามาหนุนเสริมให้กันอย่างไร เพราะฉะนั้นในเรื่องของการแลกเปลี่ยนจึงเป็นประเด็นที่ต้องเข้าใจว่า ไม่ใช่แลกเปลี่ยนเพื่อประโยชน์เราฝ่ายเดียว แต่เพื่อประโยชน์ของทั้งมวล การคิดถึง Win Win Strategy ชะชนะร่วมกัน รู้จักที่จะใช้ประโยชน์จากกันและกัน รู้ว่าแต่ละหน่วยงานที่มาทำงานร่วมกัน ต่างมีกลไก มีเครื่องมือที่แตกต่างกัน จะมาหนุนเสริมกันได้ได้อย่างไร

W = Wide คือ ความกว้างขวาง คนที่ทำงานในเครือข่ายนั้นต้องใจกว้าง ขอบเขตในการทำงานต้องกว้างขวางไม่ใช่อะไรที่เล็ก ๆ เพราะฉะนั้น จึงมีลักษณะที่ไม่มีกรอบที่ตายตัว แต่ขึ้นอยู่กับความสนใจ และข้อเสนอที่น่าสนใจ

O = Organize คือ เรื่องของการจัดการในเครือข่ายก็ต้องมีการจัดการ เพื่อให้รู้ว่า จะประสานกันอย่างไร บริหารกันอย่างไร แต่อาจจะมียุทธศาสตร์การบริหารที่หลากหลาย ๆ ไม่ใช่แข็งตรงเกินไป และการบริหารจัดการเครือข่ายศิลปะที่ยืนอยู่บนรากฐานของมนุษยสัมพันธ์ เสมอภาค ไม่ใช่ฐานที่เป็นแนวคิด

R = Resource คือ ทรัพยากรรวมถึงการแบ่งปัน การมองเห็นประโยชน์ของกันและกัน และนำมาแบ่งปันกันอย่างไร

K = Kids คือ เครื่องมือที่เป็นกิจกรรม เครือข่ายที่มีกิจกรรมทำร่วมกันจะทำให้เป็นเครือข่ายที่มีชีวิต ถ้าเครือข่ายที่ไม่มีกิจกรรมทำร่วมกัน ก็จะเป็นเครือข่ายที่ตายแล้ว คือ ตั้งแล้วล้ม ซึ่งอาจเป็นปัญหาทำให้เครือข่ายอ่อนแอไม่เข้มแข็ง และล่มสลายในที่สุด

นอกจากนี้ ได้มีนักศึกษานักวิชาการให้คำจำกัดความว่า “เครือข่าย” ไร้จำนวนมาก และหลากหลาย แต่เมื่อให้ความหมายของคำว่าเครือข่ายมาเป็นกรอบในการพิจารณา พบว่าในความหมายที่ไปในทิศทางเดียวกัน สามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรก ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ (2542, น. 12) กล่าวว่า เครือข่าย คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรม และอีกความหมายหนึ่ง โดยกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (2547, น. 6) ให้ความหมายคำว่า เครือข่ายหมายถึง กลุ่มของคน หรือกลุ่มหรือองค์กร ที่มีความสมัครใจในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกัน หรือลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และอื่น ๆ โดยมีการจัดรูปแบบการจัดการให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเชื่อมโยงกิจกรรมร่วมกัน กิจกรรมเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน และเป็นความตระหนักร่วมกันในเป้าหมาย และแผนงานที่จะทำ และนฤมล นิราทร (2543, น. 6) ให้ความหมายคำว่าเครือข่าย หรือ Network ว่ามีความหมายได้หลายลักษณะหากมองในเชิงโครงสร้าง เครือข่าย หมายถึง กลุ่มของจุดต่าง ๆ ซึ่งเชื่อมต่อกันด้วยเส้น

จุดต่าง ๆ ที่ว่านี้ คือ บุคคล หรือกลุ่ม ส่วนเส้นที่เชื่อมต่อนี้ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่บุคคล หรือกลุ่มต่าง ๆ มีต่อกัน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545, น. 5) ให้ความหมายคำว่าเครือข่าย หมายถึงการที่บุคคล กลุ่มบุคคล สถาบัน หรือองค์การเชื่อมโยงติดต่อกันมีปฏิสัมพันธ์กัน มีประสานสัมพันธ์กัน เพื่อการทำงานด้วยกันแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ (Richardson, 1994, p. 14) ที่ให้ความหมายคำว่า เครือข่าย หมายถึง เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรู้จักกัน หรือสามารถทำความรู้จักกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพ และบทบาทของบุคคลนั้น ตลอดจนความแตกต่างของพื้นที่ และความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคล องค์กร ที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันตามวัตถุประสงค์ มีการติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นทางการ และไม่ใชเป็นทางการ มีความร่วมมือและปฏิบัติงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 3) บัญญัติคำว่า “ภาคีเครือข่าย” หมายถึง บุคคล, ครอบครัว, ชุมชน, องค์กรชุมชน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, องค์กรเอกชน, องค์กรวิชาชีพ, สถาบันศาสนา, สถานประกอบการ และองค์กรอื่น รวมทั้งสถานศึกษาอื่น ที่ได้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีส่วนร่วม หรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

โดยสรุป ความหมายของเครือข่ายในกลุ่มแรกให้ความสำคัญกับคน กลุ่มคน หรือองค์กร เป็นลำดับแรกที่ต้องมาเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย

กลุ่มที่สอง กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2536, น. 1) ให้ความหมายคำว่า เครือข่าย หมายถึง แนวคิด และกระบวนการในการจัดการระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลชุมชน ตลอดจนองค์กรให้เกื้อกูลเชื่อมโยงกัน กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน (2535, น. 16) โดยกล้า สมตระกูล ให้ความหมายไว้น่าสนใจ ได้อธิบาย คำว่า เครือข่าย โดยแยกคำ กล่าวคือ คำว่า เครือ หมายถึง ลักษณะของการรวมกันของหลายหน่วยย่อย เช่น เครือกล้วย ส่วนคำว่า ข่าย ลักษณะการเชื่อมต่อเหมือนกับตาข่าย สรุปคำว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมต่อหลาย ๆ หน่วยย่อยเข้าด้วยกัน เช่นเดียวกับ ธนา ประมุขกุล (2544, น. 104) ที่ให้ความหมายคำว่า เครือข่าย หมายถึงการเชื่อมโยงอย่างมีเป้าหมาย การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบที่ปฏิบัติการอยู่เข้าด้วยกันเช่น การเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์เป็นเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่างบทบาทของบุคคลองค์กรต่าง ๆ ภายใต้วัตถุประสงค์ใด ๆ ของภาคีสมาชิก

สุพิทย์ กาญจนพันธ์ (2541, น. 171) ให้ความหมายคำว่า เครือข่าย หมายถึง ระบบการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันระหว่างองค์กร ตัวแทน หรือสถาบันเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถแจกจ่าย แลกเปลี่ยนทรัพยากร พลังงาน หรือสารสนเทศได้ มะลิ วิมาโน (2547, น.5) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง ระบบติดต่อสื่อสาร และเชื่อมโยงกันของกลุ่มบุคคล หรือองค์กรที่รู้จักกัน มีความไว้วางใจกัน เพื่อเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ซึ่งกันและกันตามวัตถุประสงค์ มีการติดต่อสื่อสาร ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการมีความร่วมมือและปฏิบัติงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพ และบทบาทของบุคคลนั้น สำหรับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, น. 219) ให้ความหมายว่า เครือข่าย หมายถึง ส่วนประกอบของกระบวนการจัดการ ที่ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ของบุคคลแต่ละบุคคล ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารบรรลุความต้องการในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

โดยสรุปความหมายของเครือข่ายในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องของแนวคิด กระบวนการ หรือระบบมากกว่าตัวบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร ซึ่งมีแนวความคิดและจุดเน้นที่แตกต่างจากกลุ่มแรก กลุ่มที่สาม เสรี พงศ์พิศ (2548, น. 8) ให้ความหมายว่า เครือข่ายหมายถึง ขบวนการทางสังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกัน และร่วมดำเนินกิจกรรมบางอย่างโดยสมาชิกของเครือข่ายยังคงความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน (Alter and Hage, 1993) เสนอว่าเครือข่าย หรือ Network เป็นรูปแบบทางสังคมที่เปิดโอกาสให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เพื่อการแลกเปลี่ยน การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการร่วมกันทำงาน เครือข่ายประกอบด้วยองค์กรจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีอาณาเขตแน่นอนหรือไม่ก็ได้ องค์กรเหล่านี้จะมีฐานะเท่าเทียมกัน

โดยสรุปกลุ่มนี้ ให้ความสำคัญกับขบวนการ หรือรูปแบบทางสังคม ซึ่งมีความแตกต่างจากสองกลุ่มแรก มีความหมายไปในแนวทางของเครือข่ายทางสังคมจะได้ศึกษาความหมายกันต่อไป จากความหมายของคำว่า เครือข่าย ดังกล่าว สรุปความหมายโดยรวมคำว่า “เครือข่าย” หมายถึง กระบวนการ หรือระบบการเชื่อมโยงบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรให้เข้ามามีปฏิสัมพันธ์กัน ประสานสัมพันธ์กัน เพื่อการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อวัตถุประสงค์หนึ่งอันเป็นเป้าหมายร่วมกัน โดยที่สมาชิกเครือข่ายต่างมีอิสระ มีความเท่าเทียมกัน และเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน

2.2.4 ภาวการณ์เครือข่ายการศึกษาออกโรงเรียน

ภารกิจของรัฐในการจัดการการศึกษา เพื่อปวงชนมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้นในปี พ.ศ. 2533 เมื่อองค์การยูเนสโก UNESCO ได้จัดให้มีการประชุมนานาชาติว่าด้วยการจัดการศึกษา เพื่อปวงชน ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ หาดจอมเทียน พัทยา ชลบุรี และได้กำหนดข้อตกลงร่วมกันที่

เรียกว่า “ปรัชญาสากลว่าด้วยการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน” ซึ่งเป็นพันธกิจที่ประเทศสมาชิกจะดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน ตามแนวทางการศึกษาตลอดชีวิต (ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา, 2545, น. 1) ซึ่งแนวคิดในการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายการศึกษาฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 8 ว่าด้วยการจัดการศึกษาให้ยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนทุกคนเพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย และยึดหลักให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สดชื่น ตี๋ชื่น, 2545, น. 2)

การจัดการการศึกษาเพื่อปวงชนนั้น เป็นหลักการที่สอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะสี (2553, น. 59) ที่เชื่อว่า การศึกษาเป็นเรื่องใหญ่มาก และควรจะเป็นพลังที่สำคัญที่สุดของชาติ เพื่อทุกคนและทุก และทุกภาคส่วนของสังคม หมายถึง ทุกคน ทุกองค์กร ทุกสถาบัน เครื่องมือ และทรัพยากร ทั้งมวลต้องทุ่มเทเพื่อการศึกษา เช่นกัน ไม่ใช่เรื่องของสถานศึกษาและครูผู้สอนเท่านั้น ซึ่งเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับการศึกษาตลอดชีวิตตามแนวคิดของ โกวิท วรพิพัฒน์ (2544, น. 197 - 202) เจ้าของทฤษฎีคิดเป็น และเป็นผู้บุกเบิกงานการศึกษานอกโรงเรียนตั้งแต่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2511 - 2518 และเป็นอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียนเมื่อปี พ.ศ. 2525 - 2529 ได้กล่าวถึง ความจริงที่ว่า การศึกษาไม่ได้เริ่มต้นและสิ้นสุดที่การศึกษาในโรงเรียนเท่านั้น หากครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้ที่ได้รับจากแรกเกิดจนถึงช่วงสุดท้ายของชีวิต ซึ่งรวมทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการร่วมกัน ซึ่งการจัดการศึกษาดังกล่าว จะสัมฤทธิ์ผลได้หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ ต้องร่วมกันจัดวางระบบตลอดจนร่วมกันส่งเสริม และสนับสนุนให้ระบบดังกล่าวสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องดังนั้น แนวคิดในการผลักดันให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาของ กศน. ดำเนินมาอย่างยาวนานต่อเนื่อง ตั้งแต่ยุคบุกเบิกที่เป็นกองการศึกษาผู้ใหญ่ จนเป็นกรมการศึกษานอกโรงเรียน และเป็นสำนักงาน กศน. ในปัจจุบัน แนวคิดเรื่องการทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย หรือภาคีเครือข่ายก็ยังดำรงอยู่ และมีความเข้มข้นมาก (สุมาลี สังข์ศรี, 2544, น. 174 - 180)

นอกจากนี้ ทองอยู่ แก้วไทรสะ (2544, น. 21 - 25) กล่าวถึง การปฏิรูปการศึกษา : จากการศึกษาของโรงเรียนสู่การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ด้วยการเปิดโอกาสให้ทุก ๆ ฝ่ายในสังคมเข้ามามีส่วนร่วม และต้องถือเป็นหน้าที่ที่ต้องจัดการศึกษาหรือกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลายด้วยตนเอง โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งนี้รัฐต้องเปลี่ยนบทบาทที่มีต่อการจัดการศึกษา โดยรัฐควรมีบทบาทที่มีต่อการจัดการศึกษา โดยรัฐควรมีบทบาทในการส่งเสริมและประสานงานให้มากขึ้น ลดบทบาทของการเป็นผู้จัดการศึกษาตลอด และส่งเสริมโอกาสของ

ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน สถานประกอบการและหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และกิจกรรมการเรียนรู้ให้มากขึ้น กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2540, น. 163) กล่าวถึงการทำงานในลักษณะของเครือข่ายว่า มีหลายเรื่องที่ กศน. ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ทำเอง แต่ กศน. น่าจะเข้าไปประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งทำได้หลายวิธี กศน. ต้องเป็นคนชี้ประเด็นให้สังคมเห็นวาทรงไหนที่มันขาด กศน. เป็นคนเสาะแสวงหาคว่ามีใครบ้างที่พอจะทำงานตรงนี้ได้ ไม่จำเป็นที่ กศน. ต้องทำเองทั้งหมด

รุ่ง แก้วแดง (2539, น. 9 - 10) กล่าวถึง ความสำเร็จของการศึกษานอกโรงเรียนนั้นมีจุดเน้นที่สำคัญ คือ การดำเนินงานในระบบเครือข่าย โดย กศน. สนับสนุนให้หน่วยงานได้ทำงานร่วมกัน ส่วนยุทธศาสตร์สำคัญในการขยายงานการศึกษานอกโรงเรียน คือ การดำเนินงานผ่านเครือข่ายที่หลากหลาย หรืออาจกล่าวได้ว่าที่ใดมีผู้เรียนที่ นั่นคือ ศูนย์การเรียน ศูนย์การเรียนคือ เครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน สุนทร สุนันท์ชัย (2540, น. 80) กล่าวถึง การจำกัดบุคลากร การไม่ให้อำนาจจำนวนบุคลากรทำให้ กศน. ต้องทำบทบาทหน้าที่เป็นผู้จัดการให้มากยิ่งขึ้น และถ้ามีงบประมาณหรือกองทุนต่าง ๆ พอเพียง ก็สามารถติดต่อกับเครือข่ายซึ่งเป็นองค์กรชุมชนให้ช่วยดำเนินงานของ กศน. ตามข้อตกลงที่ตกลงกัน โดย กศน. เป็นผู้จ่ายเงินงบประมาณให้ และทำหน้าที่ควบคุมติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามสัญญา การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

โดยสรุปแนวคิด การจัดการศึกษาเพื่อปวงชน ไม่สามารถสำเร็จลงได้ถ้าขาดซึ่งการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในสังคม การศึกษาเพื่อปวงชนจึงเป็นเรื่องเดียวกับการศึกษาตลอดชีวิต ที่การเรียนรู้ของคนเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย การดำเนินงานการศึกษาตลอดชีวิตของ กศน. จะสัมฤทธิ์ผลได้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญ และสิ่งเหล่านี้จะถูกสะท้อนออกมาจากแนวคิดของนักการศึกษานอกโรงเรียนคนสำคัญ ๆ ดังกล่าว จึงอาจกล่าวได้ว่า “งาน กศน. เกิดขึ้นได้ หรือสำเร็จได้ เพราะเครือข่าย”

นอกจากนั้น พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ให้ความหมายคำว่า ภาาติเครือข่าย หมายถึง บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และองค์กรอื่น รวมทั้งสถานศึกษาอื่นที่มีได้สังกัดสำนักงาน กศน. ที่มีส่วนร่วม หรือมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 3) ในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดจำนวนอนุกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการได้มาของประธาน และอนุกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการภาาติเครือข่าย พ.ศ. 2552 ซึ่งเป็นกฎหมายลูก ได้กำหนดประเภทของภาาติเครือข่ายเป็น 11 ประเภท มีรายละเอียด ดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551)

2.2.4.1 ภาติเครือข่ายออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่

1) หน่วยงานภาครัฐ หมายถึง สถานศึกษาของภาครัฐ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ โรงเรียน วิทยาลัย หน่วยงานทางการศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา หน่วยงานอื่นของรัฐ เช่น หน่วยงานทหาร เรือรบ / ทัณฑสถาน รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล ฯลฯ

2) หน่วยงานภาคเอกชน หมายถึง สถานศึกษาของภาคเอกชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ โรงเรียน วิทยาลัย และสถานประกอบธุรกิจเอกชนที่เป็นนิติบุคคล เช่น บริษัท ห้างร้าน ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัท จำกัด โรงแรม ธนาคาร ฯลฯ

3) สถาบันศาสนา หมายถึง สถานที่ปฏิบัติศาสนกิจของทุกศาสนา เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด

4) ประชาสังคม หมายถึง การที่คนในสังคมซึ่งมิใช่ภาครัฐ และระบบราชการ ซึ่งมีจิตสำนึกร่วมกันมารวมตัวในลักษณะเป็นหุ้นส่วนกัน ไม่ขึ้นตรงต่อกันเพื่อกระทำบางอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อกัน ประกอบด้วย ชุมชน และองค์กรชุมชน

5) องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนจากสาขาอาชีพต่าง ๆ เพื่อร่วมทำกิจกรรมให้สังคมโดยไม่แสวงหาผลกำไร และ เพื่อลดช่องว่างของสังคมด้วยการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง ประกอบด้วย องค์กรเอกชน และองค์กรวิชาชีพ

6) บุคคล / นักวิชาการ หมายถึง บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนประกอบด้วยบุคคล และครอบครัว

2.2.4.2 สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัย ได้แบ่งสมรรถนะบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยออกเป็น 8 ด้าน คือ

1) ด้านความสามารถในการเพิ่มระดับความจำเป็นเร่งด่วน หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในการกำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน การสื่อสารเป้าหมาย การเปลี่ยนแปลง การชี้แจง หรือแนะนำวิธีการเปลี่ยนแปลง และได้ชี้แจงนโยบายการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องในเครือข่าย

2) ด้านความสามารถในสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในการคัดเลือกบุคลากรในเครือข่ายที่ตั้งใจมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะที่เหมาะสมให้บุคลากรในเครือข่าย เพื่อรองรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง การให้โอกาสบุคลากรที่ต้องการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการส่งเสริมบุคลากร เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง

3) ด้านความสามารถในกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนถูกต้อง หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งต่อการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารวิสัยทัศน์ในเครือข่าย การกำหนดสัมฤทธิ์ผลในอนาคตที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้การกำหนดกลยุทธ์ การปรับเปลี่ยนที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ของเครือข่าย การรักษาระดับอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากรในเครือข่าย และการเปลี่ยนแปลงเกิดผลลัพธ์ และคงอยู่อย่างยั่งยืน

4) ด้านความสามารถในการสื่อสาร เพื่อหาเสียงสนับสนุน หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในการสื่อสารกระบวนการให้ผู้ได้รับผลกระทบได้รู้อย่างต่อเนื่อง การสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประโยชน์ได้รู้ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจง่าย การสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความรู้สึก และการแสดงเหตุผล และความจำเป็นของผู้ได้รับผลกระทบ

5) ด้านความสามารถในสนับสนุนให้เกิดการลงมือทำ หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในการสร้างกระบวนการจัดอุปสรรคข้อขัดข้องต่าง ๆ การเปิดช่องทางให้ได้รับคำติชม การสนับสนุนจากผู้นำสูงสุดในเครือข่าย การให้กำลังใจแก่บุคลากรในเครือข่ายเป็นระยะ และการให้รางวัลแก่ความก้าวหน้าและความสำเร็จต่าง ๆ ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเครือข่าย

6) ด้านความสามารถในรักษาผลการเปลี่ยนแปลงไว้ให้คงอยู่ หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในแนวทางการผลักดันให้งานขนาดเล็กสัมฤทธิ์ผล การสร้างโครงการย่อยในกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้สำเร็จ การสร้างผลสำเร็จเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องให้เป็นแบบอย่างในเบื้องต้น การสร้างขวัญกำลังใจแก่ทีมงาน และการสร้างโอกาสให้ได้รับความร่วมมือร่วมใจเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7) ด้านความสามารถในมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในความพยายามในการผลักดันสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อเนื่อง การรายงานความคืบหน้าของสิ่งที่ประสบความสำเร็จแล้ว การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานต่อไป การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในความมุ่งมั่น

8) ด้านความสามารถในสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในเบื้องต้น หมายถึง ความสามารถในการทำงานสมาชิกเครือข่ายในการบูรณาการให้ผลการเปลี่ยนแปลงกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบอย่างถาวร การใช้กระบวนการบริหารจัดการเครือข่ายเป็นกลไกในการรักษาผลงานความเปลี่ยนแปลง การเลื่อนตำแหน่งและปูนบำเหน็จความดีความชอบ ฯลฯ เป็นกลไกในการรักษาผลงานการเปลี่ยนแปลงองค์กรไว้ให้ดำรงอยู่อย่างถาวร การเน้นบทบาทผู้นำในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง ผู้นำพร้อมจะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น และผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการมีวิสัยทัศน์เครือข่ายที่ชัดเจน

2.3 รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.3.1 ความหมายของรูปแบบ (Model)

Keeves (1997, อ้างถึงใน ทิศนา แจมมณี, 2545, น. 218 - 219) กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบจะต้องไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือสามารถนำไปสร้างเครื่องมือ เพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้
2. โครงสร้างของรูปแบบ จะต้องประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ / เรื่องนั้นได้
3. รูปแบบ จะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้
4. รูปแบบ ควรจะประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

ส่วนรูปแบบ (Model) ที่ใช้กันอยู่ทั่วไป คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์
2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา (พูด และเขียน) รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ซึ่งส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว
4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผังแผนภาพไดอะแกรมกราฟ เป็นต้น
5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์ / ปัญหาใด ๆ รูปแบบด้านการศึกษาศาสตร์ มักจะเป็นแบบนี้เป็นส่วนใหญ่

ทิศนา แจมมณี (2545, น. 218) ได้กล่าวว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเช่นเป็นคำอธิบายเป็นแผนผังไดอะแกรมหรือแผนภาพเพื่อช่วยให้ตนเอง และบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้นรูปแบบเป็นเครื่องมือทาง

ความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลายปกติในการศึกษาวิจัยเรื่องใด ๆ ก็ตาม ผู้วิจัย จะต้องตั้งคำถามที่ต้องการคำตอบ

Moskowitz and Wright (1979, p. 11, อ้างถึงใน พรพิมล ทนานูตร, 2547, น. 51) ให้ความหมายว่า เป็นรูปย่อ หรือการแสดงแนวคิดให้เห็นลักษณะของระบบที่เป็นจริงสามารถปฏิบัติได้ จุดมุ่งหมายของรูปแบบ คือ การแบ่งวิธีการ เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมของระบบหรือ เพื่อปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน หรือถ้าเป็นระบบในอนาคตจะชี้ให้เห็นถึงภารกิจย่อยและแต่ละองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน

สรุปได้ว่ารูปแบบ หมายถึง แนวความคิดที่ได้รับการพิสูจน์ และทดสอบว่ามีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้เป็นตัวแบบ หรือแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามรูปแบบที่ได้จัดทำขึ้นสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหา หรือการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานตามนโยบาย และแผนเป็นลักษณะที่สะท้อนความคิดที่มีความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงกับองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งปรัชญา และหลักการจัดการศึกษาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ การเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษาการบริหาร และการจัดการศึกษา กลุ่มเป้าหมาย การมีส่วนร่วมจัดการศึกษา และอื่น ๆ โดยเฉพาะการที่ผู้วิจัย ต้องการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนที่ไม่สามารถเข้ารับบริการการศึกษาในระบบโรงเรียนปกติได้ และศึกษารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบ หรือในลักษณะที่ใกล้เคียงทั้งในประเทศ และต่างประเทศโดยได้สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษาระดับประเทศ จำนวน 4 ท่าน ศึกษาและสัมภาษณ์ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษานอกระบบ เพื่อเป็นกรอบแนวทางของรูปแบบดังกล่าวดังต่อไปนี้ จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 4 ท่าน สามารถสรุปเป็นแนวทางในการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามองค์ประกอบของการจัดการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3

เปรียบเทียบความคิดเห็นในการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบ การจัดการศึกษา	ดร.กมล สุดประเสริฐ	ดร.รุ่ง แก้วแดง	ดร.กล้า สมตระกูล	ดร.ทองอยู่ แก้วไพระ
1. ปรัชญา, หลักการ	ยึดหลักการจัดการศึกษา ตลอดชีวิต	ยึดหลักการจัดการศึกษา ตลอดชีวิต	ยึดหลักการจัดการศึกษา ตลอดชีวิต	ยึดหลักการจัดการศึกษา ตลอดชีวิต
2. การบริหารและ การจัดการศึกษา	สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษาทั้งใน ระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย นอกจากนี้ ควรเป็น ศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน	สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษาทั้งใน ระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย	สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษาทั้งใน ระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย	สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษาทั้งใน ระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย
3. กลุ่มเป้าหมาย	1. กลุ่มผู้เรียนในวัย เรียนสำหรับ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน 2. กลุ่มผู้ใหญ่ นอก ระบบเข้ามา เรียนรู้เพิ่มเติม จากโรงเรียน ซึ่งเป็นแหล่ง ความรู้ที่สำคัญ ของชุมชน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์	ผู้เรียนทุกคนทุกเพศทุกวัย	1. กลุ่มผู้เรียนในวัย เรียนสำหรับ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน 2. ผู้ใหญ่นอก ระบบเข้ามาใช้ ทรัพยากรของ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	1. สถานศึกษาต้อง จัดการศึกษาขั้น พื้นฐานให้กลุ่ม ผู้เรียนในวัยเรียน ทุกคน 2. ผู้ใหญ่นอก ระบบเข้ามาใช้ ทรัพยากรของ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน
4. หลักสูตร	1. ผู้เรียนในวัยเรียน ใช้หลักสูตร แกนกลาง และท้องถิ่น 2. จัดหลักสูตร เพิ่มเติมด้าน อาชีพหรือ ความรู้อื่น ๆ เพื่อเติมเต็ม สำหรับผู้ใหญ่	หลักสูตรที่หลากหลาย และยืดหยุ่นสอดคล้อง กับสภาพของผู้เรียน	จัดหลักสูตรวิชาชีพที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ของ ผู้ใหญ่	หลักสูตรที่หลากหลาย และยืดหยุ่นสอดคล้อง กับสภาพของผู้เรียน
6. การวัดและ ประเมินผล	ประเมินผลตามสภาพจริง ของผู้เรียน	ประเมินผลตามสภาพจริง ของผู้เรียน	ประเมินผลตามสภาพ จริงของผู้เรียน	ประเมินผลตามสภาพจริง ของผู้เรียนเทียบ โอน

(ต่อ)

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์กรประกอบ การจัดการศึกษา	ดร.กมล สุดประเสริฐ	ดร.รุ่ง แก้วแดง	ดร.กล้า สมตระกูล	ดร.ทองอยู่ แก้วไพเราะ
7. การเทียบโอน ผลการเรียนรู้ และการเทียบ ระดับ	เทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์ กันได้ทั้งในระบบกับ ในระบบในระบบกับ นอกระบบ	เทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์กันได้ ทั้งในระบบกับในระบบ ในระบบกับนอกระบบ	เทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์ กันได้ ทั้งในระบบ กับในระบบในระบบ กับนอกระบบ	ผลการเรียนรู้และ ประสบการณ์กันได้ ทั้งในระบบกับในระบบ ในระบบกับนอกระบบ
8. อื่น ๆ	1. โรงเรียนแต่ละ แห่งควรแก้ปัญหา ให้กับนักเรียน ที่มีปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการใด ก็ได้เรียนจนจบ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน 2. ครูผู้สอนต้องมี ใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ	สถานศึกษาสามารถ ดำเนินการจัดการศึกษา ทุกรูปแบบ เพื่อให้เด็ก ได้รับการศึกษาพื้นฐาน และจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมการศึกษา ทุกคนได้ตลอดชีวิตให้กับ ประชาชนโดยไม่ต้องรอ คำสั่งจากกระทรวง	กศน.ควรเป็นหน่วยงาน ในการวางกรอบหรือ หลักการเกี่ยวกับ การศึกษานอก ระบบ และตาม อรรถาศัย	ในอนาคต กศน. ไม่ควรจัดการศึกษา สายสามัญ แต่ควรจัด การศึกษาตลอดชีวิต ส่งเสริมและสนับสนุน ให้หน่วยงานอื่น ๆ จัด การศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทั้งประเทศไทยเห็นความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต โดยเฉพาะการหาวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนหรือนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงต่าง ๆ อาทิ มีปัญหาด้านการเรียนยากจนการคมนาคมห่างไกลตั้งครรรค์ ตลอดจนการส่งเสริมให้นักเรียนกลุ่มนี้ รวมทั้งประชาชนในชุมชนได้เรียนจนจบในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิธีการเรียนที่หลากหลาย

จากแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อเป็นการแก้ปัญหาให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคลทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้นทุกประเทศจะมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ ได้แก่ ปรัชญา และหลักการในการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตให้กับประชาชนการบริหาร และการจัดการศึกษากลุ่มเป้าหมายหลักสูตรการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้การประเมินผลการเทียบโอนผลการเรียนรู้ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งแต่ละประเทศจะจัดทำเป็นโครงการต่าง ๆ ในสถานศึกษา และมีลักษณะที่ยืดหยุ่นหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2.3.2 การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัย ได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาเครือข่าย ดังนี้

2.3.2.1 การบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, น. 284 - 291) ได้พัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขึ้นตระหนักถึง ความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขึ้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 3) ขึ้นสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน 4) ขึ้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขึ้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) ขึ้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ 1) ลักษณะ หรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย 2) ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) เทคนิค / วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 4) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ของเครือข่าย 5) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่ายและ 6) การปฏิบัติงานของเครือข่าย และการสะท้อนผล

2.3.2.2 การบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของสุชาติ กกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2556, น. 22) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของเครือข่ายสุขภาพในการดำเนินงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของชุมชนทำให้เครือข่ายสุขภาพในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ต้องเกิดจากจิตใจที่ต้องการเข้าร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อให้เกิดผลต่อความต้องการของกลุ่มคน และสอดคล้องกับวิถีชีวิตทางสังคมของชุมชน ซึ่งต้องคำนึงถึงวิถี การดำเนินชีวิต ค่านิยม ประเพณี ทัศนคติของบุคคล เพื่อให้เกิดความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม เพราะกลุ่มคนในชุมชนมีความแตกต่างกัน ในลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะทางเศรษฐกิจ และการได้รับข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้การเข้ามามีส่วนร่วมของเครือข่ายสุขภาพในการดำเนินงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพมี 5 ขั้นตอน ซึ่งเป็นขั้นตอนของการเข้ามามีส่วนร่วมที่ให้ความสำคัญ โดยใช้ชุมชนเป็นศูนย์กลาง โดยมีหน่วยงานภาครัฐคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอำนวยความสะดวกเท่านั้น ประกอบด้วย สร้างทีมงาน วิเคราะห์ปัญหา และพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพของชุมชน จัดทำแผนงาน / โครงการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ จัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและประเมินผล เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา

2.3.2.3 การบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ Shaeffer (1994) กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมที่สามารถไปประยุกต์ในบริบทการจัดการศึกษา ดังนี้ 1) การรวบรวม และตรวจสอบ

การวิเคราะห์ และพิจารณาข้อมูลสภาพปัญหา 2) กำหนดนิยามจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดเป้าหมาย 3) การประเมินความเป็นไปได้ของข้อมูล 4) การตัดสินใจและการวางแผนการดำเนินงาน 5) การออกแบบยุทธศาสตร์ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล 6) การออกแบบยุทธศาสตร์ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล การจัดสรรงานและความรับผิดชอบให้กับทีมงาน 7) การปฏิบัติตามแผนงาน 8) การตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงาน และ 9) การประเมินผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้น

2.3.2.4 การบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ พิชัย เพชรรัตน์ (2547) ได้กล่าวถึงพัฒนาของกลุ่มเครือข่ายว่า อาจมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อม และบริบททางสังคม เช่น ภาคเหนือ ภาคใต้ และความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งพัฒนาการ และวงจรชีวิตของเครือข่ายมี 4 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 ขึ้นเกิดแรงจูงใจ หมายถึง คนที่เข้ามารวมกลุ่มอาจจะเกิดแรงจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐ การชักชวนของผู้นำชุมชน และเกิดจากความต้องการของตนเองที่มองเห็นปัญหาเกิดความต้องการจะแก้ปัญหา รวมทั้งความพร้อมในการที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งแรงกระตุ้นดังกล่าว ทำให้คนแสวงหาการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนากิจกรรมที่เกิดขึ้น ขั้นที่ 2 ขึ้นวางใจกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่ปัจเจกบุคคลเกิดความไว้วางใจกลุ่ม องค์กรว่าจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา และความต้องการนั้นได้ จึงดำเนินการเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะกลายเป็นพลังของกลุ่ม และเครือข่ายในที่สุด ขั้นที่ 3 ขึ้นขยายผล หลังจากที่มีการดำเนินการมาระยะหนึ่งแล้ว กลุ่มเครือข่ายจะเกิดความเข้มแข็ง จึงมีการสานต่อ และเชื่อมโยงกับทุกฝ่ายในการจัดการกับประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับพื้นที่ และประเด็นกิจกรรม เป็นขั้นการขยายผลที่นำไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่อง ขั้นที่ 4 กลุ่มสัมพันธ์ เป็นการบริการเครือข่ายหลังจากที่เครือข่ายได้ดำเนินการจน มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากิจกรรมความสัมพันธ์ เพื่อร่วมรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืน

2.3.2.5 การบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ Callal and Ashwork (2004) ได้ศึกษาความร่วมมือ และร่วมทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ตัวแปรที่ใช้ศึกษา คือ ข้อมูลภูมิหลังผู้ตอบคำถาม (Background Information) ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment Factors) รูปแบบการฝึกงาน (Training Model) ปัญหาบุคลากร (People Issues) ลักษณะความร่วมมือ (Background Characteristics) และความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ (Partner - Ships Between Institutions and Industry Employers) พบว่า สิ่งที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพของสถานประกอบการกับสถานศึกษา คือ 1) ความเต็มใจของทั้งสองฝ่ายที่จะร่วมมือกัน 2) มีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ตรงกัน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ร่วมของทั้งสถานศึกษา และสถานประกอบการ 3) ความเคารพ และเชื่อใจกัน และกัน 4) การติดต่อสื่อสารที่มีระหว่างกัน 5) ภาวะผู้นำทั้งสองฝ่ายที่ สามารถหลอม

รวมบูรณาการเอากลยุทธ์กลวิธี การปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างกัน และนวัตกรรมของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน 6) การยอมรับความแตกต่างของกันและกัน 7) การยืดหยุ่นด้วยเวลาและอื่น ๆ กับความเต็มใจที่จะลองทำ 8) ความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และวิธีคิดใหม่ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ นโยบาย และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์การ

2.3.2.6 การบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ Rochester and Edwards (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือของเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชนบท พบว่า ช่วงเวลาที่ฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่น ไม่สามารถสานต่องานสนับสนุน และช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็กได้นั้น การให้ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเป็นยุทธวิธีเดียวที่ขยายวงกว้างที่จะเอื้อประโยชน์ต่อโรงเรียนที่กำลังเติบโตและมีจำนวนน้อยในกลุ่ม วิธีนี้ถือเป็นวิธีช่วยเหลือที่สำคัญกว่าเรื่องใด ๆ คุณค่าของความร่วมมือในเครือข่ายโรงเรียนจะเป็น ตัวกลางในการไกล่เกลี่ยเพื่อลดความตึงเครียดภายในช่วยแก้ปัญหาที่เป็นผลลบจากการลดจำนวน ฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา และเพื่อลดการแข่งขันในด้านการเพิ่มจำนวนนักเรียน ทั้งยังเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ประสานงาน เครือข่ายที่มีบทบาทในการรวมตัวของโรงเรียนในท้องถิ่นและสร้างความเจริญเติบโต สุดท้ายเป็นผลทำให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้องได้รับการยอมรับว่าเป็น โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังเน้นความจริงที่ว่าผู้บริหารในโรงเรียนเครือข่ายทุกโรงเรียนกำลังร่วมกันทำงานเพื่อจัดการแข่งขันระหว่างโรงเรียนซึ่งจะเป็นกุญแจหลักสู่การปฏิรูปการศึกษา ประกอบกับการได้รับการสนับสนุน และความไว้วางใจจากท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

2.3.2.7 การบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ Norwich and Evans (2007) ได้ศึกษาเครือข่าย : ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในการประชุมเกี่ยวกับความต้องการเป็นพิเศษด้านการศึกษาในโรงเรียนทั่วไป พบว่า มีหลากหลายวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนร่วมมือกันในการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษด้านการศึกษา โดยอธิบายในลักษณะของรูปแบบต่าง ๆ ที่ระบุปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดตั้งและการดำเนินงานในแต่ละปัจจัย และยังสามารถอธิบายผลที่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยนั้น ๆ ด้วยทั้งในด้านบวกและด้านลบ การศึกษาครั้งนี้ได้นำเสนอหลักการเบื้องต้นของความร่วมมือระหว่างโรงเรียนที่เกิดสัมฤทธิ์ผล ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อผู้สนใจในการพัฒนา และผดุงไว้ ความช่วยเหลือเป็นพิเศษทางด้านการศึกษา และส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปรับโครงสร้างพื้นฐานในการให้บริการด้านการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับระบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และการผสมผสานความคิด ซึ่งมีความจำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบันนี้ที่สำคัญที่นำเสนอ คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่นัยสำคัญทางสถิติ และมีองค์ประกอบที่เกิดขึ้นในเวลาอันเหมาะสม แต่ในขณะเดียวกันให้คำนึงถึงความเสี่ยง และข้อจำกัดของเครือข่ายที่อาจจะมีผลต่อศักยภาพในด้านลบ

2.3.2.8 การบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ สมศักดิ์ เอี่ยมดี, มานิตย์ไชยกิจ, กาญจนา เวงรัมย์ และสุมาลี จันทร์ชลอ (2556, น. 216 - 224) ได้พัฒนาระบบการบริหารเครือข่าย การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า รูปแบบที่มี ประสิทธิภาพของระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเป็นเครือข่ายผสมผสานระหว่างบุคคลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งอย่าง ไม่เป็นทางการ และเป็นทางการช่วยการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 องค์การของเครือข่าย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์เป้าหมายของ เครือข่าย สมาชิกเครือข่าย และบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่ายองค์ประกอบที่ 2 การจัดการ เครือข่าย ประกอบด้วย การพัฒนาแผนกลยุทธ์การออกแบบ เครือข่าย การบูรณาการ และการเชื่อมโยง การดำเนินการและการวัดผล การประยุกต์ใช้ ICT ในการ จัดการเครือข่าย การพัฒนาความรู้ และทักษะ บุคลากร และการจัดระบบติดต่อสื่อสาร องค์ประกอบที่ 3 การใช้ ประโยชน์จากเครือข่าย ประกอบด้วย การประสานงาน ร่วมกันการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ และความรู้การแลกเปลี่ยนและระดมทรัพยากร และการพัฒนาความรู้ และทักษะ องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาเครือข่าย ประกอบด้วย การจัดกิจกรรม ร่วมกัน การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิก การสร้างระบบการจูงใจ การจัดหาทรัพยากรสนับสนุน การสร้างที่ปรึกษา และการสร้างผู้นำรุ่นใหม่

2.3.2.9 การบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของณรงค์ราม จันทร์ทูล (2555) ได้พัฒนา เครือข่ายการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ข้าวพันธุ์พื้นเมืองพันธุ์หอมนครชัยศรี พบว่า ชุมชน บ้านดอนแพบ เริ่มมีการทำนา เพื่อการอนุรักษ์ด้วย การปลูกข้าวพันธุ์พื้นเมืองพันธุ์หอมนครชัยศรีไว้ บริโภคเองภายใต้การสนับสนุน และส่งเสริมจากสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดนครปฐม มีการจัดตั้ง กลุ่มวิสาหกิจชุมชน “กลุ่มอนุรักษ์ข้าวพันธุ์พื้นเมืองนิลเพชร เขต ส.ป.ก.” เป็นศูนย์รวมในการพัฒนา เครือข่าย ฯ อย่างเป็นระบบ และได้รับการยอมรับตามกฎหมาย ผลของการพัฒนา เครือข่ายทำให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย และภาคที่เกี่ยวข้อง สมาชิกเครือข่ายเกิดการเรียนรู้ ในเรื่องการจัดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน ประวัติศาสตร์ชุมชน ความเป็นมาของข้าวพันธุ์หอมนครชัยศรี และการออกแบบตราสัญลักษณ์ประจำกลุ่ม

2.3.2.10 การบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของสมบุรณ์ ต้นยะ, สิทธิศักดิ์ จุลศิริพงษ์, ประมวล ต้นยะ, สิรินาถ จงกลกลาง, ชยพล ชงภักดี และลลิตา ชงภักดี (2559, น. 14 - 22) ได้พัฒนา เครือข่ายการเรียนรู้ด้านการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

1) กลยุทธ์ในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการสอนตามแนวปฏิรูป การศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย มาตรการในการพัฒนา 4 ข้อ คือ

1.1) ดำเนินการเสริมพลังอำนาจให้แก่ครูที่มีองค์ความรู้ด้านนวัตกรรม การสอน

1.2) จัดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดนวัตกรรมการสอน

1.3) ส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรมการสอนพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนและ

1.4) เผยแพร่นวัตกรรมการสอน และผลการใช้นวัตกรรมการสอน ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

2) เครือข่ายการเรียนรู้ ด้านการสอน ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยครูแกนนำ 30 คน ครูเครือข่าย 29 คน นวัตกรรม การสอนที่นำมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีจำนวน 13 นวัตกรรม

3) ผลการดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการสอนตามแนวปฏิรูป การศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครูแกนนำและครูเครือข่ายมีความรู้ ความสามารถในการใช้นวัตกรรมการสอนโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก นักเรียนที่ได้รับการ จัดการเรียนรู้ โดยใช้ใช้นวัตกรรมการสอนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ครูแกนนำ และครูเครือข่ายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินกิจกรรมของ เครือข่ายการเรียนรู้ด้านการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3.2.11 การบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ ปาน กิมปี (2540) ได้พัฒนาเครือข่าย การเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียน เพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน พบว่า 1) เครือข่ายการเรียนรู้มีพัฒนาการ มาจากการตระหนักถึงปัญหา และความต้องการด้านเศรษฐกิจของชุมชน โดยมีผู้นำชุมชนทำหน้าที่ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการใช้เครือข่ายสังคมเป็นศูนย์กลางการดำเนินงานภายในชุมชน และมีการ ขยายเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่ายในภาครัฐ เอกชน ชุมชน ธุรกิจ และองค์กรวิชาการ เพื่อกระตุ้น ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายการพึ่งตนเอง ของชุมชนเป็นหลัก 2) กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่พบในเครือข่ายการเรียนรู้ มีทั้งกิจกรรม ในด้านการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และแก้ปัญหา อันเป็นพื้นฐานการดำรงชีวิต ด้านพัฒนาข่าวสาร ข้อมูล และด้านพัฒนาทักษะและอาชีพ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นทางการ โดยองค์กรเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกระบวนการ เรียนรู้ประกอบด้วย การใช้ความรู้จากการศึกษาแบบทางการ เสริมต่อด้วยการศึกษานอกโรงเรียน และการเรียนรู้ตามอัธยาศัยอันเป็นกระบวนการต่อเนื่อง 3) ปัจจัยความสำเร็จของเครือข่ายการเรียนรู้ การศึกษานอกโรงเรียนที่สำคัญ คือ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเผยแพร่แนวคิดใหม่เกี่ยวกับการพัฒนา การให้ความสำคัญและความต่อเนื่องของรัฐ ต่อนโยบายการพัฒนาแบบพึ่งตนเองของชุมชน ความ

ร่วมมือและการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องและปัจจัยภายใน ได้แก่ ความตระหนักในปัญหาของชุมชน การมีผู้นำชุมชนที่มีความสามารถในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม การจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบ และวิธีการที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาของชุมชน ตลอดจนความสามารถในการประสานเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่าย โดยเน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเอง

2.3.2.12 การบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ อาชัญญา รัตนอุบล (2555, น. 14 - 28) ได้พัฒนาแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษา / การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ พบว่าแนวทางการส่งเสริมการจัด การศึกษา / การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 4 หลักสำคัญ 1) การกำหนดเนื้อหา / กิจกรรมการเรียนรู้ 2) การเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา / การเรียนรู้ 3) การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ / สื่อการเรียนรู้ และ 4) การวิจัย และพัฒนาผลการสังเคราะห์ ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4

ผลการสังเคราะห์รูปแบบพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

ขั้นตอนการพัฒนาเครือข่าย	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Freq.
1. การตระหนักถึงความจำเป็นของเครือข่าย / ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา / ค้นข้อมูล	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	9
2. การประสานหน่วยงาน / องค์กรเครือข่าย	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	3
3. การสร้างพันธสัญญาร่วมกัน	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	8
4. การปฏิบัติตามแผน	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
5. การพัฒนาความสัมพันธ์	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	2
6. การรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	-	✓	-	5
7. การประเมินผลลัพธ์ การสะท้อนผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	-	✓	✓	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	7
8. ประเมินความเป็นไปได้ของข้อมูล	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
9. การตัดสินใจและการวางแผนดำเนินงาน	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	2
10. การออกแบบยุทธศาสตร์ เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุผล	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	2
11. การตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงาน	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
12. การขยายผล	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	2

จากตารางที่ 2.4 จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัย ได้ใช้เกณฑ์ความถี่ในการเลือกขั้นตอนการบริหารจัดการเครือข่าย โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ครั้งขึ้นไป พบว่า มีขั้นตอนการบริหารจัดการเครือข่าย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตระหนักถึงความจำเป็นของเครือข่าย / ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา / คืบข้อมูล 2) วางแผน และสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และ 5) การประเมินผลลัพธ์ การสะท้อนผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ (APIRE Model)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ขั้นตอนการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตระหนักถึงความจำเป็นของเครือข่าย / ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา / คืบข้อมูล (Awareness) 2) วางแผน และสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน (Plan) 3) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) 4) การรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง (Relationship) และ 5) การประเมินผลลัพธ์ การสะท้อนผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Evaluation, Reflect and Sharing) หรือ (APIRE Model)

2.4 ปรัชญา และแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต

2.4.1 ปรัชญา ผู้วิจัย ได้ประมวลเอกสารภายใต้กรอบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในประเด็นที่เกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิตแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต และการศึกษาตลอดชีวิตตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และการเรียนรู้ด้วยตนเองมีรายละเอียดในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้

2.4.1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของ ปรัชญา เบญจาชัน ไพบูลย์ (2526, น. 15) กล่าวถึง ปรัชญา ว่าเป็นภาษาสันสกฤต และตรงกับคำภาษาบาลีว่า ปัญญา ส่วนคำว่า Philosophy ในภาษาอังกฤษมาจากภาษาฝรั่งเศสโบราณว่า Philosophie หรือ Filosofie ซึ่งมาจากภาษาละตินว่า Phiosophia แผลงมาจากภาษากรีกว่า Philosophia โดยจะประกอบด้วย 2 คำ คือ philos ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Loving of กับ Sophia ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Wisdom ซึ่งตรงกับภาษาไทยว่าความรักในความรู้ หรือความรักในปัญญา (กิติมาปริดีดิลก, 2521, น. 1) Philosophy มาจากภาษากรีกว่า Philosophia แปลว่า The Love of Wisdom มาจากรากศัพท์ว่า Philos (รัก) กับ Sophia (ปัญญา) ความหมายดั้งเดิมแปลว่า “ความรักที่มีต่อความฉลาด หรือความรักที่มีต่อความรู้” ศัพท์คำนี้ถือว่า Pythagoras นักปรัชญาเมธีชาวกรีกเป็นผู้กำหนดขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, น. 66) เมื่อประมาณสามพันปีมาแล้ว ประวัติศาสตร์ปรัชญากรีกเริ่มต้น เมื่อก่อนคริสตศักราช 546 โดยซาเลสเป็นปรัชญาเมธีคนแรก ที่พยายามอธิบายธรรมชาติต่าง ๆ โดยวิธีการทางธรรมชาติไม่อ้างอิงสิ่งเหนือธรรมชาติ หรือเทพนิยาย จึงได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งปรัชญาตะวันตก (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, น. 58 - 59) เริ่มต้นด้วยความสงสัยประหลาดใจแล้วแสวงหาคำตอบที่ต้องการด้วยหลักแห่งเหตุผลแบ่งออกเป็น

2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ปรัชญาทั่วไป หรือปรัชญาบริสุทธิ์ และปรัชญาประยุกต์ส่วนปรัชญาตะวันออก ปรัชญาอินเดีย เริ่มด้วยความสงสัยประหลาดใจเช่นเดียวกับปรัชญาตะวันตก เชื่อว่าดวงอาทิตย์ดวงจันทร์ และสิ่งต่าง ๆ ล้วนมีวิญญาณสิงสถิตอยู่ทั้งสิ้น และเชื่อว่ามีเทพเจ้าอยู่ในธรรมชาติคนจะเป็นไปในทางใดนั้น ขึ้นอยู่กับเทพเจ้าบันดาลให้เป็นไป โดยปรัชญาตะวันออกส่วนใหญ่เกิดจากความคิดของนักบวช

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปรัชญาเป็นคำที่มีวิวัฒนาการมายาวนาน โดยนักปรัชญาชาวกรีก ที่เริ่มมาจากการที่มนุษย์มีความสงสัยต่อสภาพแวดล้อม และต้องการที่จะค้นหาคำตอบ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาและข้อสงสัยเหล่านั้น โดยปรัชญาตะวันตกจะแสวงหาคำตอบด้วยเหตุ และผลทางวิทยาศาสตร์ ส่วนปรัชญาตะวันออก จะมีความเชื่อว่าทุกสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากเทพเจ้า ซึ่งไม่ว่าจะเป็นปรัชญาตะวันตก หรือตะวันออกปรัชญาก็ยังคงเป็น “ศาสตร์” ที่มนุษย์ต้องค้นหาคำตอบโดยมีวิธีคิด และวิธีการที่ แตกต่างกันไป เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่กำหนด

2.4.1.2 ความสัมพันธ์ของการศึกษากับปรัชญาการศึกษา กับปรัชญาที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมาก โดยเนื้อหาปรัชญาทั่วไปช่วยให้ความกระจ่างแก่การศึกษาได้ และวิธีการทางปรัชญา ก็ช่วยให้การดำเนินการศึกษารัดกุมและชัดเจนขึ้น (เบญจาชัน โปบุลย์, 2526, น. 24) โดยเหตุนี้ ปรัชญาการศึกษา จึงเป็นความพยายามที่จะวิเคราะห์วิพากษ์วิจารณ์ และพิจารณาคุณภาพของการศึกษาอย่างละเอียด ลึกซึ่งทุกแง่มุมให้เข้าใจถึงแก่นถึงเหตุผลความสำคัญ และความสัมพันธ์ต่าง ๆ อย่างชัดเจนมีความ ต่อเนื่อง และมีความหมายต่อมนุษย์สังคม และสิ่งแวดล้อมนอกจากนี้สาโรชบัวศรี (กิตติมาปริดีดิลก, 2521, น. 80, อ้างถึงใน สาโรชบัวศรี, 2518, น. 3 - 5) การนำเอาหลักบางประการของปรัชญามาจัดแปลง ให้เป็นระบบเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาดังที่ปรากฏในปรัชญาการศึกษานอกระบบของมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราช (2544, น. 94) สิ่งที่ปรัชญาการศึกษาเชื่อมมาจากปรัชญาแม่บท ได้แก่ 1) ความหมาย ของการศึกษา : นักการศึกษาจะต้องเอาหลักการสำคัญในปรัชญามาอธิบาย หรือกำหนดความหมาย 2) ความมุ่งหมายของการศึกษา : ถ้าคิดตามแนวปรัชญาแล้วการศึกษาของเยาวชนควรมุ่งเรื่องอะไร 3) นโยบาย หรือแนวทางในการจัดการศึกษา : นักการศึกษาจะต้องยกหลักการสำคัญของปรัชญา มาช่วยอธิบาย หรือยืนยันว่า การจัดการศึกษาคงจะดำเนินไปในแนวใดและ 4) เรื่องอื่น ๆ เช่น เทคนิค หรือวิธีสอนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้การบริหารการวัดและการประเมินผล

สรุปปรัชญาการศึกษา จึงเป็นแนวทาง และหลักการ เพื่อกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา ว่าควรจะดำเนินการไปในแนวทางใด และสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา กับสังคมนั้น ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย เป้าหมายวัตถุประสงค์หลักสูตร หรือเนื้อหาวิธีการการวิเคราะห์กระบวนการสอน และการเรียนรู้ และการประเมินผล

2.4.1.3 ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ได้ใช้ความเชื่อในปรัชญาที่หลากหลาย โดยสนองโลกทัศน์พิเศษ (2544, น. 83 - 84) ได้เสนอปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ไว้ 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) เสรีนิยม (Liberalism) 2) พัฒนาการนิยม (Progressivism) 3) มนุษยนิยม (Humanism) 4) พฤติกรรมนิยม (Behaviorism) และ 5) กลุ่มปฏิรูปนิยม (Radicalism) โดยได้สรุปแนวคิดของแต่ละปรัชญา ดังต่อไปนี้

1) ปรัชญาการศึกษาเสรีนิยมเชื่อในการศึกษาเพื่อพัฒนาสติปัญญาคุณธรรม และจริยธรรมสุนทรียภาพ และศาสนา เน้นการถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมความซาบซึ้งในศิลปวัฒนธรรมทักษะทั่วไปในการอ่านการเขียน และการคิดคำนวณภูมิปัญญาทั้งทฤษฎี และปฏิบัติ และคุณลักษณะความเป็นพลเมืองดี และรับผิดชอบต่อสังคมการใช้ปรัชญานี้ในการศึกษานอกระบบจะเป็นโครงการการศึกษาต่อเนื่องเป็นส่วนใหญ่

2) ปรัชญาการศึกษาแบบพิพัฒนาการนิยมมีความเชื่อในเรื่องการศึกษา คือการพัฒนาความเป็นประชาธิปไตยพัฒนาตนเอง และสังคมการจัดการศึกษานั้นความสำคัญกับผู้เรียน และประสบการณ์ผู้เรียนเป็นหลักสำคัญผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก และจัดประสบการณ์การเรียนรู้มุ่งเน้นการเรียนรู้ โดยการกระทำการศึกษาเป็นกระบวนการตลอดชีวิตเน้นเป็นกระบวนการพัฒนาสังคม หรือการศึกษานอกระบบ และเน้นกระบวนการแก้ปัญหา

3) ปรัชญาการศึกษาแบบมนุษยนิยมมีความเชื่อในเรื่องพื้นฐานของเสรีภาพศักดิ์ศรี ของความเป็นมนุษย์พฤติกรรมเป็นผลจากความต้องการ และแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตนเอง การจัดการศึกษาเน้นการพัฒนาบุคคลในภาพรวม และมีติที่มีผลต่อบุคลิกภาพการศึกษานอกระบบเน้นจัดให้ตอบสนองความต้องการ และเหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย

4) ปรัชญาการศึกษาแบบพฤติกรรมนิยมมีความเชื่อในเรื่องพฤติกรรมว่าเป็นการตอบสนองของมนุษย์ต่อสิ่งเร้าถ้าจัดสิ่งเร้าให้เหมาะสมจะได้พฤติกรรมการตอบสนองที่ต้องการ การศึกษานอกระบบได้รับอิทธิพลของปรัชญาพฤติกรรมนิยมในด้านกระบวนการวางแผนการประเมินความต้องการการออกแบบโปรแกรม และการประเมินผลวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และผลลัพธ์ที่วัดได้วรรณกรรมทางปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษานอกระบบมีความโน้มเอียงในการวิพากษ์วิจารณ์ข้อสมมติฐานเบื้องหลังความเชื่อของปรัชญาพฤติกรรมนิยม

5) ปรัชญาแบบปฏิรูปนิยมมีความเชื่อในเรื่องการใช้การศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคน หรืออย่างรุนแรงโดยเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง และค่านิยมทางสังคม เช่นแนวคิดของ เปาโลแฟร์รี่ ได้เสนอทฤษฎีการสร้างจิตสำนึก เพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมเศรษฐกิจ และการเมืองของโลกคนจน และอิวานอิลลิช เสนอให้เลิกล้มระบบ โรงเรียน

สำหรับปรัชญาความเชื่อของการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งสังคมได้ก้าวเข้าสู่การพัฒนาด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดังนั้น การพัฒนาคนของประเทศไทย โดยเฉพาะการศึกษาที่พึงประสงค์ของสังคมไทย ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ (2541, น. 91 - 95) กล่าวไว้ว่า ควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ เป็นการศึกษาแบบเปิดเป็นการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการศึกษาที่มีลักษณะหลากหลายรูปแบบเป็นการศึกษาที่มีความทันสมัยเป็นการศึกษาที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการศึกษาที่ชุมชนท้องถิ่นเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการอย่างจริงจังเป็นการศึกษาที่เน้นคุณธรรมควบคู่กับมีความสามารถในการทำงานและการประกอบอาชีพสมัยใหม่เป็นการศึกษาที่ให้ความสำคัญแก่การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาที่หลากหลาย และเป็นการศึกษา เพื่อความเป็นไทย ซึ่งสอดคล้องกับ ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ (2541, น. 72, อ้างถึงใน สุมน อมรวิวัฒน์, 2540) การศึกษาที่เหมาะสมกับสังคมในอนาคต จะต้องเป็นการศึกษาที่พัฒนาคน โดยกระบวนการเรียนรู้ทั้ง โดยตนเอง และจากสิ่งแวดล้อมเกิดผลอัน ใพบูลย์ต่อชีวิต และสังคม เพื่อให้คนรู้ดีคิดดีทำดีมีประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และสังคมบนหลักการของ 1) ความเสมอภาคในโอกาส 2) ประสิทธิภาพในกระบวนการและ 3) ประสิทธิผลที่พัฒนาชีวิตและสังคม

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันได้มีปรัชญาหลังนวยสมัยนิยมหลังสมัยใหม่ โดยสนองโลहितวิเศษ (2548, น. 29 - 32) ได้กล่าวถึง ปรัชญาหลังนวยสมัยนิยมหลังสมัยใหม่ หรือความคิดความเชื่อแบบหลังนวยสมัยนิยมว่า อิมมานูเอลคานท์ (น. 1724 - 1804) ได้กล่าวไว้นานแล้วว่า อย่าหลงเชื่อวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ไม่ได้ให้ความจริงให้เพียงสิ่งที่เป็นประโยชน์วิทยาศาสตร์ ควรรับใช้มนุษย์ในขอบข่ายของศีลธรรม ซึ่งคนในยุคหลังนวยสมัยนิยมมองว่ายุคแห่งความรู้แจ้งได้มาถึง และเป็นไปได้แล้ว โดยใช้เหตุผล และผ่านวิธีการแบบวิทยาศาสตร์ อย่างไรก็ตามความหวังดังกล่าวได้เลือนลางลงไปเรื่อย ๆ เพราะสิ่งประดิษฐ์จากวิทยาศาสตร์ ได้ทำลายล้างเผ่าพันธุ์ของมนุษย์ จึงทำให้เกิดทางเลือกใหม่ก็คือ ปรัชญาหลังนวยสมัยนิยมหลังสมัยใหม่ซึ่งลักษณะความรู้ในยุคใหม่นี้จะดูจากคุณค่าทางการปฏิบัติ ดังนั้น เนื้อหาสาระจะเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นรายบุคคล และสามารถดึงผู้เรียนให้นิยมมาใช้บริการได้ เช่น สินค้าในตลาดอาจจะเป็นไปได้ว่า “จะมีตลาดใหญ่ซึ่งซื้อขายสมรรถนะแห่งทักษะทางปฏิบัติ” (Lyotard, in Aspin, David, 2001, p. 175) ใครใคร่เรียนสิ่งใดสามารถเลือกเรียนได้ นั่นก็คือธุรกิจการศึกษา จะมีตลาดเป็นตัวชี้หน้า

สรุปการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนของประเทศไทยได้ใช้ปรัชญา และความเชื่อจากปรัชญากลุ่มต่าง ๆ ข้างต้นผสมผสานกับความเชื่อ และปรัชญาในยุคหลังนวยสมัยนิยมที่ทำให้แนวโน้มการศึกษาตลอดชีวิต จะต้องออกแบบให้สามารถผลิตคนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ที่มาถึงในอนาคตอันใกล้ ดังนั้น การจัดการศึกษาจะต้องเน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เกิดการพัฒนาจากการมีส่วนร่วมของสังคม และการพัฒนาการศึกษาจะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพด้วยการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้

คนไทย เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายสติปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ความสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข

2.4.2 แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต

2.4.2.1 การศึกษาตลอดชีวิตคือ กระบวนการที่ส่งเสริมบุคคลได้รับความรู้ทักษะประสบการณ์ และมีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมบุคคลได้รับการศึกษาตลอดชีวิต โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

เบญญา ชั้นไพบุลย์ (2526, น.12) ให้ความหมายว่าเป็นการหลอมรวมประสบการณ์ทางการศึกษาการทำงานการพักผ่อนการใช้เวลาว่าง และประสบการณ์ทุกชนิดเข้าด้วยกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, น. 2) กล่าวว่า เป็นการผสมผสานใน 2 มิติ คือ มิติที่ 1 เป็นการพิจารณาในแนวตั้งว่า การศึกษามีความจำเป็นแก่บุคคลในทุกช่วงชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายไม่เฉพาะเมื่อบุคคลอยู่ในวัยเรียนเท่านั้น มิติที่ 2 เป็นการพิจารณาในแนวนอนว่า การศึกษากับชีวิตเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกันการศึกษา หรือการเรียนรู้ จึงควรผสมผสานกลมกลืนเข้ากับการดำเนินชีวิต นั่นคือ การผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อช่วยพัฒนาบุคคลในทุก ๆ ด้านอย่างสมบูรณ์

สนอง โลหิตวิเศษ (2548, น. 2, อ้างถึงใน สุนทร สุนันท์ชัย, 2543, น. 11) ให้ความหมายของ การศึกษาตลอดชีวิต ว่าเป็นการจัดกระบวนการอันบังเกิดผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคล ซึ่งอาจทำโดยการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาที่ไม่เป็นทางการหรือการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อมุ่งให้คนเราได้พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน และพัฒนาต่อไปให้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลการศึกษาลักษณะนี้ ผู้เรียนจะต้องมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะต้องวางแผนการเรียนของตนเอง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น. 2) ให้นิยามของการศึกษาตลอดชีวิต ว่าเป็นการศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตเป็นอย่างมากโดยในการประชุมระหว่างชาติว่าด้วยการศึกษาผู้ใหญ่จัดโดย UNESCO ที่กรุงมอนทรีออล ประเทศแคนาดา ค.ศ. 1960 ที่กรุงโตเกียวประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1972 และที่กรุงไนโรบี ค.ศ. 1986 ได้พัฒนาแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2547) ที่มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. มนุษย์แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะมนุษย์เราเรียนรู้จากธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และสังคมทุกขณะ เช่น จากการทำมาหากิน การเล่นเกม การพักผ่อน การเข้าร่วมพิธีกรรม และการสมาคม เป็นต้น

2. การศึกษาที่แท้จริงไม่ได้จำกัดแต่เพียงในโรงเรียนแต่ครอบคลุมถึงการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเกิดได้ตามโอกาสจึงไม่มีที่สิ้นสุด

3. การศึกษาตลอดชีวิตเปิดโอกาสให้คนทั่วไปได้รับการศึกษา เพราะสามารถเลือกเรียนตามรูปแบบที่ตนเองต้องการยืดหยุ่นได้ตามโอกาสทุกคนสามารถเรียนรู้ได้จากทุกแห่งตามโอกาสจะอำนวย ฉะนั้น มนุษย์ จึงมีโอกาสที่จะพัฒนาชีวิตให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการศึกษาอย่างไม่มีจุดจบไปตลอดชีวิต

UNESCO (1968, p. 20) ให้ความหมายว่า เป็นการจัดการศึกษาที่จะสนองความต้องการทางการศึกษาของแต่ละบุคคล และของกลุ่มจะครอบคลุมตั้งแต่การศึกษาสำหรับเด็กไปจนถึงการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่อย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

สนอง โลหิตวิเศษ (2544, น. 2, อ้างถึงใน Dave, 1978) ให้ความหมายว่า การศึกษาตลอดชีวิต เป็นแนวคิดที่พยายามมองการศึกษาในภาพรวม ซึ่งได้รวมเอาการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ โรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีการประสานสัมพันธ์ทั้งในด้านของ ความต่อเนื่องของเวลา (ชั่วชีวิตคน) และเนื้อหา และเทคนิคการเรียนการสอน ซึ่งมีลักษณะคล้าย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และมีใจกว้างยอมรับว่าการเรียนรู้มีหลาย

สรุปได้ว่า การศึกษาตลอดชีวิต จึงเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมบุคคลได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และมีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมบุคคลได้รับการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเรียนรู้ ให้เท่าทัน และพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกทั้งวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และชุมชน โดยบุคคลจะได้รับการศึกษาตลอดชีวิตจากกิจกรรม ที่จัดขึ้นจากการผสมผสาน และเชื่อมโยงกันระหว่างการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538, น. 14 และ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544, น. 134) กล่าวว่า การศึกษาตลอดชีวิต เป็นภาพรวมของการศึกษาทั้งหมดที่จัดให้แก่ประชาชน ทุกเพศทุกวัย ตั้งแต่เกิดจนตายระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ เพื่อพัฒนามนุษย์ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง และสร้างการมีส่วนร่วมให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

2.4.2.2 หลักการการศึกษาตลอดชีวิตการจัดการที่ยึดหลักการการศึกษาตลอดชีวิตประกอบด้วย หลักการสำคัญ ๆ (สนอง โลหิตวิเศษ, 2540, น. 10 และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544, น. 150 - 151) กล่าวไว้ดังนี้

- 1) การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนทุกวัย เพื่อพัฒนาให้บุคคลทุกช่วงวัยปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
- 2) บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต โดยการบูรณาการการเรียนรู้จากการเรียนในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัยตั้งแต่เกิดจนตาย
- 3) การศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายทุกหน่วยงานในสังคม
- 4) มีรูปแบบที่ยืดหยุ่นใช้สื่อการเรียนการสอนประเภทต่าง ๆ ด้วยการผสมผสานและบูรณาการอาทิการเรียนจากผู้สอนจากสื่อ วิทยุ โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต วีดิโอ การประชุม การอบรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกสภาพการณ์

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการศึกษาที่จัดให้กับบุคคลทุกกลุ่มเป้าหมายไม่จำกัด อายุ เพศ และระดับการศึกษา เพื่อให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงครอบคลุมตลอดทุกช่วงวัยของชีวิต ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตาย เป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นลักษณะของการศึกษาตลอดชีวิตดังที่สุนทร สุนันท์ชัย (2534, น. 8 - 10) กล่าวว่า เป็นการดำเนินการตลอดชีวิตของบุคคล และเป็นการจัดที่มีการวางแผนทำให้ได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติ อันจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตซึ่งเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาจนในที่สุดทำให้บุคคลได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพและเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของผู้เรียนที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้แหล่งการเรียนรู้ทุกประเภททั้งแบบในระบบนอกระบบ และไม่เป็นทางการหรือตามอัธยาศัย

2.4.2.3 องค์ประกอบของการศึกษาตลอดชีวิต การศึกษาตลอดชีวิตเป็นความสัมพันธ์เชื่อมโยง และผสมผสานระหว่างการการศึกษาในระบบ โรงเรียนการศึกษานอกระบบ โรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยนักการศึกษาหลายท่าน อาทิ Dave, Axinn, Knowles, Houle, Ryan และ Coombs, ก่อ สวัสดิพานิชย์ โกวิทวรพิพัฒน์ และสุนทร สุนันท์ชัย ได้แบ่ง ประเภทของการศึกษาออกเป็น 3 ประเภท (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, น. 153 และกรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538, น. 292) ที่ได้กล่าวถึง การศึกษาตลอดชีวิต ว่าเป็นการจัดการศึกษาในรูปแบบของการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มุ่งให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองโดยผู้วิจัย จะได้นำเสนอความสำคัญของการศึกษาแต่ละประเภท ดังนี้

- 1) การศึกษาในระบบโรงเรียนความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาในระบบโรงเรียนสุมาลีสังข์ศรี (2544, น. 26) ให้ความหมายของ การศึกษาในระบบโรงเรียนว่าเป็นการศึกษาที่จัดขึ้น โดยมีโครงสร้างกฎระเบียบต่างๆก่อนข้างตายตัวเช่นในเรื่องของการแบ่งระดับชั้นการเรียน การสอนอายุของผู้เรียนการกำหนดหลักสูตรการกำหนดเวลาเรียน ซึ่งส่วนใหญ่ต้องเรียนเต็มเวลา

มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สอน และผู้เรียนการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนของแต่ละระดับชั้นมีเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัวในการวัด และประเมินผลการเรียนการสอนเกิดขึ้นในสถานที่ หรือที่จัดขึ้น โดยเฉพาะ ได้แก่ โรงเรียนวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย

2) ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น. 10) ให้ความหมายของ การศึกษาในระบบว่าเป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษาหลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษาการวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษา

2.1) การศึกษาในระบบ จะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

2.1.1) เป็นการจัดการเรียนการสอนอยู่ภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นหลักมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ และวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่เป็น โลกเฉพาะของสถานศึกษา ระหว่างครูผู้บริหารบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนนักเรียนมีการแต่งกายที่มีระเบียบมีการจัดระดับ เหมือนกันทั่วประเทศไทย และแยกเป็นโรงเรียนรัฐบาลเอกชนและ โรงเรียนสังกัดสถาบันอุดมศึกษา อย่างชัดเจน

2.1.2) กลุ่มเป้าหมายเป็นเด็กและเยาวชนมีการกำหนดวัยของผู้เรียนไว้ชัดเจนมีเกณฑ์อายุในแต่ละระดับชั้น ตั้งแต่อายุ 6 - 24 ปี

2.1.3) มีโครงสร้างของระบบที่แน่นอนเป็นไปตามลำดับพัฒนาการของเด็ก และเยาวชนที่แผนการศึกษาแห่งชาติทุกฉบับจะระบุประเภทของการศึกษาระดับการศึกษา จำนวนชั้นปี และเกณฑ์อายุผู้เรียนทั้งจุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุดของการศึกษาบังคับตามกฎหมายที่มีความสำคัญสำหรับผู้เรียน และสถานศึกษามาก เพราะจะเป็นเครื่องกำกับตัวผู้เรียนให้เข้าสู่ระบบด้วยอายุที่เท่ากัน และทำให้เกิดความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน (ทองอยู่ แก้วไทรชะ, 2544, น. 7 - 8)

รุ่ง แก้วแดง (2546, น. 74) ที่อธิบายว่า ปัจจุบันสถานศึกษาของไทยจัดการศึกษาในระบบเป็นระดับต่าง ๆ เหมือนกับสากล คือ ระดับอนุบาลซึ่งมีอยู่ 2 ระบบ คือ อนุบาล 3 ปี และ อนุบาล 2 ปี ระดับประถมศึกษา 6 ปี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ หรือสายอาชีพอีก 3 ปี และระดับอุดมศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ อุดมศึกษาก่อนปริญญาตรีส่วนใหญ่ เป็นหลักสูตร 2 ปี หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง และหลักสูตรอื่น ๆ ที่เทียบเท่าระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา

จากความหมาย และลักษณะของการศึกษาในระบบดังกล่าว จึงสรุปได้ว่าการศึกษาในระบบเป็นการศึกษาที่มีรูปแบบ และโครงสร้างของหลักสูตรระยะเวลาการเรียนการสอน การวัด และประเมินผลตามระดับการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนตายตัวมีเงื่อนไขที่สำเร็จการศึกษา

แน่นอน และมีใบประกาศนียบัตรรับรองการจบในแต่ละช่วงชั้นปีโดยจัดให้เด็กและเยาวชนที่อยู่ในเกณฑ์อายุที่จะต้องได้รับการศึกษาในระบบเหมือนกันทั่วประเทศ

2.2) การศึกษานอกระบบโรงเรียน ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบการจัดการศึกษานอกระบบ หมายถึง การจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่มีหลายรูปแบบ เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่ด้อยโอกาสได้เรียนรู้การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สนอง โลหิตวิเศษ, 2544, น. 13) ขณะเดียวกันมีการจัดหลักสูตรการวัดประเมินผลแต่มีความยืดหยุ่นในวิธีการ เช่น ไม่จำกัดในเรื่องของสถานที่ระยะเวลาเนื้อหาหลักสูตรสามารถที่จะปรับเปลี่ยนไปตามความพร้อม และความต้องการ(กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538, น. 112) เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเกิดการเรียนรู้และสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแก้ปัญหา หรือปรับใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

2.3) การศึกษาตามอัธยาศัย ความหมาย และแนวคิดการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง กระบวนการศึกษาที่บุคคลได้รับจากเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาของการดำเนินวิถีชีวิตประจำวันและเกิดการสะสมสิ่งที่ได้เรียนรู้ที่ได้รับจากทักษะประสบการณ์รอบครัว สภาพแวดล้อมการทำงานการพักผ่อนแหล่งเรียนรู้ และสื่อที่มีอยู่มากมายเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากความสนใจใฝ่รู้ของบุคคล (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538, น. 112) หรือถึงแม้ไม่สนใจแต่บุคคลสามารถรับรู้ และสัมผัสได้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้อย่างไม่รู้ตัว (ชัยยศ อิ่มสุวรรณ, 2544, น. 3 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 10) เป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเงื่อนไขของเวลาสถานที่ และอายุของผู้เรียนมาเป็นตัวกำหนดไม่มีการรับใบประกาศนียบัตรและเกิดขึ้นกับบุคคลตลอดชีวิต (ปฐุม นิคมานนท์, 2532, น. 112 และสุนทร สุนันท์ชัย, 2532, น. 10) และสามารถที่จะนำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการดำเนินชีวิตสอดคล้องกับที่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541, น. 195) กล่าวว่า เป็นการศึกษาที่เกิดจากกระบวนการเรียนในวิถีชีวิตของบุคคลทั้งที่มีอยู่เอง และที่มนุษย์จงใจสร้างขึ้นลักษณะสำคัญของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย คือ ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนและสถานที่แน่นอนเรียนได้ตลอดเวลา ไม่จำกัดอายุ ไม่มีการลงทะเบียน ไม่มีการสอบ ไม่มีการรับประกาศนียบัตรและเกิดขึ้นทุกช่วงตลอดชีวิต รุ่ง แก้วแดง (2546, น. 83) อธิบายว่า การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาตามความสนใจยึดหลักว่า ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตจากบุคคลอื่นแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และสื่อต่าง ๆ ดังนั้น สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ หรืออินเทอร์เน็ต ล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่ง

กล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งความหมายแนวคิดหลักการ และองค์ประกอบ จึงเห็นได้ว่าการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต่างมีความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงกันที่จะส่งเสริมให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีรูปแบบ และวิธีการจัดที่แตกต่างกันไป เพื่อให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาคและเป็นธรรมอันเป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาของทุกประเทศ ซึ่งแนวคิดดังกล่าว นักการศึกษาตลอดชีวิตอย่าง Dave (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2547) อธิบายว่า การศึกษาตลอดชีวิต เป็นแนวคิดที่พยายามมองการศึกษาในภาพรวม ซึ่งรวมเอาการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ โรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีการประสานสัมพันธ์ทั้งในด้านของความต้องการของเวลา (ชั่วชีวิตคน) และเนื้อหา (สาระที่คนต้องนำความรู้ไปใช้) ซึ่งการศึกษาตลอดชีวิตจะต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นในด้านเวลาสถานที่เนื้อหาและเทคนิคการเรียนการสอนซึ่งมีลักษณะคล้ายกับการเรียนรู้ด้วยตนเองการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และมีใจกว้างยอมรับว่าการเรียนรู้มีหลายรูปแบบ เพื่อให้เห็นภาพเป็นรูปธรรมจึงเปรียบเทียบความแตกต่าง และความสัมพันธ์เชื่อมโยงของการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5

การเปรียบเทียบการจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ

องค์ประกอบ	การศึกษาในระบบ	การศึกษานอกระบบ	การศึกษาตามอัธยาศัย
1. หลักสูตร	มีหลักสูตรแน่นอน	มีหลักสูตรยืดหยุ่น	ไม่มีหลักสูตร
2. ระยะเวลา	มีเวลาเรียนแน่นอน และมีระยะเวลายาว	เวลาเรียนแน่นอนยืดหยุ่น ได้มีระยะเวลาเรียนสั้น	เรียนได้ตลอดเวลา
3. กลุ่มเป้าหมาย	อายุใกล้เคียงวัยเดียวกัน ไม่หลากหลาย	ไม่จำกัดอายุไม่จำกัดอาชีพ หลากหลาย	ไม่จำกัดอายุ
4. การเรียน	มีการลงทะเบียน	มีการลงทะเบียน หรือ ไม่มีก็ได้	ไม่มีการลงทะเบียน
5. การวัดผล	มีการสอบวัดผล	สอบวัดผลหรือไม่สอบ ก็ได้	ไม่มีการวัดผลผู้เรียนประเมินตนเอง
6. วิธีเรียน	มีครูผู้สอน	มีครูผู้สอนและเรียนรู้ได้ด้วย การนำตนเอง	เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และด้วยการนำตนเอง
7. ประกาศนียบัตร	มีประกาศนียบัตร	มีประกาศนียบัตร หรือ ไม่มีก็ได้	ไม่มีประกาศนียบัตร
8. สถานที่เรียน	มีสถานที่เรียนแน่นอน	มีสถานที่เรียน ไม่แน่นอน	เรียนรู้ได้ทุกสถานที่
9. เป้าหมายของการเรียน	ส่วนใหญ่เรียนเพื่อนำไปใช้ในอนาคตเป็นเป้าหมาย ระยะยาว	เรียนเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบัน เป็นเป้าหมายระยะสั้น	เพื่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

(ต่อ)

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การศึกษาในระบบ	การศึกษานอกระบบ	การศึกษาตามอัธยาศัย
10. สื่อและอุปกรณ์	จัดให้มีขึ้นตามที่หลักสูตรกำหนด สื่อ และอุปกรณ์ ลงทุนสูง	จัดให้มีขึ้นตามที่หลักสูตรกำหนด ใช้สื่อและอุปกรณ์ที่มีในท้องถิ่น ลงทุนไม่สูง	แหล่งการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เช่น ห้องสมุด / สนามเด็กเล่น สภาพแวดล้อม ฯลฯ
11. การเทียบโอน ผลการเรียนรู้	เทียบโอนสู่นอกระบบโรงเรียน ได้และในระบบโรงเรียน	เทียบโอนสู่ในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน	เทียบโอนสู่ในระบบ และนอกระบบ

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก *การเปรียบเทียบการจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ.* (น. 113, น. 40),
โดย กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538 และ สนอง โโลหิตพิเศษ, 2544, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.

2.4.3 การจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในประเด็นนี้ ผู้วิจัย ได้นำเสนอหลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 1 - 40) ดังนี้

2.4.3.1 หลักการจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ยึดหลักการศึกษาดำเนินชีวิตสำหรับประชาชน โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

2.4.3.2 การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสถานศึกษา อาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ และให้มีการเทียบโอนผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบได้ รวมทั้ง สามารถนำความรู้ที่เกิดจากทักษะการฝึกอาชีพ และประสบการณ์จากการทำงานมาเทียบโอนได้

2.4.3.3 แนวทางการจัดการศึกษา และกระบวนการเรียนรู้ได้กำหนดให้จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดและความแตกต่างของผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมการกีฬาภูมิปัญญา ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

สิ่งแวดล้อม ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ เพื่อให้คนไทยมีนิสัยใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.4.3.4 จัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยาน วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬา และนันทนาการแหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้อื่น อย่างพอเพียง และมีประสิทธิภาพ

2.4.3.5 การวัด และประเมินผลให้สถานศึกษาประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพฤติกรรมการจัดกิจกรรมควบคู่ไปกับการทดสอบตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

2.4.3.6 การมีส่วนร่วมส่งเสริมให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชนองค์กร เอกชนองค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการ แสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน

2.4.3.7 ให้มีการระดมทรัพยากร และการลงทุน เพื่อการศึกษาจากรัฐ เอกชนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชนเอกชน

2.4.3.8 เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำให้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้ เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากหลักการในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงพอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษา ทั้งสามรูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยนั้นสถานศึกษา และชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสังคมจะต้องร่วมกันจัดเนื้อหาสาระ ให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างผู้เรียน และต้องปลูกฝังทั้งด้านวิชาการและศิลปวัฒนธรรมที่ประกอบไปด้วยคุณธรรมจริยธรรม จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริม ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง และผลการเรียนรู้ทักษะรวมทั้งประสบการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถ เทียบโอนกันได้ทั้งสามรูปแบบ นอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่มีคุณภาพ และไม่เสียค่าใช้จ่ายอย่างเสมอภาค และเป็นธรรมตามสิทธิแล้วยังต้องพัฒนา

กระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อสร้างให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ส่งผลให้บุคคลสามารถเข้าถึงการศึกษาตลอดชีวิตได้ โดยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือการเรียนรู้แบบกำกับตนเองมาจากคำภาษาอังกฤษว่า (Self - Directed Learning) ซึ่งนักการศึกษา และนักวิชาการให้ความหมายไว้ เช่น (Knowles, 1975, p 18) กล่าวว่า เป็นกระบวนการเรียนที่บุคคล มีความคิดในการริเริ่มที่จะวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ตลอดจนการกำหนดจุดมุ่งหมายในการ เรียนการวางแผนการเรียนการแสวงหาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งการประเมินผลการเรียน โดยได้รับหรือไม่ ได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนจากผู้อื่น สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2546, น 12) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการ นำตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล โดยบุคคลนั้นมีความคิดริเริ่มด้วยตนเองมีความ ตั้งใจมีจุดมุ่งหมายมีการวางแผนการเรียนเลือกแหล่งข้อมูลเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม และมีการวัด และประเมินตนเองจากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จึงเป็นการที่บุคคล ใดบุคคลหนึ่งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำให้สัมฤทธิ์ ผลในการเรียนรู้ และมีการวางแผนการเรียนรู้ไว้อย่างมีระบบนับจากการกำหนดแนวทาง และจุดมุ่งหมาย ของการเรียนการแสวงหาแหล่งเรียนรู้การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยจะมีหรือไม่มีบุคคลอื่นเช่นครู หรือเพื่อนเป็นที่ปรึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้และ Knowles (1975, p. 61, อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2546, น. 15) สรุปลักษณะของผู้เรียนด้วยการนำตนเองไว้ 9 ประการ ดังนี้ 1) มีความเข้าใจในความแตกต่างด้าน ความคิดเกี่ยวกับผู้เรียนและทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้นั้น คือ รู้ความแตกต่างระหว่างการสอนที่ครู เป็นผู้ชี้นำกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 2) มีแนวคิดเกี่ยวกับตัวเองในฐานะที่เป็นบุคคลที่เป็นของ ตัวเองมีความเป็นอิสระ และสามารถนำตนเองได้ 3) มีความสามารถที่จะสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ ได้ดี เพื่อที่จะใช้บุคคลเหล่านี้เป็นเสมือนสิ่งสะท้อนให้ทราบถึงความต้องการในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การวางแผนการเรียนรู้ของตนเองการเรียนรู้ และการช่วยเหลือบุคคลอื่น และการได้รับความช่วยเหลือ เหล่านั้น 4) มีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้อย่างสมจริง โดยความช่วยเหลือ จากผู้อื่น 5) มีความสามารถในการแปลงความต้องการในการเรียนออกมาเป็นจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ ในรูปแบบที่อาจจะทำให้การประเมินผลสำเร็จนั้นเป็นไปได้ 6) มีความสามารถในการโยกความสัมพันธ์ กับผู้สอนใช้ประโยชน์จากผู้สอนในการทำเรื่องยากให้ง่ายขึ้น 7) มีความสามารถในการหาบุคคล และแหล่งเอกสารวิชาการที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน 8) มีความสามารถ ในการเลือกแผนการเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์จากแหล่งวิชาการและมีความคิดริเริ่ม

ในการวางแผนนโยบายอย่างมีทักษะความชำนาญ และ 9) มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลของข้อค้นพบต่าง ๆ ไปใช้อย่างเหมาะสม

สรุปกล่าวได้ว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นวิธีการที่ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีมีความพร้อม ในการที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถวางแผน และกำหนดเป้าหมายเป็นวิธีการที่จะเรียนรู้ โดยการเรียนรู้ ไม่จำเป็นต้องนั่งอยู่ในห้องเรียน และฟังครูบอกแต่ผู้เรียนสามารถที่จะศึกษาค้นคิดวิเคราะห์ และมี ประสานสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการเรียนรู้ ของตนเองให้ประสบผลสำเร็จการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลาทุกสถานที่ทำนอง เดียวกับที่ รุ่ง แก้วแดง (2540, น. 88 - 99) กล่าวว่า ในอดีตการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองถูกจัดไว้เป็นเรื่อง ของการศึกษาผู้ใหญ่แต่ที่จริงแล้ว สามารถนำมาใช้ได้กับทุกกลุ่มอายุทุกวัฒนธรรมและทุกระดับ การศึกษาจากอนุบาลถึงมหาวิทยาลัย โดยระบบการศึกษาใหม่จะต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คน ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

2.4.4 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัย ได้ประมวลเอกสารเกี่ยวกับกรอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 1) แนวคิดการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การศึกษาเพื่อปวงชน 3) นโยบายและแผนการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี และ 4) รูปแบบการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 5) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ 6) หลักสูตรการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 มีรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

2.4.4.1 แนวคิดการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจั ดการศึกษา เพื่อให้ความรู้ และทักษะพื้นฐานแก่บุคคลให้เกิดการเรียนรู้สามารถอ่านออกเขียน ได้รู้หนังสือ มีทักษะในการดำรงชีวิต โดยมีผู้ให้ความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐานอาทิ Faure (1972, p. 162) อ้างถึงใน กมล สูดประเสริฐ, 2541, น. 2 - 3) กล่าวว่า องค์การยูเนสโกให้คำนิยามไว้ว่า เป็นการศึกษา สำหรับคนทุกเพศทุกวัยให้มีโอกาสได้เรียนความรู้ทั่วไปที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิตปลุกฝังให้เกิดความ อยากรเรียนอยากรู้มีทักษะในการเรียนด้วยตนเองรู้จักถามตั้งเกิดวิเคราะห์ตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง ของชุมชนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และผู้อื่น

ส่วนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้ความหมายว่าเป็นการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษาแต่ สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2542, น. 13) ให้นิยามว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถมองได้ใน 2 มิติด้วยกัน คือ 1) ในด้านเป้าหมายการศึกษา ขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษา เพื่อให้บุคคลมีเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคม เพื่อให้สามารถมีชีวิตรอดอยู่ได้ เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลง ไปเครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นก็จะต้องเปลี่ยนแปลง ไปด้วย 2) ในด้านเนื้อหาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญของการรู้หนังสือการคิดคำนวณการแสวงหา

ความรู้ใหม่ ๆ และการสร้างคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคคลในสังคม โดยเฉพาะการรู้จักคิด และแก้ปัญหาด้วยตนเองในยุคปัจจุบัน และอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น. 11) กล่าวว่า วิชาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การศึกษา ซึ่งจัดไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, น. 3) กล่าวถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าเป็นการจัดการศึกษาครอบคลุมตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลนับตั้งแต่การอ่านออกเขียนได้ การสื่อสารการเรียนรู้ทักษะทั้งสายสามัญ และวิชาชีพ เบื้องต้น และสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ และปรับใช้ในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นการศึกษาที่บุคคลได้รับจากการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตามที่คณะกรรมการนานาชาติว่าด้วยการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541, น. 31) มีข้อสังเกตว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานควรจะขยายไปทั่วโลกโดยครอบคลุมผู้ใหญ่ 900 ล้านคน ที่เป็นผู้ไม่รู้หนังสือเด็ก 130 ล้านคน ที่ไม่ได้เข้าโรงเรียนและเด็กอีกกว่า 100 ล้านคน ต้องออกจากโรงเรียนกลางคัน

2.4.4.2 การจัดการศึกษาเพื่อปวงชนการประชุมระดับโลกว่าด้วยการศึกษาเพื่อปวงชน ที่องค์การยูเนสโกและประเทศสมาชิก 155 ประเทศจัดขึ้น เมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2533 ณ หาดจอมเทียน จังหวัดชลบุรี ที่ประชุมได้ประกาศปฏิญญาโลกว่าด้วยการศึกษาเพื่อปวงชนสาระสำคัญที่ระบุไว้ตอนหนึ่งว่ามนุษย์ทุกคนไม่ว่าเด็กเยาวชน และผู้ใหญ่พึงมีโอกาสได้รับการศึกษาที่จัดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานประกอบด้วยทักษะสำหรับการเรียนรู้ที่จำเป็น ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ค่านิยม และเจตคติ อันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนในการดำรงชีวิต เพื่อความอยู่รอด เพื่อพัฒนาตนเองเต็มความสามารถ เพื่อดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพอย่างมีศักดิ์ศรีมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเต็มที่ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตน และตัดสินใจอย่างมีเหตุผลตลอดจนสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปได้สำหรับขอบข่าย และวิธีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศตามสภาพวัฒนธรรม และการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปตามกาลสมัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2533)

เมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2543 เป็นปีที่ครบรอบทศวรรษของการประกาศปฏิญญาดังกล่าว องค์การยูเนสโกได้จัดประชุมระดับโลกขึ้นที่กรุงดาการ์ ประเทศเซเนกัลและให้สมาชิกทั่วโลกประเมินผลการศึกษาเพื่อปวงชนของปี ค.ศ. 2000 พบว่า ประเทศสมาชิกยังไม่สามารถจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายได้ จึงได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายด้านการศึกษาเพื่อปวงชนขึ้น 6 ประเด็น เพื่อเป็นพันธกิจ

ในการจัดการศึกษาระหว่างปี 2545 - 2559 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, น. 11) คือ 1) ขยาย และปรับปรุง การศึกษา และการดูแลเด็กเล็กก่อนวัยเรียน โดยเฉพาะเด็กที่เปราะบางและด้อยโอกาส 2) รับรองว่า ภายในปี ค.ศ. 2015 เด็กทั้งหมด โดยเฉพาะเด็กผู้หญิงเด็กที่อยู่ในสภาวะยากลำบาก และเด็กที่เป็น ชนกลุ่มน้อยทางเชื้อชาติสามารถเข้าถึง และเข้าเรียนในระดับประถมศึกษาภาคบังคับที่มีคุณภาพ 3) รับรองว่าความต้องการการเรียนรู้ของเยาวชน และผู้ใหญ่ทั้งหมดได้รับการตอบสนองด้วยโครงการ ทักษะการเรียนรู้ และชีวิตอย่างเท่าเทียมกัน 4) พัฒนาอัตราการรู้หนังสือของผู้ใหญ่ให้เพิ่มขึ้นร้อยละ 50 ภายใน ปี ค.ศ. 2015 โดยเฉพาะสตรี และพัฒนาการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน และต่อเนื่องสำหรับ ผู้ใหญ่ทั้งหมดให้เท่าเทียมกัน 5) ขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศในการศึกษาระดับประถม และมัธยม ภายใน ปี ค.ศ. 2005 และทำให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศในการศึกษาภายใน ปี ค.ศ. 2015 โดยเน้น การเข้าถึงการศึกษาของเด็กผู้หญิง และทำให้เกิดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและ 6) พัฒนาคุณภาพ การศึกษาในทุกด้าน และรับรองความเป็นเลิศทั้งหมด เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ที่ชัดเจน และสามารถวัดได้ โดยเฉพาะในเรื่องการรู้หนังสือการคำนวณตัวเลข และทักษะที่จำเป็นต่อชีวิต

กล่าวได้ว่า ตลอดระยะเวลาของการดำเนินการส่งเสริม และขยายโอกาสทาง การศึกษาให้ประชากรทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 ที่ประเทศไทยเป็นสมาชิก ขององค์การยูเนสโก และได้ร่วมรับรองปฏิญญาโลกว่าด้วยการศึกษาปวงชน และครบ 10 ปี เมื่อปี พ.ศ. 2543 ผลการดำเนินงานยังพบปัญหาสำคัญ กล่าวคือ ประเทศไทยยังไม่สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้กับประชาชนที่อยู่ในวัยเรียนอีกจำนวนมาก จึงได้กำหนดกรอบในการจัดการศึกษาระยะยาว 15 ปี (2545 - 2559) โดยมีหลักการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตมีรูปแบบการจัดการศึกษาที่ หลากหลายให้ความสำคัญกับผู้เรียน เพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และจะนำกรอบแนวความคิด ให้สามารถลงสู่การปฏิบัติได้

2.4.4.3 นโยบาย และแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี เพื่อให้การจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 12 ปี ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาในระบบการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัยที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหลักการ และแนวทางตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ พัฒนาคนไทยให้เป็นคนเก่งดี และเรียนรู้อย่างมีความสุขกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้จัดทำนโยบาย และแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ และมาตรการ ที่สำคัญออกเป็น 2 ระยะ รวม 11 มาตรการ จึงขอเสนอโดยสรุป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2541, น. 16 - 29)

2.4.4.4 รูปแบบการจัดการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นับเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรก ของประเทศไทยที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา มีความรู้คุณธรรมจริยธรรมให้เป็นคนเก่งเป็นคนดีด้วยการเรียนรู้อย่างมีความสุข สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ (2545, น. 9 - 12) และกระทรวงศึกษาธิการ (2547, น. 21 - 25) ได้กำหนดรูปแบบ ของการจัดการศึกษา เพื่อการศึกษาตลอดชีวิตไว้ 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย คือ 1) การศึกษาในระบบเป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษา หลักสูตรระยะเวลาของการศึกษาการวัด และประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน โดยการศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งกฎกระทรวง ว่าด้วยการแบ่งระดับ และประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 2) การศึกษานอกระบบเป็น การศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบวิธีการจัดการศึกษาระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษาโดยเนื้อหา และหลักสูตร จะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม และครอบคลุม การจัดการศึกษาสายสามัญ และการฝึกทักษะอาชีพ โดยศึกษานอกระบบสายสามัญมุ่งเน้นให้ผู้อยู่ นอกระบบ โรงเรียน ได้รับการศึกษาที่เทียบเท่ากับในระบบโรงเรียน และ 3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษานอกระบบที่ให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจศักยภาพความพร้อม และโอกาส โดยศึกษา จากบุคคลประสบการณ์สังคมสภาพแวดล้อมสื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ สถานศึกษาอาจจัดการศึกษา ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ ในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบได้ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ ก็ตามรวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบตามอัธยาศัยการฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็ก ซึ่งมีอายุ อย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหกเว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้า ของการศึกษาภาคบังคับหลักเกณฑ์ และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2.4.4.5 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ต้องการ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับผู้เรียนมากที่สุดส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาคนไทยทุกคนได้เรียนรู้ทั้งวิชาการวิชาชีพ ได้รับการส่งเสริมทักษะ และ ประสบการณ์ ตามความพร้อมความสามารถและศักยภาพของคนที่สามารถนำสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ไปปรับ และประยุกต์ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2541, น. 16)

เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานมีพัฒนาการทางร่างกายสติปัญญาจิตใจอารมณ์ และสังคม เหมาะสมกับวัยมีความรู้คู่คุณธรรมที่จะดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นสุขบนพื้นฐานความเป็นไทยอย่างมีศักดิ์ศรี และภาคภูมิใจสามารถพึ่งตนเองได้

2.4.4.6 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 กระทรวงศึกษาธิการ (2545, น. 4) ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีสาระสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น. 4 - 35) โดยสรุปจากหลักการและจุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ที่ส่งเสริมให้ประชาชนคนไทยทุกคน ต้องได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 12 ปี เพื่อพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ

2.4.5 การจัดการศึกษานอกระบบการศึกษา กรอบแนวคิด เรื่องการจัดการศึกษานอกระบบ ผู้วิจัย ได้ศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 1) ความหมาย 2) ความสำคัญ และความจำเป็นของการศึกษานอกระบบ 3) ประเภท และวิธีการจัดการศึกษานอกระบบ 4) การจัดการศึกษานอกระบบตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) ความจำเป็นในการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 6) รูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.4.5.1 แนวคิดการจัดการศึกษานอกระบบการศึกษานอกระบบ เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับบุคคลทั้งที่เป็นเด็กก่อนวัยเรียนเด็กที่อยู่ในวัยเรียน (สุมาลีสังข์ศรี, 2544, น. 93) ที่ไม่สามารถเข้าเรียนในระบบ โรงเรียนตามปกติได้ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2529, น. 29) รวมถึงเยาวชน และผู้ใหญ่ที่พลาดโอกาสทางการศึกษาให้ได้เรียนรู้ทั้งวิชาการ และวิชาชีพ ที่มีความยืดหยุ่นทั้งในเรื่องของหลักสูตร รูปแบบวิธีการจัดการศึกษาระยะเวลา และการประเมินผล เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่ไม่จำเป็นต้องจำกัดอยู่เฉพาะการศึกษาในระบบ (สุรกุล เจนอบรม, 2542, น. 9) ทองอยู่ แก้วไทรชะ (2544, น. 25, อ้างถึงใน Coombs, 1971)

2.4.5.2 ความสำคัญ และความจำเป็นของการศึกษานอกระบบในยุคสังคมของการเรียนรู้ เพื่อให้ประชากรได้รับการพัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษา จึงไม่ได้ถูกจำกัดเฉพาะในระบบโรงเรียนเท่านั้นนานาประเทศทั่วโลกจึงใช้ “การศึกษานอกระบบ” ซึ่งเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่มีหลากหลายรูปแบบมาเป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรในวัยเรียนที่พลาดโอกาสและขาดโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาจะใช้วิธี “การศึกษานอกระบบ” ทั้งเรื่องการอ่านออกเขียนได้การศึกษาทักษะด้านอาชีพมาตั้งแต่ปี 1960 - 1969 ถึงปัจจุบันโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่เป็นพื้นฐานปรับ และประยุกต์ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, น. 24 - 25, สนอง โลหิตวิเศษ, 2544, น. 28)

การศึกษานอกระบบในอดีตที่ผ่านมาเป็นการศึกษาในระบบโรงเรียนเป็นการศึกษาที่มีรูปแบบตายตัวไม่มีความยืดหยุ่นในเชิงปริมาณสูงสร้างความไม่เท่าเทียมกันของมนุษย์ และยังไม่สามารถแก้ปัญหของสังคม และเศรษฐกิจโดยรวมได้ซึ่งปัญหาดังกล่าวก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกล่าวคือการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ดังนั้น แนวความคิดใหม่ที่ส่งเสริมให้การจัดการศึกษา ต้องจัดอย่างหลากหลายรูปแบบให้สอดคล้องตามความต้องการของผู้เรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายสามารถเรียนได้ทุกเวลาทุกสถานที่ไม่จำกัดอยู่ในห้องเรียนเหมือนในอดีตและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยกำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดการศึกษาได้ 3 รูปแบบ ดังนั้น สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรจัดการศึกษาแบบนอกระบบให้กับบุคคลที่อยู่ในวัยเรียน แต่ต้องออกกลางคัน ด้วยสาเหตุใดก็ตามรวมทั้งบุคคลในวัยเรียนที่มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ หรืออยู่ห่างไกล ไม่ต้องยึดติดกับการต้องมาเรียนอยู่ใน โรงเรียนทั้งวันทุกวัน แต่สามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการแบบนอกระบบ จะทำให้กลุ่มเป้าหมายเกิดแรงจูงใจและสามารถเรียนจนจบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงประชาชนในวัยเรียนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงบริการทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และเข้าถึงการศึกษาตลอดชีวิตมากยิ่งขึ้น

2.4.5.3 ประเภท และวิธีการจัดการศึกษานอกระบบ จากการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 กรมการศึกษานอกโรงเรียน จึงได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนนอกระบบโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตออกเป็น 4 แนวทาง คือ 1) การศึกษาพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษา เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนอกระบบโรงเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาพื้นฐานตามความสนใจ และตามความต้องการอย่างมีคุณภาพ และทั่วถึงด้วยวิธีการที่เหมาะสมให้กลุ่มเป้าหมายโดยจัดให้มีการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาเข้ากับวิถีชีวิตเน้นการคิดทำแก้ปัญหา และพัฒนา 2) การศึกษา เพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน และสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจชุมชน 3) การศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตเป็นการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัยด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมด้านคุณธรรมจริยธรรมค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยกำหนดให้สถานศึกษาควรมีหลักในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตโดยให้ยึดกลุ่มเป้าหมายยึดทักษะชีวิตพื้นฐานที่จำเป็น 4 ด้าน ยึดประเด็นปัญหาในชุมชนท้องถิ่น และยึดนโยบายรัฐ หรือเอกลักษณ์ของชาติเป็นหลัก และ 4) การศึกษา เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนเป็นการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ และศักยภาพของคนในชุมชน และทุกภาคส่วนในชุมชนให้ร่วมกันรับผิดชอบ และเห็นความสำคัญในการฟื้นฟูพัฒนาสังคม และชุมชน

ของตนเองโดยหน่วยงานสถานศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียนต้องให้ความสำคัญต่อการใช้กระบวนการทางการศึกษาเข้ามาดำเนินการ และกำหนดแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมพัฒนาสังคม และชุมชนใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปวัฒนธรรม และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้พยายามเชื่อมโยง หรือบูรณาการทั้ง 4 กิจกรรม โดยให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงในชีวิต และสังคมของผู้เรียน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2546, น. 7 - 8)

ด้านของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน โดยวิธีเรียนสายสามัญ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2548) กล่าวถึง นโยบายจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบโรงเรียน และต้องการศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแต่ไม่มีเวลา และโอกาสเรียนในสถานศึกษาตามปกติได้ เนื่องจากมีภาระในการประกอบอาชีพหรือมีปัญหาอื่น ๆ ดังนั้น จึงจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็น 3 วิธีเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนวิธีใดวิธีหนึ่งได้ตามสภาพความพร้อมของตนเอง ดังนี้

1. วิธีเรียนแบบชั้นเรียน (ขร.) เป็นวิธีเรียน ซึ่งผู้เรียนต้องเข้าชั้นเรียนในตอนเย็นทุกวัน ตั้งแต่วันจันทร์ - วันศุกร์ ปกติจัดระหว่าง 17.00 - 20.00 น. เรียกกันว่า โรงเรียนผู้ใหญ่ ภาคว่ามีการวัดผลระหว่างเรียนการเก็บคะแนนสะสม และการวัดผลปลายภาค

2. วิธีเรียนทางไกล (ทก.) เป็นวิธีที่เอื้อต่อผู้เรียนที่ไม่มีเวลาเข้าชั้นเรียนได้ทุกวัน โดยต้องศึกษาด้วยตนเอง เมื่อผู้เรียนลงทะเบียนแล้วจะศึกษาหาความรู้จากเอกสารรายวิชา รายการวิทยุ / โทรทัศน์ มีการพบกลุ่มในวันเสาร์ หรือวันอาทิตย์สัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยครูประจำกลุ่มเป็นที่ปรึกษามีการวัดผลระหว่างเรียนมีคะแนนเก็บสะสม และวัดผลปลายภาคเรียน

3. วิธีเรียนด้วยตนเอง (ตอ.) เป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่สามารถศึกษาด้วยตนเอง โดยมีอาจารย์ประจำกลุ่มเป็นที่ปรึกษา เมื่อถึงเวลาที่มาสอบมีการวัดผลเฉพาะปลายภาคเรียนเท่านั้น ไม่มีคะแนนสะสมและต้องเข้าร่วมกิจกรรมพบกลุ่มไม่น้อยกว่าร้อยละ 75.00 ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนวิธีใดวิธีหนึ่งจนจบหลักสูตร ก็ได้หรือเรียนทั้ง 3 วิธี ควบกันแล้วนำผลการเรียนแต่ละวิธีมาประเมินร่วมกันได้

อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากที่กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำหลักสูตรการศึกษาระดับพื้นฐาน พ.ศ. 2544 กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดวิธีเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรดังกล่าว และได้กำหนดวิธีเรียนไว้ 2 ลักษณะ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2546, น. 26) ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ โดยการพบกลุ่ม จะเน้นให้นักการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นหลักมีการพบกลุ่ม เพื่อนำสิ่งที่ได้ไปศึกษาค้นคว้ามานำเสนออภิปราย และสรุปร่วมกันในลักษณะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

2. การจัดการเรียนรู้ โดยการศึกษาทางไกลเป็นวิธีการที่ผู้เรียนเรียนรู้ โดยผ่านสื่อการศึกษาทางไกล ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

สรุปกระบวนการในการจัดการเรียนรู้หลากหลายวิธีทั้งการเรียนในชั้นเรียน การเรียนรู้ โดยการพบกลุ่ม และการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการเรียนทางไกลของการศึกษานอกระบบ จึงเป็นวิธีส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นทำให้ประชาชนที่พลาดโอกาส และขาดโอกาสได้มีโอกาสเลือก วิธีหรือรูปแบบในการเรียนรู้ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของตนเองมากยิ่งขึ้น

2.4.5.4 การจัดการศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลาง ส่งผลให้กรมการศึกษานอกโรงเรียน ต้องยกเลิกหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้นทุกหลักสูตรก่อนหน้านี้ โดยคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ กศน. 296 / 2546 ลงวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2546 ให้ใช้หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 กับผู้ที่ขึ้นทะเบียน เป็นนักศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา พ.ศ. 2546 เป็นต้นไป สำหรับผู้ที่เป็นนักศึกษาตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับประถมศึกษา พ.ศ. 2531 หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2530 ก่อนปีการศึกษา พ.ศ. 2546 ให้ใช้หลักสูตรดังกล่าวจนจบหลักสูตร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินปีการศึกษา พ.ศ. 2548 โดยมีปัจจัย (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2546, น. 5 - 8) ดังนี้

1) แนวคิด

1.1) ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้มีประสบการณ์มีคุณลักษณะ และเป้าหมาย ในการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากเด็ก เช่น ผู้ใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ประกอบอาชีพแล้วต้องการการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนา และปรับปรุงอาชีพที่ทำอยู่บางคนเป็นผู้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานแต่ยังมี พื้นฐานการศึกษาค่อนข้างต่ำบางคนเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นบางคนต้องการได้รับการยอมรับจากสังคม นอกจากนี้ผู้ใหญ่มองอาจมีปัญหาและข้อจำกัดในการเรียนรู้ เช่น ไม่มีเวลาเรียนขาดความมั่นใจ เรียนรู้อย่างไรได้ช้า ดังนั้น การจัดทำหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่จะต้องคำนึงถึง คุณลักษณะเหล่านี้

1.2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และวิธีการจัดสาระและกระบวนการเรียน การสอน จะต้องสอดคล้องกับทฤษฎีหลักสูตรตามแนวทางการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ ตลอดจนธรรมชาติ

การเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย ดังกล่าวข้างต้น โดยใช้หลักการ และศาสตร์การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ รวมทั้งผู้สอนจะต้องมีความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับผู้ใหญ่

1.3) การกำหนดสาระ และประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ต้องคำนึงถึงหลักจิตวิทยาผู้ใหญ่ และปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ที่มุ่งเน้นการส่งเสริม

2) หลักการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2546, น. 7) ได้จัดการศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 โดยมีหลักการว่า เป็นการศึกษาสำหรับผู้พ้นเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับมุ่งเน้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายผู้ที่พลาดโอกาส และขาดโอกาสได้รับการศึกษาในระบบ หรือในพื้นที่ที่สถานศึกษาในระบบไม่สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ให้ได้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็นแก้ปัญหาเป็นเน้นการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการปฏิบัติจริงสอดคล้องกับวิถีชีวิตนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพได้ทันที พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เห็นคุณค่า และมีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถพึ่งพาตนเองได้ตลอดจนแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง และสังคมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตให้คุณค่าของความรู้ประสบการณ์ และอาชีพของผู้เรียนโดยสามารถนำมาเทียบโอน เป็นผลการเรียนตามหลักสูตรได้ และส่งเสริมให้บุคคลองค์กรชุมชนในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3) จุดมุ่งหมาย การจัดการศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข มีความเป็นไทย และมีศักยภาพในการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต

4) สาระสำคัญของหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 กรมการศึกษานอกโรงเรียนกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแนวคิดหลักการ และจุดมุ่งหมายของการศึกษานอกโรงเรียน และสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของประเทศได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2546, น. 9 - 11)

สรุปได้ว่า หลักสูตรการศึกษานอกระบบ จะเป็นสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใหญ่ทั้งการศึกษาพื้นฐานการศึกษา เพื่อพัฒนาอาชีพการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคม และชุมชนเป็นนโยบายที่จัดให้กับให้กับเยาวชนหรือผู้ใหญ่ที่พลาดโอกาสในระบบโรงเรียน หรือในพื้นที่ห่างไกลที่สถานศึกษาในระบบโรงเรียนไม่สามารถเข้าไปจัดได้ โดยใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ซึ่งจะมีวิธีเรียน 3 วิธี ได้แก่ วิธีเรียนรู้ด้วยตนเองเรียนแบบชั้นเรียน และเรียนด้วยวิธีทางไกลแต่ปัจจุบันเหลือเพียง 2 วิธี คือ การเรียนจัดการเรียนรู้ โดยการพบกลุ่มซึ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการศึกษาทางไกลผ่านสื่อวิทยุโทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต

ดังนั้น หากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะหารูปแบบที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ที่เป็นเด็กในวัยเรียนอายุไม่ถึง 16 ปี ที่มีปัญหาต่าง ๆ อาจเป็นเหตุให้ต้องออกจากโรงเรียนกลางคัน ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ในรูปแบบของการศึกษานอกระบบ โดยมีการจัดการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ซึ่งมีความแตกต่างของสภาพความเป็นผู้ใหญ่ และเด็ก ทั้งสภาพร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และความต้องการที่แตกต่างกัน Knowles (1978, อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2544, น. 323) ได้เปรียบเทียบองค์ประกอบการออกแบบการสอนผู้ใหญ่ และการสอนเด็ก ไว้ที่น่าสนใจ โดยเฉพาะในเรื่องของการวางแผนการเรียนการสอน และการวินิจฉัยความต้องการ ว่าครูเป็นผู้วางแผน และตัดสินใจ ส่วนผู้ใหญ่ จะมีการวางแผน และพิจารณาร่วมกันกิจกรรมทั้งหลาย การสอนเด็กจะใช้เทคนิคต่าง ๆ โดยครูแต่การสอนผู้ใหญ่จะใช้เทคนิคการทดลอง และสืบเสาะหา โดยตัวผู้เรียน เป็นต้น

2.4.5.5 ความจำเป็นในการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รัฐบาล ได้ทุ่มเทงบประมาณ เพื่อการศึกษาจำนวนมากอย่างต่อเนื่องการจัดการศึกษาของประเทศไทยยังประสบ กับปัญหาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) การศึกษาโดยเฉลี่ยของแรงงานไทยยังอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะการศึกษา ของประชากรกลุ่มอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉลี่ยกว่าร้อยละ 60 จบไม่เกินชั้นประถมศึกษา และร้อยละ 24 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, น. 1 - 2) สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2547, น. 52) รายงานว่า ปัญหาสำคัญของการพัฒนาศักยภาพคนไทย คือ ประชากรในวัยแรงงานของไทย ยังมี การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา และต่ำกว่าถึงร้อยละ 64.4 ซึ่งเป็นจุดอ่อนอย่างมากต่อการเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ยืนหยัดอยู่บนเวทีโลกได้อย่างสมศักดิ์ศรี

2) อัตราการออกกลางคันของนักเรียนมีจำนวนสูง โดย สักดิ์ชัย นิรัฐทวี (2545, น. 35 - 36) กล่าวไว้ในรายงานสภาวะการศึกษาไทยปี พ.ศ. 2544 / 2545 ว่าอัตราการออกกลางคัน โดยรวมในโรงเรียนสังกัด สปช. เท่ากับร้อยละ 1.03 และโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาร้อยละ 1.63 ซึ่งอัตราการออกกลางคันที่พบจากการศึกษาในครั้งนี้ ต่ำกว่าที่เคยปรากฏจากการศึกษา นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, น. 11) ได้จัดทำข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ในปีการศึกษา 2545 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า นักเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่ออกกลางคันทุกระดับจำนวนสูงถึง 94,124 คน

3) อัตราการเรียนต่อ ยังอยู่ในระดับต่ำ โดยโอกาสการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของเด็ก และเยาวชน (อายุ 3 - 17 ปี) ในปีการศึกษา 2545 มีร้อยละ 89.00 ของประชากรในวัยเดียวกัน ขณะที่แผนการรับผู้จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2546 ยังต่ำกว่าที่ควรจะเป็นประมาณร้อยละ

3.00 สัดส่วนของผู้เข้าเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ยังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับประชากรในกลุ่มอายุเดียวกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546, น. 21 - 22, 2547, น. 26)

4) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังดำเนินการได้ไม่ครอบคลุม พบว่า การจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีอายุเกินกว่าวัยเรียน ยังดำเนินการได้ไม่มากนักกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษยังดำเนินการได้น้อย โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติได้ทำการสำรวจเด็ก และเยาวชนอายุ 13 - 24 ปี จำนวน 13.70 ล้านคน พบว่า เป็นผู้กำลังเล่าเรียน 6.60 ล้านคน ส่วนอีก 7.10 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 52 ออกจากระบบการศึกษาไปแล้วสาเหตุหลัก พบว่า ร้อยละ 74 ไม่มีทุนทรัพย์เรียนต้องการเลี้ยงตนเอง / ครอบครัวย ส่วนอีกร้อยละ 10.00 ไม่สนใจ และเห็นว่า ไม่มีประโยชน์ที่จะเรียนอย่างไรก็ตามเด็กที่พลาดโอกาสทางการศึกษาประมาณร้อยละ 28.00 ยังมีความต้องการเรียนต่อ และร้อยละ 37.00 ต้องการฝึกอบรวมวิชาชีพประกอบกับรายงานการศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดเพชรบุรี ที่ยังพบอีกว่า ยังมีประชากรอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวนประมาณ 19 ล้านคน ประสงค์จะศึกษาต่อให้จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 191 และกรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2546, น. 3)

5) นโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้เมื่อปี พ.ศ. 2541 เพื่อเป็นแนวทางไว้ 11 มาตรการมีหลายมาตรการมีการดำเนินการไปแล้วในบางมาตรการสามารถดำเนินการไปเพียงบางส่วนเท่านั้น โดยเฉพาะมาตรการที่ 1 และมาตรการที่ 8 เทยจะยังไม่ได้มีการดำเนินการสนับสนุน หรือส่งเสริมให้หน่วยงานทั้งของรัฐ และเอกชนในการจัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบ และหลายวิธีการไม่ว่าการศึกษาในระบบนอกระบบ หรือตามอัธยาศัย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความแตกต่างของผู้เรียน

นอกจากนี้ การประเมินการจัดการศึกษาของประเทศไทย เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อรองรับปฏิญญาโลกว่าด้วยการศึกษาเพื่อปวงชน พบว่า ประชากรในวัยเรียนของไทยมีอัตราการเรียนต่อเพิ่มขึ้นทุกกลุ่มอายุอย่างไรก็ตาม ยังพบว่า มีประชากรกลุ่มอายุ 12 - 14 ปีประมาณ 0.487 ล้านคน ยังไม่ได้เข้าเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และกลุ่มอายุ 15 - 17 ปี ประมาณ 1.280 ล้านคน ยังไม่ได้เข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และยังพบอีกว่า จำนวนการศึกษาของคนไทยกลุ่มอายุ 15 ปีขึ้นไป มีเพียง 7.8 ปี สูงกว่าระดับประถมศึกษาเล็กน้อย โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า ระดับการศึกษาของผู้มีงานทำ จำนวน 31.388 ล้านคน ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 65.4 หรือประมาณ 20.528 ล้านคน มีการศึกษาไม่เกินประถมศึกษา และหรือไม่ได้รับการศึกษาอีกเลยอีกร้อยละ 23 หรือประมาณ 7.219 ล้านคน จบระดับมัธยมศึกษา และยังมีปัญหาอีกหลายประการ อาทิ เด็กปฐมวัยกลุ่มอายุ 3 - 5 ปี ประมาณ 0.121 ล้านคน ยังไม่ได้รับการพัฒนา และเตรียมความพร้อมทางด้าน

ทพโภชนาการ และการขาดแคลนอาหาร ได้ส่งผลกระทบต่อระดับเขาวนปัญญาของเด็กไทยอยู่ในระดับต่ำกว่าปกติเป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, น. 5 - 6) ข้อมูลดังกล่าว จึงเป็นปัจจัยสำคัญนำมาประกอบในการกำหนดกรอบการดำเนินงาน และหลักการการศึกษาพื้นฐานเพื่อปวงชนช่วงปีการศึกษา พ.ศ. 2545 - 2559 เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจในการประชุมที่กรุงดาการ์ประเทศเซเนกัลที่ได้นำหลักการและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 43 มากำหนดเป็นแนวทาง โดยมีหลักการ และจุดมุ่งหมายสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, น.9) ดังนี้

นอกจากนี้ การประเมินการจัดการศึกษาของประเทศไทย เพื่อขยายโอกาส

1. หลักการ

- 1.1 การจัดการศึกษาเป็นไปโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม
- 1.2 การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิ และโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย
- 1.3 การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
- 1.4 การจัดการศึกษา ต้องมีรูปแบบหลากหลายยืดหยุ่น
- 1.5 การจัดการศึกษา ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. จุดมุ่งหมาย

2.1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญาความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขมีทักษะการประกอบอาชีพ และสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม

2.2 การจัดการศึกษาเพื่อปวงชนนอกจากจะดำเนินการให้เด็กปกติ 0 - 5 ปี และ 6 - 17 ปีแล้วยังต้องให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาคความด้อยโอกาส และการพลาดโอกาสทางการศึกษาของกลุ่มเป้าหมายพิเศษกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่ 1) กลุ่มผู้พิการ 2) กลุ่มด้อยโอกาสจำแนกได้ 15 กลุ่มย่อย ได้แก่ แรงงานเด็ก เด็กเร่ร่อน เด็กถูกรังแก ก่อสร้างเด็ก ที่อยู่ในธุรกิจบริการทางเพศเด็กตั้งครรถันอกสมรสเด็กที่ถูกทอดทิ้งเด็กในสถานสงเคราะห์ เด็กในสถานพินิจ และคุ้มครองเด็ก และเยาวชนเด็กที่ถูกทำร้ายทารุณ เด็กในชุมชนแออัดที่ยากจน เด็กไม่มีสัญชาติ และเด็กต่างชาติเด็กชาวเขา และเด็กชาวไทย ต่างวัฒนธรรม เด็กติดสารระเหย และยาเสพติดเด็ก หรือพ่อแม่ติดเชื้อ HIV และเด็กยากจน 3) กลุ่มที่มีความสามารถพิเศษ 4) กลุ่มพลาดโอกาสทางการศึกษาอายุ 17 ปีขึ้นไป ที่ได้รับการศึกษาภาคบังคับไม่ถึง 9 ปี หรือได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ถึง 12 ปี และ 5) กลุ่มพ่อแม่สตรีและผู้สูงอายุ

สรุปจากปัญหาดังกล่าว ได้ทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศที่ประเทศไทยจะมีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และมีความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ “คน” จะต้องได้รับการพัฒนาด้านการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาทุกด้าน โดยที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพร้อมทั้งในเรื่องของทรัพยากรทางการศึกษา และมีบทบาทโดยตรงในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาของประเทศจึงมีความจำเป็นที่จะใช้วิธีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนให้มากที่สุดประกอบกับรูปแบบของการจัดการศึกษานอกระบบที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายทั้งในเรื่องของหลักสูตรเวลาและสถานที่ และวิธีการเรียนรู้ จึงมีความเหมาะสมที่จะประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา ซึ่งอาจเป็นในรูปแบบชั้นเรียนการพบกลุ่ม หรือทางไกลเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคคลในวัยเรียนมากที่สุด และเป็นไปแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 รวมทั้งบรรดากรอบแนวทางการจัดการศึกษาพื้นฐานเพื่อปวงชนช่วงปีการศึกษา พ.ศ. 2545 - 2559 อีกด้วย

2.4.5.6 แนวทางการจัดการศึกษา 3 รูปแบบ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรา 15 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 9 - 10) กำหนดให้การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ ในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยสถานศึกษา สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบ ก็ได้ และให้มีการเทียบโอนผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบได้ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนรู้มาจากสถานศึกษาเดียวกัน หรือไม่ก็ตามรวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบตามอัธยาศัยการฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน ซึ่งนักการศึกษาของไทยมีมุมมองถึงแนวทางในการจัดการศึกษา 3 รูปแบบในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

รุ่ง แก้วแดง (2546, น. 85 - 86) ได้อธิบายถึง แนวทางในการจัดการศึกษา 3 รูปแบบ ไว้ว่าเมื่อมีรูปแบบการศึกษาในระบบนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โรงเรียนและสถาบันอุดมศึกษาในอนาคตจะต้องเริ่มคิดเรื่องการให้บริการ “การศึกษา 24 ชั่วโมง” ซึ่งขณะนี้สถานศึกษาหลายแห่งได้เริ่มดำเนินการแล้ว โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาที่ให้บริการการเรียนการสอนในระบบออนไลน์ เปิดให้บริการตลอดเวลาเพียงแต่ยังไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และจริงจังมีสถานศึกษาบางแห่งเท่านั้นที่ทำได้ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการใช้อาคารสถานที่ในช่วงตอนกลางคืน และหรือวันเสาร์ - อาทิตย์ เพื่อเปิดสอนภาคพิเศษสถานศึกษาทุกระดับน่าจะเริ่มคิดเรื่องการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ที่มีอยู่ประเทศไทยเรามีการลงทุนมากมายในการก่อสร้างอาคารสถานที่แต่การใช้ประโยชน์ไม่ค่อยคุ้มค่า จึงอยากเห็นสถานศึกษาในอนาคตควรมีให้บริการการศึกษาหลายรอบเช่นระหว่างเวลา

8.00 - 16.00 น. เป็นการศึกษาในระบบหลังจากนั้นเปิดต่อไปถึง 22.00 น. สำหรับศึกษานอกระบบ และอาจเปิดสอนแบบออนไลน์เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา และเป็นการใช้ทรัพยากรร่วมกันช่วยกันประหยัดค่าใช้จ่ายในการศึกษาของประเทศไทยได้มากในปัจจุบัน ประเทศไทยมีค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาสูงมาก เนื่องจากทำงานแบบต่างคนต่างทำเช่น โรงเรียนจัดเฉพาะ การศึกษาในระบบส่วนการศึกษานอกโรงเรียน ก็สร้างศูนย์การเรียนรู้ขึ้นมาใหม่สำหรับจัดการศึกษา นอกระบบทั้ง ๆ ที่สามารถใช้ประโยชน์จากสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่แล้วได้

ต่อไปนี้ คนไทยทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคนปกติคนพิการคนด้อยโอกาสคนที่มี ความสามารถพิเศษมีสิทธิได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานสิบสองปี และการศึกษาทั้ง 3 ระบบ สามารถ เทียบโอนกันได้ ดังนั้นผู้เรียน จึงมีหลากหลายระบบการศึกษาก็มีหลากหลายและสถานศึกษาก็มี หลากหลายรูปแบบโรงเรียนนิติบุคคลจะต้องเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับผู้เรียนใหม่ว่าเป็นลูกค้าผู้มารับ บริการการศึกษา ซึ่งมีหลายประเภทและกล่าวอีกว่า เรื่องโรงเรียนสามรูปแบบทุกวันนี้มีปัญหา เพราะ โรงเรียนรอข้างบนสั่งโรงเรียนไม่แสวงหา โดยเฉพาะการเรียนการสอนตามอัธยาศัยสอนเกือบไม่ได้เลย เพราะเป็นเรื่องการปฏิบัติแท้ ๆ โรงเรียนก็สอนเฉพาะท่องโดย รุ่ง แก้วแดง (2540, น. 89) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ ไว้ว่าระบบการศึกษาใหม่จะต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนทุกคน สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จึงจะถือว่าเป็นการปฏิวัติระบบการศึกษาที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่ผ่านมาและ รุ่ง แก้วแดง (2546, น. 27) กล่าวอีกว่า ผู้บริหารมีอาชีพต้องสามารถจัดการศึกษาได้ทั้งสามรูปแบบ ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในบริหาร โดยใช้กระบวนการ PDCA คือ วางแผนดำเนินการประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาบริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการจัดการเรียน การสอน

ทองอยู่ แก้วไทรอะ (2548, น. 51) กล่าวว่า โรงเรียนสามารถใช้ทั้ง 3 วิธี ยืดหยุ่น เข้าไปสอนได้อย่างเด็กที่อยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้อยู่ในโรงเรียนถ้าไม่สามารถเข้าไปจัดการศึกษาให้กับเด็ก เหล่านั้น ได้จะต้องประสานกับสถานประกอบการครอบครัวมูลนิธิจัดการศึกษาให้กับเด็กพวกนี้ โรงเรียนต้องจัดให้กับคนที่อยู่ในวัยเรียนอย่าไปบอกว่าให้ กศน. จัดไม่ได้ถ้าเขามาโรงเรียน ก็จัดแบบ ในโรงเรียนถ้าเขามาโรงเรียนไม่ได้ต้องอยู่นอกโรงเรียน ก็ต้องจัดนอกโรงเรียน หรือจะจัดแบบผสมผสาน ใช้ทั้ง 3 วิธี ลงไปถ้าโรงเรียนมีปัญหาไม่มีกำลังครูเป็นปัญหาที่รัฐบาลต้องช่วย

จากแนวคิดดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาในระบบ สามารถจัดการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัยเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและ เป็นการจัดการที่ยืดหยุ่น เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้มากที่สุด โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากร ที่มีอยู่ทั้งด้านบุคลากรเงินสื่อ และอุปกรณ์ทางการศึกษาอาคารสถานที่ โดยมีรูปแบบการจัดที่แตกต่างกัน

2.5 การวิจัยพัฒนารูปแบบ

2.5.1 ความหมายของรูปแบบ มีผู้ให้ความหมายของ “รูปแบบ” เช่น อุทุมพร จามรมาน (2541, น. 22) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ของหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้น รูปแบบ จึงน่าจะมียุคมากกว่าหนึ่งมิติหลายตัวแปร และตัวแปรต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์ และเชิงเหตุและผล และทิสนา เขมมณี (2545, น. 218) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไลอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย กล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการ ดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

2.5.2 ประเภทของรูปแบบ รูปแบบสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ได้มีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบ เช่น (Smith, 1980, p. 461) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น 1) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า 2) รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลอง ทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก และ 2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ จำแนกเป็น 1) รูปแบบข้อความ หรือรูปแบบเชิงคุณภาพเป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ Bertalanffy (1968, p. 24) ผู้สร้างทฤษฎีระบบกล่าวว่า การมีรูปแบบข้อความนั้น แม้บางครั้งจะเข้าใจยากแต่ก็ยัง ดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป และ 2) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ หรือรูปแบบเชิงปริมาณ เช่น สมการ และ โปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

2.5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ อาทิ เช่น อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550, น. 274 - 275) ที่ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบ ประกอบด้วย ปรัชญา และหลักการจัดการศึกษาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ การเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา กลุ่มเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ และชุมชน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์เนื้อหา องค์ประกอบเชิงกระบวนการ การวัดและประเมินผล และระบบสังคม หลักการตอบสนอง

ระบบสนับสนุน และเงื่อนไข การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนกระบวนการวิจัยเพื่อการพัฒนาในรูปแบบนั้นสรุปได้เป็น 2 ขั้นตอน คือ การสร้าง หรือพัฒนา รูปแบบ และการตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย งานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยในต่างประเทศ

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ เป็นการศึกษาผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตามอัธยาศัยในประเทศดังต่อไปนี้

ระวี สัจจโสภณ และอาชญญา รัตนอุบล (2552) ได้วิเคราะห์บทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมกิจกรรมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำหรับผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์ เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เอกสาร การสนทนากลุ่มและการอภิปรายกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสาร แนวคำถามการสนทนากลุ่ม และแนวคำถามการอภิปรายกลุ่มผลการวิจัย ด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย พบว่า ภาคีเครือข่ายมีบทบาทในการส่งเสริมกิจกรรม ด้านการฝึกทักษะ และด้านข้อมูลข่าวสาร มีส่วนร่วมใน 4 ระดับ คือ การวางแผนตัดสินใจ ปฏิบัติการ รับประโยชน์ และประเมินผล และปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย ปัจจัยภายนอกเครือข่าย คือ การประสานเงินโยบาย ความร่วมมือในลักษณะหุ้นส่วนการกระจายอำนาจ ภาพลักษณ์ที่ดีของสถานสงเคราะห์ และความเป็นอิสระในการดำเนินงาน ปัจจัยภายในเครือข่าย คือ องค์ประกอบของบุคลากรในเครือข่าย การมีจิตอาสา ความสามารถของผู้นำ กระบวนการกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการได้รับประโยชน์โดยตรง

อาชญญา รัตนอุบล (2552) ได้ศึกษา สภาพปัญหาความต้องการและรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงานเป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม ในการออกแบบแผนการวิจัยที่เป็นแบบลักษณะการประยุกต์เชิงพหุ พบว่า รูปแบบการจัดการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงาน ประกอบด้วย การบูรณาการแบบองค์รวม การสนับสนุนของเครือข่าย การจัดกิจกรรมอย่างร่วมมือกัน และส่งเสริมให้เกิดความต่อเนื่อง การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนสู่การใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

สมบุรณ์ บุรศิริรักษ์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มี 6 ปัจจัย เรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, น. 284 - 291) ได้พัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก การวิจัยมี 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การศึกษาการบริหารจัดการ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จภายใต้เครือข่ายความร่วมมือ การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิระดับนโยบายในกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 3 คน และการสำรวจสภาพปัญหา และความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับกระบวนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบของเครือข่าย ความร่วมมือในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะที่ 2 การสร้าง และตรวจสอบกระบวนการสร้างเครือข่าย และองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในสถานการณ์จริง จำนวน 2 โรงเรียน และระยะที่ 4 การประเมินการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขึ้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขึ้นประสานหน่วยงาน / องค์กรเครือข่าย 3) ขึ้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) ขึ้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขึ้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) ขึ้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ 1) ลักษณะ หรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย 2) ขอบข่าย และภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) เทคนิค / วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 4) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ของเครือข่าย 5) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย และ 6) การปฏิบัติงานของเครือข่าย และการสะท้อนผล

ศรีสมร ครุยานนท์ (2554) ได้การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ หลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า 1) ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีระดับการปฏิบัติการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4) ผลการเปรียบเทียบการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำแนกตามตัวแปรต้น พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังต่อไปนี้ ครู ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่ได้รับการอบรมการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีระดับการปฏิบัติการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการแตกต่างจากครูที่ไม่ได้รับการอบรม และมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการสูงกว่าครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่สังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก มีระดับการปฏิบัติการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการด้านหลักสูตรแตกต่างจากครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการสูงกว่า ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ มีระดับการปฏิบัติการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้านหลักสูตรแตกต่างจากครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่อยู่ในเขตปริมณฑล และมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการสูงกว่า และ 3) ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีข้อเสนอแนะ ควรจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพชุมชน สังคม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง จัดกิจกรรมให้บูรณาการเนื้อหาวิชาที่เรียน และตามความต้องการของผู้เรียน โดยบูรณาการเข้ากับวิถีชีวิต และควรใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย มีทั้งการสอบภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ

สุทธาจารี สุระมาตย์ (2554) ได้ศึกษา สภาพความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองอุทัยธานี พบว่า 1) สภาพการจัดกิจกรรมนันทนาการภายในศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองอุทัยธานี พบว่า มีนโยบายการจัดกิจกรรมนันทนาการอย่างเด่นชัด และมีการดำเนินการจัดกิจกรรมนันทนาการอยู่เสมอ โดยการสอดแทรกลงไป ในวิชาที่เรียน แต่ไม่มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมนันทนาการแบบเฉพาะเจาะจง และไม่มีเจ้าหน้าที่บุคลากรที่รับผิดชอบการจัดกิจกรรมนันทนาการโดยตรง และ 2) นักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองอุทัยธานี มีความต้องการอยู่ในระดับมากอยู่ 3 ด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการจัดการ และดำเนินการ ด้านบุคลากร ผู้ให้บริการ ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนด้านประเภทของกิจกรรมนันทนาการ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

สถาบันการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคกลาง (2555) ได้พัฒนาแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนในภาคกลาง พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า สภาพการดำเนินงาน และความคาดหวังด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการนำไปใช้ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการดำเนินงาน และความคาดหวังด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการนำไปใช้ พบว่า มีความแตกต่างกัน ($p < .05$) กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นว่า

สภาพการดำเนินงาน และความคาดหวังด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการนำไปใช้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการดำเนินงาน และความคาดหวังด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการนำไปใช้ โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน ($p < .05$) กลุ่มผู้เรียนมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงาน และความคาดหวัง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการดำเนินงาน และความคาดหวัง โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในภาพรวมของทุกกลุ่ม มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงาน และความคาดหวังด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการนำไปใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนในภาคกลาง

สิริกวิทย์ คุรุทรงพันธ์ (2555) ได้ศึกษารูปแบบสาระองค์ประกอบของการบริหารจัดการของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเขตในกรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยเชิงระบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (7 สาระตัวชี้วัด) ปัจจัยด้านกระบวนการ (8 สาระตัวชี้วัด) ปัจจัยด้านผล (3 สาระตัวชี้วัด) โดยมีสาระที่เป็นตัวแปรแฝงล้วนส่งผลต่อการบริหารจัดการของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเขตในกรุงเทพฯ ทั้ง 50 เขต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเลือกสถานศึกษาที่มีคะแนนปัจจัยเชิงระบบในระดับที่สูงสุดมา จำนวน 3 แห่ง เพื่อศึกษากรณีเจาะลึก ก็ยืนยันผลตรงตามการวิจัยเชิงสำรวจ และผลการสนทนากลุ่มสนใจทำให้มั่นใจได้ว่าตัวชี้วัด และสาระองค์ประกอบศึกษานี้ เป็นรูปแบบการบริหารจัดการของศูนย์การศึกษานอกระบบ

อัญญา รัตนอุบล (2555, น. 14 - 28) ได้พัฒนาแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษา / การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการวิจัย เป็นการศึกษาเอกสาร การศึกษากรณีตัวอย่างที่ดี และการสำรวจสภาพปัญหา และความต้องการการส่งเสริม การจัดการศึกษา / การเรียนรู้ของผู้สูงอายุ ญาติ บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในท้องถิ่น 1) ขั้นตอนการพัฒนา เป็นการพัฒนาแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษา / การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลการให้บริการการศึกษา / การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุของประเทศไทย และต่างประเทศ และการเปรียบเทียบกับจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุของประเทศไทย พบว่า กรณีศึกษาที่ดีของประเทศไทยเป็นการจัดกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ ครอบครัว และชุมชน โดยรวม โดยบูรณาการกิจกรรม การเรียนรู้ และกิจกรรมการเตรียมความพร้อม เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ได้อย่างมีความสุขสำหรับในต่างประเทศ พบว่า มีการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นระบบในการหาความต้องการ การวางแผน การจัดทำโครงการ การดำเนินการ และการประเมินผล โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามามีส่วนร่วมในการ

วางแผน และจัดกิจกรรม ตลอดจนมีการประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและความต้องการการส่งเสริมการจัดการศึกษา / การเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุ มีปัญหาสุขภาพทางกายมากที่สุด ส่วนความต้องการการส่งเสริมการจัดการศึกษา / เรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนการสอน / กิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า มีความต้องการด้านความเชี่ยวชาญของวิทยากร / ผู้สอนมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความต้องการ การส่งเสริมการจัดการศึกษา / การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพสำหรับผู้สูงอายุระหว่างบุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในท้องถิ่น พบว่า มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) รูปแบบ และแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษา / การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ พบว่า แบ่งออกเป็น 5 รูปแบบ ประกอบด้วย รูปแบบมหาวิทยาลัยวัยที่สาม รูปแบบศูนย์เอนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุในชุมชน รูปแบบเมือง / ชุมชนสำหรับผู้สูงอายุรูปแบบชมรมผู้สูงอายุ / สโมสรผู้สูงอายุ และรูปแบบการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุตามอัคราศัย และแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษา / การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 4 หลักสำคัญ คือ 1) การกำหนด เนื้อหา / กิจกรรมการเรียนรู้ 2) การเชื่อมโยงเครือข่าย เพื่อส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา / การเรียนรู้ 3) การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ / สื่อการเรียนรู้ และ 4) การวิจัย และพัฒนา

ประ โยชน์ คล้ายลักษณ์ (2556, น. 136 - 145) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยขั้นที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยแบบสอบถาม เพื่อทราบความต้องการองค์ประกอบ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะการงานเป็นทีม จากบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 350 คน ขั้นตอนที่ 2 เป็นการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการงานเป็นทีม จากข้อมูลการวิจัยขั้นตอนที่ 1 โดยผู้วิจัย แล้วตรวจสอบรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาหลักสูตร นักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือผู้แทน จำนวน 7 คน และขั้นตอนที่ 3 เป็นการตรวจสอบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในประเด็นความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความถูกต้องครอบคลุม โดยการสนทนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พบว่า 1) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการงานเป็นทีมในมิติเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การไว้เนื้อเชื่อใจ และการยอมรับนับถือ โดยต้องการวิธีการพัฒนาสมรรถนะในลักษณะการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการการฝึกอบรม และการฝึกปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีลักษณะเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม และคู่มือการฝึกอบรมที่ประกอบด้วย โครงสร้างสำคัญ 6 ส่วน ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาหลักสูตร และกิจกรรมการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล การฝึกอบรม และ 3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปฏิบัติในลักษณะเห็นชอบถึงความเหมาะสมความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความถูกต้องครอบคลุมในระดับมาก

ภัทรพล โปธิภัทร และวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2558, น. 294 - 304) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย การวิจัยนี้เป็นการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน การวิจัยแบ่งเป็น ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ตัวป้อน (Input) การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น (Body of Knowledge) ประกอบด้วย กระบวน ทักษะ (Paradigm Shift) และแนวคิดสมรรถนะ (Competency) เื่อนใจวิทยากรต้องทำให้ผู้เข้ารับพัฒนาเข้าใจ คำว่า กระบวนทัศน์ ให้ชัดเจนก่อนที่จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป วิทยากรต้องมีโนทัศน์ในเรื่องที่จะบรรยายเป็นอย่างดี วิทยากรต้องมีความสามารถในการ ถ่ายทอดอย่างดี 2) กระบวนการ (Process) การทำให้เกิดทักษะ (Skills) ประกอบด้วย การเขียนแผนพัฒนาตนเองการปฏิบัติในสภาพจริง และการประเมินผลการ พัฒนาสมรรถนะ เื่อนใจ ผลการประเมินจากแบบสอบถามสมรรถนะ เป็นข้อมูลด้านหนึ่งเท่านั้นกระตุ้นให้ผู้เข้ารับพัฒนาเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ผู้เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะต้องนำบริบทที่ตนเองทำงานอยู่มาร่วมวิเคราะห์ด้วย ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องเขียนแผนการพัฒนาตนเองที่ปฏิบัติได้จริงในบริบทที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ 3) ผลผลิต (Output) ของสมรรถนะสำหรับผู้บริหารศูนย์และผู้ปฏิบัติงานศูนย์ เื่อนใจ วิทยากรพี่เลี้ยง ต้องมีการติดตามอย่างเนื่อง ใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ 4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ไม่เป็นตามเกณฑ์มาตรฐาน เงื่อนไขต้องนำผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะมากำหนดกรอบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก โดยพิจารณาถึงความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์พบวาทภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ธนิต เห่งยมสมบัติ (2560, น. 181-192) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า มี 4 ปัจจัย 5 ตัวแปร คือ 1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มี 2 ตัวแปร คือ 1) องค์กรส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 2) การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ใจกว้างใจกัน ยอมรับซึ่งและกัน 2) ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน มี 1 ตัวแปร คือ ความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง 3) ปัจจัยด้านการจูงใจ มี 1 ตัวแปร คือ คนในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้ได้พัฒนา ตนเอง 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มี 1 ตัวแปร คือ มีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม มีกิจกรรมอบรม 6 กิจกรรม ดังนี้ 1) การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 2) การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ใจกว้างใจกัน ยอมรับ ซึ่งกันและกัน 3) การสร้างความภูมิใจในหน้าที่ของตน 4) การสร้างทักษะในบทบาทหน้าที่ของตนเองและการสร้างทัศนคติ หรือเจตคติต่อหน้าที่ของตนเอง 5) การพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อและการอบรม 6) การประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ก่อน และหลัง การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มทดลองมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ใจกว้างใจกัน ยอมรับซึ่งและกัน มีความภูมิใจในหน้าที่ของตนเองได้รับการสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเองในการศึกษาต่อและการอบรม มีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการทดลองมีผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดีขึ้น

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kamel (1991) ได้ศึกษา นวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมถ่ายโอนเทคโนโลยีในเครือข่ายการศึกษาตามอัยาศัยใน โครงการของอียิปต์ พบว่า องค์ประกอบสำคัญของความเข้มแข็งของเครือข่ายชุมชนในอียิปต์ ได้แก่ การพัฒนาสุขภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเครือข่าย ได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ การถ่ายโอนข้อมูล ยุทธศาสตร์ การเรียนการสอน และพัฒนาบุคลากร

Kleinen (1992) ได้บูรณาการยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาตามอัยศาสตร์ในเครือข่ายชุมชนประเทศโลกที่สาม พบว่า การวางโครงสร้างขององค์กรมีอิทธิพลต่อเครือข่ายการเรียนรู้ของการศึกษาตามอัยศาสตร์ เทคโนโลยี ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การสร้างแนวคิดใหม่ของผู้นำ การพัฒนาการสื่อสาร และการบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสนับสนุนเครือข่ายชุมชนให้มีความเข้มแข็ง

Karodia (1993) ได้ศึกษา วิธีการบริหารจัดการของหน่วยงานการศึกษาตามอัยศาสตร์ โดยศึกษาหน่วยงานการศึกษาตามอัยศาสตร์ 97 หน่วยงาน ในประเทศแอฟริกาใต้ พบว่า วิธีการบริหารจัดการในหน่วยงานการศึกษาตามอัยศาสตร์ในประเทศแอฟริกาใต้ ประกอบด้วย การบริหารงบประมาณ และเงินทุน การจัดโครงสร้างการบริหารขององค์กร การบริหารชุมชนที่เข้มแข็ง การบริหารบุคคล การบริหารคู่มืออาชีพ การใช้วิจัยเป็นพื้นฐานในการทำงาน การมุ่งมั่น และการใช้แรงจูงใจ การพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วม และการส่งเสริมประชาธิปไตย และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

Brent and Geoffrey (1996) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของเครือข่ายชุมชนการศึกษาตามอัยศาสตร์การสนับสนุนของสังคม การเพิ่มพลังอำนาจให้แก่บุคลากร และการปรับปรุงด้านจิตวิทยาของผู้บริโภค โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง พบว่า การเพิ่มพลังอำนาจให้บุคลากร ส่งผลทางตรงต่อการบริหารเครือข่ายสังคม การสนับสนุนของสังคมเป็นตัวแปรท่ามกลาง และส่งผลต่อการบริหารเครือข่ายของชุมชน รวมทั้งส่งผลต่อการปรับปรุงทางจิตวิทยา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารบุคลากร การปรับปรุงด้านจิตวิทยาของผู้บริโภคมีความสำคัญต่อการบริหารเครือข่ายของชุมชนการศึกษาตามอัยศาสตร์

Penington (1999) ได้ศึกษา เครือข่ายทางสังคมในการเลือกผู้บริหาร โรงเรียน การศึกษาใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยตรวจสอบความคิดเห็นของคณะกรรมการโรงเรียน ที่จัดว่าเป็นเครือข่ายทางสังคมจากโรงเรียนในเขตการศึกษาด้านตะวันตกของสหรัฐอเมริกา พบว่า สิ่งสำคัญในกระบวนการคัดเลือกผู้บริหาร โรงเรียนต้องอาศัยข้อมูลที่เป็นรูปธรรมในการคัดเลือกจำเป็นต้องคัดเลือกจากผู้มีชื่อเสียง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีกระบวนการที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่ทุกคนส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเป็นเพศชาย

Peregoy and Kroder (2000) ได้พัฒนากลยุทธ์สำหรับเครือข่ายด้านการศึกษาในมหาวิทยาลัยคัลลิส ในสหรัฐอเมริกา พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาเครือข่ายด้านการศึกษาที่มีปัจจัยหลายประการที่ช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพและเครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง คือ เน้นการมีส่วนร่วม โดยเน้นเป้าหมายเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับโครงสร้างการบริหารเครือข่าย การให้การสนับสนุน ด้านปัจจัย สิ่งอำนวยความสะดวก และอาคารสถานที่ การบริหารจัดการที่ทำหาย โดยเฉพาะจุดแข็งของเครือข่าย จะมียอดประกอบสำคัญ ได้แก่ ประสิทธิภาพของบุคลากรในเครือข่าย คุณสมบัติความเป็นมืออาชีพ

ของบุคลากร ความเหมาะสมของแผนพัฒนา ตลอดจนวิธีการที่เข้าถึงนักศึกษาให้มีความสามารถในการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เครือข่ายประสบผลสำเร็จ และถือว่าเป็นจุดแข็ง ได้แก่ เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต สื่อ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และห้องปฏิบัติ

Vissee and Mirabile (2004) ได้ศึกษา ทักษะคิดตามบริบททางสังคม ผลกระทบต่อองค์ประกอบเครือข่ายของชุมชน การศึกษาตามอัธยาศัย วิธีการศึกษาใช้การหาความสัมพันธ์และการวิจัยเชิงทดลอง พบว่า ทักษะคิดตามบริบทของสังคมมีความสำคัญต่อเครือข่ายการบริหารชุมชน โดยเฉพาะทักษะคิดของคนในสังคมมีความสำคัญมาก ทำให้เครือข่ายของชุมชนมีความเข้มแข็งขึ้น

Shin (2005) ได้ศึกษา การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเกี่ยวกับธรรมชาติของวิทยาศาสตร์ของพิพิธภัณฑศึกษาทางธรรมชาติโดยมีจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเกี่ยวกับธรรมชาติของวิทยาศาสตร์ โดยใช้การสอนผ่านระบบออนไลน์สำหรับผู้ที่สนใจเป็นรูปแบบการเรียนรู้จะเน้นเป็นสามมิติ ซึ่งผู้เรียนจะสามารถมองเห็นได้เสมือนจริงผ่านทรัพยากรออนไลน์ จำนวน 12 ช่องทาง โดยเชื่อมโยงแหล่งการเรียนรู้จาก 4 พิพิธภัณฑ์ สรุปผลของการพัฒนารูปแบบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ และธรรมชาติผ่านระบบออนไลน์ จะเป็นอีกหนึ่งช่องทางสำหรับผู้สนใจในการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

Barbara and Dina (2006) ได้ศึกษา ผลการเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนจากการเรียนรู้ตามสภาพจริงในชุมชนจากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการทำกรณีศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษา 4 ปี พบว่า การเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากการปฏิบัติจริง และการประกอบอาชีพที่สามารถนำไปสู่ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ การเรียนรู้ตามสภาพจริงในชุมชนสนับสนุนให้สมาชิกจำนวนหนึ่งมีการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสมาชิกส่วนหนึ่งสามารถพัฒนานวัตกรรมได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น และสภาพที่เป็นจริง

Fahr (2005) ได้ศึกษา ความต้องการการศึกษาตามอัธยาศัยของคนในประเทศเยอรมนี โดยศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง คือ ระดับการศึกษา และการแบ่งเวลาต่อความต้องการการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความสามารถในการแบ่งเวลาได้มากกว่า ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้สามารถมีเวลาในการทำกิจกรรมอื่น ๆ เพิ่มเติม ทั้งนี้ ก็เพื่อการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และความต้องการในการเรียนรู้ตามอัธยาศัยจะมาจากความสนใจ และความพอใจของแต่ละบุคคล

Kiefer and Montjoy (2006) ได้ศึกษา การปฏิบัติงานในการบริหารงานแบบวิกฤตเพื่อป้องกันพายุของเครือข่ายการเรียนรู้ชุมชนการศึกษาตามอัธยาศัยในรัฐนิวไอร์แลนด์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า เครือข่ายของชุมชนที่มีความเข้มแข็ง จะต้องประกอบด้วย การวางแผนเตรียมการอย่างมีประสิทธิภาพ

ความต่อเนื่องในการบริหารงานแบบยั่งยืน ตระหนักในการพึ่งพาตนเอง มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ป้องกันภัย

Liotsios and Demetriadis (2006) ได้ศึกษา เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต กรณีศึกษาบทเรียนสำหรับบุคคล พบว่า การออกแบบเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตจำเป็นต้อง มีรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และข้อมูลทางสังคม ซึ่งการออกแบบเทคโนโลยีมีความจำเป็นต้อง ใช้ทักษะ และการจัดการเทคโนโลยีที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางสังคม

Rachel (2006) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตหลังจบการศึกษา โดยทำการศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในประเทศอังกฤษ จำแนกตามความแตกต่างของ ระดับการศึกษาพบว่าบุคคลที่เรียนจบระดับอุดมศึกษาจะมีความสนใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากกว่า กลุ่มอื่น โดยเฉพาะเนื้อหาและหัวข้อที่ตนเองสนใจการเรียนรู้จากกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม การดำเนินชีวิตจะไม่ได้ได้รับความสนใจ ดังนั้น การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงจำเป็นต้อง มีเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของผู้เรียน เพื่อตอบสนองความสนใจ ความพึงพอใจ และเป็นตัวเลือกในการตัดสินใจซึ่งวิถีการดำเนินชีวิต และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล มีผลต่อความสนใจความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการเรียนรู้หลังจากจบการศึกษา

Xiao and Carroll (2007) ได้ศึกษา เกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตามอรรถศาสตร์ของชุมชน ผ่านระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของโรงเรียน พบว่า การศึกษาตามอรรถศาสตร์ไม่ควรสอนให้ผู้เรียนรู้ทักษะการใช้พื้นฐานของคอมพิวเตอร์เท่านั้น แต่ยังต้องส่งเสริมให้เรียนพัฒนาความสามารถและทักษะ ในการเรียนรู้ตามอรรถศาสตร์ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้เพราะนักเรียนที่เติบโตขึ้น ในโลกดิจิทัลมีความสามารถพัฒนาการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้มากกว่าครู พบว่า ผู้เรียนสามารถออกแบบโครงการต่าง ๆ ได้ระดับปานกลาง ผู้วิจัย ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการเรียน ผ่านระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอรรถศาสตร์ว่าครูควรแสดงบทบาทสมมติ และการเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในขณะที่โรงเรียนควรสร้าง โอกาส และสถานที่ เพื่อให้ นักเรียนได้จัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับชีวิต และการแก้ปัญหาในชีวิตจริง

Ogili (2008) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจุดแข็งของภาคีเครือข่ายการศึกษาในระบบทางไกล มีลักษณะ ดังนี้ 1) มีลักษณะแบบไม่เป็นทางการ มีความยืดหยุ่น สมาชิกของเครือข่ายรวมตัวเป็นกลุ่ม แต่เปิดโอกาสให้สมาชิกในเครือข่ายทำงานแบบกระจายงานไปอย่างทั่วถึง โดยเน้นความคิดสร้างสรรค์ เป็นกลุ่ม 2) มีการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนให้เข้มแข็ง โดยตระหนักถึงประสบการณ์ของแต่ละคน ในเครือข่าย รวมทั้งมีการจูงใจ และกระตุ้นให้สมาชิกแบบขับเคลื่อนการทำงานไปสู่เป้าหมาย 3) สนับสนุนสมาชิกให้ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเต็มกำลัง ความสามารถ 4) ทุกคนในเครือข่ายมีความร่วมมือกัน ประสานงาน แบ่งปันความรู้ ประสบการณ์

ช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้เครือข่ายสามารถพึ่งตนเองได้ 5) มีการสนับสนุนให้ทำงานเป็นระบบ โดยมีการกำกับติดตาม และประเมินผลการทำงาน สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรให้สามารถปฏิบัติได้ โดยสรุปแล้ว Ogihi ให้แนวคิดเกี่ยวกับจุดแข็งของภาคีเครือข่ายการศึกษาในระบบทางไกลสามารถวิเคราะห์ได้ 3 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพให้สมาชิกมีความเข้มแข็ง 2) สนับสนุนให้มีการพึ่งตนเอง โดยร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และ 3) เน้นการทำงานเป็นระบบ

Shrestha and (2008, pp. 129 - 150) ได้ศึกษาเครือข่ายการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์สถานการณ์การสร้างชุมชนในสังคมของการศึกษาตามอรรถศาสตร์ การศึกษาใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยศึกษาจากชุมชนนิเวศที่เวลล์ในประเทศออสเตรเลีย พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนเครือข่ายการเรียนรู้ของการศึกษาตามอรรถศาสตร์ ได้แก่ การบริหารชุมชนที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะชุมชนที่ได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ชุมชนที่มีความศรัทธาและมีความเชื่อมั่น อีกทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของผู้นำ นอกจากนี้ชุมชนยังมีนโยบายการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ชัดเจน การเน้นการมีส่วนร่วม และการสร้างแรงจูงใจให้ชุมชนเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างจุดแข็งของเครือข่ายการศึกษาตามอรรถศาสตร์

โดยสรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับเครือข่ายและความเข้มแข็งของเครือข่าย / ชุมชนทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อศึกษาผลของการวิจัยในประเด็นหลักเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาคีเครือข่าย และองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย และสาระสำคัญอื่น เช่น ลักษณะของเครือข่าย ปัญหาการดำเนินงานเครือข่าย และประโยชน์ของการทำงานเป็นเครือข่าย เพื่อเป็นสาระสนเทศ หรือองค์ความรู้พื้นฐานสำคัญในการกำหนดตัวแปรและแบบจำลองเชิงทฤษฎี ประกอบกับ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับที่กล่าวมาแล้วในหัวข้อที่ 5 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งยังเป็นข้อมูลสำคัญในการเขียนอภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย ต่อไป

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย การวิจัยเชิงวิจัย และพัฒนา (Research and Development - R and D) ทางการศึกษา เกิดจากความต้องการพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบสารสรูประบบ กระบวนการวิธีการ แนวปฏิบัติ และสิ่งประดิษฐ์ที่จะขยายองค์ความรู้ใหม่ทางการศึกษา ก่อนที่นำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการศึกษาทั้งในระบบ โรงเรียน นอกโรงเรียน และการศึกษาตามอรรถศาสตร์ การวิจัยที่จะนับเป็น R and D จะต้องเกี่ยวข้องกับ “ของใหม่” งานวิจัยลักษณะนี้ส่วนใหญ่จะมีขั้นตอนเป็น 3 ระยะ คือ การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการจำเป็น

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการสร้าง และพัฒนารูปแบบ และ การวิจัยระยะที่ 3 เพื่อทดลองใช้และประเมินผล รูปแบบการพัฒนาฯ และหลักการวิจัย และพัฒนาการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการพัฒนาจากล่างสู่บน คือ การนำความต้องการจำเป็นของข้อมูลพื้นฐานของผู้ปฏิบัติ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกส่วนไปสู่การพัฒนา (มาเรียม นิลพันธุ์, 2549, น. 261 - 262) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมศักดิ์ เอี่ยมดี, มานิตย์ ไชยกิจ, กาญจนา เจริญชัย และสุมาลี จันทร์ชโล, 2556, น. 216 - 224) ได้การพัฒนาระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษา องค์ประกอบของระบบการบริหาร เครือข่ายการมีส่วนร่วม โดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) การสร้าง และพัฒนาระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วม โดยยกร่างระบบฯ เชิงทฤษฎี และตรวจสอบ โดยการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ และประเมินความเป็นประโยชน์ความเป็นไปได้ความเหมาะสม และ ความถูกต้อง 3) การทดลองใช้ระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประกอบด้วยผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการกลุ่ม 4) การประเมินผล การใช้ระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในด้านความสำเร็จ ความพึงพอใจ และความต่อเนื่อง เช่นเดียวกับ ธนิต เจริญสมบัติ (2560, น. 181 - 192) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบล ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบล และระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผล รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบล โดยทำการทดลองรูปแบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลที่เทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม และในทำนองเดียวกับ กัทรพล โพธิ์ภัทร และวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2558, น. 294 - 304) ที่ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน การวิจัยแบ่งเป็นขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

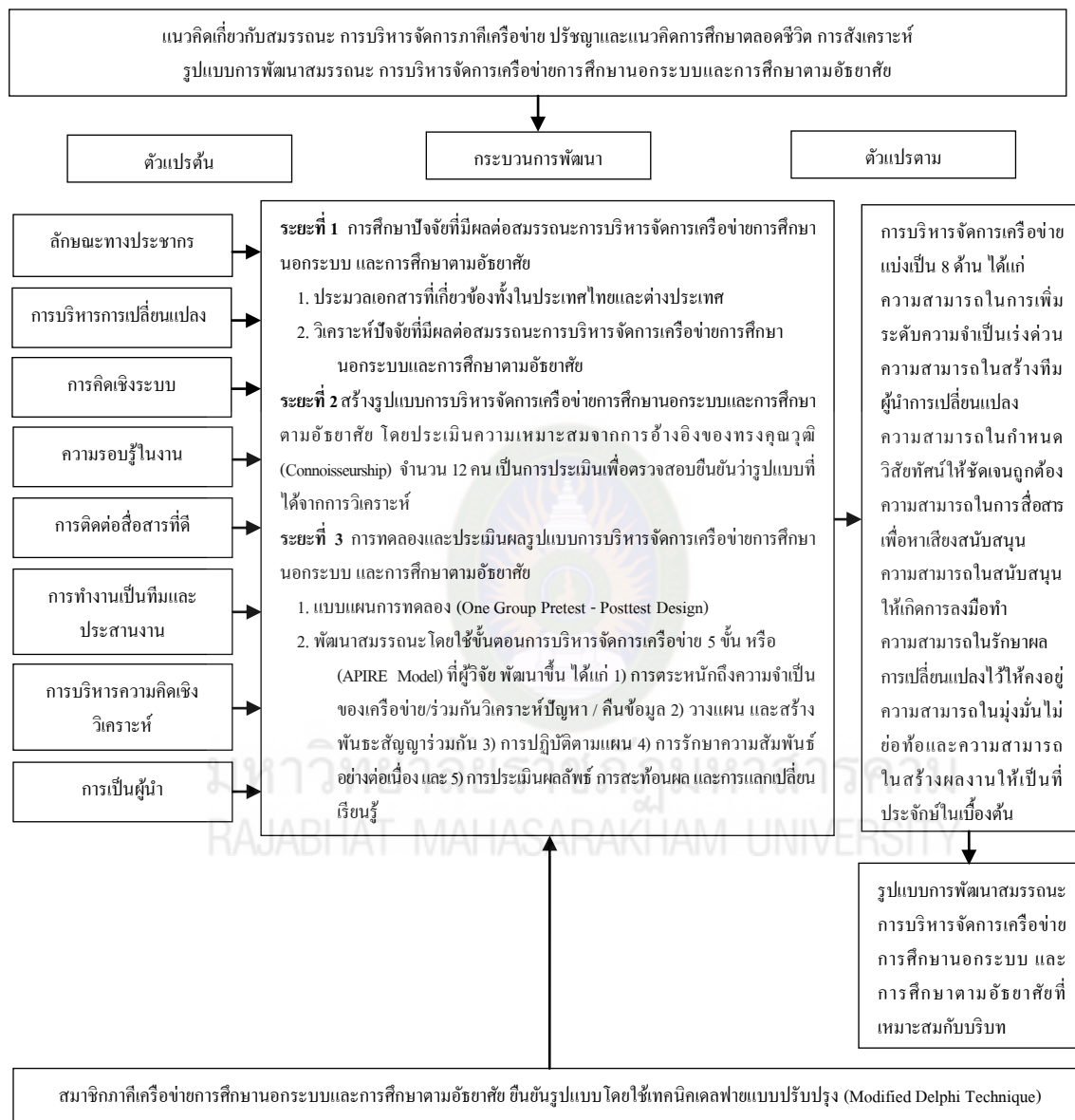
การพัฒนารูปแบบตามหลักการการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบของ Joyce, Weil and Calhoun (2009, pp. 21 - 37) ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการ สารหลัก ระบบสังคม หลักการตอบสนอง สิ่งสนับสนุนรูปแบบ และเงื่อนไข การนำรูปแบบไปใช้

การสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการภาคเครือข่ายการศึกษา นอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัยงานวิจัยของ ศรีัญญา จุฑานิล (2556, น. 205 - 224), เกศสุดา สิทธิสันติกุล, วราภรณ์ ปัญญาดี และ ประรณดา ยศสุข (2558, น. 28 - 45), กรกฎ ทองชะโชค และ ชีรพร ศรีประสิทธิ์ (2550, น. 114 - 119), สุชาวดี ชูเอน (2555, น. 43 - 53), วลีษฐ์ พรหมบุตร และ สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ (2558, น. 131 - 133), Cobb (1994, น. 7) ประหยัด มะโนพะเส้า (2555, น. 17 - 26), ไพศาล มุ่งสมัคร (2556, น. 115 - 123), Mathews (1996), พิตรพิบูล ไชยเมือง (2557, น. 44 - 52) และสมเกียรติ วรรณศิริวิไล (2558, น. 180 - 196) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการ เครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน และการศึกษานอก ระบบในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย ตัวแปร 7 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ในงาน การติดต่อสื่อสารที่ดี การทำงานเป็นทีม และประสานงานการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์ และการเป็นผู้นำ

สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัย ผู้วิจัย ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์จากงานวิจัยของ พิสิฐ เทพไกรวัล (2554), กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (2556), Shaeffer (1994), พิชัย เพชรรัตน์ (2547), Callan and Ashworth (2004), Ribchester and William (2007), Norwich and Evans (2007), สมศักดิ์ เอี่ยมดี, มานิตย์ไชยกิจ, กาญจนา เจริญชัย และสุมาลี จันทร์ชลอ (2556), นงศ์ราม จันทร์ทูล (2555), สมบูรณ์ ดันยะ, สิทธิศักดิ์ จุลศิริพงษ์, ประมวล ดันยะ, สิรินาถ จงกลกลาง, ชยพล ชงภักดี และลลิตา ชงภักดี (2559), ปาน กิมปี (2540) และ อาชัญญา รัตนอุบล (2555, น. 14 - 28) พบว่า ขั้นตอนของ รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายมีขั้นตอนการบริหารจัดการเครือข่าย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตระหนักถึงความจำเป็นของเครือข่าย / ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา / คัดเลือกข้อมูล 2) วางแผนและ สร้างพันธะสัญญาร่วมกัน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และ 5) การประเมินผลลัพธ์ การสะท้อนผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ (APIRE Model)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัย ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย การวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัย โดยการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้เหตุปัจจัยที่มีผลต่อ การบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัย การวิจัยระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัย ใช้วิธีการการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้ และประเมินผล รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัย

แล้วสรุปผลการใช้รูปแบบ (Model) การบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิด รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดกาฬสินธุ์

บทที่ 3

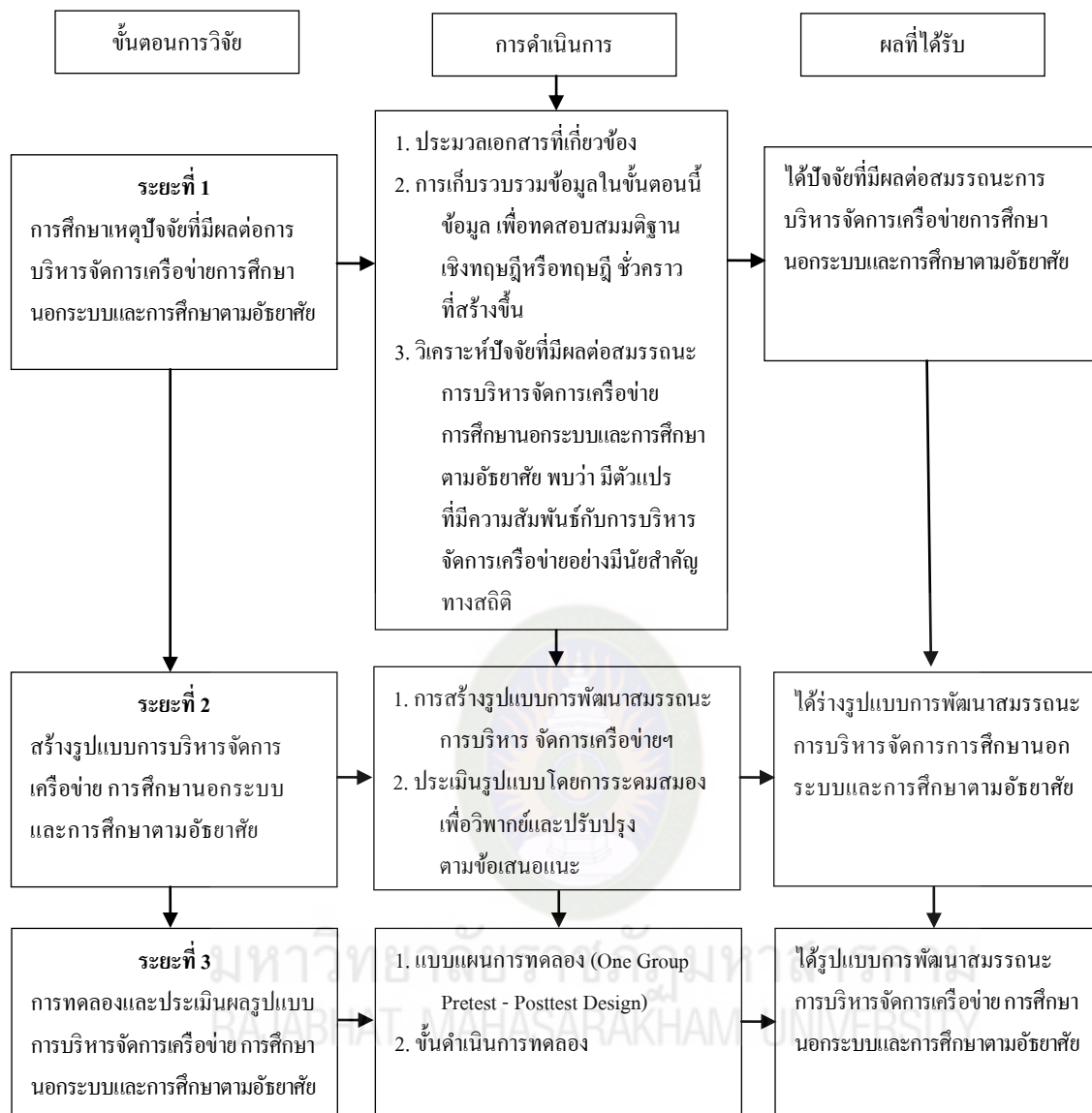
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษตามอัธยาศัย โดยการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้เหตุปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย แล้วสรุปผลการใช้รูปแบบ (Model) การบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษตามอัธยาศัย ขึ้นตอนนี้ ผู้วิจัย ใช้การวิจัยกึ่งทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน จากการวิจัยทั้ง 3 ระยะดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 3.1 กระบวนการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

เป็นกระบวนการวิจัย แบบมุ่งพรรณนาปรากฏการณ์ (Descriptive Research) การพัฒนาภาคีเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยดำเนินการวิจัย โดยใช้วิธีการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) มีวิธีดำเนินการวิจัยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยระยะที่ 1

1.1 ประชากร การวิจัยในครั้งนี้ มีหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นปัจเจกบุคคล เป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ช่วงปี 2558 - 2559 และอาศัยอยู่จนถึงเวลาที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ เดือน กันยายน - ตุลาคม พ.ศ. 2559 บุคคลเหล่านี้ ยังคงสภาพเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จากการลงพื้นที่สำรวจ (Pre - Survey) สัมภาษณ์ผู้นำชุมชนและชาวบ้าน และจากการทำแบบประเมินเครือข่ายที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา จำนวนเครือข่าย 145 เครือข่าย สมาชิก จำนวน 560 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกภาคีเครือข่าย การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 145 เครือข่าย สมาชิก จำนวน 560 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำนวน 233 คน ผู้วิจัย ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Cohen, Manion and Morrisson (2000, p. 95) ดังนี้

ตารางที่ 3.1

สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Proportional Stratified Random Sampling) เป็นรายอำเภอ

ที่	อำเภอ	ภาคีเครือข่าย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เมือง	8	38	15
2	กุฉินารายณ์	9	50	21
3	เขาวง	4	20	8
4	สมเด็จ	12	32	12
5	หนองกุงศรี	9	27	11
6	กมลาไสย	8	36	15
7	ยางตลาด	12	37	16

(ต่อ)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	ภาคีเครือข่าย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
8	สหัสขันธ์	7	28	12
9	ร่องคำ	9	30	13
10	คำม่วง	6	29	12
11	หนองชัย	8	25	11
12	สามชัย	5	31	13
13	คำม่วง	9	34	14
14	ห้วยเม็ก	6	36	15
15	ท่าคันโท	10	34	14
16	นาคู	6	23	10
17	ห้วยผึ้ง	8	24	10
18	คอนจรรย์	9	26	11
	รวม	145	560	233

2. ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัย

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะการบริหารจัดการของเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้นำเครื่องมือที่มีผู้ทำการศึกษามาก่อนมาปรับปรุง และสร้างเพิ่มเติมให้ครอบคลุมตามความหมายของตัวแปร แต่ละตัว โดยเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ

3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนที่สำคัญ คือ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป็นคำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definitions) ของการวัดตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัย ได้นิยามตัวแปรเพื่อที่จะนำไปสู่การสร้างข้อคำถาม สเกลการวัด และเกณฑ์การวัดค่าตัวแปรแต่ละตัวไว้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยมีวิธีการสร้าง และการหาคุณภาพเครื่องมือมีขั้นตอนที่เหมือนกันสรุป ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศและศึกษาเครื่องมือ ที่ผู้วิจัยท่านอื่น ได้สร้างขึ้นมาก่อนหน้านี้ เพื่อนำมาสร้างเป็นประโยคที่เป็นข้อคำถาม โดยมีเนื้อหาอยู่ในกรอบแนวคิดของแต่ละตัวแปร ผู้วิจัย นำแบบวัดที่สร้างขึ้นพร้อมนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งหมด นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเกี่ยวกับภาคีเครือข่าย การศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) ให้พิจารณาคำนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรแต่ละตัวที่กำหนดขึ้นว่าถูกต้องตามทฤษฎีหรือไม่ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) รวมทั้งความครอบคลุมของเนื้อหา ส่วนภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด เพื่อตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่ต้องการจะวัดซึ่งผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ แต่ละคนพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

- + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะของสิ่งที่ต้องการจะวัด
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะของสิ่งที่ต้องการจะวัด
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนลักษณะของสิ่งที่ต้องการ

จะวัด แล้วนำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N} \quad (3-1)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่ต้องการจะวัด

$$\frac{\sum R}{N} \text{ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกคน}$$

$$N \text{ แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

ถ้าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.67 ข้อคำถามนั้นถือว่าเป็นตัวแทนลักษณะของสิ่งที่ต้องการจะวัด จึงนำมาใช้เป็นข้อคำถามจริงในเครื่องมือได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.67 ข้อคำถามนั้น ผู้วิจัยตัดออกไป หลังจากนั้น ผู้วิจัย นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง และจัดพิมพ์เครื่องมือก่อนนำไปทดลองใช้ พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 - 1.00

ขั้นที่ 2 นำข้อคำถามที่ผู้วิจัยปรับปรุง และสร้างขึ้นเพิ่มเติม ไปทดลองใช้กับภาคีเครือข่าย การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ทดลองอ่านแบบวัดแต่ละตัวแปร เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ผู้วิจัย ปรับปรุงข้อคำถามตามที่ได้รับข้อเสนอแนะ

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัย นำข้อแบบวัดแต่ละตัวแปรไปทดลองใช้ (Try - Out) กับภาคีเครือข่าย การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่อำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 50 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนำข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) เป็นรายชื่อด้วยวิธีการหาอัตราส่วนค่าวิกฤต ระหว่างกลุ่มคะแนนสูง และกลุ่มคะแนนต่ำ มาวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มคะแนนสูงกับกลุ่มคะแนนต่ำ โดยเลือกข้อที่มีค่า t ที่หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อนั้น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นข้อคำถามในเครื่องมือฉบับจริง จากนั้นจึงนำมาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งใช้วิธีวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ เกณฑ์การคัดเลือก คือ ประโยคนั้นต้องมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อหรือค่า t เท่ากับ 1.734 ขึ้นไป พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.463 - 0.644

ขั้นที่ 4 ประโยคที่ผ่านการคัดเลือกแต่ละแบบสอบถามจะนำมาสร้างแผนผังของแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาโดยรวม จากนั้นจึงหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอน (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

ขั้นที่ 5 ผู้วิจัย ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอีกเป็นครั้งสุดท้าย แล้วจัดพิมพ์เครื่องมือฉบับจริง ก่อนที่จะนำไปใช้กับการเก็บข้อมูลจริงในภาคสนามต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการเก็บข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎี หรือทฤษฎีชั่วคราว ที่สร้างขึ้นในขั้นตอนแรก โดยเก็บข้อมูลจากภาคีเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 233 คน โดยใช้ผู้ช่วยวิจัย จำนวน 5 คน เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกับผู้วิจัย แบ่งกลุ่มเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละพื้นที่เป้าหมาย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นข้อมูลเป็นเชิงปริมาณ คือ ข้อมูลที่เป็นกลุ่มแล้วแทนค่ากลุ่มเหล่านั้นด้วยตัวเลขได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกภาคีเครือข่าย การศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย วิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการ เครือข่าย การศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอ้างอิง โดยวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษตามอัธยาศัย สถิติที่ใช้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติถดถอย(Multiple Regression Analysis) คือ การทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยการใช้ (Variance Inflation Factors (VIF_s) ส่วนสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎี หรือทฤษฎีชั่วคราวที่สร้างขึ้น วิเคราะห์โดยใช้สถิติ อ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี (Stepwise Method) โดยใช้ คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จ (STATA Version 10.0)

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษตามอัธยาศัย

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัย ได้นำตัวแปรเหล่านั้นมาสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปของการวิจัย เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย

2. วัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัย

2.1 เพื่อกำหนด และยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์

3. **กลุ่มเป้าหมาย** ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ที่ได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 กำหนด และยกร่าง การพัฒนารับจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์

4.2 การตรวจสอบยืนยันโดยประเมินความเหมาะสมจากการอ้างอิงของทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันตัวแบบการวิจัย ว่าตัวแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือไม่ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดมาจัดทำเป็นรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่สมบูรณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.2.1 ประเมินและยืนยันตัวแบบโดยประเมินความเหมาะสมจากการอ้างอิงของทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบยืนยัน ว่าตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์โดยอาศัยผู้เข้าร่วม ซึ่งมีขั้นตอนของการพัฒนากรอบแนวคิดการตรวจสอบยืนยันตัวแบบ คือ ศึกษาข้อมูล และเลือกผู้เข้าร่วมซึ่งเคยมีประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ได้จากการวิเคราะห์จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ผู้เข้าร่วมเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคลผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 12 คน

4.2.2 กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพและประสบการณ์ทำงานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน (Homogenous Groups) ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 3.2

กลุ่มด้านการวิจัยทางการบริหารการศึกษา

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สังกัด
1.	นายจำลอง สุวรรณเรือง	อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	สำนักงาน กศน. จังหวัดกาฬสินธุ์
2.	นายสรรเพชร ศิริเกตุ	ครู คศ.2	สำนักงาน กศน.จังหวัดกาฬสินธุ์
3.	นายคำตัน ถิ่นช่วง	ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ	กศน.อำเภอสหัสขันธ์
4.	นายฤทธิเดช ไตรยวงศ์	ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ	กศน.อำเภอสมเด็จ

ตารางที่ 3.3

กลุ่มด้านการบริหารนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สังกัด
1.	นางปาริชาติ ไชยสถิต	ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอ	กศน. อำเภอเมืองกาฬสินธุ์
2.	นายนิกร นามโส	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	โรงเรียนคำไฮวิทยา
3.	นายสวัสดิ์ เวียงอินทร์	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	โรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาคาร
4.	นายประพันธ์ ศรีนาทม	ปลัดเทศบาลตำบลกุดจิก	เทศบาลตำบลกุดจิก

ตารางที่ 3.4

กลุ่มด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สังกัด
1.	นายเฉลิม โยสีดา	ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอ	อำเภอท่าคันโท
2.	ร.ต.ต วีระ ภูครองนาค	นายกเทศมนตรี	เทศบาลตำบลหนองกุงศรี
3.	นางเพชรรัตน์ แก้วเหล่าชูง	ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอ	กศน. อำเภอแม่จิม
4.	นายประยูร ดังก้อง	ผู้อำนวยการ ศฟช.	ศฟช. มุกดาหาร

4.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ดังนี้

ระดับ	หมายถึง	ความเหมาะสม
5	หมายถึง	เหมาะสมอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เหมาะสมมาก
3	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
2	หมายถึง	ไม่เหมาะสม
1	หมายถึง	ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง

4.2.3.1 เกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน ดังนี้ (ชัชวาล เรื่องประพันธ์, 2539, น. 15)

4.51 - 5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง เหมาะสมมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ไม่เหมาะสม

1.00 - 1.50 หมายถึง ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง

4.2.3.2 เกณฑ์การยอมรับตัวแบบพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยต้องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงยอมรับได้ว่ารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีความเหมาะสมตามเกณฑ์

4.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ขอความอนุเคราะห์จากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ออกหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จัดส่งทางจดหมายลงทะเบียนไปรษณีย์ รายละเอียด ดังนี้

4.2.4.1 ผู้วิจัย จัดทำหนังสือขอความร่วมมือจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยประเมินความเหมาะสมจากการอ้างอิงของทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จากนั้นส่งหนังสือขอความร่วมมือ โดยส่งร่างรูปแบบทางไปรษณีย์

4.2.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย นำเสนอด้วยค่ามัธยฐาน และค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินความเหมาะสมจากการอ้างอิงของทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ที่มากกว่า หรือเท่ากับ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ (Interquartile Rang) น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1.5 ซึ่งมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าข้อความนั้นสมควรใช้เป็นเกณฑ์ ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าข้อความนั้นสมควรใช้เป็นเกณฑ์ ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าข้อความนั้นสมควรใช้ เป็นเกณฑ์ ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าข้อความนั้นสมควรใช้ เป็นเกณฑ์ ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าข้อความนั้นสมควรใช้ เป็นเกณฑ์ ในระดับน้อยที่สุด

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ตั้งแต่ 0.00 - 0.99 หมายถึง ความคิดเห็นของทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก

ตั้งแต่ 1.00 - 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นของทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกัน

ปานกลาง

ตั้งแต่ 1.50 ขึ้นไป หมายถึง ความคิดเห็นของทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันน้อย

6. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (Interquartile Rang : IQR) เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัย จึงได้นำตัวแปรเหล่านั้นมากำหนดเป็นรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย แล้วนำรูปแบบดังกล่าวมาทดลองใช้ โดยมีวิธีการทดลอง ดังนี้

ตารางที่ 3.5

แบบแผนการทดลอง (One Group Pretest - Posttest Design)

Group		Time	
Exp.	O1	T	O2
หมายเหตุ. เมื่อ O1 แทน ประเมินก่อนการใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย			
T แทน รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย			
O2 แทน การประเมินหลังการใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย			

1. ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและศึกษาตามอัธยาศัย หรือความสามารถในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ด้าน คือ

- 1.2.1 ด้านความสามารถในการเพิ่มระดับความจำเป็นเร่งด่วน
- 1.2.2 ด้านความสามารถในสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 1.2.3 ด้านความสามารถในกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนถูกต้อง
- 1.2.4 ด้านความสามารถในการสื่อสารเพื่อหาเสียงสนับสนุน
- 1.2.5 ด้านความสามารถในสนับสนุนให้เกิดการลงมือทำ
- 1.2.6 ด้านความสามารถในรักษาผลการเปลี่ยนแปลงไว้ให้คงอยู่
- 1.2.7 ด้านความสามารถในมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ
- 1.2.8 ด้านความสามารถในสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในเบื้องต้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองครั้งนี้ เป็นชุดกิจกรรมการบริหารจัดการเครือข่าย 5 ชั้น หรือ (APIRE model) จำนวน 1 ชุด แบบประเมินการปฏิบัติงาน จำนวน 1 ชุด ลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.933 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.308 – 0.830 ซึ่งพัฒนามาจากแบบประเมินการปฏิบัติงานของสมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ (2553, น. 270 - 310 และประโยชน์ คล้ายลักษณะ, 2556, น. 203 - 210)

2.1 ขั้นตอนการทดลอง

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นรูปแบบที่ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นบนพื้นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นผลจากที่ผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะจากการวิจัย และการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหารจัดการ

เครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งพบประเด็นทั้งกลุ่มเป้าหมาย และวิธีดำเนินการ กำหนดรูปแบบ เพื่อพัฒนาสมาชิกภาคีเครือข่าย การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยผู้วิจัยทดลองใช้รูปแบบ (Model) การบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยบนพื้นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับเครือข่ายกลุ่มตัวอย่าง แล้วสรุปผลการใช้รูปแบบ (Model) การบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยขั้นตอนนี้เป็นการวิจัย กิ่งทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 ก่อนดำเนินโครงการ ผู้วิจัยชี้แจงให้ภาคีเครือข่ายให้ทราบว่ามีโครงการอะไร ใช้เวลาเท่าใด และมีจุดมุ่งหมายอย่างไร และทำแบบสอบถามก่อน (Pretest)

2.1.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Random Assignment) เข้ากลุ่มทดลองด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก จำนวน 60 คน ทั้งนี้กลุ่มทดลองจะพัฒนาสมรรถนะ โดยใช้ขั้นตอนการบริหารจัดการเครือข่าย 5 ขั้น หรือ (APIRE Model) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้แก่

2.1.2.1 การตระหนักถึงความจำเป็นของเครือข่าย / ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา / ค้นข้อมูล

2.1.2.2 วางแผน และสร้างพันธมิตรสัญญาร่วมกัน

2.1.2.3 การปฏิบัติตามแผน

2.1.2.4 การรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

2.1.2.5 การประเมินผลลัพธ์ การสะท้อนผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.1.3 ดำเนินการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยผู้วิจัยเข้าร่วม โครงการฯ และสังเกตแบบมีส่วนร่วม เมื่อโครงการดำเนินการเสร็จสิ้น ในแต่ละตัวแปร ผู้วิจัย จะให้กลุ่มเป้าหมายทำแบบประเมินการปฏิบัติงานเป็นระยะ และประเมินกลุ่มเป้าหมาย หลังการพัฒนาแล้ว 8 เดือน เพื่อนำผลไปประยุกต์และปรับปรุงยุทธศาสตร์ และสรุปผลการทดลอง

2.1.4 การทดลองขั้นสุดท้ายเมื่อสิ้นสุดการดำเนินโครงการ ผู้วิจัยให้กลุ่มทำแบบทดสอบ หลังการทดลอง (Posttest) รูปแบบพัฒนาภาคีเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย บนพื้นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะได้ผลลัพธ์สุดท้าย (Final Outcome) คือ รูปแบบ หรือวิธีการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สามารถนำมาใช้เฉพาะพื้นที่หรือประยุกต์กับพื้นที่ทั่วประเทศได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ก่อนดำเนินโครงการ ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินการปฏิบัติงานก่อน (Pretest) ร่วมโครงการฯ การบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3.2 ขณะดำเนินโครงการ ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบทดสอบแต่ละตัวแปรย่อย

3.3 หลังดำเนินโครงการ ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบทดสอบหลัง (Posttest)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ผลการนำรูปแบบไปทดลองใช้ว่ารูปแบบที่พัฒนา มีประสิทธิภาพ หรือมีผลในการแก้ไขปัญหาตัวแปรตามหรือไม่ อย่างไร มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถาม (Pretest - Posttest) และทดสอบด้วยสถิติทดสอบ (Paired t - test)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษตามอัธยาศัย เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย

4.1.1 ประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เชิงเนื้อหาที่มีความถี่ความสอดคล้องตั้งแต่ 5 ขึ้นไป พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน และการศึกษานอกระบบในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการคิดเชิงระบบ สมรรถนะความรู้ในงาน สมรรถนะการติดต่อสื่อสารที่ดี สมรรถนะการทำงานเป็นทีม และประสานงาน สมรรถนะการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์ และสมรรถนะการเป็นผู้นำ

4.1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

ลักษณะทางประชากร

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	124	53.20
1.2 หญิง	109	48.80
2. อายุ		
Mean = 36.68, S.D.= 8.83, Min = 15 ปี, Max = 60 ปี		
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	38.6
3.2 ปริญญาตรี	124	53.20
3.3 ปริญญาโท	16	6.90
3.4 ปริญญาเอก	3	1.30
4. ตำแหน่งหน้าที่เครือข่าย		
4.1 หัวหน้าเครือข่าย	32	13.70
4.2 ผู้ปฏิบัติงานในเครือข่าย	201	86.30
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเครือข่าย		
Mean = 11.68 ปี, S.D.=7.50 ปี, min = 1.00 ปี, Max= 44.00 ปี		

จากตารางที่ 4.1 พบว่า เครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 53.20) อายุเฉลี่ย 37 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 53.20) เป็นผู้ปฏิบัติงานในเครือข่าย (ร้อยละ 86.30) และปฏิบัติงานมาแล้ว เป็นระยะเวลาเฉลี่ย 12 ปี

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สมรรถนะการบริหารเครือข่าย	Mean	S.D.
1. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.47	0.71
2. ด้านคิดเชิงระบบ	3.51	0.62
3. ด้านความรอบรู้ในงาน	3.42	0.64
4. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี	3.49	0.64
5. ด้านการทำงานเป็นทีมและประสานงาน	3.53	0.70
6. ด้านการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์	3.40	0.63
7. ด้านการเป็นผู้นำ	3.46	0.67
เฉลี่ยโดยรวม	3.46	0.04

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและประสานงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 3.53, S.D.= 0.70) รองลงมา คือ สมรรถนะด้านคิดเชิงระบบ (Mean = 3.51, S.D. = 0.62) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าสมรรถนะด้านการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean = 3.40, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.3

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ตัวแปรต้น	b	beta	95% CI		P - Value	R	R ²
			Lower	Upper			
การทำงานเป็นทีม และประสานงาน	0.167	0.199	0.090	0.243	<0.001	0.838	0.702
ความรอบรู้ในงาน	0.174	0.191	0.097	0.251	<0.001	0.822	0.676
การบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์	0.169	0.183	0.086	0.253	<0.001	0.835	0.697
การคิดเชิงระบบ	0.119	0.127	0.043	0.196	0.002	0.838	0.630
การเป็นผู้นำ	0.138	0.159	0.065	0.211	<0.001	0.809	0.655
การติดต่อสื่อสารที่ดี	0.105	0.109	0.027	0.184	<0.001	0.788	0.620
การบริหารการเปลี่ยนแปลง	0.079	0.095	0.004	0.154	0.039	0.816	0.655
ค่าคงที่	0.180	F (7,255) = 215.83		0.047	0.870	0.866	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการตามลำดับ (ค่า beta) คือ 1) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและประสานงาน 2) สมรรถนะด้านความรอบรู้ในงาน 3) สมรรถนะด้านการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์ 4) สมรรถนะด้านการคิดเชิงระบบ 5) สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ 6) สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และ 7) สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (P - Value <0.001, <0.001, <0.001, 0.002, <0.001, <0.001 และ 0.039 ตามลำดับ) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยตัวแปรเหล่านั้นสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยได้ คิดเป็นร้อยละ 86.6

จากผลการศึกษารางที่ 4.3 ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ แทนค่าในสมการ ได้ดังนี้

$$Y = 0.180 + 0.167 (\text{สมรรถนะ ด้านการทำงานเป็นทีม และประสานงาน}) + 0.174 (\text{สมรรถนะ ด้านความรอบรู้ในงาน}) + 0.169 (\text{สมรรถนะ ด้านการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์}) + 0.119$$

(สมรรถนะ ด้านการคิดเชิงระบบ) + 0.138 (สมรรถนะ ด้านการเป็นผู้นำ) + 0.105 (สมรรถนะ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี) + 0.079 (สมรรถนะ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง)

4.2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

โดยมีรายละเอียดของการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้

4.2.1 ขั้นตอนหรือองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ได้จากการสังเคราะห์ที่ดำเนินการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพ มีชื่อว่า “APIRE Model” ซึ่งได้พัฒนาตามหลักการและแนวความคิดการออกแบบ ADDIE Model ของ Kruse (2008, p. 13) ร่วมกับกรอบการวิจัยและพัฒนา (R and D) หลักการและแนวความคิดพัฒนาเครือข่าย พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, น. 284 - 291), กองสุขศึกษา กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2556, น.22), Shaeffer (1994), พิชัย เพชรรัตน์ (2547), Callal and Ashwork (2004), Rochester and Edwards (2007), Norwich and Evans (2007), สมศักดิ์ เอี่ยมดี, มานิตย์ ไชยกิจ, กาญจนา เวงรัมย์ และสุมาลี จันทร์ชลอ (2556, น. 216 - 224), นงศ์ราม จันทร์ทูล (2555), สมบูรณ์ ต้นยะ, สิทธิศักดิ์ จุลศิริพงษ์, ประมวล ต้นยะ, ลีรินาถ จงกลกลาง, ชยพล ชงภักดี และลลิตา ชงภักดี (2559, น. 14 - 22), ปาน กิมปี (2540) และอาชญญา รัตนอุบล และคณะ (2555, น. 14 - 28) โดยองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย คือ 1) พัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและประสานงาน ด้านความรอบรู้ในงาน ด้านการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 2) เครือข่ายนำสมรรถนะที่ได้พัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ ผักผ่อนตนเอง และนำทักษะ และความสามารถพัฒนางานให้มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย คือ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและประสานงาน ความรอบรู้ในงาน การบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ การเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสารที่ดี และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนางานให้มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย APIRE Model มีขั้นตอน คือ 1) การตระหนักถึงความจำเป็นของเครือข่าย / ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา / คืบข้อมูล (Awareness) 2) วางแผน และสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน (Plan) 3) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) 4) การรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง (Relationship) และ 5) การประเมินผลลัพธ์ การสะท้อนผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Evaluation, Reflect and Sharing) หรือ (APIRE Model)

องค์ประกอบที่ 4 สาระหลัก สาระหลักเป็นส่วนประกอบที่ต้องจัดให้เครือข่าย ได้แก่ เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ หรือขีดความสามารถในการทำงานเป็นทีมและประสานงาน ความรอบรู้ในงาน การบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ การเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสารที่ดี และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนางานให้มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

องค์ประกอบที่ 5 ระบบสังคม เป็นการอธิบายบทบาทของวิทยากรและเครือข่าย ประกอบด้วย การสร้างความตระหนัก การร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา/คืบข้อมูล ร่วมกันการวางแผน และสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน การดำเนินงานตามแผน การรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และการประเมินผลลัพธ์ การสะท้อนผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 6 หลักการตอบสนอง เป็นวิธีการที่วิทยากรจะตอบสนองต่อสิ่งที่เครือข่ายกระทำ ประกอบด้วย การแนะนำและขยายความเข้าใจตามผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เพื่อให้เครือข่ายได้ทราบความก้าวหน้าในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองกระตุ้น และเสริมแรงให้เครือข่ายมุ่งมั่นเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง การชื่นชม (Appreciate Inquiry) ให้กำลังใจเมื่อเครือข่ายมีความก้าวหน้าจากเดิม การประเมินผลระหว่างพัฒนาและสิ้นสุดการพัฒนา

องค์ประกอบที่ 7 สิ่งสนับสนุนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย หรือระบบสนับสนุนเป็นสิ่งจำเป็นในการที่จะนำรูปแบบไปใช้ให้เกิดผลกับเครือข่ายตามที่คาดหวังไว้ ประกอบด้วย ความเข้าใจกระบวนการคิดของรูปแบบวิทยากรสามารถแนะนำการปฏิบัติงานของเครือข่าย รวมถึงการต่อยอดการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่ว และถูกต้องสมบูรณ์ทุกขั้นตอน ทักษะการกระตุ้นหนุนเสริมให้เครือข่ายมุ่งมั่นปฏิบัติ และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า วิทยากรต้องสามารถจัดเตรียมเนื้อหาสาระที่จะใช้พัฒนา โดยการบูรณาการเชื่อมโยงกันทุกขั้นตอน และวิทยากรสามารถตรวจสอบ และประเมินผลการคิด และพัฒนาสมรรถนะของเครือข่ายได้ทุกขั้นตอน

องค์ประกอบที่ 8 เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ผลสำเร็จของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้สมรรถนะนั้น ต้องพิจารณาเงื่อนไขที่สำคัญ 3 ประเด็น คือ

1. ผู้บริหารเครือข่าย ต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย และส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม การสร้างความตระหนัก การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การประเมินผลลัพท์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ผู้พัฒนาเครือข่าย

2.1 ผู้พัฒนาเครือข่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายตามทฤษฎี แนวคิด กระบวนการจัดกิจกรรมเรียนรู้ และบริบทที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ตามบทบาทของผู้พัฒนาได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

2.2 การจัดกลุ่มเครือข่าย ควรจัดกลุ่มเครือข่ายเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละ 8 - 10 คน

3. เครือข่าย ต้องเข้าใจบทบาทของตนเองในการแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูล และปฏิบัติตามขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะทุกขั้นตอน

4.2.2 การตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการประเมินความเหมาะสมจากการอ้างอิงของทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ผลการพิจารณาความสอดคล้อง ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Q3 - Q1) และระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบ	(S.D.)	Median	IQR (Q3 - Q1)	แปลผล
1. กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย				
1.1 การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบความเหมาะสมและมีครอบคลุมความต้องการจำเป็นของเครือข่าย	4.80 (0.45)	5.00	4.50 - 5.00	มากที่สุด
1.2 องค์ประกอบของรูปแบบแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ สอดคล้อง และส่งเสริมซึ่งกันและกัน	4.60 (0.54)	5.00	4.00 - 5.00	มากที่สุด
2. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย				
2.1 องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์				
2.1.1 หลักการของรูปแบบมีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิด และทฤษฎีพื้นฐาน สามารถใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการ เครือข่าย และแสดงให้เห็นจุดเน้นในการบริหารจัดการ	4.80 (0.45)	5.00	4.50 - 5.00	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	(S.D.)	Median	IQR (Q3 - Q1)	แปลผล
2.1.2 วัตถุประสงค์มีความเหมาะสม ชัดเจน สามารถแสดงถึงสิ่ง ที่มุ่งหวังจะให้เกิดกับสมาชิก เครือข่าย	4.60 (0.54)	5.00	4.00 - 5.00	มากที่สุด
2.1.3 หลักการ และวัตถุประสงค์มีความ สอดคล้องกัน	4.40 (0.54)	4.00	4.00 - 5.00	มากที่สุด
2.2 องค์ประกอบเชิงกระบวนการ				
2.2.1 กระบวนการบริการจัดการมีขั้นตอน ครบถ้วนเหมาะสม และสอดคล้อง ต่อเนื่องกัน	5.00 (0.00)	5.00	5.00 - 5.00	มากที่สุด
2.2.2 ขั้นตอนการบริการจัดการมีความ เหมาะสม สามารถ บรรลุผล ตามวัตถุประสงค์ได้	5.00 (0.00)	5.00	5.00 - 5.00	มากที่สุด
2.2.3 ขั้นตอนการบริการจัดการมีความ สอดคล้องกับหลักการ และ วัตถุประสงค์	4.80 (0.45)	5.00	5.00 - 5.00	มากที่สุด
2.3 องค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำรูปแบบ ไปใช้				
2.3.1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับ หลักการและวัตถุประสงค์	4.80 (0.45)	5.00	4.50 - 5.00	มากที่สุด
2.3.2 ปัจจัยสนับสนุนมีความเหมาะสม สอดคล้องกับการบริหาร จัดการสมาชิกเครือข่าย	4.88 (0.33)	5.00	4.50 - 5.00	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม	4.73 (0.21)	5.00	4.50 - 5.00	มากที่สุด

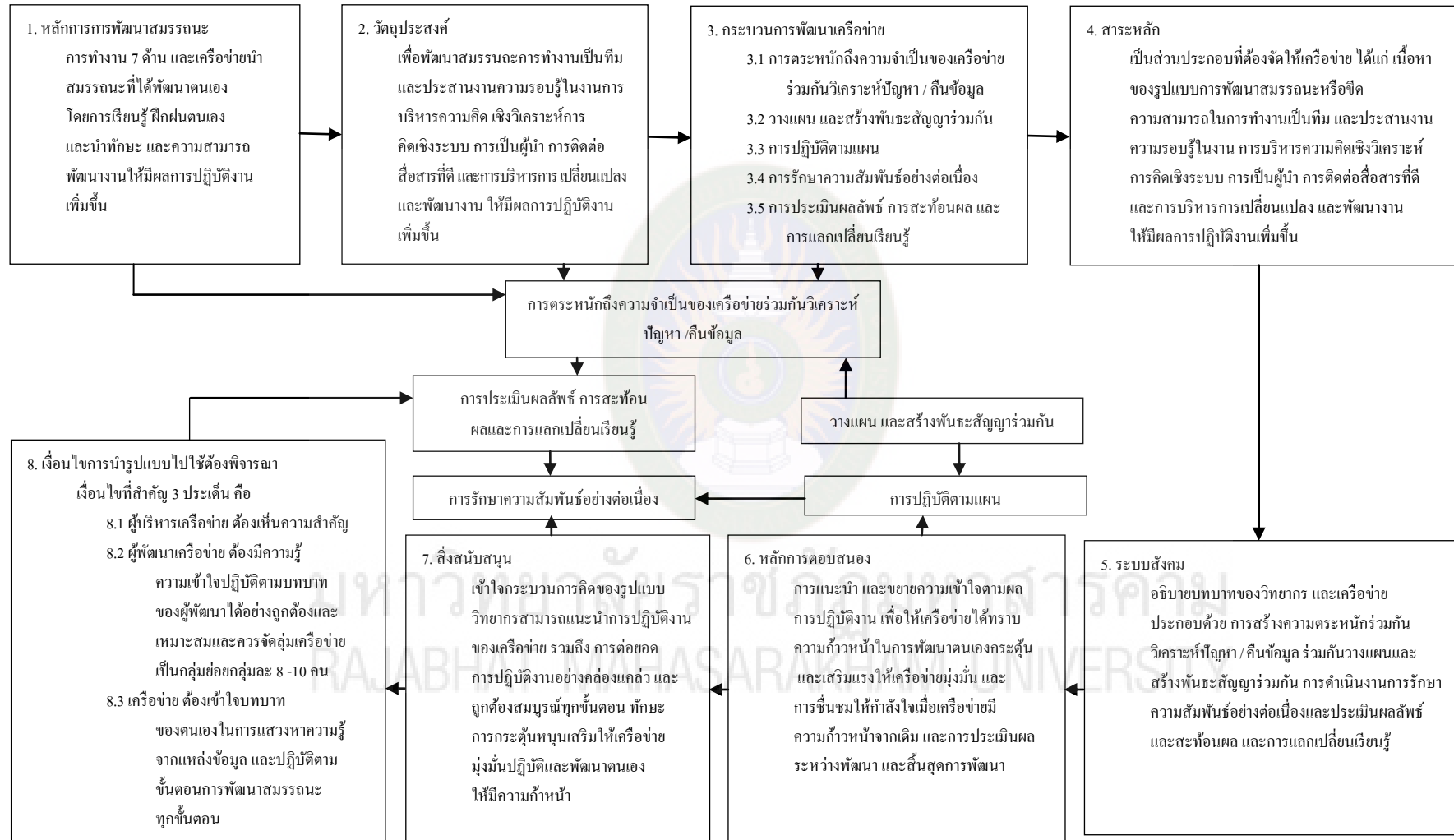
จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผลการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
การบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.73, S.D. = 0.21, Mdn = 4.50 - 5.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
กระบวนการบริการจัดการมีขั้นตอนครบถ้วนเหมาะสม และสอดคล้องต่อเนื่องกัน และขั้นตอนการ
บริการจัดการมีความเหมาะสม สามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 5.00,

S.D.= 0.00) รองลงมา คือ ปัจจัยสนับสนุนมีความเหมาะสม สอดคล้องกับการบริหารจัดการสมาชิกเครือข่าย (Mean=4.88, S.D.=0.33) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า หลักการ และวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean = 4.40, S.D. = 0.54)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้จากการตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมมีลักษณะ ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 4.1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้จากการตรวจสอบ ยืนยันความเหมาะสม

4.3 การทดลองใช้ และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการ เครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ผลการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และ
การศึกษาตามอัธยาศัยการไปทดลองใช้ ผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการดำเนินการ ดังนี้

4.3.1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.5

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของลักษณะทางประชากร

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	23	38.30
1.2 หญิง	37	61.70
2. อายุ		
Mean = 36.93 ปี, S.D. 8.96 ปี, Max = 23.00 ปี, Min = 55.00 ปี		
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	13	21.70
3.2 สมรส	41	68.30
3.3 หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	6	10.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	25.00
4.2 ปริญญาตรี	37	61.70
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	8	13.30
5. รายได้		
Mean = 28,175.00 บาท, S.D. = 9,29.75 บาท, Max = 43,630 บาท, Min = 15,690.00 บาท		

จากตารางที่ 4.5 พบว่า เครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยส่วนใหญ่เป็นหญิง
(ร้อยละ 61.70) อายุเฉลี่ย 40 ปี สถานภาพสมรสแล้ว (ร้อยละ 68.30) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี
(ร้อยละ 61.70) และรายได้เฉลี่ย 28,175.00 / เดือน

4.3.2 สมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวม

ตารางที่ 4.6

การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวม

ด้าน	ความสามารถในการปฏิบัติ				95 % CI		P-Value
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		Lower	Upper	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
1. ความสามารถในการเพิ่มระดับความจำเป็นเร่งด่วน	2.42	0.45	4.36	0.78	1.68	2.19	<0.001 *
2. ความสามารถในการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2.50	0.56	4.46	0.53	1.74	2.17	<0.001 *
3. ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนถูกต้อง	2.49	0.67	4.14	0.80	1.37	1.91	<0.001 *
4. ความสามารถในการสื่อสารเพื่อหาเสียงสนับสนุน	2.44	0.54	3.21	0.79	0.51	1.02	<0.001 *
5. ความสามารถในการสนับสนุนให้เกิดการลงมือทำ	2.45	0.71	4.33	0.63	1.62	2.12	<0.001 *
6. ความสามารถในการสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในเบื้องต้น	2.46	0.67	4.42	0.38	1.75	2.16	<0.001 *
7. ความสามารถในการรักษาผล การเปลี่ยนแปลงไว้ให้คงอยู่	2.46	0.64	4.18	0.53	1.50	1.93	<0.001 *
เฉลี่ยโดยรวม	2.46	0.40	4.16	0.44	1.54	1.84	<0.001 *

จากตารางที่ 4.6 พบว่า เครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีสมรรถนะการบริหารจัดการ โดยรวมทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการเพิ่มระดับความจำเป็นเร่งด่วน ด้านความสามารถในการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนถูกต้อง ด้านความสามารถในการสื่อสารเพื่อหาเสียงสนับสนุน ด้านความสามารถในการสนับสนุนให้เกิดการลงมือทำ ด้านความสามารถในการสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในเบื้องต้น และด้านความสามารถในการรักษาผล การเปลี่ยนแปลงไว้ให้คงอยู่ เพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value < 0.001)

4.3.3 การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามอรรถยาศัย

ตารางที่ 4.7

การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความสามารถในการเพิ่มระดับความจำเป็นเร่งด่วน

ข้อความถาม	ความสามารถในการปฏิบัติ				95 % CI		P - Value
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		Lower	Upper	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
1. การกำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน	2.46	0.87	4.33	0.85	1.50	2.22	< 0.001 *
2. การสื่อสารเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรในเครือข่าย	2.41	0.86	4.31	0.89	1.58	2.21	< 0.001 *
3. การชี้แจงหรือแนะนำวิธีการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรในเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	2.40	0.94	4.36	0.88	1.62	2.30	< 0.001 *
4. ได้ชี้แจงนโยบายการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องในเครือข่าย	2.41	0.84	4.43	0.85	1.68	2.34	< 0.001 *
เฉลี่ยโดยรวม	2.42	0.85	4.36	0.78	1.68	2.19	< 0.001 *

จากตารางที่ 4.7 พบว่า เครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีสมรรถนะการบริหาร โดยรวม และเป็นรายชื่อทุก ด้านความสามารถในการเพิ่มระดับความจำเป็นเร่งด่วนเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value < 0.001)

ตารางที่ 4.8

การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
ด้านความสามารถในสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อความ	ความสามารถในการปฏิบัติ				95 % CI		P - Value
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		Lower	Upper	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
1. การคัดเลือกบุคลากรในเครือข่าย ที่ตั้งใจมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง	2.51	0.81	4.43	0.85	1.72	2.30	<0.001 *
2. การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2.48	0.96	4.43	0.74	1.61	2.28	<0.001 *
3. การพัฒนาทักษะที่เหมาะสมให้ บุคลากรในเครือข่าย เพื่อรองรับ การบริหารการเปลี่ยนแปลง	2.53	0.91	4.46	0.74	1.62	2.24	<0.001 *
4. การให้โอกาสบุคลากรที่ต้องการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2.50	0.91	4.46	0.74	1.65	2.27	<0.001 *
5. การส่งเสริมบุคลากร เพื่อมุ่งสู่ การเปลี่ยนแปลง	2.48	0.92	4.53	0.70	1.72	2.37	<0.001 *
เฉลี่ยโดยรวม	2.50	0.56	4.46	0.53	1.74	2.17	<0.001 *

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีสมรรถนะการบริหาร โดยรวม และเป็นรายชื่อทุกด้านความสามารถในสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value < 0.001)

ตารางที่ 4.9

การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
ด้านความสามารถในกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนถูกต้อง

ข้อความ	ความสามารถในการปฏิบัติ				95 % CI		P - Value
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		Lower	Upper	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่ง ต่อการเปลี่ยนแปลง	2.53	0.79	4.48	0.74	1.65	2.24	<0.001 *
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ในเครือข่าย	2.51	0.96	4.31	0.89	1.48	2.11	<0.001 *
3. การกำหนดสัมฤทธิ์ผลในอนาคต ที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้	2.51	0.96	4.31	0.99	1.45	2.14	<0.001 *
4. การกำหนดกลยุทธ์การปรับเปลี่ยน ที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ของเครือข่าย	2.48	0.92	4.25	0.57	1.79	1.88	<0.001 *
5. การรักษาระดับอารมณ์ความรู้สึก ของบุคลากรในเครือข่าย	2.46	0.94	4.12	0.29	1.64	2.28	<0.001 *
เฉลี่ยโดยรวม	2.49	0.67	4.14	0.80	1.37	1.91	<0.001 *

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีสมรรถนะการบริหาร โดยรวม และเป็นรายชื่อทุก ด้านความสามารถในกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนถูกต้องเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value < 0.001)

ตารางที่ 4.10

การสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความสามารถในการสื่อสารเพื่อหาเสียงสนับสนุน

ข้อความ	ความสามารถในการปฏิบัติ				95 % CI		P - Value
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		Lower	Upper	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
1. การสื่อสารกระบวนการให้ผู้ได้รับผลกระทบได้รู้อย่างต่อเนื่อง	2.45	0.96	4.16	0.57	1.20	1.92	<0.001 *
2. การสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประโยชน์ได้รู้	2.45	0.92	4.12	0.36	1.18	1.94	<0.001 *
3. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจง่าย	2.41	0.84	4.01	0.93	1.22	1.97	<0.001 *
4. การสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อลดความรู้สึก	2.45	1.01	4.02	0.09	1.21	1.92	<0.001 *
5. การแสดงเหตุผล และความจำเป็นของผู้ได้รับผลกระทบ	2.45	0.94	4.07	0.14	1.24	1.89	<0.001 *
เฉลี่ยโดยรวม	2.44	0.54	3.21	0.79	0.51	1.02	<0.001 *

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีสมรรถนะการบริหาร โดยรวม และเป็นรายชื่อทุกด้านความสามารถในการสื่อสารเพื่อหาเสียงสนับสนุนเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value < 0.001)

ตารางที่ 4.11

การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
ด้านความสามารถในสนับสนุนให้เกิดการลงมือทำ

ข้อความ	ความสามารถในการปฏิบัติ				95 % CI		P - Value
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		Lower	Upper	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
1. การสร้างกระบวนการจัดอุปสรรค ข้อขัดข้องต่าง ๆ	2.43	0.94	4.01	0.99	1.20	1.95	<0.001 *
2. การเปิดช่องทางให้ได้รับคำติชม	2.41	0.82	4.13	0.94	1.37	2.06	<0.001 *
3. การสนับสนุนจากผู้นำสูงสุด ในเครือข่าย	2.41	0.82	4.13	0.94	1.72	2.30	<0.001 *
4. การให้กำลังใจแก่บุคลากร ในเครือข่ายเป็นระยะ	2.46	0.87	4.48	0.72	1.73	2.33	<0.001 *
5. การให้รางวัลแก่ความก้าวหน้าและ ความสำเร็จต่างๆ ในกระบวนการ เปลี่ยนแปลงเครือข่าย	2.46	0.94	4.53	0.72	1.74	2.32	<0.001 *
เฉลี่ยโดยรวม	2.45	0.71	4.33	0.63	1.62	2.12	<0.001 *

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีสมรรถนะการบริหาร โดยรวม และเป็นรายชื่อทุกด้านความสามารถในสนับสนุนให้เกิดการลงมือทำเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value < 0.001)

ตารางที่ 4.12

การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยด้านความสามารถในสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในเบื้องต้น

ข้อความ	ความสามารถในการปฏิบัติ				95 % CI		P - Value
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		Lower	Upper	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
1. แนวทางการผลักดันให้งานขนาดเล็กสัมฤทธิ์ผล	2.48	0.94	4.46	0.83	1.68	2.28	<0.001 *
2. การสร้างโครงการย่อยในกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้สำเร็จ	2.46	0.94	4.41	0.84	1.61	2.24	<0.001 *
3. การสร้างผลสำเร็จเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องให้เป็นแบบอย่างในเบื้องต้น	2.42	0.90	4.40	0.84	1.61	2.21	<0.001 *
4. การสร้างขวัญกำลังใจแก่ทีมงาน	2.41	0.79	4.36	0.82	1.55	2.21	<0.001 *
5. การสร้างโอกาสให้ได้รับความร่วมมือร่วมใจเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ	2.46	0.91	4.46	0.70	1.67	2.32	<0.001 *
6. ความพยายามในการผลักดันสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อเนื่อง	2.43	0.88	4.30	0.86	1.56	2.16	<0.001 *
7. รายงานความคืบหน้าของสิ่งที่ประสบความสำเร็จแล้ว	2.45	0.92	4.48	0.72	1.73	2.33	<0.001 *
8. การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานต่อไป	2.43	0.92	4.36	0.80	1.60	2.25	<0.001 *
9. การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงาน	2.48	0.85	4.51	0.65	1.78	2.28	<0.001 *
10. ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในความมุ่งมั่น	2.43	0.94	4.45	0.64	1.71	2.31	<0.001 *
เฉลี่ยโดยรวม	2.46	0.67	4.42	0.38	1.75	2.16	<0.001 *

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีสมรรถนะการบริหาร โดยรวม และเป็นรายชื่อทุกข้อ ด้านความสามารถในสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในเบื้องต้นเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value < 0.001)

ตารางที่ 4.13

การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
ด้านความสามารถในรักษาผลการเปลี่ยนแปลงไว้ให้คงอยู่

ข้อความ	ความสามารถในการปฏิบัติ				95 % CI		P - Value
	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		Lower	Upper	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
1. การบูรณาการให้ผลการเปลี่ยนแปลง กลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบ อย่างถาวร	2.48	0.94	4.43	0.56	1.66	2.23	< 0.001 *
2. ใช้กระบวนการวิธีการบริหารจัดการ เครือข่ายเป็นกลไกในการรักษา ผลงานความเปลี่ยนแปลง	2.45	0.98	4.25	0.72	1.46	2.13	< 0.001 *
3. การให้การเลื่อนตำแหน่ง และปูน บำเหน็จความดีความชอบเป็น กลไกในการรักษาผลงานการ เปลี่ยนแปลงองค์กรไว้ให้ดำรง อยู่อย่างถาวร	2.43	0.88	4.23	0.85	1.49	2.21	< 0.001 *
4. การเน้นบทบาทผู้นำในการผลักดัน การเปลี่ยนแปลง	2.48	0.81	4.11	0.92	1.32	1.94	< 0.001 *
5. ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการมีวิสัยทัศน์ เครือข่ายที่ชัดเจน	2.46	0.89	4.11	0.92	1.24	1.88	< 0.001 *
6. ผู้นำพร้อมจะผลักดันให้เกิด การเปลี่ยนแปลงขึ้น	2.48	0.89	4.03	0.95	1.24	1.92	< 0.001 *
เฉลี่ยโดยรวม	2.46	0.64	4.18	0.53	1.50	1.93	< 0.001 *

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีสมรรถนะ
การบริหาร โดยรวม และเป็นรายชื่อทุกข้อ ด้านความสามารถในรักษาผลการเปลี่ยนแปลงไว้ให้คงอยู่
เพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value < 0.001)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน และการศึกษานอกระบบในจังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย ได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัย สรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

5.1.1 ตัวแปรอิสระส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการตามลำดับ (ค่า beta) คือ 1) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและประสานงาน 2) สมรรถนะด้านความรอบรู้ในงาน 3) สมรรถนะด้านการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์ 4) สมรรถนะด้านการคิดเชิงระบบ 5) สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ 6) สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และ 7) สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (P - Value <0.001, <0.001, <0.001, 0.002, <0.001, <0.001 และ 0.039 ตามลำดับ) กล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งตัวแปรเหล่านั้นสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยได้ คิดเป็นร้อยละ 86.6

5.1.2 ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 5 ชั้น ได้แก่ 1) การตระหนักถึงความจำเป็นของเครือข่าย / ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา / ค้นข้อมูล 2) วางแผนและสร้างพันธมิตรสัญญาาร่วมกัน

3) การปฏิบัติตามแผน 4) การรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และ 5) การประเมินผลลัพธ์การสะท้อนผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ (APIRE Model) โดยมีเนื้อหาสมรรถนะที่เป็นปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารจัดการเครือข่ายทั้ง 7 ตัว ได้แก่ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและประสานงาน สมรรถนะด้านความรอบรู้ในงาน สมรรถนะด้านการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์ สมรรถนะด้านการคิดเชิงระบบ สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และสมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน พบว่า ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดย รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการฯ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.73, S.D. = 0.21, Mdn = 4.50 - 5.00)

5.1.3 ภายหลังการพัฒนา พบว่า เครือข่ายการศึกษานอกระบบเครือข่ายการศึกษานอกระบบมีผลต่างของคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติงานโดยรวม เพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value < 0.001)

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัย ได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.2.1 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการตามลำดับ คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและประสานงาน ด้านความรอบรู้ในงาน ด้านการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง กล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปร เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยตัวแปรเหล่านั้น สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้ คิดเป็นร้อยละ 86.6 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ (2553, น. 85 - 89) ซึ่งพบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายมี 6 ปัจจัย เรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยการมีส่วนร่วม ปัจจัยการเรียนรู้ ปัจจัยการสื่อสาร ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยการสนับสนุนทรัพยากร ในทำนองเดียวกับงานวิจัยของ ระวี สัจโจภิต และอัญญา รัตนอุบล (2552, น. 65 - 67) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย ปัจจัยภายนอกเครือข่าย คือ การประสานเงินโยบาย ความร่วมมือในลักษณะหุ้นส่วนการกระจายอำนาจ ภาพลักษณ์ที่ดีของสถานสงเคราะห์ และความเป็นอิสระในการดำเนินงาน ปัจจัยภายในเครือข่าย

คือ องค์ประกอบของบุคลากรในเครือข่าย การมีจิตอาสา ความสามารถของผู้นำ กระบวนการกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการได้รับประโยชน์โดยตรง เช่นเดียวกับ ผลการศึกษาของ ปาน กิมปี (2540, น. 41 - 42) ซึ่งพบว่า 1) เครือข่ายการเรียนรู้มีพัฒนาการมาจากการตระหนักถึงปัญหา และความต้องการด้านเศรษฐกิจของชุมชน โดยมีผู้นำชุมชนทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เครือข่าย สังคมเป็นศูนย์กลางการดำเนินงานภายในชุมชน และการขยายเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่ายในภาครัฐ เอกชน ชุมชน ธุรกิจ และองค์กร วิชาการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายการพึ่งตนเองของชุมชนเป็นหลัก 2) กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่พบในเครือข่ายการเรียนรู้ มีทั้งกิจกรรมในด้านการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และแก้ปัญหา อันเป็นพื้นฐานการดำรงชีวิต ด้านพัฒนาข่าวสารข้อมูล และด้านพัฒนาทักษะ และอาชีพ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดจนการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นทางการ โดยองค์กรเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง กระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การใช้ความรู้จากการศึกษาแบบทางการ เสริมต่อด้วยการศึกษานอกโรงเรียน และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย อันเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และ 3) ปัจจัยความสำเร็จของเครือข่ายการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนที่สำคัญ คือ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเผยแพร่แนวคิดใหม่เกี่ยวกับการพัฒนา การให้ความสำคัญและความต่อเนื่องของรัฐต่อนโยบาย การพัฒนาแบบพึ่งตนเองของชุมชน ความร่วมมือ และการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยภายใน ได้แก่ ความตระหนักในปัญหาของชุมชน การมีผู้นำชุมชนที่มีความสามารถในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม การจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบ และวิธีการที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาของชุมชน ตลอดจนความสามารถในการประสานเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่าย โดยเน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเอง สอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล และคณะ (2552, น. 145) ที่นำเสนอรูปแบบการจัดการจัดการกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อม เมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงาน ประกอบด้วย การบูรณาการแบบองค์รวม การสนับสนุนของเครือข่ายการจัดกิจกรรมอย่างร่วมมือกัน และส่งเสริมให้เกิดความต่อเนื่อง การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนสู่การใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ดังผลการวิจัยของ สิริกวินท์ คุรุทรองพันธ์ (2555, น. 78 - 79) ที่ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยเชิงระบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (7 สาระตัวชี้วัด) ปัจจัยด้านกระบวนการ (8 สาระตัวชี้วัด) ปัจจัยด้านผล (3 สาระตัวชี้วัด) โดยมีสาระที่เป็นตัวแปรแฝงส่งผลต่อการบริหารจัดการของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเขต ในกรุงเทพฯ ทั้ง 50 เขต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Shrestha and et al., (2008, pp. 129 - 150) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนเครือข่ายการเรียนรู้ของการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ การบริหารชุมชนที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะชุมชนที่ได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

ชุมชนที่มีความศรัทธา และมีความเชื่อมั่น อีกทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของผู้นำ นอกจากนี้ชุมชนยังมีนโยบายการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ชัดเจน การเน้นการมีส่วนร่วม และการสร้างแรงจูงใจให้ชุมชนเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างจุดแข็งของเครือข่ายการศึกษาตามอรรถศาสตร์

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการที่จะพัฒนาสมรรถนะของสมาชิกเครือข่ายให้ได้ผลนั้น สมาชิกเครือข่ายต้องรู้จุดเด่น จุดด้อย ของความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง รวมถึงสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตนเองและเครือข่าย จากสถานการณ์การพัฒนาเครือข่ายในปัจจุบัน พบว่า เป็นการพัฒนาที่ไม่ทั่วถึง ไม่สนองกับความต้องการของสมาชิก ไม่ส่งผลถึงผู้เรียนทำให้ครูต้องทิ้งห้องเรียน ทั้งนี้การเรียนรู้ของเครือข่าย และการพัฒนาเครือข่าย จะมีความหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นหากกระบวนการพัฒนานั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานประจำวันของเครือข่ายหรือของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการพัฒนาทางวิชาชีพมีรูปแบบวิธีการและแนวคิดที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม แนวคิดการพัฒนาครูประจำการ แนวคิดการพัฒนาครูวิชาชีพ ทั้งโรงเรียน หรือแนวคิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูง เพื่อให้ได้ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอรรถศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ส่งให้ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ต้องมีเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของผู้เรียน เพื่อตอบสนองความสนใจความพึงพอใจ และเป็นตัวเลือกในการตัดสินใจซึ่งวิถีการดำเนินชีวิตและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีผลต่อความสนใจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้หลังจากจบการศึกษา (Rachel, 2006, p. 236, Kiefer and Montjoy, 2006, p. 179)

5.2.2 ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอรรถศาสตร์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 5 ชั้น ได้แก่ 1) การตระหนักถึงความจำเป็นของเครือข่าย / ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา / คัดเลือกข้อมูล 2) วางแผนและสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และ 5) การประเมินผลลัพธ์ การสะท้อนผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ (APIRE Model) โดยมีสมรรถนะที่เป็นปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารจัดการเครือข่ายทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และประสานงาน สมรรถนะความรู้ในงาน สมรรถนะการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์ สมรรถนะการคิดเชิงระบบ สมรรถนะการเป็นผู้นำ สมรรถนะการติดต่อสื่อสารที่ดี และสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 คน โดยที่รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการฯ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิสิษฐ เทพไกรวัล (2554, น. 284 - 291) ที่พัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

พบว่า ประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ชั้นประสานหน่วยงาน / องค์กรเครือข่าย 3) ชั้นสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน 4) ชั้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

ดังผลการศึกษาของ Shaeffer (1994, pp. 148 - 150) ที่กล่าวถึง กระบวนการมีส่วนร่วมที่สามารถไปประยุกต์ในบริบทการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) การรวบรวม และตรวจสอบ การวิเคราะห์ และพิจารณาข้อมูลสภาพปัญหา 2) กำหนดนิยามจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดเป้าหมาย 3) การประเมินความเป็นไปได้ของข้อมูล 4) การตัดสินใจ และการวางแผนการดำเนินงาน 5) การออกแบบยุทธศาสตร์ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล 5) การออกแบบยุทธศาสตร์ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล การจัดสรรงาน และความรับผิดชอบให้กับทีมงาน 6) การปฏิบัติตามแผนงาน 7) การตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงาน และ 8) การประเมินผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัย เพชรรัตน์ (2547, น. 89) ที่กล่าวถึง พัฒนาการ และวงจรชีวิตของเครือข่ายมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นเกิดแรงจูงใจ ขั้นที่ 2 ขั้นวางใจกลุ่ม ขั้นที่ 3 ขั้นขยายผล และขั้นที่ 4 กลุ่มสัมพันธ์เป็นการบริการเครือข่ายหลังจากที่เครือข่ายได้ดำเนินการจนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา กิจกรรมความสัมพันธ์ เพื่อร่วมรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืน สอดคล้องกับ Rochester and Edwards (2007, น. 245 - 250) ที่พบว่า เครือข่ายมีบทบาทในการรวมตัวของโรงเรียนในท้องถิ่น และสร้างความเจริญเติบโต สุดท้ายส่งผลทำให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้องได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังเน้นความจริงที่ว่าผู้บริหาร ในโรงเรียนเครือข่ายทุกโรงเรียนร่วมกันทำงาน เพื่อจัดการแข่งขันระหว่างโรงเรียน ซึ่งจะเป็นกุญแจหลักสู่การปฏิรูปการศึกษาประกอบกับการได้รับการสนับสนุน และความไว้วางใจจากท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Callal and Ashwork (2004, p. 144) พบว่า สิ่งที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิผลของสถานประกอบการกับสถานศึกษา คือ 1) ความเต็มใจของทั้งสองฝ่ายที่จะร่วมมือกัน 2) มีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ตรงกัน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ร่วมของทั้งสถานศึกษา และสถานประกอบการ 3) ความเคารพ และเชื่อใจกันและกัน 4) การติดต่อสื่อสารที่มีระหว่างกัน 5) ภาวะผู้นำทั้งสองฝ่ายที่สามารถหลอมรวมบูรณาการเอากลยุทธ์กลวิธี การปฏิบัติความสัมพันธ์ระหว่างกัน และนวัตกรรมของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน 6) การยอมรับความแตกต่างของกันและกัน 7) การยืดหยุ่นด้วยเวลา และอื่น ๆ กับความเต็มใจที่จะลองทำ และ 8) ความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และวิธีคิดใหม่ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยน โครงสร้างขององค์กร นโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กรและสอดคล้องกับอาชญา รัตนอุบล และคณะ (2555, น. 14 - 28) ซึ่งพบว่า แนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษา / การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 4 หลักสำคัญ การกำหนดเนื้อหา / กิจกรรมการเรียนรู้ การเชื่อมโยงเครือข่าย เพื่อส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา

/ การเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ / สื่อการเรียนรู้ และการวิจัย และพัฒนา พบว่า แนวทางการส่งเสริมการจัด การศึกษา / การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 4 หลักสำคัญ คือ การกำหนดเนื้อหา / กิจกรรมการเรียนรู้ การเชื่อมโยงเครือข่าย เพื่อส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา / การเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ / สื่อการเรียนรู้ และการวิจัย และพัฒนา ทั้งนี้การออกแบบเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะต้องมีรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และข้อมูลทางสังคม ซึ่งการออกแบบเทคโนโลยีมีความจำเป็นต้องใช้ทักษะ และการจัดการเทคโนโลยีที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Liotsios and Demetriadis, 2006, pp. 58 - 60)

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจุดแข็งของภาคีเครือข่ายหลายแนวทาง เช่น 1) ลักษณะแบบไม่เป็นทางการ มีความยืดหยุ่น สมาชิกของเครือข่ายรวมตัวเป็นกลุ่ม แต่เปิดโอกาสให้สมาชิกในเครือข่ายทำงานแบบกระจายงานไปอย่างทั่วถึง โดยเน้นความคิดสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม 2) การพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนให้เข้มแข็ง โดยตระหนักถึงประสบการณ์ของแต่ละคนในเครือข่าย รวมทั้งมีการจูงใจและกระตุ้นให้สมาชิกแบบขับเคลื่อนการทำงานไปสู่เป้าหมาย 3) สนับสนุนสมาชิกให้ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเต็มกำลังความสามารถ 4) ทุกคนในเครือข่ายมีความร่วมมือกัน ประสานงาน แบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้เครือข่ายสามารถพึ่งตนเองได้ และ 5) มีการสนับสนุนให้ทำงานเป็นระบบ โดยมีการกำกับติดตาม และประเมินผลการทำงาน สนับสนุน การบริหารจัดการทรัพยากรให้สามารถปฏิบัติได้ กล่าวโดยสรุปแล้ว Ogili ให้แนวคิดเกี่ยวกับจุดแข็งของภาคีเครือข่ายการศึกษาในระบบทางไกลสามารถวิเคราะห์ได้ 3 ประการ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพให้สมาชิกมีความเข้มแข็ง สนับสนุนให้มีการพึ่งตนเอง โดยร่วมมือร่วมใจในการทำงานและเน้นการทำงานเป็นระบบ (Ogili, 2008, p. 236)

5.2.3 ภายหลังกการพัฒนา พบว่า เครือข่ายมีสมรรถนะการบริหารจัดการ โดยรวมทุกด้านเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P - Value < 0.001$) โดยที่รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการฯ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.73, S.D. = 0.21, Mdn = 4.50 - 5.00) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมบูรณ์ ต้นยะ, สิทธิศักดิ์ จุลศิริพงษ์, ประมวล ต้นยะ, สิรินาถ จงกลกลาง, ชยพล ชงภักดี และลลิตา ชงภักดี (2559, น. 14 - 22) ซึ่งพบว่า 1) กลยุทธ์ในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย มาตรการในการพัฒนา 4 ข้อ คือ 1) ดำเนินการเสริมพลังอำนาจให้แก่ครูที่มีองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมการสอน 2) จัดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดนวัตกรรมการสอน 3) ส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรมการสอนพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนและ 4) เผยแพร่นวัตกรรมการสอนและผลการใช้นวัตกรรมการสอน ในการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน 2) เครื่องมือการเรียนรู้ด้านการสอน ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ครูแกนนำ 30 คน ครูเครือข่าย 29 คน นวัตกรรมสอนที่นำมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีจำนวน 13 นวัตกรรม 3) ผลการดำเนิน กิจกรรมของเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครูแกนนำ และครูเครือข่ายมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรม การสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้นวัตกรรม การสอนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ครูแกนนำ และครูเครือข่ายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการสอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ในทำนองเดียวกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ เอี่ยมดี, มานิตย์ไชยกิจ, กาญจนา เจริญมี และสุมาลี จันทร์ชโล (2556, น. 216 - 224) ซึ่งพบว่า รูปแบบที่มีประสิทธิผลของระบบการบริหาร เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นเครือข่าย ผสมผสานระหว่างบุคคล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งอย่างไม่เป็นทางการและเป็นทางการช่วย การทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 องค์การของเครือข่าย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์เป้าหมายของ เครือข่าย สมาชิกเครือข่าย และบทบาท หน้าที่ของสมาชิกในเครือข่ายองค์ประกอบที่ 2 การจัดการเครือข่าย ประกอบด้วย การพัฒนาแผนกลยุทธ์ การออกแบบ เครือข่าย การบูรณาการ และการเชื่อมโยงการดำเนินการ และการวัดผล การประยุกต์ใช้ ICT ในการ จัดการเครือข่าย การพัฒนาความรู้ และทักษะบุคลากร และการจัดระบบติดต่อสื่อสาร องค์ประกอบที่ 3 การใช้ประโยชน์จากเครือข่าย ประกอบด้วย การประสานงานร่วมกันการแลกเปลี่ยน สารสนเทศ และความรู้การแลกเปลี่ยน และระดมทรัพยากร และการพัฒนาความรู้ และทักษะ องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาเครือข่าย ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมร่วมกัน การสร้างสัมพันธ์ภาพ ระหว่างสมาชิก การสร้างระบบการจูงใจ การจัดหาทรัพยากรสนับสนุน การสร้างที่ปรึกษา และ การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เช่นเดียวกับการบริหารจัดการเครือข่ายตามทัศนะของ Norwich and Evans (2007, p. 436) ซึ่งพบว่า เครือข่ายความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนในการประชุมเกี่ยวกับความต้องการ เป็นพิเศษด้านการศึกษาในโรงเรียนทั่วไปมีหลากหลายวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนร่วมมือกันในการ ให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษด้านการศึกษา โดยอธิบายในลักษณะของรูปแบบต่าง ๆ ที่ระบุปัจจัยที่ สัมพันธ์กับการจัดตั้ง และการดำเนินงานในแต่ละปัจจัย และยังสามารถอธิบายผลที่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ปัจจัยนั้น ๆ ด้วย ทั้งในด้านบวก และด้านลบ และพบว่า การนำเสนอหลักการเบื้องต้นของความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียนที่เกิดสัมฤทธิ์ผล ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อผู้สนใจในการพัฒนา และผดุงไว้ความช่วยเหลือ เป็นพิเศษทางด้านการศึกษา และส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปรับโครงสร้างพื้นฐานในการให้บริการ

ด้านการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับระบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และการผสมผสานความคิด ซึ่งมีความจำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบัน นัยสำคัญที่น่าเสนอ คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่นัยสำคัญทางสถิติ และมีองค์ประกอบที่เกิดขึ้นในเวลาอันเหมาะสม

สอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีสมร ครุยานนท์ (2554, น. 89 - 102) ซึ่งพบว่า 1) ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีระดับการปฏิบัติการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการวัด และประเมินผล การเรียนรู้ 2) ผลการเปรียบเทียบการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำแนกตามตัวแปรต้น พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังต่อไปนี้ ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่ได้รับการอบรมการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีระดับการปฏิบัติการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ แตกต่างจากครูที่ไม่ได้รับการอบรม และมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการสูงกว่าครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่สังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก มีระดับการปฏิบัติการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการด้านหลักสูตรแตกต่างจากครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการสูงกว่าครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ มีระดับการปฏิบัติการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้านหลักสูตรแตกต่างจากครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่อยู่ในเขตปริมณฑล และมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการสูงกว่า และ 3) ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีข้อเสนอแนะ ควรจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพชุมชน สังคม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง จัดกิจกรรมให้บูรณาการเนื้อหาวิชาที่เรียนและตามความต้องการของผู้เรียน โดยบูรณาการเข้ากับวิถีชีวิต และควรใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายมีทั้งการสอบภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ พัฒนาความสามารถ และทักษะในการเรียนรู้ตามอรรถศาสตร์เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Xiao and Carroll, 2007, p. 328) การเพิ่มพลังอำนาจให้บุคลากร ส่งผลทางตรงต่อการบริหารเครือข่ายสังคม การสนับสนุนของสังคมเป็นตัวแปรท่ามกลาง และส่งผลต่อการบริหารเครือข่ายของชุมชนรวมทั้งส่งผลต่อการปรับปรุงทางจิตวิทยา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารบุคลากร การปรับปรุงด้านจิตวิทยาของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการบริหารเครือข่ายของชุมชน การศึกษาตามอรรถศาสตร์ (Brent and Geoffrey, 1996)

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากการปฏิบัติจริง และการประกอบอาชีพที่สามารถนำไปสู่ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ การเรียนรู้ตามสภาพจริงในชุมชนสนับสนุนให้สมาชิกจำนวนหนึ่งมีการพัฒนาอาชีพและ

คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสมาชิกส่วนหนึ่งสามารถพัฒนานวัตกรรมได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น และสภาพที่เป็นจริง (Barbara and Dina, 2006, pp. 178 - 180)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาทักษะด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ ให้กับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

5.3.1.2 จากผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่าย การศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย มีตัวแปรมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและประสานงาน รองลงมา คือ สมรรถนะด้านความรู้ในงาน สมรรถนะด้านการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์ สมรรถนะด้านการคิดเชิงระบบ สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และสมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ดังนั้นการพัฒนา นวัตกรรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะของเครือข่ายควรนำสมรรถนะเหล่านี้ไปใช้ตามลำดับอิทธิพล

5.3.1.3 การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัยหรือ APIRE Model ไปสู่การปฏิบัติ ควรแบ่งขั้นตอนการ ดำเนินการเป็น 3 ขั้น คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นดำเนินการ และขั้นประเมินผล

5.3.1.4 การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ใช้ระยะเวลา 8 เดือน ซึ่งผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด บางตัว ยังไม่สามารถประเมินได้ ดังนั้น ควรใช้เวลาในการดำเนินการอย่างน้อย 12 เดือน

5.3.1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมิน โดยเครือข่าย ประเมินตนเอง ซึ่งอาจจะมีอคติในการประเมิน ดังนั้น ควรมีการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อให้ผล การประเมินน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะ สำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการวิจัย เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการคิดเชิงวิเคราะห์ ของเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย หรือสมรรถนะด้านอื่นที่สอดคล้องกับ ความต้องการของเครือข่าย

5.3.2.2 ควรมีการวิจัย เพื่อศึกษาการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการ เครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย ไปใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็น ของนักเรียน และนักศึกษา

5.3.2.3 การศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อติดตามและประเมินผล การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่อง

5.3.2.4 จากผลการศึกษา หลังการพัฒนา พบว่า สมรรถนะในการสื่อสารเพื่อหาเสียง สนับสนุน) มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นน้อยกว่าสมรรถนะด้านอื่น ๆ ดังนั้น การศึกษาวิจัย และพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กมล สุดประเสริฐ. (2541). *การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- กรกฎ ทองชะโชค และธีรพร ศรีประสิทธิ์. (2550). *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการป่าชุมชนตำบลปลักหนู อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา*. ศึกษานิเทศศาสตร์ สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2536). *มิติใหม่ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสรุปสาระสำคัญในการปรับปรุงระบบบริหารและเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : เลียงเชียง.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2538 ก). *คู่มือหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายพุทธศักราช 2530*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2538 ข). *ศูนย์ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2538 ค). *การเปรียบเทียบการจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2546). *หลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2547 ก). *แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2547 ข). *การศึกษาตลอดชีวิต*. สืบค้นจาก <http://www.dnfe5.nfe.go.th/ilp/liciti/longlife.html>.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2548). *การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ*. สืบค้นจาก <http://www.nfe.go.th/main/nor.php>.
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2547). *รายงานการศึกษาเรื่อง โครงการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างเครือข่ายพัฒนาสังคมและสวัสดิการ*. กรุงเทพฯ : เทพเพ็ญวานิชย์.
- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2556). *การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนการพฤติกรรมสุขภาพของชุมชน*. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). *นโยบาย และแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545 ก). *แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียน*. เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545 ข). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547 ก). *แผนปฏิบัติการการศึกษาเพื่อปวงชนสำหรับประเทศไทย ตามกรอบ
ปฏิบัติการคาการ์ (พ.ศ. 2545 - 2559)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547 ข). *กฎกระทรวง เล่ม 1 ออกตามกฎหมายการศึกษา*. กรุงเทพฯ :
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *การประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงาน กศน.*
กรุงเทพมหานคร วันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2551 ณ ศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนกรุงเทพมหานคร.
- กวิน ชุตินา. (2551). การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและการประสานงาน. *นิตยสารการประชาสงเคราะห์*,
35(5), 63 - 70.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2540). *มุมมองการศึกษานอกโรงเรียนในอนาคต ในก้าวต่อไปของ กศน. :
มุมมองของนักคิด*. กรุงเทพฯ : ชุมชนุสสภกรณ์.
- กองพัฒนาการศึกษา. (2535). *สรุปการประชุมการส่งเสริมและการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้*.
กรุงเทพฯ : กองพัฒนาการศึกษา.
- การุณ สกุลประดิษฐ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการประสานงานกับการมีส่วนร่วมของ
การเป็นเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).*
ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- กิตติมา ปรีดีดิติก. (2521). *ปรัชญาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูป
การศึกษา*. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). *การคิดเชิงวิเคราะห์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- เกศสุดา สิทธิสันติกุล, วราภรณ์ ปัญญาวดี และปรารธนา ยศสุข. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสนับสนุนการอนุรักษ์
ป่าไม้ของชุมชนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต*, 5(3),
586 - 596.
- โกวิท วรพิพัฒน์. (2544). *การจัดการศึกษาตามแนวทางการศึกษาตลอดชีวิตในประเทศไทย ใน 22 ปี
กศน. ผู้การศึกษาตลอดชีวิต*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.
- ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์. (2542). การสร้างความแข็งแกร่งของชุมชน โดยองค์การเครือข่าย. *วารสาร
พัฒนาชุมชน*, 38(9), 26 - 30.

- จิตพร สุทธิวิวัฒน์. (2554). *เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network)*. เอกสารประกอบหลักการและแนวคิดประกอบการดำเนินงาน กศน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน กศน. หน่วยศึกษานิเทศก์.
- จักรกริช บุญเดช. (2542). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนในอำเภอกรณีศึกษาจากศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตติมา วรรณศรี. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิรณี ดันดิรัตน์วงศ์. (2544). *การเทียบโอนผลการเรียนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ชัยยศ อิ่มสุวรรณ. (2544). *การศึกษาตามอัธยาศัย*. *วารสารการศึกษานอกโรงเรียน*, 4(6), 25 - 32.
- จิตติมาภรณ์ พงษ์จันทร์. (2553). *การมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยพร้าว จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทองอยู่ แก้วไทรชะ. (2544). *ปฏิรูปการศึกษา : จากการศึกษานอกโรงเรียนสู่การศึกษาตลอดชีวิตใน 22 ปี กศน. สู่การศึกษาตลอดชีวิต*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ทองอยู่ แก้วไทรชะ. (2544). *ประมวลสาระชุดวิชา ปรัชญาและหลักการศึกษานอกระบบหน่วยที่ 1 - 5*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทองอยู่ แก้วไทรชะ. (2548). *ส่อง กศน. ยุคปฏิรูป*. *วารสารการศึกษาไทย*, 5(2), 12 - 15.
- ทัศนีย์ ด้านพัฒนามงคล. (2552). *ปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ของศูนย์การศึกษาชุมชน สังกัดกรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด กลุ่มเบญจบุรพา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2556). *ทฤษฎีองค์การ มุมมองต่างกระบวนการทัศน์*. สมุทรปราการ : ดี.เค. ปรีณติงเวิลด์ จำกัด.
- ทิสนา แจมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้ เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทือน ทองแก้ว, อานนท์ ศักดิ์วีระชัย และสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). *การกำหนดสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- ธนา ประมุขกุล. (2544). เครือข่าย. *วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม*, 6(3), 104 - 112.
- ชนิด เจริญสมบัติ. (2560). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารช่อพะยอม*, 28(1), 181 - 192.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *สภาพ และปัญหาการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : วิ. ที. ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- นงศ์ราม จันทร์ทูล. (2555). *การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ข้าวพันธุพื้นเมืองพันธุ์หอมนครชัยศรี*. นครปฐม : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- นพคุณ นิสามณี. (2548). การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking). *พัฒนาเทคนิคศึกษา*, 17(55), 92 - 95.
- นฤมล นิราทร. (2543). *การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจา ชั้นไพบลูย์. (2526). *ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์.
- ปฐม นิคมานนท์. (2532). *การศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- ประกายทิพย์ วงศ์หอม. (2543). *เครือข่ายองค์การพัฒนาเอกชนในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประโยชน์ คล้ายลักษณ์. (2556). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประเวศ วะสี. (2553). *มีปัญญา รักษาทุก (ข์) โลก ระบบการศึกษาที่แก้ความทุกข์ยากของทุกคนทั้งแผ่นดิน*. กรุงเทพฯ : กรีน - ปัญญาญาณ.
- ประหยัด มะโนพะเส้า. (2555). กระบวนการขับเคลื่อนเครือข่ายกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเป็นเครื่องมือในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดลำพูน. *แก่นเกษตร*, 41(1), 17 - 26.
- ปาน กิมปี. (2540). *การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์. (2546). *สื่อสารกับสังคมเครือข่ายเอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร 3 การสร้างเครือข่ายที่มีพลังของสถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา*. กรุงเทพฯ : สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม.
- ปฐวี มอนซอน. (2546). *กรอบแนวคิดในการประเมินศักยภาพเครือข่ายทางสังคม*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุข.

- พรพิมล ทนบุตร. (2547). *การพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมตามหลักสูตร การศึกษานอกโรงเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2539*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (อบอุ่น). (2547). *เครือข่าย : ธรรมชาติความรู้และการจัดการ*. กรุงเทพฯ : โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- พิชัย เพชรรัตน์. (2547). *ขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคประชาชนเพื่อการพัฒนา*. ลพบุรี : เอกสารประกอบการเรียนวิชาการพัฒนาชุมชน สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- พิตรพิบูล ไชยเมือง. (2557). *รูปแบบการเสริมสร้างเครือข่ายทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริหาร การจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู*. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 5(1), 44 - 52.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). *การพัฒนา รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพ็ญแข ประจวบจันติก. (2543). *การศึกษาผู้ใหญ่เปรียบเทียบ*. ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่คณะศึกษาศาสตร์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพศาล มุ่งสมัคร. (2556). *รูปแบบการจัดการที่ประสบผลสำเร็จของกลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจ ชุมชน ผลิตภัณฑ์สมุนไพร กลุ่มจังหวัดนครชัยบุรี*. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 18(3), 115 - 123.
- ภัทรพล โพธิ์ภัทร และวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 5 (3), 215 - 229.
- มณธิชา ชูประเสริฐ. (2546). *การมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนของครูประถมศึกษากลุ่มเขต ศรีนครินทร์สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). *ปรัชญาและหลักการศึกษานอกระบบ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มะลิ วิมาโน. (2547). *การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการปฏิบัติงาน ปฏิรูประบบสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- มานะ พิจุลย์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มาลินี ธิบรรณทรัพย์. (2546). *การศึกษาการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อพัฒนาอาชีพของของชุมชน อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ยุทธนา แซ่เตียว. (2547). *การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ : สร้างองค์กรอัจฉริยะ*. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- รักกิจ ศรีสุรินทร์. (2548). *Lifelong Learning, Policy Brief, Organization for Economic Co - operation and Development : OECD*. กรุงเทพฯ : กองการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- รัชดา คงคาหลวง. (2550). *การศึกษาความต้องการและแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยของบ้านหนังสือในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2547). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.
- รุ่ง แก้วแดง. (2539). *เครือข่ายการศึกษาเพื่อปวงชน ในที่ระลึกวันการศึกษาออกโรงเรียน 8 กันยายน. รวมพลังเพื่อปวงชน, 13(24), 79 - 91*.
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด.
- ฤทธิเดช ไตรยวงศ์. (2552). *การจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาอัธยาศัยสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วนิช สุธารัตน์. (2547). *ความคิด และความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรรณกร เทพแก้ว. (2548). *การบริหารรูปแบบเครือข่ายทางการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอแม่แจ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วสิษฐ์ พรหมบุตร และสุวรรณ เจริญเสาวภาคย์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเครือข่ายสุขภาพมารดา และทารก ระดับนโยบาย และการบริหารจัดการ*. สืบค้นจาก <http://www.tmcnetwork.com/node/113>.
- ศรีไพโร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย. (2549). *ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศรีศักดิ์ ไทยอารี. (2543). *รายงานการศึกษาสภาพการให้บริการการศึกษาสภาพเด็กด้วยโอกาส ในต่างประเทศ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร บราซิล ฟิลิปปินส์ และออสเตรเลีย*. กรุงเทพฯ : องค์การค้ำคูณสภา.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2541). *ปรัชญาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2545). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2544 / 2545 ฝ่าวิกฤติการปฏิรูปการศึกษา ผู้สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ศักดิ์รินทร์ ชนประชา. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ สำหรับครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาคุุณบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *ศัพท์การบริหาร*. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยหนองจุงศรี. (2554). *รายงานผลการประเมินตนเอง ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยหนองจุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ 2554*. กาฬสินธุ์ : ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย หนองจุงศรี.
- ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา. (2545). *การศึกษาประชาชน โดยประชาชนตามแนวทางพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : รังสีการพิมพ์.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). *Performance Management System*. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ.
- สนอง โลहितวิเศษ. (2540). *การศึกษาตลอดชีวิต*. ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สนอง โลहितวิเศษ. (2544). *ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษานอกระบบ*. ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สนอง โลहितวิเศษ. (2545). *การจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคลสำหรับการ จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สนอง โลहितวิเศษ. (2548). *การศึกษาตลอดชีวิต*. ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สมเกียรติ วรรณศิริวิไล. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเครือข่ายองค์กรภาคประชาชน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *วารสาร มหาวิทยาลัยฟาเวสเทิร์น*, 8(2), 180 - 196.
- สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. (2531). *การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : เบรฟ แมนพับลิเคชั่น.
- สมบูรณ์ ต้นยะ, สิทธิศักดิ์ จุลศิริพงษ์, ประมวล ต้นยะ, สิรินาถ จงกลกลาง, ชยพล ชงภักดี และลลิตา ชงภักดี. (2559). การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานจังหวัดนครราชสีมา. *สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*, 22(1), 14 - 22.
- สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศักดิ์ เอี่ยมดี, มานิตย์ไชยกิจ, กาญจนา เจริญย์ และสุมาลี จันทร์ชลอ. (2556). การพัฒนาระบบ การบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 15(5), 216 - 224.
- สมิต สัจฉกร. (2553). *การพูดต่อชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สายธาร.
- สร้อยญา จุฑานิล. (2556). *สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย การศึกษานอกโรงเรียน และการศึกษานอกระบบในจังหวัดกาฬสินธุ์*. กาฬสินธุ์ : สำนักส่งเสริม การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สร้อยญา จุฑานิล. (2556). *การบริหารเครือข่ายของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สวัสดิ์ ดีชื่น. (2545). *กรอบแนวคิด การศึกษานอกโรงเรียน : ภารกิจ และบทบาทสำคัญในการปฏิรูป การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สาตี ศิลปธรรม. (2543). *ร่วมคิด ร่วมเขียน ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ : พริกหวานการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). *ข้อมูลสารสนเทศ 2546*. : กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2533). *ปฏิญญาโลกว่าด้วยการศึกษาเพื่อปวงชน และ กรอบการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์ พริ้นติ้งกรุ๊ป.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541 ก). *การเรียนรู้ชุมชนทรัพยากรในตน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541 ข). *รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางส่งเสริมภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ : พรินทวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *รายงานการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อส่งเสริมการศึกษาดลอดชีวิตตามแนวทาง พ.ร.บ.2542*. กรุงเทพฯ : กลุ่มงานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ สำนักงานพัฒนาการเรียนรู้ และเครือข่ายการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ. (2547). *การพัฒนาประเทศเพื่อมุ่งสู่ความยั่งยืน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน. (2545). *การศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547 ก). *สถิติการศึกษาของประเทศไทยปีการศึกษา 2546*. กรุงเทพฯ : พรินทวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547 ข). *ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547 ค). *การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูป*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *รายงานการติดตามและประเมินผล ด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาภาพรวม ปีงบประมาณ 2546*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *รายงานผลการประเมินการบังคับใช้กฎหมายการศึกษา ปี 2548*. กรุงเทพฯ : พรินทวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). รายงานการสังเคราะห์ผลการติดตามและประเมินการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษานับตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถึงสิ้นสุดปีงบประมาณ 2548. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). การศึกษาสภาพการดำเนินงานเทียบโอนผลการศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551 ก). การจัดโครงสร้างของสำนักงาน กศน. จังหวัด / กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก www.nfe.go.th2nfe/v3/beta/fe/download.php?Submitt=Clear.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551 ข). แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2551 - 2554). กรุงเทพฯ : ริงส์การพิมพ์.
- สำนักงานกฤษฎีกา. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559. กรุงเทพฯ : สำนักงานกฤษฎีกา.
- สุชาวดี ชูอน. (2555). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป่าชุมชน. วารสารวิทยบริการ, 23(3), 43 - 53.
- สุนทร สุนันท์ชัย. (2532). วิทยาการการศึกษานอกระบบของไทย. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุนทร สุนันท์ชัย. (2540). การจัดการศึกษานอกโรงเรียนแบบ Life Long (ตลอดชีวิต) ในก้าวต่อไปของ กศน. มุมมองของนักคิด. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตร.
- สุพิทย์ กาญจนพันธ์. (2541). รวมศัพท์เทคโนโลยี และการสื่อสารเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : เอช.เอ็น. กรุ๊ป จำกัด.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2533). รายงานการสรุปสัมมนา นโยบายส่งเสริมการศึกษาดูชีวิตของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2554). รายงานการสรุปสัมมนา นโยบายส่งเสริมการศึกษาดูชีวิตของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- สุมาลี สังข์ศรี และ โกวิท วรรณ. (2544). นักการศึกษาตลอดชีวิต ใน วิถีกระบี่วิถีธรรม : รวมบทความทางการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2543). รายงานการสรุปสัมมนา นโยบายส่งเสริมการศึกษาดูชีวิตของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.

- สุมาลี สังข์ศรี. (2544). รายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : องค์การตำราสุภา.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2545). การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตตามแนวพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2550). การศึกษาสภาพการดำเนินงานเทียบโอนผลการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุรกุล เจนอบรม. (2542 ก). การศึกษานอกระบบกับการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ : วารสาร การศึกษานอก โรงเรียน, 3(1), 11 - 15.
- สุรกุล เจนอบรม. (2542 ข). การเรียนรู้ตามอัชฌาศัย. วารสารการศึกษานอก โรงเรียน, 2(2), 2.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2549). การศึกษาทางเลือกในสหรัฐอเมริกา. กรุงเทพฯ : จำไทย เพรส จำกัด.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2529). การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อมรพงศ์.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2544). จิตวิทยา เพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : เอ็ดชเปอร์เน็ต จำกัด.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2549). การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาขนาดเล็ก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). รูปแบบเครือข่ายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการครู.
- เสรี พงศ์พิศ. (2548). วัฒนธรรมองค์กรของโลกยุคใหม่ เครือข่าย ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มแข็ง ชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์.
- เสาวนีย์ เลวลัด. (2536). การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน. ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนันต์ เฟื่องทอง. (2553). ปัญหาการเรียนการสอนศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัชฌาศัย ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราตามการรับรู้ของนักศึกษาและครูการศึกษานอกระบบ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิญา เวชชัย. (2544). รายงานการวิจัย การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครองในการพัฒนาการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- อภิญา เวชชัย. (2544). เอกสารประกอบการบรรยาย วิชาหลัก และวิธีการสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลี ชาติกิตติสาร. (2542). การพัฒนาคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนไทย. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

- อัมพร พงษ์กัสนนันท์. (2550). *การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาชญัญญา รัตนอุบล. (2555). (การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษา / การเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ศักยภาพผู้สูงอายุ. *วารสารครุศาสตร์*, 40(1), 14 - 28.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). “โมเดล คืออะไร”. *วารสารวิชาการ*, 1(2), 22.
- Alter, C. and Hage. (1993). *Organizations Working Together*. California : Sage.
- Analytic, M. (2008). Social Science and Medicine. *International Journal of Management and Decision Making*, 43(12), 43 - 54.
- Anderson, Virginia, and Johnson L. (1997). *Systems Thinking Basics : From Concepts to Causal Loop*. Waltham : Pegasus Communication.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I : The Cognitive Domain*. New York : David McKay.
- Brent, C., Hall, G. and Nelson. (1996). Social Networks, Social Support, Personal Empowerment, and Adaptation of Psychiatric Consumers/Survivors : Path. *Social Science and Medicine*, 43(12), 1743 - 1754.
- Callan, V. and Ashworth, P. (2004). *Working Together: Industry and VET Provider Training Partnerships*. Retrieved from <http://www.ncver.edu.au>.
- Carter V. Good. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw - Hill book company.
- Charles, W. (2006). Employee Engagement : The Real Secret of Winning a Crucial. Edge over your rivals. *Manager Motivation*, 30(3), 19 - 22.
- Checkland, P. (1981). *Systems thinking, systems practice*. Chi Chester : Wiley.
- Chernin, P. (2001). Creative leadership: The strength of ideas The power of the imagination. *Vital Speeches of the Day*, 68(8), 245.
- Cobb, C.G. (1994). *From Quality to Business Excellence: A System Approach to Management* Paris :: William Tony.
- Coombs, P.H. (1971). *A Hacking Rural Poverty : How Non formal Education can Help*. Ballimore : The Johns Hopkins University Press.
- Dave, R.H. (1973). *Lifelong Education and School Curriculum*. Hamburg. UNESCO Institute for Education.

- Devito and Joseph, A. (1991). *Human Communication the Basic Course*. New York : Harper.
- Faure, E., et al. (1972). *Learning to Be : The World of Education Today and Tomorrow*. Paris : Unesco.
- House and Robert, J. (1972). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 3(12), 321 - 338.
- Joyce. B., Weil, M. and Calhoun, E. (2009). *Models of Teaching*. (8th ed). New York : Courtesy of Reece Galleries, Inc.
- Kamel and Laila, R. (1991). *Management imperatives in non - formal education*. University of Pretoria (South Africa). Retrieved from proquest.Umi.com.
- Karodia and Yusuf, M. (1993). *Management impetrating in Non - formal Education*. University of Pretoria (South Africa). Retrieved from request.Umi.com.
- Katzenbach, J.R. and Smith, D.K. (1993). The discipline of teams. *Harvard Business Review*, 71(15), 111 - 146.
- Keeves, J. (1997). *Educational Research, Methodology, and Measurement : An International Handbook*. Oxford, England : Elsevier Science Ltd.
- Kiefer, J.J. and Montyoy, R.S. (2006). *Instrumentalism before the Strom : Network Performance for the Evaluation of New Orleans*. Collaborative Public Management : University of New Orleans.
- Kleinen and Enslin, C. (1992). *The integration of strategies for Non - formal Education and Development in third World Communities*. University of Pretoria (South Africa). Retrieved from ProQuest. Uim.com.
- Knowles, M.S. (1975). *Self - directed Learning : A Guide for Learners and Teachers*. Retrieved from <http://cade.athabasca.ca/vol1.1/moore.html>.
- Knowles, M.S. (1978). *The Adult Learner : A Neglected Species*. Houston, TX : Gulf.
- Kwak, L.E. (2004). Team Characteristic and effectiveness in Apparel Product Development. *JTATM*, 6(4), 1 - 16.
- Litwin, G. and Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey : Saddle River.
- Mathews, D. (1996). *Elements of a Strong Civil Society and Health Public Life*. London : Kogan. Merrill - Sands.

- Norwich and Evans. (2007). *Cluster: Inter-school collaboration in meeting special educational Needs in ordinary schools*. Retrieved from <http://www.ebscohot.com/ehost/detail?vid=13&hid=3b84db3b-45f9>.
- Ogili, E. (2008). *Distance Network for Strengthening the Education Movement in Nigerment*. Retrieved from [www.iiz-dvv.de/Index.php? Article_id=371&clang=1](http://www.iiz-dvv.de/Index.php?Article_id=371&clang=1).
- Penington and Davias, K. (2008). *A Study of Social Networks and the Selections of School Superintendents*. New York : Clay Ltd, St Ives plc.
- Peregoy, R. and Kroder, S. (2008). *Developing Strategies for Networked Education*. Search from www.vonweb.hwwilsonweb.com.
- Ribchester and William, J.E. (2007). *Co - operation in the countryside: Small primary School Clusters*. Retrieved from [www.ebscohot.com/ehost/Detail? vid=13&hid=3b84db3b-45f9](http://www.ebscohot.com/ehost/Detail?vid=13&hid=3b84db3b-45f9).
- Richardson and Douglas, B. (1994). *Networking*. New York : John Wiley and sons.
- Robbins, S.P. (2007). *Management*. New Jersey : Pearson Education.
- Shaeffer, S. (1994). *Partnerships and Participation in Basic Education: A Series of Training Modules and Case Study Abstracts for Educational Planners and Mangers*. Paris : UNESCO, International Institute for Educational Planning.
- Shrestha and Mona. (2008). Knowledge Networking : A Dilemma in Building Social Capital through Nonformula Education. *Adult Education Quarterly*, 58(2), 129 - 150.
- Smith, A.L. (1990). Bridging the Gap between Employees and Management. *Public Relations Journal*, 46(11), 20 - 23.
- Smith, R.H. (1980). *Measurement : Making Organization Perform*. New York : Macmillan.
- Steers, R.M. and Porter. (1977). *Organizational Effectiveness*. Santa Monica Calif : Goodyear.
- Stuart, G.W. and Laraia, M.T. (1998). *Stuart and Sundae's principles and practice*. Louis : Mosby - Year Book.
- Vissee, P.S. and Mirabile, R.R. (2004). *Attitudes in the Social Context : The Impact of social Network Composition on Individual - Lever Attitude Strength*. Retrieved from [unwed. Hwwilsonweb.com](http://unwed.hwwilsonweb.com).



ภาคผนวก ก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ฉบับที่ 2

เรื่อง : รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษา
นอกตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความให้เข้าใจ แล้วเครื่องหมาย (/) และเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. เพศ
 - 1.1 () ชาย
 - 1.2 () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. วุฒิการศึกษา
 - 3.1 () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 3.2 () ปริญญาตรี
 - 3.3 () ปริญญาโท
 - 3.4 () ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งหน้าที่เครือข่าย
 - 4.1 () หัวหน้าเครือข่าย
 - 4.2 () ผู้ปฏิบัติงานในเครือข่าย
5. ผู้ปฏิบัติงานในเครือข่ายมาแล้ว.....ปี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความสมรรถนะหรือความสามารถด้านต่าง ๆ ในช่องด้านซ้ายมือ พร้อมกับประเมินว่า ตัวท่านเองมีสามารถปฏิบัติตามสมรรถนะเหล่านี้ได้มากน้อยเพียงใด แล้วเครื่องหมาย (/) ในช่องด้านขวามือของท่าน

ข้อความถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง					
1.1 วิเคราะห์ผลที่เกิดจากการสร้างความเปลี่ยนแปลง					
1.2 ส่งเสริมให้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
1.3 ระบุผลดี / ผลเสียภายหลังจากการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องหนึ่งไปแล้วให้ชัดเจน					
1.4 คาดการณ์ประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นต่อไป					
1.5 วางแนวทางป้องกันไว้ล่วงหน้า					
1.6 กำหนดแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะรักษา และก่อให้เกิดการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่องไป					
2. สมรรถนะด้านคิดเชิงระบบ					
2.1 เข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเอง โดยมองความเชื่อมโยงกับภารกิจองค์กร					
2.2 การปฏิบัติงานมีกระบวนการคิดเป็นเหตุเป็นผล					
2.3 เข้าใจระบบงานต่าง ๆ ขององค์กร					

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.4 สามารถเชื่อมโยงระบบงานเข้าหากันได้					
2.5 สังเคราะห์ความคิดไปสู่การปฏิบัติงานได้					
2.6 มองเห็นภาพรวม และกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร					
3. สมรรถนะด้านความรู้ในงาน					
3.1 รอบรู้เข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้					
3.2 สามารถประยุกต์ใช้งานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
3.3 ให้คำแนะนำสอนงานให้คำปรึกษาปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อนแก่บุคลากรภายในและหน่วยงานภายนอกได้					
3.4 ติดตามดูแลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ					
3.5 เสนอนโยบาย แนวทางการพัฒนาการบริหาร					
3.6 สามารถเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์ในการทำงาน					
4. สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี					
4.1 สื่อสารเรื่องงานในหน้าที่ หรือภารกิจของหน่วยงานที่กำหนดไว้เป็นการทั่วไปได้					

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.2 จับประเด็นสำคัญ สรุป และอธิบายความหมายได้					
4.3 อธิบายเนื้อหา ประเด็นเรื่องต่าง ๆ ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น					
4.4 สื่อสารข้อมูลข่าวสารให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้ง่าย ๆ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ					
4.5 ประเมินสถานการณ์ผู้ฟังในเหตุการณ์เฉพาะหน้า โดยสามารถปรับเปลี่ยนเนื้อหาที่ต้องการสื่อสารให้เหมาะสม					
4.6 ควบคุม และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้					
5. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและประสานงาน					
5.1 ให้ความสนับสนุนและร่วมมือกับทีม					
5.2 กระตือรือร้น และมีส่วนร่วมกับทีมด้วยความเต็มใจ					
5.3 กำหนดกรอบหรือมาตรฐานใหม่ ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ชัดเจน และเป็นระบบขึ้น					
5.4 รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น					
5.5 ให้กำลังใจผู้อื่น					

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.6 สร้างสัมพันธภาพอันดี ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
5.7 เป็นต้นแบบในการสร้าง ค่านิยมและวัฒนธรรม การทำงานที่เอกภาพของ องค์กร					
6. สมรรถนะด้านการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์					
6.1 รวบรวม และติดตามข้อมูล ต่าง ๆ ทั้งภายใน และ ภายนอกหน่วยงาน เพื่อ การวิเคราะห์ข้อมูลได้					
6.2 วิเคราะห์ / แจกแจงถึงสาเหตุ และประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น จากความรับผิดชอบของตน					
6.3 วิเคราะห์ข้อมูลจากบทความ บทวิเคราะห์ และงานวิจัย ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในงานของตน					
6.4 วิเคราะห์ปัญหาออกเป็นหลาย มุมมอง และหาแนวทางที่ ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้น					
6.5 กำหนดกรอบหรือมาตรฐาน ใหม่ๆ ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ให้ชัดเจน และ เป็นระบบขึ้น					

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ					
7.1 เคารพ และยอมรับในความแตกต่างของสมาชิกในทีม					
7.2 ยอมรับฟัง และวิเคราะห์สรุปความคิดเห็นที่หลากหลายของสมาชิกในทีมได้					
7.3 หาเทคนิค และวิธีการในพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีม					
7.4 ผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกที่มาจากหลากหลายหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
7.5 กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของทีมงานให้สนองตอบกับนโยบายและทิศทางขององค์กร					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความสมรรถนะหรือความสามารถด้านต่าง ๆ ในช่องด้านซ้ายมือ พร้อมกับประเมินว่า ตัวท่านเองมีความสามารถปฏิบัติตามสมรรถนะเหล่านี้ได้มากน้อยเพียงใด แล้วเครื่องหมาย (✓) ในช่องด้านขวามือของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การจัดการข้อมูล และความรู้					
1.1 การพิจารณาว่าวิสัยทัศน์ / พันธกิจ / เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร					
1.2 การสร้าง และแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว					
1.3 การวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต					
1.4 การประมวล และกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน					
1.5 การทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)					

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้ที่มิข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ และ นวัตกรรม, ชุมชนแห่ง การเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น					
1.7 การทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่ง ของงาน เช่น เกิดระบบการ เรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ และ หมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง					
2. การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้					
2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียน					
2.2 สื่อ / วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรม การเรียนการสอน					
2.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้มีความเหมาะสม					
2.4 เนื้อหาสาระ และการจัด กระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องกัน					

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.5 เนื้อหาสาระที่ใช้จัดกระบวนการเรียนรู้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้					
2.6 ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจ และทักษะตามเนื้อหา / กิจกรรมการเรียนรู้					
2.7 วิธีจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหา					
2.8 การวัดผลและประเมินผล สอดคล้องกับเนื้อหา และวิธีจัด กิจกรรมการเรียนรู้					
2.9 การจัดกระบวนการเรียนรู้ นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง					
2.10 ผู้เรียนสามารถนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของตนเองได้ดี					
2.11 ผู้เรียนสามารถนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะไปเผยแพร่ในครอบครัวได้					
3. การจัดการชุมชน					
3.1 เครือข่ายการเข้าร่วมประชุมผู้นำ ทั้งทางการ และไม่เป็นทางการ					
3.2 เครือข่ายการพบปะสนทนา ร่วมกับผู้นำ และชาวบ้าน					
3.3 เครือข่ายร่วมให้ข้อเสนอแนะ ต่อที่ประชุม					

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.4 เครือข่ายและชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันตามแผนที่กำหนดไว้ โดยชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจ					
3.5 เมื่อพบปัญหาเครือข่ายร่วมกันแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาหรือดำเนินงานต่อไป					
3.6 เครือข่าย และชุมชนร่วมประชุมสรุปผล และประเมินผลหลังปฏิบัติกิจกรรมเสร็จสิ้น					
3.7 เครือข่ายส่งเสริมให้ชุมชนจะร่วมเป็นผู้ให้ และผู้รับการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม					
3.8 เครือข่ายมีการตรวจสอบความเป็นไปได้ ของการดำเนินงานว่าควรจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นอย่างไร					
3.9 เครือข่ายมีการเรียนรู้ เพื่อการประเมินผลร่วมกันของชุมชน ซึ่งเป็นการถ่ายทอดความรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน					

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ฉบับที่ 3

1. แบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย การศึกษานอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. ชื่อ - สกุล.....อายุ.....ปี
2. ตำแหน่ง.....
3. สถานที่ปฏิบัติงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 - 4.1 ()ปริญญาตรี
 - 4.2 ()ปริญญาโท
 - 4.3 ()ปริญญาเอก
5. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี

- ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องเชิงโครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัย

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ แสดงระดับคะแนนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัย

ประเด็นการตรวจสอบ	ระดับความสอดคล้อง				
	5	4	3	2	1
1. กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย					
1.1 การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายมีความเหมาะสม และครอบคลุมความต้องการจำเป็นของเครือข่าย					
1.2 องค์ประกอบของรูปแบบแต่ละองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์สอดคล้องและส่งเสริมซึ่งกันและกัน					
2. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่าย					
2.1 องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์					

ประเด็นการตรวจสอบ	ระดับความสอดคล้อง				
	5	4	3	2	1
2.2 หลักการของรูปแบบมีความเหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน สามารถใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการเครือข่าย และแสดงให้เห็นจุดเน้นในการบริหารจัดการ					
2.3 วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมชัดเจน สามารถแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังจะให้เกิดกับสมาชิกเครือข่าย					
2.4 หลักการ และ วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกัน					
3. องค์ประกอบเชิงกระบวนการ					
3.1 กระบวนการบริการจัดการมีขั้นตอนครบถ้วนเหมาะสม และสอดคล้องต่อเนื่องกัน					
3.2 ขั้นตอนการบริการจัดการมีความเหมาะสม สามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้					
3.3 ขั้นตอนบริการจัดการมีความสอดคล้องกับหลักการ และ วัตถุประสงค์					
4. องค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้					
4.1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารจัดการมีความเหมาะสม สอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์					
4.2 ปัจจัยสนับสนุนมีความเหมาะสม สอดคล้องกับการบริหารจัดการสมาชิกเครือข่าย					

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ฉบับที่ 4

เรื่อง : รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษา
ตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากร

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย \surd หน้าข้อความที่เป็นข้อมูลของท่านลงในช่องว่าง ()

1. เพศ

1.1 () ชาย

1.2 () หญิง

2. อายุ ปี

2.1 สถานภาพ

2.2 () โสด

2.3 () สมรส

2.4 () หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย

3. ระดับการศึกษา

3.1 () ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 () ปริญญาตรี

3.3 () สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้บาท / เดือน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อประเมินความสามารถ หรือสมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกาฬสินธุ์
2. ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความคิดเห็นต่อความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยของท่าน โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ ดังนี้
 - 5 หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติงานในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติงานในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด
3. ให้ท่านทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับการดำเนินการตามความเห็นของท่าน โดยข้อมูลทั้งหมดจะใช้ประโยชน์ เพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ประการใด

สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความสามารถในการเพิ่มระดับความจำเป็นเร่งด่วน					
1.1 การกำหนดเป้าหมาย การเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน					
1.2 การสื่อสารเป้าหมายการ เปลี่ยนแปลงให้บุคลากร ในเครือข่าย					
1.3 การชี้แจงหรือแนะนำวิธีการ เปลี่ยนแปลงให้บุคลากร ในเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง					
1.4 ได้ชี้แจงนโยบายการเปลี่ยนแปลง ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในเครือข่าย					
2. ความสามารถในการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
2.1 การคัดเลือกบุคลากรในเครือข่าย ที่ตั้งใจมุ่งมั่นต่อการ เปลี่ยนแปลง					
2.2 การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
2.3 การพัฒนาทักษะที่เหมาะสม ให้บุคลากรในเครือข่าย เพื่อรองรับ					
2.4 การบริหารการเปลี่ยนแปลง					
2.5 การให้โอกาสบุคลากรที่ ต้องการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง					
2.6 การส่งเสริมบุคลากร เพื่อมุ่งสู่ การเปลี่ยนแปลง					

สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนถูกต้อง					
3.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งต่อการเปลี่ยนแปลง					
3.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ในเครือข่าย					
3.3 การกำหนดคัมภีร์ผลในอนาคตที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้					
3.4 การกำหนดกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ของเครือข่าย					
3.5 การรักษาระดับอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากรในเครือข่าย					
3.6 การเปลี่ยนแปลงเกิดผลลัพธ์และคงอยู่อย่างยั่งยืน					
4. ความสามารถในการสื่อสารเพื่อหาเสียงสนับสนุน					
4.1 การสื่อสารกระบวนการให้ผู้ที่รับผลกระทบได้รู้อย่างต่อเนื่อง					
4.2 การสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประโยชน์ได้รู้					
4.3 การสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจง่าย					
4.4 การสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อลดความรู้สึก					
4.5 การแสดงเหตุผล และความจำเป็นของผู้ที่ได้รับผลกระทบ					

สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ความสามารถในการสนับสนุนให้เกิดการลงมือทำ					
5.1 การสร้างกระบวนการจัด อุปสรรคข้อขัดข้องต่าง ๆ					
5.2 การเปิดช่องทางให้ได้รับคำติชม					
5.3 การสนับสนุนจากผู้นำสูงสุด ในเครือข่าย					
5.4 การให้กำลังใจแก่บุคลากร ในเครือข่ายเป็นระยะ					
5.5 การให้รางวัลแก่ความก้าวหน้า และความสำเร็จต่าง ๆ ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เครือข่าย					
6. ความสามารถในการสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในเบื้องต้น					
6.1 แนวทางการผลักดันให้งาน ขนาดเล็กสัมฤทธิ์ผล					
6.2 การสร้างโครงการย่อย ในกระบวนการบริหาร การเปลี่ยนแปลงให้สำเร็จ					
6.3 การสร้างผลสำเร็จเป็นประโยชน์ แก่ผู้เกี่ยวข้องให้เป็น แบบอย่างในเบื้องต้น					
6.4 การสร้างขวัญกำลังใจแก่ทีมงาน					
6.5 การสร้างโอกาสให้ได้รับความ ร่วมมือร่วมใจเพิ่มเติม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					

สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ความสามารถในการมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อ					
7.1 ความพยายามในการผลักดัน สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จ ต่อเนื่อง					
7.2 รายงานความคืบหน้าของสิ่งที่ ประสบความสำเร็จแล้ว					
7.3 การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ต่อไป					
7.4 การสร้างแรงบันดาลใจให้ ผู้ร่วมงาน					
7.5 ผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง ในความมุ่งมั่น					
8. ความสามารถในการรักษาผลการเปลี่ยนแปลงไว้ให้คงอยู่					
8.1 การบูรณาการให้ผลการเปลี่ยนแปลง กลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบ อย่างถาวร					
8.2 ใช้กระบวนการวิธีการบริหารจัดการ เครือข่ายเป็นกลไกในการรักษา ผลงานการเปลี่ยนแปลง					
8.3 การให้การเลื่อนตำแหน่งและ ปูนบำเหน็จความดีความชอบ ฯลฯ เป็นกลไกในการรักษา ผลงานการเปลี่ยนแปลงองค์กร ไว้ให้ดำรงอยู่อย่างถาวร					
8.4 การเน้นบทบาทผู้นำในการ ผลักดันการเปลี่ยนแปลง ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการ มีวิสัยทัศน์เครือข่ายที่ชัดเจน					

สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.5 ผู้นำพร้อมจะผลักดันให้เกิด การเปลี่ยนแปลงขึ้น					



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1

คำอธิบายแนกรายของการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบ และการศึกษานอกตามอัธยาศัย
ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้สมรรถนะ

สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย	คำอธิบายจำแนกรายข้อ
1. สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	
1.1 วิเคราะห์ผลที่เกิดจากการสร้างความเปลี่ยนแปลง	0.546
1.2 ส่งเสริมให้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0.603
1.3 ระบุผลดี / ผลเสียหลังจากการดำเนินการ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องหนึ่งไปแล้วให้ชัดเจน	0.548
1.4 คาดการณ์ประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นต่อไป	0.612
1.5 วางแนวทางป้องกันไว้ล่วงหน้า	0.621
1.6 กำหนดแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะรักษา และก่อให้เกิดการพัฒนา ในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่องไป	0.591
2. สมรรถนะด้านคิดเชิงระบบ	
2.1 เข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเอง โดยมองความเชื่อมโยงกับ ภารกิจองค์กร	0.547
2.2 การปฏิบัติงานมีกระบวนการคิดเป็นเหตุเป็นผล	0.535
2.3 เข้าใจระบบงานต่าง ๆ ขององค์กร	0.558
2.4 สามารถเชื่อมโยงระบบงานเข้าหากันได้	0.574
2.5 สังเคราะห์ความคิดไปสู่การปฏิบัติงานได้	0.563
2.6 มองเห็นภาพรวม และกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร	0.521
3. สมรรถนะด้านความรู้ในงาน	
3.1 รอบรู้เข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้	0.583
3.2 สามารถประยุกต์ใช้งานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	0.605
3.3 ให้คำแนะนำสอนงานให้คำปรึกษาปัญหาที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนแก่บุคลากรภายใน และหน่วยงานภายนอกได้	0.530
3.4 ติดตามดูแลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามนโยบายกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับข้อในงานที่รับผิดชอบ	0.582
3.5 เสนอนโยบาย แนวทางการพัฒนาการบริหาร	0.560

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
3.6 สามารถเป็นแบบอย่างด้านความผู้เชี่ยวชาญในการทำงาน	0.580
สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี	
3.7 สื่อสารเรื่องงานในหน้าที่ หรือภารกิจของหน่วยงานที่กำหนดไว้เป็นการทั่วไปได้	0.567
3.8 จับประเด็นสำคัญ สรุป และอธิบายความหมายได้	0.543
3.9 อธิบายเนื้อหาประเด็นเรื่องต่าง ๆ ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้ผู้อื่นเข้าใจ ได้อย่างถูกต้อง และตรงประเด็น	0.573
3.10 สื่อสารข้อมูลข่าวสารให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้ง่าย ๆ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ	0.526
3.11 ประเมินสถานการณ์ผู้ฟังในเหตุการณ์เฉพาะหน้า โดยสามารถปรับเปลี่ยนเนื้อหาที่ต้องการสื่อสารให้เหมาะสม	0.590
3.12 ควบคุม และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้	0.596
4. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และประสานงาน	
4.1 ให้ความสนับสนุนและร่วมมือกับทีม	0.599
4.2 กระตือรือร้นและมีส่วนร่วมกับทีมด้วยความเต็มใจ	0.630
4.3 รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	0.612
4.4 ให้กำลังใจผู้อื่น	0.633
4.5 สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.644
4.6 เป็นต้นแบบในการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมการทำงาน เอกภาพขององค์กร	0.591
5. สมรรถนะด้านการบริหารความคิดเชิงวิเคราะห์	
5.1 รวบรวม และติดตามข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลได้	0.575
5.2 วิเคราะห์ / แจกแจงถึงสาเหตุและประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากความรับผิดชอบของตนได้	0.590
5.3 วิเคราะห์ข้อมูลจากบทความ บทวิเคราะห์ และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานของตน	0.554

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
5.4 วิเคราะห์ปัญหาออกเป็นหลายมุมมอง และหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	0.577
5.5 กำหนดกรอบ หรือมาตรฐานใหม่ ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ชัดเจน และเป็นระบบขึ้น	0.521
6. สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ	
6.1 เคารพและยอมรับในความแตกต่างของสมาชิกในทีม	0.571
6.2 ยอมรับฟัง และวิเคราะห์สรุปความคิดเห็นที่หลากหลายของสมาชิกในทีมได้	0.573
6.3 หาเทคนิคและวิธีการในพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีม	0.557
6.4 ผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกที่มาจากหลากหลายหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กร	0.567
6.5 กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของทีมงานให้สนองตอบกับนโยบายและทิศทางขององค์กร	0.553
7. การจัดการข้อมูล และความรู้	
7.1 การพิจารณาว่าวิสัยทัศน์ / พันธกิจ / เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร	0.587
7.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว	0.525
7.3 การวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต	0.575
7.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน	0.574
7.5 การทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)	0.601

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
7.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้ที่ม้ามายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ และนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น	0.570
7.7 การทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบ การเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้เกิดการ เรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง	0.563
8. การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้	
8.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน	0.579
8.2 สื่อ / วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน	0.617
8.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม	0.561
8.4 เนื้อหาสาระและการจัดกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกัน	0.632
8.5 เนื้อหาสาระที่ใช้จัดกระบวนการเรียนรู้ผู้เรียนสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	0.593
8.6 ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจ และทักษะตามเนื้อหา / กิจกรรม การเรียนรู้	0.615
8.7 วิธีจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหา	0.531
8.8 การวัดผล และประเมินผล สอดคล้องกับเนื้อหา และ วิธีจัดกิจกรรมการเรียนรู้	0.575
8.9 การจัดกระบวนการเรียนรู้นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง	0.579
8.10 ผู้เรียนสามารถนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะไปประยุกต์ใช้ ในชีวิตประจำวันของตนเองได้ดี	0.594
8.11 ผู้เรียนสามารถนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะไปเผยแพร่ ในครอบครัวได้	0.499

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
9. การจัดการชุมชน	
9.1 เครือข่ายการเข้าร่วมประชุมผู้นำทั้งทางการ และไม่เป็นทางการ	0.569
9.2 เครือข่ายการพบปะสนทนาร่วมกับผู้นำและชาวบ้าน	0.559
9.3 เครือข่ายร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อที่ประชุม	0.579
9.4 เครือข่าย และชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตามแผนที่กำหนดไว้โดยชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจ	0.545
9.5 เมื่อพบปัญหาเครือข่ายร่วมกันแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง เพื่อพัฒนาหรือดำเนินงานต่อไป	0.591
9.6 เครือข่ายและชุมชนร่วมประชุมสรุปผลและประเมินผล หลังปฏิบัติการกิจกรรมเสร็จสิ้น	0.463
9.7 เครือข่ายส่งเสริมให้ชุมชนจะร่วมเป็นผู้ให้ และผู้รับการเรียนรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	0.550
9.8 เครือข่ายมีการตรวจสอบความเป็นไปได้ของการดำเนินงาน ว่าควรจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นอย่างไร	0.532
9.9 เครือข่ายมีการเรียนรู้เพื่อการประเมินผลร่วมกันของ ชุมชนซึ่งเป็นการถ่ายโอนความรู้ด้วยการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ร่วมกัน	0.587

หมายเหตุ. ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9710

ตารางที่ ข.2

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1. ความสามารถในการเพิ่มระดับความจำเป็นเร่งด่วน	
1.1 การกำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน	0.639
1.2 การสื่อสารเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรในเครือข่าย	0.360
1.3 การชี้แจงหรือแนะนำวิธีการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากร ในเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	0.392
1.4 ได้ชี้แจงนโยบายการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในเครือข่าย	0.489
2. ความสามารถในการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	
2.1 การคัดเลือกบุคลากรในเครือข่ายที่ตั้งใจมุ่งมั่น ต่อการเปลี่ยนแปลง	0.447
2.2 การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.346
2.3 การพัฒนาทักษะที่เหมาะสมให้บุคลากรในเครือข่าย เพื่อรองรับ การบริหารการเปลี่ยนแปลง	0.530
2.4 การให้โอกาสบุคลากรที่ต้องการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.337
2.5 การส่งเสริมบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง	0.437
3. ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนถูกต้อง	
3.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งต่อการเปลี่ยนแปลง	0.724
3.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ในเครือข่าย	0.485
3.3 การกำหนดคัมภีร์ผลในอนาคตที่อยู่บนพื้นฐาน ของความเป็นไปได้	0.448
3.4 การกำหนดกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ ของเครือข่าย	0.505
3.5 การรักษาระดับอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากรในเครือข่าย	0.681
3.6 การเปลี่ยนแปลงเกิดผลลัพธ์และคงอยู่อย่างยั่งยืน	0.491
3.7 การสื่อสารกระบวนการให้ผู้ได้รับผลกระทบได้รู้อย่างต่อเนื่อง	0.308

(ต่อ)

ตารางที่ ข.2

สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
3.8 การสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประโยชน์ได้รู้	0.786
3.9 การสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจง่าย	0.739
3.10 การสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อลดความรู้สึก	0.488
3.11 การแสดงเหตุผลและความจำเป็นของผู้ได้รับผลกระทบ	0.531
4. ความสามารถในการสนับสนุนให้เกิดการลงมือทำ	
4.1 การสร้างกระบวนการขจัดอุปสรรคข้อขัดข้องต่าง ๆ	0.439
4.2 การเปิดช่องทางให้ได้รับคำติชม	0.314
4.3 การสนับสนุนจากผู้นำสูงสุดในเครือข่าย	0.396
4.4 การให้กำลังใจแก่บุคลากรในเครือข่ายเป็นระยะ	0.318
4.5 การให้รางวัลแก่ความก้าวหน้าและความสำเร็จต่าง ๆ	0.358
ในกระบวนการ เปลี่ยนแปลงเครือข่าย	
5. ความสามารถในการสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในเบื้องต้น	
5.1 แนวทางการผลักดันให้งานขนาดเล็กสัมฤทธิ์ผล	0.830
5.2 การสร้างโครงการย่อยในกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้สำเร็จ	0.732
5.3 การสร้างผลสำเร็จเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องให้เป็นแบบอย่างในเบื้องต้น	0.795
5.4 การสร้างขวัญกำลังใจแก่ทีมงาน	0.618
5.5 การสร้างโอกาสให้ได้รับความร่วมมือร่วมใจเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.561
6. ความสามารถในการมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อ	
6.1 ความพยายามในการผลักดันสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อเนื่อง	0.381
6.2 รายงานความคืบหน้าของสิ่งที่ประสบความสำเร็จแล้ว	0.762
6.3 การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานต่อไป	0.756
6.4 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงาน	0.709
6.5 ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในความมุ่งมั่น	0.830

(ต่อ)

ตารางที่ ข.2

สมรรถนะการบริหารจัดการเครือข่าย	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
7. ความสามารถในการรักษาผลการเปลี่ยนแปลงไว้ให้คงอยู่	0.786
7.1 การบูรณาการให้ผลการเปลี่ยนแปลงกลายเป็น ส่วนหนึ่งของระบบอย่างถาวร	0.690
7.2 ใช้กระบวนการวิธีการบริหารจัดการเครือข่ายเป็นกลไกในการรักษาผลงานความเปลี่ยนแปลง	0.924
7.3 การให้การเลื่อนตำแหน่งและปูนบำเหน็จความดีความชอบ ฯลฯ เป็นกลไกในการรักษาผลงานการเปลี่ยนแปลงองค์กรไว้ให้ดำรงอยู่อย่างถาวร	0.704
7.4 การเน้นบทบาทผู้นำในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง	0.527
7.5 ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการมีวิสัยทัศน์เครือข่ายที่ชัดเจน	0.391
7.6 ผู้นำพร้อมจะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น	0.582

หมายเหตุ. ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.933



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และความสอดคล้องของรูปแบบ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค1

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1.	ดร.ธีระวัฒน์ เขียมแสง	รองคณบดี คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
2.	ดร.พงษ์ธร โพธิ์พลศักดิ์	อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
3.	ผศ.ดร.รังสรรค์ ดิงเหลิส	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
4.	ดร.เสฐียรพงษ์ ศิวินา	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	โรงพยาบาลเกษตรวิสัย จ.ร้อยเอ็ด
5.	ดร.บุณกานต์ ภูเงิน	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	โรงเรียนหนองกุงศรี วิทยาคาร จ.กาฬสินธุ์

ตารางที่ ค2

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1.	นายจำลอง สุวรรณเรือง	อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	สำนักงาน กศน.จังหวัดกาฬสินธุ์
2.	นายสรรเพชร ศิริเกตุ	ครู คศ.2	สำนักงาน กศน.จังหวัดกาฬสินธุ์
3.	นายคำตัน ถิ่นช่วง	ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ	กศน.อำเภอสหัสขันธ์
4.	นายฤทธิเดช ไตรยวงค์	ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ	กศน.อำเภอสมเด็จ
5.	นางปาริชาติ ไชยสถิต	ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ	กศน.อำเภอเมืองกาฬสินธุ์
6.	นายนิกร นามโส	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	โรงเรียนคำไฮวิทยา
7.	นายสวัสดิ์ เวียงอินทร์	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	โรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาคาร
8.	นายประพันธ์ ศรีนาทม	ปลัดเทศบาลตำบลกุดจิก	เทศบาลตำบลกุดจิก
9.	นายเฉลิม โยสีดา	ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ	อำเภอท่าคันโท
10.	ร.ต.ต วีระ ภูครองนาค	นายกเทศมนตรี	เทศบาลตำบลหนองกุงศรี
11.	นางเพชรรัตน์ แก้วเหล่าียง	ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ	กศน.อำเภอแม่จิม
12.	นายประยูร ดังก้อง	ผู้อำนวยการ ศฟช.	ศฟช.มุกดาหาร

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายอดิศร ภูกงลี
วันเกิด	วันที่ 27 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2510
สถานที่เกิด	เลขที่ 50 ตำบลหนองกงศรี อำเภอหนองกงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ 46220
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 50 ตำบลหนองกงศรี อำเภอหนองกงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ 46220
สถานที่ทำงาน	ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอหนองกงศรี สำนักงาน กศน. จังหวัดกาฬสินธุ์
ตำแหน่ง	หัวหน้า กศน. ตำบล

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2537	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย สถาบันราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2551	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2561	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม