

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ปริญญานิพนธ์
ของ
สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุซฐฎับัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2553

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ปริญญานิพนธ์
ของ
สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุซงฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2553
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

บทคัดย่อ
ของ
สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุซฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2553

สมบุญ นุศิริรักษ์. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, รองศาสตราจารย์ ดร.ดุชนิ โยเหลา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และ 2) ตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารภาคีเครือข่าย ในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี ฉะเชิงเทรา สมุทรสาคร นครปฐม และนครนายก กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และจากผู้บริหารภาคีเครือข่าย จำนวน 285 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน ขั้นตอนการพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎี ประกอบด้วย การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาองค์ประกอบของความเข้มแข็ง และปัจจัยที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย เขียนร่างแบบจำลองเชิงทฤษฎี และจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาคีเครือข่ายรวม 12 ท่าน วิพากษ์ร่างแบบจำลองเชิงทฤษฎี กรอบแนวคิด ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และนิยามศัพท์ ปรับร่างแบบจำลองเชิงทฤษฎีโดยใช้สารสนเทศที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ได้แบบจำลองเชิงทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นเพื่อตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ คือ ฉบับผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และฉบับผู้บริหารภาคีเครือข่าย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผลการพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎี พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มี 8 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ส่วนตัวแปรองค์ประกอบความ

เข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มี 2 ด้าน ประกอบด้วย การพึ่งตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

2. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 โดยตัวแปรปัจจัย ทั้ง 8 ปัจจัย และตัวประกอบทั้ง 2 ด้านมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และมีข้อค้นพบดังนี้

2.1 ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มี 6 ปัจจัย เรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปน้อย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร

2.2 ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปน้อย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม

2.3 ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มี 2 ปัจจัย เรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปน้อย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

2.4 ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มี 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน

2.5 ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ส่งผ่านปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม มี 2 ปัจจัย เรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปน้อย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร และปัจจัยด้านการสื่อสาร

FACTORS INFLUENCING THE STRENGTHS OF NETWORK PARTY OF
SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF
THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION

AN ABSTRACT
BY
SOMBOON BURASIRIRAK

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Education Degree in Education Administration
at Srinakharinwirot University

May 2010

Somboon Burasirirak. (2010). *Factors Influencing the Strengths of Network Party of Schools under The Office of The Non - Formal and Informal Education*. Dissertation, Ed.D. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr.Phairojana Klinkularb, Assoc. Prof. Dr.Dusadee Yoelao, Asst. Prof. Dr.Vira Supakit.

The objectives of this study were: 1) to develop a theoretical model of factors affecting the strengths of the Non-formal Education (NFE) school network partnership; and 2) to investigate the correspondence between the developed theoretical model and the empirical data. The population of this study consisted of school administrators and executives of the NFE school network partners in Bangkok, Samutprakarn, Nontaburi, Pathumtanee, Chachoengsao, Samutsakorn, Nakornpathom, and Nakornnayok provinces. A stratified random sampling was used to acquire a sample of 76 administrators, who in turn selected 285 executives from the network partners, making the sample size of 361 samples. The stages of developing the theoretical model consisted of: analyzing and synthesizing related documents and research to study the strengths factors and the factors directly and indirectly affecting the strengths of the Non-formal Education (NFE) school network partnership; making a draft of the theoretical model; arranging a focus group in which 12 experts in network partnership criticized the draft of the theoretical model, conceptual framework, research variables, and defined terms; improving the draft of the theoretical model based on the information derived from the focus group which yielded the developed theoretical model to be examined further through the empirical data. The research instrument used to collect empirical data consisted of 2 versions of 5-point rating scale questionnaires. The school administrator version had the alpha reliability of 0.98 while the network partner executive version had 0.99. The collected data were analyzed using frequency, percentage, means and standard deviation, Pearson Correlation Coefficient, and using LISREL to assess the correspondence between the developed theoretical model and the empirical data.

The results of the study were as follow.

1. The results of the development of the theoretical model found 8 factors affecting the strengths of the network partners, namely, Learning, Leadership, Administration,

Participation, Continuity of Activities, Resource Support, Communication, and Shared Benefit; 2 components of the strengths of the network partners consisted of Self-reliance and Self Potential Development. It corresponds with the hypothesis No. 2.

2. The assessment of the correspondence between the developed theoretical model and the empirical data revealed their correspondence, as expected by the hypothesis No. 1. All 8 factors and 2 components had positive values and were at .05 level of significance. They were concluded as follow.

2.1 Six factors had direct influence on the strengths of the network partners, arranged in descending order of their influences: Administration, Participation, Learning, Communication, Leadership, and Resource Support.

2.2 Three factors had indirect influence, through the Learning factor, on the strengths of the network partners, arranged in descending order of their influences: Leadership, Communication and Continuity of Activities.

2.3 Two factors had indirect influence, through the Administration factor, on the strengths of the network partners, arranged in descending order of their influences: Shared Benefit and Participation.

2.4 One factor, i.e. Shared Benefit, had indirect influence, through the Participation factor, on the strengths of the network partners.

2.5 Two factors had indirect influence, through the Continuity of Activities factor, on the strengths of the network partners, arranged in descending order of their influences: Resource Support and Communication.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ของ

สมบุญณ์ บุญศิริวัชร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุชนันท์ โยเหลา)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุชนันท์ โยเหลา)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อภิปัตย์ คลี่สุนทร)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งจากคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุชนิ โยเหลา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาของท่านอาจารย์ และด้วยความสำนึกในความเมตตากรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต และ อาจารย์ ดร. อธิปัตย์ คลี่สุนทร ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ พร้อมให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเข้าร่วมสนทนากลุ่มจนสามารถพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยให้สมบูรณ์มากขึ้น ได้ตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือจนสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และกรุณาเสียสละเวลาให้ผู้วิจัยได้เข้าสัมภาษณ์เพื่อเติมเต็มให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารภาคีเครือข่าย และผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต ทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมทั้งเจ้าหน้าที่และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (ครู ศรช.) ทุกท่านที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลของผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณอดีตผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา อาจารย์สุนทร พรหมรัตนพงษ์ และอาจารย์วรรณวิไล วรวิเศษิต ที่ให้โอกาส และให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาของท่านอย่างยิ่ง และอาจารย์รัชดา คลี่สุนทร ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา และ พี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ทุกท่านที่ให้กำลังใจเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยจาก “งบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2552” แก่ผู้วิจัยเพื่อประโยชน์ในการทำงานวิจัย

ขอขอบคุณ คุณสุกัญญา บุรศิริรักษ์ คู่ชีวิต ด.ช.นันทวัฒน์ และด.ช.พันธวิศ บุรศิริรักษ์ (พี่ต่อ และน้องต่อ) ครอบครัวที่อบอุ่นของผู้วิจัยที่คอยช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยเป็นอย่างดี

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับคุณพ่อหยงเทียม แซ่ปู้ คุณแม่ลั้งฮวง แซ่ตั้ง ตลอดจนบรรพบุรุษอาจารย์ทั้งหลายที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้และช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

สมบุญ ณ บวรศิริรักษ์

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
“งบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2552”

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
สมมติฐานการวิจัย.....	25
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	
ร่วมกับภาคีเครือข่าย.....	28
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	28
การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	33
พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	
พ.ศ. 2551.....	36
ภาคีเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน.....	40
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย.....	55
แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย/เครือข่ายทางสังคม.....	56
ความหมายของเครือข่าย.....	62
องค์ประกอบและลักษณะของเครือข่าย.....	68
ประเภทของเครือข่าย.....	76
ปัญหาการดำเนินงานของเครือข่าย.....	80
ประโยชน์ของการทำงานเป็นเครือข่าย.....	85
แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย.....	90
แนวคิดหลักเกี่ยวกับความเข้มแข็ง.....	93
ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย.....	95

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
การพึ่งตนเองได้.....	96
การพัฒนาศักยภาพตนเองได้.....	100
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย.....	105
แนวคิดหลักปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็ง.....	105
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย.....	109
ปัจจัยด้านการเรียนรู้.....	109
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ.....	116
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ.....	121
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม.....	129
ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม.....	133
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร.....	139
ปัจจัยด้านการสื่อสาร.....	142
ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน.....	150
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	153
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	178
การพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็ง ของภาคีเครือข่าย.....	179
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	181
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	187
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	192
การสรุปผลการวิเคราะห์.....	193
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	195
ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร.....	198
ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	198
ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	209

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	215
ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎี.....	218
ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎี ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. (ก่อนปรับ).....	218
ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎี ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. (หลังปรับ).....	221
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	229
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	229
สมมติฐานการวิจัย.....	229
วิธีดำเนินการวิจัย.....	229
สรุปผลการวิจัย.....	231
อภิปรายผล.....	234
ข้อเสนอแนะ.....	243
บรรณานุกรม.....	246
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามงานวิจัยและการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	269
ภาคผนวก ข รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ.....	324
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือ.....	329
ภาคผนวก ง รายชื่อสถานศึกษาของ กศน.	336
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	343

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวน กศน. อำเภอ/เขต และจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายจังหวัด.....	46
2 จำนวนและประเภทภาคีเครือข่าย และกิจกรรมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจำแนกเป็นรายจังหวัด.....	48
3 การเปรียบเทียบแบบจำลองเชิงการถ่ายทอดและเชิงพฤติกรรม.....	148
4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดผู้บริหารภาคีเครือข่าย ทั้งฉบับ รายตอน และรายด้าน.....	185
5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต) ทั้งฉบับ รายตอน และรายด้าน.....	186
6 จำนวนสถานศึกษาและผู้บริหาร และจำนวนภาคีเครือข่ายและผู้บริหาร จำแนกเป็นรายจังหวัด.....	188
7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารแยกตามสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย จำแนกเป็นรายจังหวัด.....	189
8 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารภาคีเครือข่ายแยกตามประเภท ภาคีเครือข่ายจำแนกเป็นรายจังหวัด.....	190
9 เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลอง.....	193
10 ข้อมูลพื้นฐานของภาคีเครือข่าย.....	198
11 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา.....	200
12 จำนวนและร้อยละของประเภทภาคีเครือข่ายจำแนกตามลักษณะการจัดหรือ ส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	202
13 จำนวนและร้อยละของสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายจำแนกตามลักษณะการจัด หรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	203
14 จำนวนและร้อยละของภาคีเครือข่ายแต่ละประเภทและสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของกิจกรรมที่จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	205

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับการปฏิบัติด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็ง และความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายและ ความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการปฏิบัติของภาคีเครือข่าย.....	209
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยและตัวแปรความเข้มแข็ง ของภาคีเครือข่าย.....	215
17	ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (ก่อนปรับ).....	218
18	ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (หลังปรับ).....	221
19	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลโดยรวม (TE) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็ง ของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.....	226

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย.....	15
2 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย.....	30
3 กรอบแนวคิดการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของ พันธมิตร/ภาคีเครือข่าย.....	49
4 กระบวนการสร้างและพัฒนาเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน.....	52
5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวงในซึ่งเป็นการพึ่งตนเองและวงนอก ซึ่งเป็นการพัฒนา.....	98
6 แบบจำลองเชิงการถ่ายทอดและแบบจำลองเชิงพฤติกรรม.....	147
7 การพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎี.....	179
8 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	181
9 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	187
10 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	192
11 การสรุปผลการวิเคราะห์.....	193
12 แบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (ก่อนปรับ).....	219
13 แบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (หลังปรับ).....	222

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ดังเป็นที่ประจักษ์แก่ประชาคมโลกโดยทั่วกันแล้วว่า ปวงชนชาวไทยทุกหมู่เหล่าและทุกระดับต่างถวายเป็นความรักภักดี และเคารพสักการะอย่างแรงกล้าแด่ “พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช” ซึ่งทรงเป็นศูนย์รวมแห่งจิตใจและเชื่อมความรักความสามัคคีของปวงชนทั้งชาติให้สมานฉันท์เป็นหนึ่งเดียวกัน พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏ ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพฤหัสบดีที่ 9 กุมภาพันธ์ 2538 ความตอนหนึ่งว่า

“...บุคคลแม้จะมีความรู้ความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม ก็ไม่อาจทำงานให้สำเร็จผลสมบูรณ์ได้โดยลำพัง หากต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้อื่นฝ่ายอื่นด้วย บัณฑิตผู้ปรารถนาความสำเร็จจำเป็นต้องฝึกหัดการประสานงานประสานประโยชน์กับทุกฝ่ายให้คล่องตัว จึงจะได้รับผลเลิศในงานทุกอย่าง...” (สถาบันพัฒนาทนายความ. 2550: 176)

จากพระบรมราโชวาทดังกล่าวทรงให้ตระหนักว่า การดำเนินกิจกรรมหรืองานใด ๆ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องด้วยการประสานผลประโยชน์ร่วมกันงานนั้นจึงจะสัมฤทธิ์ผลได้เป็นอย่างดี ในปี พ.ศ. 2533 เมื่อองค์การยูเนสโก UNESCO ได้จัดให้มีการประชุมนานาชาติว่าด้วยการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ หาดจอมเทียน พัทยา ชลบุรี และได้กำหนดข้อตกลงร่วมกันที่เรียกว่า “ปฏิญญาสากลว่าด้วยการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน” (World Declaration on Education for All) นั้นหมายถึง การศึกษาเพื่อทุกคนและทุกเรื่อง ในขณะเดียวกันการศึกษาเพื่อปวงชนจะสัมฤทธิ์ผลได้ทุกภาคส่วนในสังคมต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) ด้วยเช่นกัน (สวัสดี ดีขึ้น. 2545: 1- 4)

สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ซึ่งเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคพัฒนาจากทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาโดยการแปลงแผนไปสู่แผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549: 138) และในการปฏิรูปการศึกษาของชาติตามกฎหมายการศึกษา คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 8 และมาตรา 9 (6) มีสาระสำคัญอย่างน้อย 2 ประการ กล่าวคือ การจัดการศึกษาให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน และให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. 2548: 4)

ในกฎหมายการศึกษาและแผนพัฒนาฯ แห่งชาติดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายและหลักการสำคัญที่สอดคล้องกันคือ ให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วนในสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งนี้ ในด้านการศึกษาให้ยึดหลักการศึกษาลดชีวิต ซึ่งเป็น การบูรณาการและการเชื่อมโยงอย่างต่อเนื่องของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. 2548: 12) และหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษาลดชีวิตของประชาชน ซึ่งมีรากฐานมั่นคงมาจาก “การศึกษาผู้ใหญ่” ที่ยึดมั่นในปรัชญาและหลักการของการศึกษาลดชีวิต (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2544: 1) เดิมคือ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ปรับเปลี่ยนมาเป็นสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน และปัจจุบันคือ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เรียกโดยย่อว่า “**สำนักงาน กศน.**” สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ การประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2551 ส่งผลให้สำนักงาน กศน. ต้องปรับยุทธศาสตร์การทำงานด้านการศึกษานอกโรงเรียน เนื่องจากเป็นองค์กรหลักของกระทรวงศึกษาธิการในการดำเนินงานส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นการศึกษา 2 ใน 3 รูปแบบของการศึกษาลดชีวิต (นอกเหนือจากการศึกษาในระบบ) มีสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต เรียกโดยย่อว่า “**กศน.อำเภอ/เขต**” จำนวน 927 แห่งทั่วประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 32) รับผิดชอบกลุ่มเป้าหมายนอกโรงเรียนกว่า 40 ล้านคนทั่วประเทศ ลำพังบุคลากรของหน่วยงาน กศน. เพียงฝ่ายเดียวที่มีจำนวนข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวรวมไม่เกินสองหมื่นคน (กองบรรณาธิการ. 2549: 118) ประกอบกับงานการศึกษานอกโรงเรียนมีความหลากหลายทั้งในด้านกิจกรรม กลุ่มเป้าหมายและพื้นที่การให้บริการ จึงไม่สามารถจัดบริการได้อย่างทั่วถึง จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชน และหน่วยงานภาครัฐให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในรูปแบบของเครือข่าย (Network) หรือภาคีเครือข่าย (Network Party) เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2539: 1-2)

ปัจจุบันองค์กรจำนวนมากทั้งภาครัฐและเอกชนได้ตระหนักถึงบทบาทสำคัญของการมี “เครือข่าย” ว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการพัฒนาและสามารถช่วยผลักดันการทำงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ นฤมล นิราทร (2543: 10) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ; และคณะ (2545: 3) ที่กล่าวว่า การพัฒนาในปัจจุบันมักจะดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายและเป็นไป

ไม่ได้ที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองจำเป็นต้องมีการร่วมมือระหว่างองค์กรหรือสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้แนวคิดเรื่องของ “เครือข่าย” ไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับสังคมไทยตามที่ เสรี พงศ์พิศ (2548: 12-17) ได้กล่าวไว้ว่า รากเหง้าของเครือข่ายคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน ระหว่างกลุ่ม และองค์กร นับตั้งแต่ พ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย ของเราในอดีตอยู่กันเป็นชุมชนไม่มีใครอยู่โดดเดี่ยว ผู้มีชีวิตอยู่รอดได้ต้องพึ่งพาอาศัยกัน เป็นพี่เป็นน้องกันและสัมพันธ์ไปถึงผู้คนในหมู่บ้านอื่น ๆ ทั้งใกล้และไกล ความเป็นชุมชนจึงหมายถึง “เครือข่าย” เครือข่ายที่ตั้งอยู่บนฐานของความสัมพันธ์แบบ “เครือญาติและวัฒนธรรม”

แนวคิดเรื่องเครือข่ายในงานการศึกษานอกโรงเรียน มีคำที่ใช้เรียกต่างกัน เช่น ใช้คำว่า เครือข่าย (Network) หุ้นส่วน (Partnership) พันธมิตร (Alliance) และปัจจุบันใช้คำว่า ภาคเครือข่าย (Network Party) ตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 โกวิท วรพิตพัฒน์ (2544: 197-202) เจ้าของทฤษฎีคิดเป็น (Khit-pen Theory) และเป็นผู้บุกเบิกงานการศึกษานอกโรงเรียน กล่าวถึง การทำงานร่วมกันในความเป็นเครือข่ายว่า การศึกษาตลอดชีวิตจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายด้วยการเชื่อมโยงแนวคิด การทำงาน และประสานสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เช่นเดียวกับ ทองอยู่ แก้วไทรยะ (2544: 21-25) กล่าวถึง การเปิดโอกาสให้ภาคประชาชน เอกชน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรัฐควรมีบทบาทในการส่งเสริมและประสานงานให้เกิดการมีส่วนร่วมเท่านั้น

เครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนในช่วงแรกจะเน้นในเรื่องเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network) ซึ่งหมายถึง การเชื่อมโยงประสานสัมพันธ์แหล่งความรู้ต่าง ๆ ในชุมชนเข้าด้วยกันเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน โดยสนับสนุนให้สถานศึกษาในชุมชนทำหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการกลุ่มของตนเองด้วยการแสวงหาข้อมูล ร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2535: 9 -10)

ช่วงเวลาต่อมาได้ใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community Base) ในการจัดการศึกษาเพราะการมีส่วนร่วมของชุมชนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นอย่างมากและผู้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในชุมชน ได้แก่ พ่อแม่ ผู้ปกครอง องค์กรศาสนา สถานศึกษาในชุมชน สถานประกอบการ แหล่งการเรียนรู้ หน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในท้องถิ่น และปัจจุบันการดำเนินงานเกี่ยวกับเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนมีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในสังคมรวมตัวเป็นภาคเครือข่ายเพื่อดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 10) และปรับเปลี่ยนบทบาทของหน่วยงานการศึกษานอกโรงเรียนจาก “ผู้จัด” (Provider) มาเป็น “ผู้ส่งเสริมสนับสนุน” (Supporter) หรือ “ผู้กระตุ้น” แทน โดย

ทำหน้าที่บริหารจัดการเพื่อให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีบทบาทเป็นเจ้าภาพในฐานะของ “ผู้จัด” เพื่อขยายโอกาสและเสริมสร้างโอกาสให้คนไทยได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต (อุทัย ดุลยเกษม. 2548: 92-97) พร้อมทั้ง เสริมสร้างความเข้มแข็ง (Empowerment) ให้กับหน่วยจัดบริการที่ร่วมเป็นภาคีเครือข่ายให้มีขีดความสามารถในการบริการผู้เรียนหรือผู้ที่มารับบริการมากยิ่งขึ้น นับเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (อภิชาติ จีระวุฒิ. 2551: 8)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งพบว่า มีรากฐานความคิดมาจากความเข้มแข็งของชุมชน และความเข้มแข็งของเครือข่าย อุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์ (2540: 9-10) ได้เสนอแนวคิดลักษณะของชุมชนเข้มแข็งมีองค์ประกอบสำคัญคือ มีศักยภาพพึ่งพิงตนเองได้ โดยมีทุน แรงงาน และทรัพยากร เพื่อการดำเนินงานภายในอย่างเพียงพอ และการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดความเข้มแข็ง โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ การสร้างภูมิปัญญาของตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ การบริหารจัดการ การปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี

ส่วน ประเวศ วะสี (2542: 23-24) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า “การพึ่งพาตนเองได้คือ ความเข้มแข็ง” โดยเปรียบเทียบกับสังคมไทยว่า คนไทยอยู่ในระบบอุปถัมภ์มานานเป็นระบบที่สอนให้พึ่งพิงผู้อื่นจึงทำให้อ่อนแอ หรือภูมิคุ้มกันบกพร่อง จึงต้องเปลี่ยนวิถีคิดใหม่จากการพึ่งพิงผู้อื่นมาเป็นคิดพึ่งพิงและสร้างความเข้มแข็งให้ตนเอง เสรี พงศ์พิศ (2551: 136) เสนอแนวคิดที่ว่า “ชุมชนเข้มแข็งคือ ชุมชนที่พึ่งตนเองได้” สอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะสี ส่วนลักษณะของชุมชนที่พึ่งตนเองได้คือ เป็นชุมชนเรียนรู้ ตัดสินใจได้อย่างอิสระ จัดการทุนของตนเอง และเป็นชุมชนที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนั้น แนวคิดที่มีมุมมองตรงกันคือ การพึ่งตนเองได้คือ ความเข้มแข็ง และส่วนที่ต่างกันตามแนวคิดของอุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์ คือ การพัฒนาศักยภาพตนเองได้คือความเข้มแข็ง เช่นกัน

นอกจากนี้ แนวคิดของดัลเนลสัน (Donnelson. 2005) คีเฟอร์และมอนท์จอย (Kiefer; & Montjoy. 2006) ได้ศึกษาวิจัยความเข้มแข็งของเครือข่ายทางสังคมและชุมชนพบว่า องค์ประกอบของความเข้มแข็งคือ ความตระหนักในการพึ่งตนเองด้วยการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่นในการบริหาร และการเน้นศักยภาพของเครือข่ายด้วยการยกระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก การปรับปรุงการบริหารงาน และความเติบโตขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของโอจิลี (Ogili. 2008: online) ที่มีแนวคิดที่ว่า ความเข้มแข็งของเครือข่ายคือ ความสามารถในการพึ่งตนเองได้ที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของสมาชิก การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และการพัฒนาศักยภาพของตนเองโดยตระหนักถึงประสบการณ์ของแต่ละบุคคล การจูงใจและการกระตุ้นการทำงานของสมาชิก

ดังนั้น แนวคิดของนักการศึกษาไทยและต่างประเทศดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย ดุลยเกษม และอศรี งามวิทยาพงศ์ ที่มองว่า องค์ประกอบของความเข้มแข็งคือ การพึ่งตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้

จากแนวคิดในเรื่องความเข้มแข็งดังกล่าว ในสภาพข้อเท็จจริงภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงาน กศน. ยังไม่สามารถพึ่งพาตนเองและพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษายังยึดติดแนวคิดเดิมที่จะจัดการศึกษาด้วยตนเอง ยังขาดแนวคิดการจัดการศึกษาในรูปแบบเครือข่ายเท่าที่ควร (จรวยพร ธรณินทร์. 2550: 22) ทำให้ภาคีเครือข่ายขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากสถานศึกษาอย่างจริงจัง นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายยังไม่กว้างขวางและเข้มแข็งพอ ขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และการประสานความร่วมมือ ขาดแคลนบุคลากรทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และข้อจำกัดของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551: 37) สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สมคิด พรหมจรรย์และคณะ (2550: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้ศึกษาปัญหา และความต้องการในการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย พบปัญหาด้านการวางแผนและการจัดทำแผนงาน/โครงการร่วมกัน ปัญหาขาดการสำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ขาดการสนับสนุนงบประมาณ ขาดการประสานงานกับสถานศึกษา ขาดการประชาสัมพันธ์กลุ่มเป้าหมาย ปัญหาการแจ้งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับ กศน. รวมทั้งปัญหาด้านผู้นำและการจัดการเครือข่าย ประกอบกับ งานวิจัยของ อุทัย ดุลยเกษม (2550: 18-27) ได้ชี้ให้เห็นว่า การจัดการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษาประเภทต่าง ๆ ในสังกัดและหน่วยงานหรือองค์กรที่เป็นพันธมิตรที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษาในภาพรวม ส่วนที่จัดการศึกษาโดยสถานศึกษาประสบผลสำเร็จมากกว่าที่จัดโดยพันธมิตรหรือที่พันธมิตรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และในข้อเสนอแนะเชิงนโยบายยังสนับสนุนให้เร่งพัฒนาบุคลากร สนับสนุนงบประมาณ สนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์ ทั้งของสถานศึกษาและพันธมิตร

ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์เครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนทั่วประเทศได้สะท้อนถึงปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของเครือข่ายที่เกิดขึ้น เช่น ปัญหาด้านการวางแผน กล่าวคือ ยังไม่มีการวางแผนปฏิบัติงานระดับต่าง ๆ ร่วมกันอย่างจริงจัง การประสานงานกับเครือข่ายยังน้อยและไม่ต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องการเรียนการสอนและการประชาสัมพันธ์ การจัดการยังมีปัญหาในเรื่องการใช้หลักสูตร การใช้อาคารสถานที่ของหน่วยงาน และปัญหาบุคลากรที่ปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงบ่อย บุคลากรขาดความรู้และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2540: 37-38) และข้อค้นพบของ ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ (2542: 13-14) และเสรี พงศ์พิศ (2548: 205-208) เกี่ยวกับปัญหาที่เครือข่ายต่าง ๆ มักประสบคือ ขาดวัตถุประสงค์การดำเนินงานอย่างชัดเจน การรวมศูนย์และความเป็นราชการทำให้การตัดสินใจล่าช้า และไม่คล่องตัว ขาดปัจจัย

หรือทุนในการดำเนินงาน เกิดการแข่งขันระหว่างเครือข่ายทำให้เครือข่ายที่มีทรัพยากรน้อยถูกทำลาย และขาดการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง รวมทั้งงานวิจัยของ เอกกมล อ่อนศรี (2544: 149-154) พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายเกิดจาก ผู้นำเครือข่าย ระบบการจัดการภายใน รวมทั้งกิจกรรมของเครือข่าย ความสัมพันธ์ของสมาชิก การกระจายข้อมูลข่าวสาร และเงินทุน นอกจากนี้ ยังประสบปัญหาในการจัดการเครือข่ายโดยเฉพาะปัญหาเรื่อง การประสานงานซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานในรูปแบบเครือข่าย (นฤมล นิราทร. 2543: 48)

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว ส่งผลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ส่งผลให้การดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษาขาดความต่อเนื่อง และนำไปสู่การยกเลิกการจัดกิจกรรม ตามที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 91-92) ได้สรุปเป็นแนวคิดว่า เครือข่ายจะก้าวไปสู่วงจรชีวิตถดถอยหากไม่มีกิจกรรมใด ๆ ที่เครือข่ายและสมาชิกของเครือข่ายกระทำร่วมกัน เมื่อไม่มีกิจกรรมก็ไม่มีกลไกดึงสมาชิกเข้าหากัน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะลดลง ส่งผลให้เครือข่ายเริ่มอ่อนแอซึ่งจะนำไปสู่ความล่มสลายของเครือข่ายในที่สุด

จากอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมาย ทำให้สำนักงาน กศน. ต้องรับผิดชอบกลุ่มเป้าหมายจำนวนกว่า 40 ล้านคนทั่วประเทศ และด้วยข้อจำกัดในด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรสนับสนุนต่าง ๆ จำเป็นที่สถานศึกษาต้องประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่องจนเกิดความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองและพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ การสร้างความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายจึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญ ตามที่ สำนักงาน กศน. ได้กำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายไว้ในแผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2551 – 2554) (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551: 100-101) ดังนั้น ถ้าได้มีการศึกษาเพื่อให้ทราบว่า ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายก็จะเกิดประโยชน์กับสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติงานในพื้นที่ และสำนักงาน กศน. ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านภาคีเครือข่าย ผู้วิจัยตระหนักในปัญหานี้เป็นอย่างดี จึงได้ศึกษาว่า ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดบ้าง และปัจจัยใดมีอิทธิพลทางตรง หรือทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย และภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็งนั้นดำรงอยู่ได้ด้วยองค์ประกอบใดบ้าง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. อันจะส่งผลต่อคุณภาพโดยรวมต่อการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของประเทศต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัยดังนี้

1. แบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. มีลักษณะอย่างไร
2. แบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.
2. เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญของการวิจัยดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. และองค์ประกอบที่ทำให้ภาคีเครือข่ายเกิดความเข้มแข็งได้ต่อเนื่องยาวนาน
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานคือ สำนักงาน กศน. ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานการส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายที่จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษาเกิดความเข้มแข็ง ดำเนินงานได้ต่อเนื่องยาวนานและมีประสิทธิภาพ ส่วนในระดับสถานศึกษาเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายอันจะส่งผลให้การจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจากศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต (กศน.อำเภอ/เขต) และผู้บริหารภาคีเครือข่ายจากหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน สถาบันศาสนา และประชาสังคม ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี

จะเชิงเทรา สมุทรสาคร นครปฐม และนครนายก จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รวม 94 คน จากสถานศึกษา 94 แห่ง และผู้บริหารภาคีเครือข่าย รวม 1,050 คน จากภาคีเครือข่าย 1,050 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจาก กศน.อำเภอ/เขต จำนวน 76 คน และผู้บริหารภาคีเครือข่ายจากหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน สถาบันศาสนา และประชาสังคม จำนวน 285 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 361 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้จำแนกเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย 8 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน

2. ตัวแปรตาม คือ ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ การพึ่งตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบจากการศึกษาเอกสารบทความทางวิชาการ งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชนและความเข้มแข็งของเครือข่าย เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแนวคิดหลักเกี่ยวกับความเข้มแข็ง แนวคิดหลักปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็ง และแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดหลักเกี่ยวกับความเข้มแข็ง

จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่อง ระบบการศึกษา กับชุมชนเพื่อศึกษารูปแบบและแนวทางในการปรับระบบการศึกษาให้เอื้อต่อการเสริมสร้างชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน ประกอบด้วย การมีศักยภาพที่พึ่งพิงตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (อุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์. 2540: 9-10) ส่วนงานเขียนที่ชื่อว่า “การศึกษาชุมชนเชิงพหุลักษณะ:บทเรียนจากงานวิจัยภาคสนาม” ของอนรรักษ์ ปัญญานูวัฒน์ (2548: 129) เกิดจากประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตลอดชีวิตมายาวนานกว่า 20 ปี ได้ข้อค้นพบว่า สิ่งที่เป็นตัวชี้วัดความเข้มแข็งคือ การช่วยเหลือตนเอง การพึ่งพิง

ตนเองและศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายที่สามารถวัดได้ ส่วนงานวิจัยความเข้มแข็งของเครือข่ายทางสังคมและชุมชนของ ดันเนลสัน (Donnelson. 2005) แห่งมหาวิทยาลัยอริโซนา (The University of Arizona) คีเฟอร์ และมอนท์จอย (Kiefer; & Montjoy. 2006) แห่งมหาวิทยาลัยนิวออร์ลีอันส์ (University of New Orleans) พบว่า องค์ประกอบของความเข้มแข็งคือ ความตระหนักในการพึ่งพาตนเอง และการพัฒนาศักยภาพของเครือข่าย

นอกจากนี้ จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาคนสำคัญของไทยและต่างประเทศ พบว่า “การพึ่งตนเองได้ คือ ความเข้มแข็ง” โดยเปรียบเทียบกับสังคมไทยว่า คนไทยอยู่ในระบบอุปถัมภ์ที่สอนให้พึ่งพิงผู้อื่น จึงทำให้อ่อนแอและวิกฤตเรื่อยไป จึงต้องเปลี่ยนวิธีคิดใหม่จากพึ่งพิงผู้อื่นมาเป็นคิดพึ่งตนเอง สร้างความเข้มแข็งให้ตัวเอง (ประเวศ วะสี. 2542: 23-24) ดังนั้น ความเข้มแข็งคือ การพึ่งตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ชุมชนเข้มแข็งคือ ชุมชนที่พึ่งตนเองได้ (เสรี พงศ์พิศ. 2551: 136) และแนวคิดของโอจิลี (Ojili. 2008: online) เกี่ยวกับความเข้มแข็งของเครือข่ายการศึกษาระบบทางไกล มีลักษณะสำคัญคือ การพัฒนาศักยภาพของสมาชิกภายในเครือข่าย และเครือข่ายสามารถพึ่งตนเองได้

จากแนวคิดหลักดังกล่าว นำไปสู่การกำหนดกรอบตัวแปรความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ การพึ่งตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้

แนวคิดหลักปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็ง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดของนักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศ พบว่า ในงานวิจัยของ ซิดีเน็ก (Zdenek. 1998: online) แห่งมหาวิทยาลัยเซาท์เทิร์นแคลิฟอร์เนีย (University of Southern California) ศึกษาวิจัยความสำคัญของศักยภาพองค์กร และเครือข่ายทางสังคมในการพัฒนาชุมชนนิวเจอร์ซีย์และอินเดียนน่า พบว่า ความเข้มแข็งขององค์กรเครือข่ายประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ผู้นำ ศักยภาพบุคลากร ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีและระบบการสื่อสาร รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่วนงานเขียนของ พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (อบอูน) (2547: 149) ที่ชื่อว่า “เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้และการจัดการ” ได้นำเสนอปัจจัยเกี่ยวกับความเข้มแข็งของเครือข่าย ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้ และการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ จากแนวคิดและประสบการณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการกับเครือข่ายองค์กรการพัฒนา 40 แห่งทั่วโลก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย ประกอบด้วย การดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก มีกลุ่มแกนนำที่เป็นผู้นำเครือข่ายและทำหน้าที่

ประสานงาน มีการบริหารจัดการที่ดี การมีส่วนร่วมเป็นการรวมพลังการทำงาน การสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ และการมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับการรวมพลังการทำงานร่วมกัน (Starkey, 1997) ส่วนแนวคิดการรักษาเครือข่ายให้เกิดความเข้มแข็งประกอบด้วย การดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การกำหนดกลไกที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกัน การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ และการสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543: 90-100) และสิ่งที่ทำให้เครือข่ายเข้มแข็งและอยู่ได้อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย การมีแกนนำหรือผู้นำเครือข่ายที่เข้มแข็ง การเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปันทรัพยากร การทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และผลประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกัน (เสรี พงศ์พิศ, 2548: 212-213)

จากแนวคิดหลักดังกล่าว นำไปสู่การกำหนดกรอบตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ประกอบด้วย 8 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน โดยมีรายละเอียดของแนวคิดและทฤษฎีในแต่ละปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ใช้แนวคิดหลักของเซงเก้ (Senge: 1990) ในเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่ออธิบายกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารภาคีเครือข่ายกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ภายใต้หลักการพื้นฐาน คือ วินัย 5 ประการ ประกอบด้วย ความคิดเชิงระบบ ความรอบรู้แห่งตน รูปแบบวิถีคิด วัฒนธรรมร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Leadership Studies) ของดูบริน (DuBrin, 1998: 94) เพื่ออธิบายถึงศักยภาพของผู้บริหารภาคีเครือข่ายและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีแนวปฏิบัติ คือ การมุ่งที่บุคคล การสร้างความร่วมมือร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนด้านอารมณ์ และการส่งเสริมค่านิยมของบุคคล

3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ใช้แนวคิดหลักของไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2550: 95-98) ที่กล่าวถึงชุมชนเข้มแข็งคือ ชุมชนที่มีความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่ายโดยที่ผู้บริหารภาคีเครือข่ายและผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในเรื่อง ข้อมูลและความรู้ บุคลากร ความสัมพันธ์ กิจกรรม งบประมาณ องค์กร และชุมชน

4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ใช้ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของพลเมืองของอาร์นสไตน์ (Arnstein: 1969 อ้างอิงจาก ปาริชาติ สถาปิตานนท์; และคณะ, 2549: 20-21) เพื่อระบุถึงระดับการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม

อัยยาศัยร่วมกัน ขั้นตอนการมีส่วนร่วมเริ่มจาก การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น การร่วมเป็นพันธมิตร การเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ และการควบคุมการตัดสินใจโดยภาคีเครือข่าย

5. ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ใช้แนวคิดหลักวงจรควบคุมคุณภาพ PDCA ของ เดมมิง (อ้างอิงจาก สมชาย เทพแสง. 2548: 32-33) เพื่ออธิบายถึงการพัฒนาปรับปรุงกิจกรรม การศึกษานอกโรงเรียนให้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีภารกิจหลัก 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบผลการปฏิบัติ และการแก้ไขปัญหา

6. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ใช้แนวคิดหลักของเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์; และคณะ (2545: 64-65) และแนวคิดของอุทัย ดุลยเกษม (2550: 20-22) ในเรื่องการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการ บริหารจัดการเครือข่าย ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา และวิชาการ

7. ปัจจัยด้านการสื่อสาร ใช้แนวคิดหลักการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Communication) ของกาญจนา แก้วเทพ (2547: 16-20) ซึ่งได้พัฒนาแบบจำลองการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของ เจมส์ แครี่ เพื่อใช้เป็นกระบวนการสื่อสารร่วมกันของผู้บริหารภาคีเครือข่ายกับผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากร โดยมีหลักการสำคัญคือ การสื่อสารที่มีเป้าหมาย การสื่อสารแบบสองทาง บทบาทของผู้ส่งสารและผู้รับสาร และระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

8. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ใช้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนรวมหมู่ (Collective Exchange Theory) ของ Peter M. Blau (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2551: 135-141) เพื่ออธิบายหลักการ แลกเปลี่ยนผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย บุคคลจะเลือกทำ กิจกรรมที่ได้รับรางวัล การเกิดความสัมพันธ์ที่ยืดยาว ผลประโยชน์ต่างตอบแทนถูกฝ่าฝืน ความรู้สึก อึดอัดกับรางวัลที่ได้รับ และความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่มั่นคง

จากการศึกษาองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายซึ่งประกอบด้วย การพึ่งตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัย ด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ปัจจัยด้านการ สนับสนุนทรัพยากร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน

แบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล ทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย จากการศึกษ **ปัจจัยด้านการเรียนรู้** พบว่า ระบบการเรียนรู้ที่ครบวงจรจะยกสมรรถนะของมนุษย์ขึ้นโดยเกิดผลสำคัญประการหนึ่งคือ เกิด ความเข้มแข็งของชุมชนเครือข่าย (ประเวศ วะสี. 2550: 46) ส่วนการสร้างเครือข่ายเป็นการสร้าง

เงื่อนไขและกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาศักยภาพของชุมชนทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง (เสรี พงศ์พิศ. 2548: 218) การเสริมสร้างความเข้มแข็งภายในชุมชนจะอาศัยกระบวนการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญ (อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์. 2545: 101; ชมภาวี ชมพรัตน์. 2549: 308-309) ที่ทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง **ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ** พบว่า องค์การใดได้ผู้นำที่เข้มแข็งมีภาวะผู้นำ มีบารมีเป็นที่น่าเชื่อถือของชุมชน มีการพัฒนาศักยภาพของผู้นำ (Shrestha; and others. 2008: 129) แล้วองค์กรนั้นจะเข้มแข็ง (เอื้อมเดือน ไชยหาญ. 2542: 25) กลุ่มแกนนำของเครือข่ายเป็นสิ่งจำเป็นในการผลักดันกิจกรรม ประสานงาน และทำหน้าที่เป็นตัวแทนสมาชิกเครือข่ายในการติดต่อสังสรรค์กับสมาชิกทั่วไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเข้มแข็งของเครือข่าย (Starkey. 1997) ผู้นำเครือข่ายที่มีความสามารถ (เอกกมล อ่อนศรี. 2544: 151) ในการอำนวยการกระบวนการเรียนรู้ของเครือข่ายจะทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง (ปฤถา พรหมเลิศ. 2548: 120)

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ พบว่า การพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนคือ การหนุนเสริมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็งยั่งยืนและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของเครือข่าย (จุฑาทิพย์ ภัทราวาท; และคณะ. 2549: 96) การศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การ คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมและความขัดแย้งในผลประโยชน์ ที่ส่งผลโดยอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การ คือ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานของผู้บริหารองค์การ (สุวรรณ พินิตานนท์. 2545: 122 – 123) การบริหารจัดการชุมชนเครือข่ายผ่านกระบวนการเรียนรู้และการถ่ายทอดเพื่อทำให้ชุมชนเครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง (อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์. 2545: 102) **ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม** พบว่า การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนจะเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเสนอให้ปรับปรุงบทบาทภาครัฐ พัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ สร้างโอกาสให้ประชาชนและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544) บทบาทการมีส่วนร่วมของกลุ่ม/องค์กรพันธมิตร เริ่มจากการพัฒนาวิสัยทัศน์ ทักษะและประสบการณ์แก่ผู้นำและฝ่ายบริหารจัดการกลุ่มให้ถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้มีศักยภาพและความพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเครือข่ายพันธมิตรให้เป็นไปในทิศทางที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาความเข้มแข็งและยั่งยืนของเครือข่ายพันธมิตรได้ตามความคาดหวัง (จุฑาทิพย์ ภัทราวาท; และคณะ. 2549: 94) ระบบการบริหารจัดการที่ให้สมาชิกมีส่วนร่วมมากที่สุดเพื่อให้เครือข่ายดำรงกระบวนการทำงานที่ใช้ได้จริง (Starkey. 1997) และการเรียนรู้ที่ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงโดยส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง (ดุขวิทย์ อายุวัฒน์; และคณะ. 2547: 29-30)

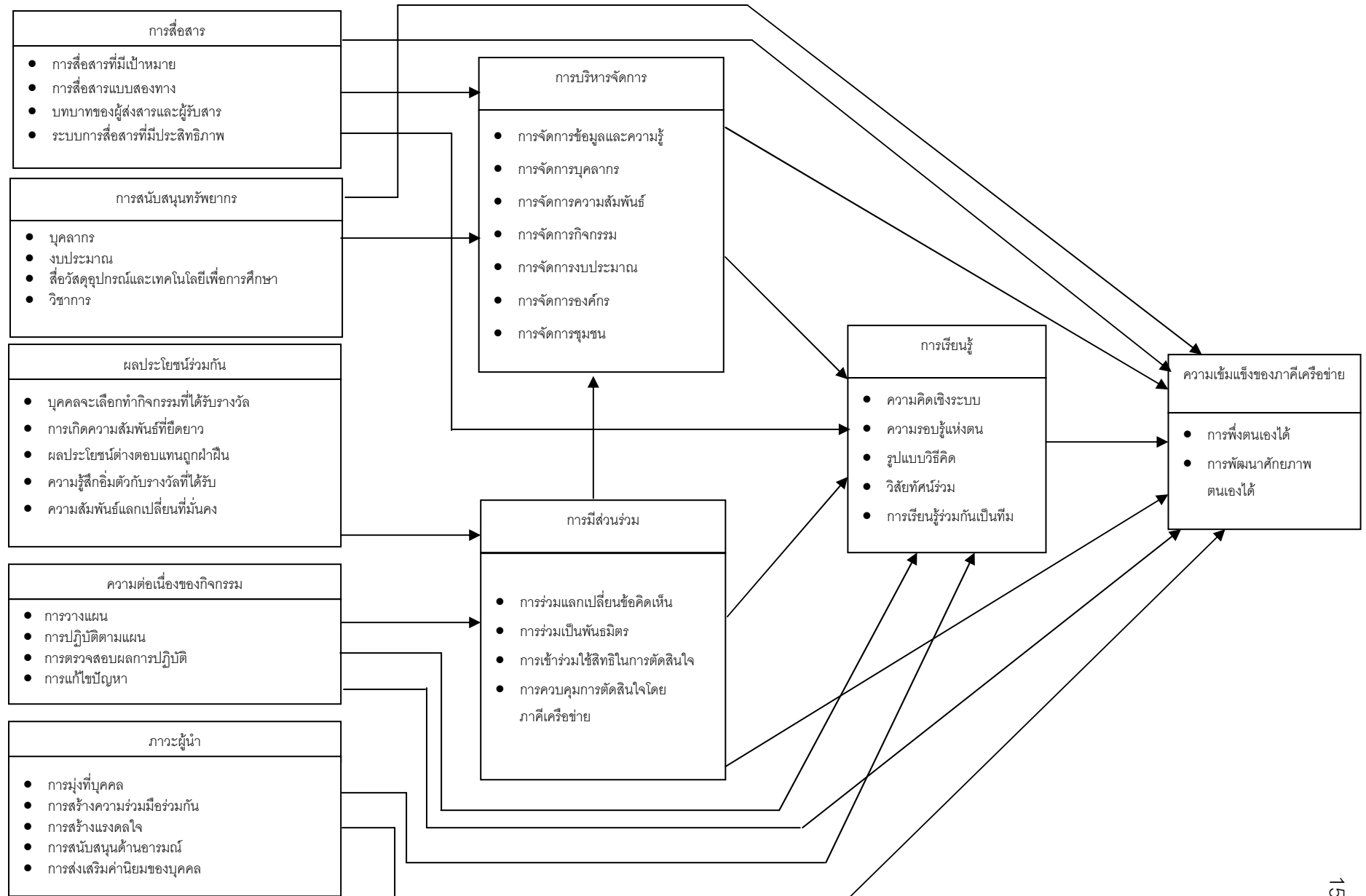
ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม พบว่า ความยั่งยืนของเครือข่ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผน (Pattern) ของการกระทำที่สมาชิกของเครือข่ายยอมรับโดยทั่วกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543: 91) รวมทั้งความสม่ำเสมอต่อเนื่องของกิจกรรมเป็นสิ่งที่ช่วยบอกถึงความเข้มแข็งของเครือข่าย (ปาน กิมปี. 2540: 31) ส่วนความต่อเนื่องของกิจกรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ (เกษม วัฒนชัย. 2549: 87) ที่ส่งผลให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง ส่วนการดำเนินกิจกรรมต้องดำเนินกิจกรรมที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก เครือข่ายจึงจะถูกขับเคลื่อนและดำรงอยู่ได้ด้วยความเข้มแข็งด้วยกิจกรรมที่ทำให้สมาชิกมีโอกาสปะทะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนกัน เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยตรง (Starkey. 1997) โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกและผู้เกี่ยวข้องในเครือข่ายทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างกว้างขวาง ไม่ผูกขาดโดยบุคคลหรือกลุ่มคนเพียงคนเดียวคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากผลของการปฏิบัติจริงหรือการทำกิจกรรมร่วมกันไม่ใช่ผลของการศึกษาจากชุมชนอื่นหรือบุคคลภายนอกฝ่ายเดียว (สนธยา พลศรี. 2550: 274) **ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร** พบว่า การที่เครือข่ายสามารถแสวงหาทรัพยากรที่มีอยู่ในเครือข่ายมาใช้ได้มากเพียงใด ความเข้มแข็งของเครือข่ายก็เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น (ธนา ประมุขกุล. 2544: 112) การบริหารจัดการเครือข่ายที่องค์ประกอบในโครงสร้างมีลักษณะสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของเครือข่าย มีบุคลากรที่มีศักยภาพและความพร้อมในการบริหารจัดการเครือข่าย มีเงินทุนอย่างเพียงพอที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง (จุฑาทิพย์ ภัทราวาท; และคณะ. 2549: 96) ในการบริหารจัดการเครือข่ายที่ดีต้องมีทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอในการดำเนินงานทั้งงบประมาณ วิชาการ เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และอื่น ๆ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์; และคณะ. 2545: 64-65) มีการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรมาสนับสนุนซึ่งกันและกัน (จักรกริช บุญเดช. 2542: บทคัดย่อ) พร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกและอาคารสถานที่ (Peregoy; & Kroder. 2000: online) จึงจะทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง

ปัจจัยด้านการสื่อสาร พบว่า การมีระบบสารสนเทศ/ข้อมูล/ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร (อบอุ่น). 2547: 149; เสรี พงศ์พิศ. 2548: 17-18; Kamel. 1991: online; Kleinen. 1992: online) การสื่อสารเป็นแกนกลางที่ทำให้เครือข่ายสามารถเชื่อมกันได้ การสื่อสารที่มีประสิทธิผลจึงเป็นการสื่อสารแบบหลายช่องทางที่เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกโดยอิสระคล่องตัวเพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกันให้มากที่สุด (ธนา ประมุขกุล. 2544: 104 – 112) จะทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง ส่วนการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นความจำเป็นที่จะทำให้เครือข่ายมีความเจริญเติบโตและขยายความมั่นคง เป็นการสื่อสารในแนวราบที่ต้องคิดค้นรูปแบบ

ใหม่ ๆ (อนุชาติ พวงสำลี; และวีระบุรณ วิสารทสกุล. 2541: 18) ร่วมกัน ส่วนการบริหารจัดการเครือข่ายที่ดีต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม (Zdenek. 1998: online) มีประสิทธิภาพทั้งภายในเครือข่ายและหน่วยงานภายนอกเครือข่าย (สนธยา พลศรี. 2550: 275) **ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน** พบว่า เหตุผลหลักที่ทำให้เครือข่ายเกิดขึ้นได้โดยสมัครใจคือ แต่ละฝ่ายมองเห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย (จรวยพร ธรณินทร์. 2552: 201) ส่วนการมีส่วนร่วมในเครือข่ายจะเกิดขึ้นจากการที่สมาชิกมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับซึ่งกันและกันจากการกระทำนั้น (Clarke. 2006: online) ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ศรัทธาต่อเครือข่าย เชื่อใจผู้นำและมีความเชื่อมั่นต่อความสำเร็จของเครือข่ายจะทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง (Starkey. 1997)

จากการศึกษาจึงพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย คือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ คือ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และที่ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน และปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากตัวแปรองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลทางตรงและส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ในรูปของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้ความหมายของคำสำคัญบางคำ โดยแบ่งออกเป็น นิยามศัพท์พื้นฐาน และนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ มีรายละเอียดดังนี้

นิยามศัพท์พื้นฐาน

1. **ภาคีเครือข่าย** หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน สถาบันศาสนา และประชาสังคม ที่มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประเภทของภาคีเครือข่ายมีดังนี้

1.1 **หน่วยงานภาครัฐ** หมายถึง สถานศึกษาของภาครัฐ หน่วยงานทางการศึกษา หน่วยงานอื่นของภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี และมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของ กศน.อำเภอ/เขต

1.2 **หน่วยงานภาคเอกชน** หมายถึง สถานศึกษาของภาคเอกชน และสถานประกอบการธุรกิจของเอกชนที่เป็นนิติบุคคล โดยมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี และมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของ กศน.อำเภอ/เขต

1.3 **สถาบันศาสนา** หมายถึง วัด มัสยิดหรือโบสถ์ที่มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี และมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของ กศน.อำเภอ/เขต

1.4 **ประชาสังคม** หมายถึง องค์กรในชุมชนโดยผู้นำชุมชนที่มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี มีผลงานที่องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองและมีที่ตั้งหรือการดำเนินกิจกรรมหลักอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของ กศน.อำเภอ/เขต

2. **การศึกษานอกโรงเรียน (หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน)** หมายถึง การศึกษาที่จัดบริการให้แก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ซึ่งต่อมาภายหลังที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้เปลี่ยนสถานะจากสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน (กรมการศึกษานอกโรงเรียนในอดีต) โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 การศึกษานอกโรงเรียนหรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้ถูกนำมาใช้ในความหมายของการศึกษาที่จัดในรูปแบบของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นการศึกษา 2 ใน 3 รูปแบบของการศึกษาตลอดชีวิตตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทั้งนี้ ทั้ง “การศึกษานอกโรงเรียนหรือ

การศึกษานอกระบบโรงเรียน” หรือ “การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย” เรียกชื่อย่อโดยทั่วไปว่า “กศน.”

3. สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร มีชื่อเรียกว่า ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต (กศน.อำเภอ/เขต) มีหน้าที่ในการจัด ส่งเสริมสนับสนุนและประสานให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมาย

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของ กศน. อำเภอ/เขต มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงาน จัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดและส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ

5. ผู้บริหารภาคีเครือข่าย หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารองค์กรหรือสถาบัน หรือผู้นำองค์กรชุมชน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และเป็นผู้ประสานงานการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา

6. ความกลมกลืนระหว่างแบบจำลองเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ภาวะการณ์ที่แบบจำลองเชิงทฤษฎีที่นักวิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงโดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นักวิจัยเก็บรวบรวม

7. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลจริงจากแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท โดยสอบถามจากผู้บริหารภาคีเครือข่ายและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมายว่ามีการปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เพื่อป้องกันความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย รายละเอียดของนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย

ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งวัดจากความสามารถในการพึ่งตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ ดังนั้น ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มีองค์ประกอบ 2 ด้าน ดังนี้

1. การพึ่งตนเองได้ หมายถึง ความสามารถของภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็น

อิสระที่จะกำหนดทางเลือกในการจัดการกับปัญหาและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย ต่อบุคลากรและหน่วยงานโดยไม่หวังพึ่งพิงภายนอก ถ้ามีการพึ่งพาความช่วยเหลือจากภายนอกเป็นการพึ่งพาเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ มีอำนาจในการต่อรองเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของภาคีเครือข่าย มีทุน แรงงาน และทรัพยากรเพื่อการดำเนินงาน รวมทั้งสามารถระดมทุนเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อภาคีเครือข่ายได้

2. การพัฒนาศักยภาพตนเองได้ หมายถึง ความสามารถของภาคีเครือข่ายในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน อาทิ ในมิติเชิงปริมาณ คือ การเพิ่มขึ้นของกิจกรรมการศึกษา มีกิจกรรมใหม่ ๆ การเพิ่มขึ้นของทุน กลุ่มเป้าหมาย สิ่งของ สถานที่และเวลา เป็นต้น ในมิติเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารและบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีอิทธิพล หมายถึง สิ่งที่ส่งผลให้ภาคีเครือข่ายสามารถจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ทำให้ภาคีเครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ด้านการสนับสนุนทรัพยากรด้านการสื่อสาร และด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลมี 8 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารภาคีเครือข่ายกับผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษา ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภายใต้หลักเกณฑ์พื้นฐาน คือ วินัย 5 ประการ ประกอบด้วย ความคิดเชิงระบบ ความรอบรู้แห่งตน รูปแบบวิถีคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความคิดเชิงระบบ หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการมองภาพรวมของหน่วยงานภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษาทั้งระบบและมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน เป็นการมองภาพรวมไม่ได้มองแบบแยกส่วน การสร้างวินัยให้กับบุคลากรโดยการพัฒนาวิสัยทัศน์ ระบบการเรียนรู้ และระบบการวางแผนงานของหน่วยงาน รวมทั้งการนำระบบการบริหารรูปแบบอื่นมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น

1.2 ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศของบุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษา เพื่อให้เก่งในทุก ๆ ด้าน มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่คาดหวัง ด้วยการปฏิบัติและเรียนรู้ภายใต้กระบวนการทำงาน (On the Job Learning) การสร้างวินัย

โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว ให้มีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ผลงาน และใช้ข้อมูลเพื่อการคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจในการทำงาน

1.3 รูปแบบวิถีคิด หมายถึง แนวความคิด มุมมองและทัศนะของบุคลากรที่ส่งผลต่อความเข้าใจและการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน กิจกรรม หรือเรื่องราวต่าง ๆ เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม การปฏิบัติงานของตนเอง ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับรูปแบบวิถีคิดของบุคลากรทุกคนให้ไปในทิศทางเดียวกันอย่างเหมาะสมเพื่อประโยชน์แก่หน่วยงานภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษา ด้วยการสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ ๆ สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เปิดใจรับรู้และยอมรับในมุมมองหรือวิถีคิดที่แตกต่างกันของบุคลากร

1.4 วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ความมุ่งหวังของหน่วยงานภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษาที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมในอนาคต โดยแต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมของหน่วยงาน ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมระหว่างบุคลากร ด้วยการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและผลักดันให้เกิดข้อตกลงร่วมซึ่งเป็นข้อสัญญาที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมของหน่วยงาน

1.5 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม ด้วยการนำเอาความรู้และประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบโดยเน้นการทำงานเป็นทีม แนวปฏิบัติเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมคือ ใช้การพูดคุยและการอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น เทคนิคการบริหารงานเป็นทีม และเทคนิคการบริหารโครงการ

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ศักยภาพของผู้บริหารภาคีเครือข่ายและผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของภาคีเครือข่ายร่วมกับสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวปฏิบัติคือ การมุ่งที่บุคคล การสร้างความร่วมมือร่วมกัน การสร้างแรงดลใจ การสนับสนุนด้านอารมณ์ และการส่งเสริมค่านิยมของบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การมุ่งที่บุคคล หมายถึง ความสนใจของผู้บริหารที่มุ่งให้ความสำคัญกับบุคลากรของหน่วยงานภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษาเป็นหลัก ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความมากที่สุด แนวปฏิบัติในการให้ความสำคัญกับบุคลากร อาทิ คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอยู่เสมอ การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคน

2.2 การสร้างความร่วมมือร่วมกัน หมายถึง ความพร้อมใจร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษา ในการสร้างข้อตกลงการทำงานร่วมกันเพื่อผลักดัน

เป้าหมายให้สัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ผู้บริหารต้องใส่ใจกับข้อตกลงที่กำหนดขึ้นด้วยการสร้างระบบการประเมินตนเอง การแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง การพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ และการพัฒนาทักษะการทำงานที่จำเป็นแก่บุคลากร

2.3 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลของตนเองต่อบุคลากร ด้วยการจูงใจให้บุคลากรใช้ความพยายามมากกว่าที่คิด หรือที่ตนเองคาดหวังไว้ สามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี วิธีการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร เช่น การใช้คำพูดเพื่อกระตุ้นให้เกิดความมั่นใจ และกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ สร้างบรรยากาศการทำงานให้เปิดเผยโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ของหน่วยงาน อาทิ พาไปศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเปิดโลกทัศน์ให้กับบุคลากรทุกคน

2.4 การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่จะสนับสนุนและสร้างความร่วมมือที่ดีกับบุคลากรของทีมด้วยการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้บุคลากรรู้สึกพอใจและยอมรับในความสำเร็จของตนเอง

2.5 การส่งเสริมค่านิยมของบุคคล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่จะส่งเสริมหลักการและค่านิยมที่ดีของหน่วยงานภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษาด้วยการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและหน่วยงานของตนเอง

3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารภาคีเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงสิ่งที่จะต้องบริหารจัดการเพื่อให้การจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกันในลักษณะภาคีเครือข่ายประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย การจัดการข้อมูลและความรู้ การจัดการบุคลากร การจัดการความสัมพันธ์ การจัดการกิจกรรม การจัดการงบประมาณ การจัดการองค์กร และการจัดการชุมชน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การจัดการข้อมูลและความรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการข้อมูลและความรู้ของหน่วยงานภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษา ด้วยการจัดทำฐานข้อมูลของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ มีข้อมูลที่น่าเชื่อถือ มีรายละเอียดของข้อมูลอย่างเพียงพอ มีการจัดเก็บเอกสารและข้อมูลอย่างเป็นระบบทั้งในรูปของเอกสารและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดการความรู้ภายในเพื่อเผยแพร่ความรู้ให้กับบุคลากรทุกคน

3.2 การจัดการบุคลากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการบุคลากรภายในหน่วยงานภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษา ด้วยการจัดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจนว่า แต่ละคนรับผิดชอบงานส่วนใด มอบหมายงานตามความถนัดตาม

ความสนใจของแต่ละคน สร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน จัดสรรผลประโยชน์ให้กับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน การให้อำนาจ (Empowerment) การจัดการด้วยตนเองได้ และการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

3.3 การจัดการความสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษาให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร สร้างความรักความสามัคคีให้เกิดความไว้วางใจกัน รักใคร่กลมเกลียวและร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข

3.4 การจัดการกิจกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกันด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายในเชิงปริมาณและคุณภาพตามที่กำหนด ด้วยการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยกับกลุ่มเป้าหมาย

3.5 การจัดการงบประมาณ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการงบประมาณที่นำมาใช้ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการใช้งบประมาณ ด้วยการบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการจัดทาระบบบัญชีรายรับ-รายจ่าย มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงบประมาณ มีการระดมทุนและหาแหล่งทุนเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3.6 การจัดการองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการหน่วยงานภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษาด้วยการกำหนดนโยบาย การออกคำสั่ง หรือระเบียบการทำงาน ในเรื่องเกี่ยวกับโครงสร้างหน่วยงานให้เกิดความชัดเจน การมอบหมายงาน การจัดการความสัมพันธ์ของงานและส่วนฝ่ายต่าง ๆ ภายในหน่วยงานให้ทำงานประสานสัมพันธ์กัน

3.7 การจัดการชุมชน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการประสานความร่วมมือการทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้วยการร่วมจัดทำแผนชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน และการขอรับการสนับสนุนทรัพยากรจากชุมชน รวมทั้งภาคีเครือข่ายและสถานศึกษาให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน

4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับความร่วมมือในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่าย ประกอบด้วยขั้นตอน การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น การร่วมเป็นพันธมิตร การเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ และการควบคุมการตัดสินใจโดยภาคีเครือข่าย มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น หมายถึง ระดับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกัน เป็นการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นร่วมกันระหว่างผู้บริหาร โดยสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในมุมมองของภาคีเครือข่าย ส่วนการตัดสินใจขึ้นอยู่กับสถานศึกษา

4.2 การร่วมเป็นพันธมิตร หมายถึง ระดับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกัน โดยสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายมีอำนาจในการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งต่าง ๆ และกระตุ้นให้สถานศึกษาได้ตัดสินใจบนพื้นฐานของการพิจารณาข้อมูลที่หลากหลายรอบด้าน

4.3 การเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ หมายถึง ระดับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกัน โดยสถานศึกษาได้คัดเลือกภาคีเครือข่ายให้เข้ามาเป็นตัวแทนและมีส่วนในการดำเนินงานร่วมกัน มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น นำเสนอข้อโต้แย้ง มีสิทธิโดยชอบธรรมในการร่วมตัดสินใจเชิงนโยบายต่าง ๆ

4.4 การควบคุมการตัดสินใจโดยภาคีเครือข่าย หมายถึง ระดับความร่วมมือของสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกัน โดยภาคีเครือข่ายมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมด้วยตนเอง สถานศึกษามีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่าย

5. ด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม หมายถึง กระบวนการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่องของภาคีเครือข่ายและสถานศึกษา โดยดำเนินการตามขั้นตอนของวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan-P) การปฏิบัติตามแผน (Do-D) การตรวจสอบผลการปฏิบัติ(Check-C) และการแก้ไขปัญหา (Act-A) มีรายละเอียดดังนี้

5.1 การวางแผน (Plan) หมายถึง การเตรียมการล่วงหน้าในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาของภาคีเครือข่ายร่วมกับสถานศึกษา ด้วยการกำหนดขอบเขตของปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการดำเนินงาน กำหนดวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายให้ชัดเจน และถูกต้อง

5.2 การปฏิบัติตามแผน (Do) หมายถึง การดำเนินงานตามแผนการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาของภาคีเครือข่ายร่วมกับสถานศึกษา ด้วยการแยกแยะกิจกรรมที่ต้องดำเนินการให้ชัดเจน กำหนดเวลาในแต่ละกิจกรรม จัดหาทรัพยากรให้เหมาะสม การประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ และการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้วยการชี้แจงให้เข้าใจงานและเหตุผลที่ต้องกระทำ

5.3 การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check) หมายถึง การประเมินผลการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาของภาคีเครือข่ายร่วมกับสถานศึกษา ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์การตรวจสอบ รวบรวมข้อมูล พิจารณากระบวนการทำงานเป็นระยะ ๆ เพื่อแสดงจำนวนและคุณภาพของผลงานในแต่ละขั้นตอนเปรียบเทียบกับแผนที่กำหนดไว้ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ และรายงานผล

5.4 การแก้ไขปัญหา (Act) หมายถึง การพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาของภาคีเครือข่ายร่วมกับสถานศึกษา หากค้นพบข้อบกพร่องทำให้การดำเนินงานไม่ตรงตามเป้าหมายต้องหาทางแก้ไขปัญหานั้นที่ต้นเหตุ โดยใช้มาตรการการชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องให้ตระหนักถึงนโยบายของหน่วยงาน และการปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงานใหม่

6. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นในการดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ภาคีเครือข่ายควรได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และวิชาการ มีรายละเอียดดังนี้

6.1 บุคลากร หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนวิทยากรและครูผู้สอนให้กับภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้การจัดกิจกรรมการศึกษามีประสิทธิภาพ

6.2 งบประมาณ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวของนักศึกษา และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่สามารถเบิกจ่ายได้ตามระเบียบให้กับภาคีเครือข่ายเพื่อใช้ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

6.3 สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เช่น รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ สื่อคอมพิวเตอร์ ฯลฯ ให้กับภาคีเครือข่ายเพื่อใช้ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

6.4 วิชาการ หมายถึง การให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การประเมินผลการศึกษา และสาระความรู้อื่น ๆ ที่จำเป็นให้กับภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

7. ปัจจัยด้านการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารระหว่างกันของสถานศึกษากับภาคีเครือข่าย และการสื่อสารภายในระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง ภายใต้หลักการคือ การสื่อสารที่มีเป้าหมาย การสื่อสารแบบสองทาง บทบาทของผู้ส่งสารและผู้รับสาร และระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้

7.1 การสื่อสารที่มีเป้าหมาย หมายถึง การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด และการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 การสื่อสารแบบสองทาง หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารภาคีเครือข่าย และระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในหน่วยงานภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษาให้สามารถโต้ตอบและมีปฏิกิริยาตอบสนองซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน ไม่เกิดช่องว่างทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรด้วยกัน

7.3 บทบาทของผู้ส่งสารและผู้รับสาร หมายถึง ในการติดต่อสื่อสารทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารภาคีเครือข่าย และบุคลากรของหน่วยงานสามารถสลับบทบาทในการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน และเมื่อการสื่อสารยุติลงสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.4 ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ในกระบวนการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารภาคีเครือข่าย และบุคลากรของหน่วยงานได้นำสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ อาทิ สิ่งพิมพ์ ระบบฐานข้อมูล วิทยุ โทรศัพท์ วิทยุทัศน์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ มาใช้เป็นตัวกลางในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้มีการสื่อนไหลของข้อมูลข่าวสาร และมีช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรและกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน หมายถึง หลักการแลกเปลี่ยนสิ่งตอบแทนระหว่างกันของสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายในลักษณะการประสานผลประโยชน์ร่วมกัน หรือลักษณะผลประโยชน์ต่างตอบแทน โดยยึดหลักที่ว่า บุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่ได้รับรางวัล การเกิดความสัมพันธ์ที่ยืดยาว ผลประโยชน์ต่างตอบแทนถูกฝ่าฝืน ความรู้สึกอึดอัดกับรางวัลที่ได้รับ และความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่มั่นคง มีรายละเอียดดังนี้

8.1 บุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่ได้รับรางวัล หมายถึง ผลประโยชน์ที่พึงได้รับของภาคีเครือข่ายจากการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษา แนวปฏิบัติคือ ภาคีเครือข่ายจะเลือกทำกิจกรรมที่ได้รับผลประโยชน์ ยิ่งมีความคาดหวังได้มากเท่าไรก็ยิ่งทำกิจกรรมนั้นมากขึ้น

8.2 การเกิดความสัมพันธ์ที่ยืดยาว หมายถึง การดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายในลักษณะผลประโยชน์ต่างตอบแทน ยิ่งดำเนินงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องยาวนานจะทำให้เกิด

ความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความผูกพันระหว่างกันมากยิ่งขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกัน

8.3 ผลประโยชน์ต่างตอบแทนถูกฝ่าฝืน หมายถึง เมื่อผลประโยชน์ระหว่างสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายไม่ลงตัว ผู้เสียผลประโยชน์จะยกเลิกความสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งยกเลิกการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอันจะส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมร่วมกัน

8.4 ความรู้สึกอึดอัดกับรางวัลที่ได้รับ หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับผลประโยชน์ของภาคีเครือข่ายหรือสถานศึกษาจะถึงจุดสิ้นสุดหรือรู้สึกอึดอัดกับรางวัลที่ได้รับนั้น ทำให้คุณค่าของผลประโยชน์ค่อย ๆ ลดคุณค่าลงจะส่งผลกระทบต่อการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกัน

8.5 ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่มั่นคง หมายถึง เมื่อความสัมพันธ์ที่เกิดจากผลประโยชน์ต่างตอบแทนระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้นจะนำไปสู่บรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนอย่างยุติธรรมมากขึ้นเท่านั้น ในลักษณะของผลประโยชน์ต่างตอบแทนที่เกิดจากความพึงพอใจจากการทำงานร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. แบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. รูปแบบการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย คือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร และปัจจัยด้านการสื่อสาร

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ คือ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน และปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับ
ภาคีเครือข่าย
 - 1.1 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 1.2 การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 1.3 พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551
 - 1.4 ภาคีเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย/เครือข่ายทางสังคม
 - 2.2 ความหมายของเครือข่าย
 - 2.3 องค์ประกอบและลักษณะของเครือข่าย
 - 2.4 ประเภทของเครือข่าย
 - 2.5 ปัญหาการดำเนินงานเครือข่าย
 - 2.6 ประโยชน์ของการทำงานเป็นเครือข่าย
3. แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย
 - 3.1 แนวคิดหลักเกี่ยวกับความเข้มแข็ง
 - 3.2 ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย
 - 3.2.1 การพึ่งตนเองได้
 - 3.2.2 การพัฒนาศักยภาพตนเองได้
4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย
 - 4.1 แนวคิดหลักปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็ง
 - 4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย
 - 4.2.1 ปัจจัยด้านการเรียนรู้
 - 4.2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
 - 4.2.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

4.2.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

4.2.5 ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม

4.2.6 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร

4.2.7 ปัจจัยด้านการสื่อสาร

4.2.8 ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ร่วมกับภาคีเครือข่าย

กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้กับประชาชนในรูปแบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียนมากกว่า 40 ล้านคน มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อความเข้าใจในแนวคิดการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่าย ได้นำเสนอเนื้อหาเป็น 4 หัวข้อ คือ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 และภาคีเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน ในแต่ละหัวข้อมีรายละเอียดโดยสังเขปดังนี้

1.1 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ในมาตรา 14 บัญญัติให้มีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน.” ซึ่งเดิมคือ กรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2522 มีรากฐานที่มั่นคงมาจาก “การศึกษาผู้ใหญ่” ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่ช่วงปลายทศวรรษของปี 2473 เป็นต้นมา (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2544: 1) ถึงแม้กรมการศึกษานอกโรงเรียนจะปรับเปลี่ยนมาเป็นสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนเมื่อปี พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546) และปัจจุบันปรับเปลี่ยนมาเป็นสำนักงาน กศน. แต่หลักการสำคัญของการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งเป็นกระบวนการของการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ได้ยึดหลักการสำคัญ 5 ประการ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2546: 3-4) ดังนี้

1. หลักความเสมอภาคทางการศึกษา ในการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ หากแต่สร้างความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน

2. หลักการพัฒนาตนเองและการพึ่งพาตนเอง การจัดการศึกษานอกโรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอน และกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เรียนด้วยตนเอง พึ่งพาตนเอง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นปกติสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม

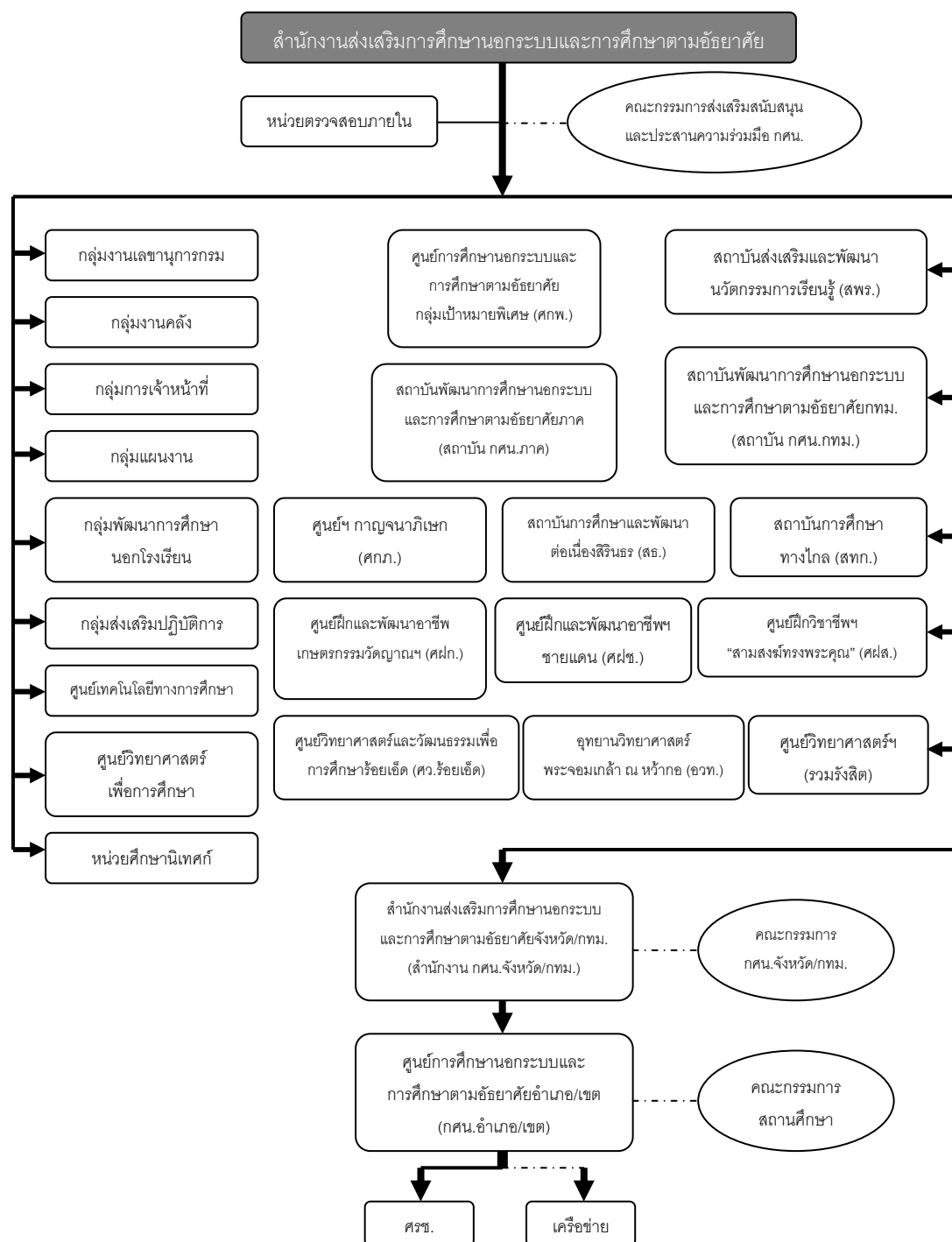
3. หลักการบูรณาการการเรียนรู้กับวิถีชีวิต อยู่บนพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับสภาพปัญหา วิถีชีวิต สภาพแวดล้อมและชุมชนท้องถิ่นของผู้เรียน เป็นลักษณะของการบูรณาการโดยบูรณาการสาระต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้และบูรณาการวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม

4. หลักความสอดคล้องกับปัญหาความต้องการและความถนัดของผู้เรียน เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักความต้องการของตนเอง สามารถจัดการศึกษาให้กับตนเองได้อย่างเหมาะสม โดยให้ผู้เรียนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ สาระการเรียนรู้ วิธีการเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการการศึกษานอกโรงเรียนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. หลักการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของชุมชน การเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มผู้เรียนนับว่าสำคัญ เป็นการส่งเสริมและสร้างกัลยาณมิตรในกลุ่มผู้เรียน ก่อให้เกิดความร่วมมือ ความผูกพัน เอื้ออาทร การช่วยเหลือกันและกัน ปลูกฝังวินัยในตนเองและฝึกความรับผิดชอบ

นอกจากนี้ สำนักงาน กศน. ยังมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่สำคัญ คือ เป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินงานส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จัดทำข้อเสนอแนะ นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ ชุมชน องค์การชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การเอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และองค์กรอื่นรวมตัวกันเป็นภาคีเครือข่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 9-10)

สำหรับโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงาน กศน. ตามกฎหมายใหม่ คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มีรายละเอียดโครงสร้างการบริหารงาน ตามภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ที่มา : สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (2550). กศน. เพื่อนเรียนรู้. หน้า 11.

ตามผังโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงาน กศน. ดังกล่าว ประกอบด้วยหน่วยงาน การศึกษา และหน่วยงานที่เป็นสถานศึกษา คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ/เขต รวม 927 แห่ง และสถานศึกษาอื่น ๆ อีก 37 แห่ง รวมเป็น 964 แห่ง สำหรับสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/กทม. รวม 76 แห่ง มีสถานะเป็น หน่วยงานการศึกษาและมีการจัดแบ่งโครงสร้างการบริหารภายในออกเป็น 7 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่ม อำนวยการ กลุ่มยุทธศาสตร์และการพัฒนา กลุ่มส่งเสริมการศึกษานอกระบบ กลุ่มส่งเสริม การศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่ายและกิจการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา และกลุ่มตรวจสอบภายใน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย. 2551: ออนไลน์)

สำหรับกลุ่มงานส่งเสริมภาคีเครือข่ายของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.มีภารกิจหลักในการ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศของภาคีเครือข่ายให้เป็นระบบ ประสานและสนับสนุนการจัดการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของภาคีเครือข่าย จัดสรรทรัพยากรและสิทธิประโยชน์ที่ภาคี เครือข่ายพึงได้รับเพื่อเป็นการจูงใจการทำงาน รวมทั้งพัฒนาการจัดกิจกรรมและความร่วมมือของ ภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่องโดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

สำนักงาน กศน.ได้มีแนวนโยบายการพัฒนาภาคีเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนโดย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์/เป้าหมาย ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการสำคัญ ๆ ใน แต่ละปีงบประมาณ ขอนำเสนอแนวนโยบายจากแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2551-2554) และ แนวนโยบายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีรายละเอียดดังนี้

● **แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2551-2554) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย** (2551: 13-17) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ และโครงการที่เกี่ยวข้องกับภาคีเครือข่าย มีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์	พันธกิจ	เป้าประสงค์
สำนักงาน กศน.เป็นองค์กรหลักในการสร้างสังคมอุดมปัญญาด้วยการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง	- เร่งรัด ส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมหรือจัดการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย - เร่งรัดพัฒนาภาคีเครือข่ายให้ได้มาตรฐาน	- ภาคีเครือข่ายมีศักยภาพในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย - ภาคีเครือข่ายมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

นอกจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์แล้วยังได้กำหนดตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ และโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภาคีเครือข่าย ดังนี้

ตัวชี้วัด คือ จำนวนภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวนภาคีเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนา และจำนวนองค์กร/หน่วยงานภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ คือ เสริมสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพการทำงานของภาคีเครือข่าย

โครงการสำคัญ คือ โครงการส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ และโครงการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานของภาคีเครือข่าย

● **นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553** ในนโยบายด้านภาคีเครือข่าย มีจุดเน้นการดำเนินงานดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2552: 19-20)

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง
2. สร้างภาคีเครือข่ายให้ครอบคลุมพื้นที่ และจัดทำระบบฐานข้อมูลภาคีเครือข่ายทุกระดับ
3. พัฒนาบุคลากรของภาคีเครือข่ายให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง
4. มุ่งเน้นให้สถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ประสานการทำงานร่วมกับคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องตามบทบาทหน้าที่ เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงาน พร้อมทั้งเสริมสร้างโอกาสและบทบาทในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกัน

โดยสรุป แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2551 – 2554) รวมทั้งนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของ สำนักงาน กศน. ในนโยบายด้านภาคีเครือข่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีจุดเน้นและยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การกระตุ้นให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพโดยการพัฒนาบุคลากรของภาคีเครือข่าย การจัดทำฐานข้อมูลภาคีเครือข่ายทุกระดับ การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาของภาคีเครือข่าย การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับภาคีเครือข่าย การประสานการทำงานร่วมกับคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และการเสริมสร้างโอกาสในการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

ในการดำเนินงานตามแผนและนโยบายดังกล่าวมีตัวชี้วัดสำคัญ คือ จำนวนภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จำนวนภาคีเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนา และจำนวนภาคีเครือข่ายที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานร่วมกับสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในความรับผิดชอบของสำนักงาน กศน. ในปัจจุบัน (เดิมก่อนมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย พ.ศ. 2551 หมายถึง การศึกษานอกโรงเรียน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วย กิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย) โดยการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. 2548: 25-26)

1. **การศึกษานอกระบบ** เป็นกิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและ วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น มี วิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษาหรือเพื่อจัดระดับผล การเรียนรู้ ประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

1.1 **การศึกษาขั้นพื้นฐาน** เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้และ ทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิต การทำงาน และการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาสาระ ตั้งแต่การส่งเสริมการรู้หนังสือ การศึกษาในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย) และการศึกษหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

1.2 การศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่

1.2.1 **การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ** เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพของบุคคลและกลุ่มบุคคล เพื่อให้มีความมั่นคง และเพิ่มมูลค่าให้กับอาชีพ โดยจำแนกเป็น 4 กิจกรรมหลัก คือ

1) **การพัฒนาทักษะอาชีพ** เป็นการฝึกทักษะอาชีพในลักษณะหลักสูตร ระยะสั้นที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในอาชีพ

2) **การฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่อาชีพ** เป็นกิจกรรมที่จัดต่อเนื่องจากการฝึก ทักษะอาชีพ หรือจัดเป็นกิจกรรมเฉพาะเพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้สามารถคิดวิเคราะห์ แลกเปลี่ยน เรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่อาชีพโดยกระบวนการแนะแนวอาชีพ

3) **การพัฒนาอาชีพ** เป็นกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาอาชีพของกลุ่มเป้าหมาย ในลักษณะของกลุ่มพัฒนาอาชีพ (กพอ.) โดยจัดให้มีการรวมกลุ่มของผู้มีอาชีพประเภทเดียวกัน เพื่อ ร่วมเป็นเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสวงหาความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนพัฒนาอาชีพ ของกลุ่มโดยกระบวนการกลุ่ม (Group Process)

4) **การพัฒนาอาชีพด้วยเทคโนโลยี** เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาอาชีพของกลุ่มเป้าหมายด้วยเทคโนโลยี โดยเน้นการจัดกิจกรรมให้กับกลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการ และผู้ที่ต้องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนากิจการ และศักยภาพของตนเอง เช่น การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการพาณิชย์ (e-Commerce) การจัดสร้างระบบฐานข้อมูลหรือการนำเสนองานด้วยคอมพิวเตอร์

1.2.2. **การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต** เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถของบุคคล ให้สามารถจัดการกับตนเองและสิ่งแวดล้อม มีทักษะชีวิตที่จำเป็น สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งจัดบริการในลักษณะของกลุ่มสนใจ การฝึกอบรม การจัดค่ายการเรียนรู้ และกิจกรรมชุมชน โดยมีขอบข่ายเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย สุขภาพอนามัยและการป้องกันโรคภัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การบรรเทาและป้องกันสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน การจรรยาบรรณ เป็นต้น

1.2.3 **การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน** เป็นการจัดการศึกษาที่บูรณาการความรู้และทักษะจากการศึกษาที่ผู้เรียนมีอยู่หรือได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษา นอกโรงเรียน โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้ชุมชนเป็นฐานในการพัฒนาการเรียนรู้ และใช้ทุนทางสังคมเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขตามวิถีทางระบอบประชาธิปไตย อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. **การศึกษาตามอัธยาศัย** ประกอบด้วยกิจกรรม การบริการรายการวิทยุเพื่อการศึกษา การบริการรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา การบริการสื่อเพื่อการศึกษา การบริการนิตรรศการ วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา การบริการกิจกรรมทางวิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา และ การบริการส่งเสริมการอ่านในห้องสมุดประชาชน

โดยสรุป นอกจากกิจกรรมการศึกษานอกระบบ ซึ่งประกอบด้วย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาต่อเนื่องแล้ว กิจกรรมสำคัญอีกประเภทหนึ่ง คือ การศึกษาตามอัธยาศัย หรือเรียกว่า การศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ด้วยการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญา การพัฒนาห้องสมุดประชาชน การศึกษาทางสื่อสารมวลชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (ศรช.) การจัดนิทรรศการ และการเผยแพร่องค์ความรู้ต่าง ๆ เป็นการเติมเต็มความรู้ให้กับประชาชนเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษานอกระบบเป็นกิจกรรมที่มีหลักสูตร โดยจัดใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่เป็นการเรียนการสอนและลักษณะที่เป็นการฝึกอบรม และการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกิจกรรมที่ไม่มีหลักสูตร

เปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้ตามความสนใจและความต้องการของทุกคนทุกช่วงอายุตั้งแต่เกิดจนตาย โดยไม่จำกัดรูปแบบหรือวิธีการเรียนรู้ ด้วยลักษณะดังกล่าวจึงอาจกล่าวได้ว่า การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ตั้งแต่เกิดจนตาย แต่อย่างไรก็ตามในกิจกรรมการศึกษานอกระบบโดยเฉพาะกิจกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ) ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายไว้ชัดเจน คือ ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน หรืออีกนัยหนึ่งคือ กลุ่มเยาวชนที่มีอายุพ้นการศึกษาภาคบังคับ (ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น) ซึ่งหมายถึงผู้มีอายุย่างเข้าปีที่ 16 (15 ปี 1 วันขึ้นไป) ส่วนกลุ่มเป้าหมายรอง คือ กลุ่มเป้าหมายที่เก็บตกจากการศึกษาในระบบ ซึ่งหมายถึง กลุ่มเป้าหมายที่ไม่สามารถเข้าเรียนหรือตกล่นจากการเรียนตามหลักสูตรภาคบังคับหรือการศึกษาขั้นพื้นฐานของการศึกษาในระบบโรงเรียนด้วยสาเหตุต่าง ๆ เช่น ความพิการ เป็นผู้ต้องขังในสถานพินิจ เด็กเร่ร่อน และลูกกรรมกรก่อสร้าง การออกกลางคัน การอยู่ในพื้นที่ห่างไกลที่ไม่มีสถานศึกษาในระบบ อยู่ในถิ่นทุรกันดารหรืออยู่ในต่างประเทศ เป็นต้น

นอกจากนี้กิจกรรมการศึกษานอกระบบไม่ได้มีเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังมี การศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และ การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นกิจกรรมที่จัดโดยมีหลักสูตรหรือโปรแกรมการเรียนรู้ที่ชัดเจน ด้วยเหตุนี้ กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จึงมีหลากหลาย โดยมี จุดมุ่งหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามสภาพความจำเป็นและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเหล่านั้น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะกิจกรรมของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยดังกล่าว โดยในส่วนของ การศึกษานอกระบบนั้น ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายไว้ ดังนี้ (สำนักงานบริหารการศึกษานอกโรงเรียน. 2548: 27-30)

1. กลุ่มวัยเรียนการศึกษาศึกษาภาคบังคับที่อยู่นอกระบบโรงเรียน (อายุไม่เกิน 15 ปี) เป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาศึกษาภาคบังคับที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษาระบบได้ อันเนื่องมาจากความพิการ การเป็นผู้ต้องขังในสถานพินิจ เด็กเร่ร่อน ลูกกรรมกรก่อสร้าง ผู้ที่ต้องออกจากโรงเรียนกลางคัน โดยที่ยังไม่จบการศึกษาศึกษาภาคบังคับ และยังอยู่ในวัยเรียน ฯลฯ

2. กลุ่มวัยแรงงาน (อายุ 15 ปี ที่อยู่นอกระบบโรงเรียนจนถึงอายุ 59 ปีบริบูรณ์) จำแนกเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหาเป็นการเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพของประชากรและความจำเป็นเร่งด่วนของรัฐบาล สามารถจำแนกเป็นกลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่สำคัญ เช่น กลุ่มวัยแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ทำงานในภาคเกษตรกรรม ประกอบอาชีพอิสระหรือทำงานรับจ้างทั่วไป ทำงานในองค์กรภาครัฐ ผู้ต้องขังและเยาวชนในสถานพินิจ ฯลฯ

3. กลุ่มผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป) เป็นกลุ่มเป้าหมายกลุ่มใหญ่อีกกลุ่มหนึ่งของการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ

ในการส่งเสริมการศึกษานอกระบบโดยการจัดการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมาย ครูผู้สอนจะเน้นความสนใจและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ สื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ จะมีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้เรียนตื่นตัวในการเรียนรู้ องค์ประกอบการจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การเรียนรู้บรรลุประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การจัดการศึกษานอกโรงเรียนมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2546: 20)

1. **ผู้บริหาร** จะเป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน จัดหาสื่อที่หลากหลายเป็นปัจจุบันและแหล่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าได้ตลอดเวลา

2. **ครู** จะมีบทบาทสำคัญเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้คำปรึกษา แนะนำในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูต้องมีความรู้เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

3. **ผู้เรียน** เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลัก ผู้เรียนต้องเป็นผู้แสวงหาและเฝ้าหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น รู้จักนำความรู้ที่ค้นคว้ามาเรียบเรียง บันทึกให้เป็นระบบ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพบกลุ่ม

4. **หลักสูตร** หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน เน้นการพัฒนาความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับชีวิตและการพัฒนาประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. **สื่อการเรียนรู้** ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อบุคคล สื่อวิทยุ สื่อโทรทัศน์ สื่อคอมพิวเตอร์ และแหล่งการเรียนรู้ เป็นต้น

6. **ชุมชน** ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ กำกับ ดูแลและติดตามประเมินผล โดยการส่งเสริมสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม

โดยสรุป กระบวนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสิ่งที่เป็นผลผลิต (Output) สำคัญคือ ตัวผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านกระบวนการทางการศึกษา ทั้งการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ได้รับความรู้และทักษะประสบการณ์ต่าง ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนต่อไป

1.3 พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551

การบังคับใช้กฎหมายสำคัญ คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในวงการการศึกษานอกโรงเรียนอย่าง

มาก ตามที่ อภิชาติ จีระวุฒิ (2551: 8) เลขาธิการสำนักงาน กศน. (เลขาธิการ กศน.) กล่าวถึง การปฏิรูปการศึกษานอกโรงเรียน หลังมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว โดยกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ดังนี้

1. การส่งเสริมสนับสนุนภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยเปลี่ยนแปลงจากการที่สถานศึกษาของสำนักงาน กศน. เคยจัดเองทุกอย่างและให้หน่วยงานอื่น ๆ มีส่วนร่วม มาเป็นส่งเสริมให้หน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน สถานประกอบการ และองค์กรต่าง ๆ สามารถจัดการศึกษาได้ โดย กศน. เป็นหน่วยประสานงานและสนับสนุนด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี พัฒนาบุคลากร พัฒนาวិชาการ ทรัพยากร และการสนับสนุนงบประมาณบางส่วนด้วย

2. การส่งเสริมบทบาทของชุมชนในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยหลักก็คือ ใช้ชุมชนเป็นฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยหน่วยงานการศึกษานอกโรงเรียนได้เข้าไปมีบทบาทในการเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ของชุมชน เข้าไปกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เป็นโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ในชุมชน ซึ่งมีแหล่งการเรียนรู้เป็นจำนวนมาก ทั้ง พิพิธภัณฑ์ ศาสนสถาน บ้านของภูมิปัญญาท้องถิ่น หอสมุดประชาชน ฯลฯ โดยหน่วยงานการศึกษานอกโรงเรียนจะเข้าไปเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของแหล่งการเรียนรู้ดังกล่าวแล้วเชื่อมโยงให้เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน

4. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สร้างเสริมโอกาสในการเข้าถึงความรู้และข้อมูล ข่าวสารของประชาชนด้วยรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษาหรือ ETV รายการวิทยุเพื่อการศึกษา Internet เพื่อการเรียนรู้แบบ e-Learning ต่าง ๆ เป็นต้น

โดยสรุป แนวทางการปฏิรูปการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน กศน. หลังประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มียุทธศาสตร์สำคัญ 4 เรื่อง ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายเข้ามาจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมากขึ้น สถานศึกษาของ กศน. จะทำหน้าที่เป็นหน่วยส่งเสริม สนับสนุนและประสานงาน การส่งเสริมบทบาทของชุมชนในการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น

สำหรับรายละเอียดของพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และภาคีเครือข่าย มีสาระสำคัญโดยสังเขปดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 3-35)

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้นิยามคำว่า การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และภาคีเครือข่าย ดังนี้

การศึกษานอกระบบ หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น มีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อับคุณวุฒิทางการศึกษาหรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้

การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ในชีวิตประจำวันของบุคคลซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ตามความต้องการ โอกาส ความพร้อมและศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

ภาคีเครือข่าย หมายถึง บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรยุวมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และองค์กรอื่น รวมทั้งสถานศึกษาอื่น ที่มีได้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีส่วนร่วมหรือมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

มาตรา 7 (2) ภาคีเครือข่ายเกิดแรงจูงใจและมีความพร้อมในการมีส่วนร่วมเพื่อจัดกิจกรรมการศึกษา

มาตรา 10 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องและภาคีเครือข่าย อาจดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่จำเป็นสำหรับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการช่วยเหลือด้านการเงินเพื่อจัดการศึกษานอกระบบ

(2) การจัดการศึกษา การพัฒนาวิชาการและบุคลากร การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการยกย่องประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้จัดการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(3) สิทธิประโยชน์ตามความเหมาะสมให้แก่ผู้ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบ

(4) การสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนของการศึกษาตามอัธยาศัยสามารถเข้าถึงได้ตามความเหมาะสม

(5) ทรัพยากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อให้บุคคลและยุวมชนได้เรียนรู้ตามความสนใจและความต้องการที่สอดคล้องกับความเป็นในสังคมของการศึกษาตามอัธยาศัย

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 11 เพื่อประโยชน์ในการจัดและพัฒนาการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

- (1) จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้ เช่น แหล่งการเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้
- (2) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของภาคีเครือข่าย เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- (3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายได้รับโอกาสในการจัดสรรทรัพยากรและเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อการดำเนินงาน

มาตรา 13 ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะอนุกรรมการภาคีเครือข่าย” ที่ประกอบด้วยภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมที่เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จำนวนอนุกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการได้มาของประธานและอนุกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการภาคีเครือข่ายให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 14 (5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้บุคคล ครอบครัวยุทธ ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และองค์กรอื่นรวมตัวกันเป็นภาคีเครือข่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

มาตรา 16 คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ให้คำปรึกษาและร่วมมือในการพัฒนาการจัดการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับภาคีเครือข่าย
- (2) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีเครือข่ายเพื่อจัดการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด
- (3) ติดตามการดำเนินการจัดการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนดและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศรวมทั้งความต้องการเพื่อการพัฒนาของท้องถิ่น

มาตรา 18 ให้สถานศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่าย

การดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นหน่วยจัดกิจกรรมและสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนได้

โดยสรุป จากพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 จะเห็นว่า ตามกฎหมายมีอย่างน้อย 8 มาตรา ที่ให้ความสำคัญเรื่องของภาคีเครือข่าย ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามนโยบายของสำนักงาน กศน. โดยเฉพาะในมาตรา 14 (5) บัญญัติให้ทุกภาคส่วนในสังคมรวมตัวกันเป็นภาคีเครือข่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และในมาตรา 18 บัญญัติให้สถานศึกษาได้ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่าย จึงกล่าวได้ว่า การนำภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามกฎหมายฉบับดังกล่าว

1.4 ภาคีเครือข่ายการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ภารกิจของรัฐในการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ. 2533 เมื่อองค์การยูเนสโก UNESCO ได้จัดให้มีการประชุมนานาชาติว่าด้วยการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ หาดจอมเทียน พัทยา ชลบุรี และได้กำหนดข้อตกลงร่วมกันที่เรียกว่า “ปฏิญญาสากลว่าด้วยการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน” (World Declaration on Education for All) ซึ่งเป็นพันธกิจที่ประเทศสมาชิกจะดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน ตามแนวทางการศึกษาตลอดชีวิต (ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา. 2545: 1) ซึ่งแนวคิดในการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) ได้ถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายการศึกษาฉบับแรกคือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 8 ว่าด้วยการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนทุกคน (Lifelong Education for All) เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตั้งแต่เกิดจนตาย และยึดหลักให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สวัสดี ดีขึ้น. 2545: 2)

ในการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) นั้น เป็นหลักการที่สอดคล้องกับแนวคิดของประเวศ วะสี (2553: 59) ที่เชื่อว่า การศึกษาเป็นเรื่องใหญ่มากและควรจะเป็นพลังที่สำคัญที่สุดของชาติ เพื่อทุกคนและทุกเรื่อง (Education for All) และทุกภาคส่วนของสังคม หมายถึง ทุกคน ทุกองค์กร ทุกสถาบัน เครื่องมือ และทรัพยากรทั้งมวลต้องทุ่มเทเพื่อการศึกษา (All for Education)

เช่นกัน ไม่ใช่เรื่องของสถานศึกษาและครูผู้สอนเท่านั้น ซึ่งเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับการศึกษาตลอดชีวิต ตามแนวคิดของโกวิท วรพิพัฒน์ (2544: 197-202) เจ้าของทฤษฎีคิดเป็น (Khit-pen Theory) และเป็น ผู้บุกเบิกงานการศึกษาออกโรงเรียนตั้งแต่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2511-2518 และเป็นอธิบดีกรมการศึกษาออกโรงเรียน เมื่อปี พ.ศ. 2525-2529 ได้กล่าวถึงความจริงที่ว่า การศึกษาไม่ได้เริ่มต้นและสิ้นสุดที่การศึกษาในโรงเรียนเท่านั้น หากครอบคลุม ไปถึงการเรียนรู้ที่ได้รับจากแรงกระตุ้นถึงช่วงสุดท้ายของชีวิต ซึ่งรวมเอาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ (ปัจจุบันใช้คำว่า การศึกษาตามอัธยาศัย) ร่วมกัน ซึ่งการจัดการศึกษาดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลได้หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ ต้อง ร่วมกันจัดวางระบบตลอดจนร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนให้ระบบดังกล่าวสามารถดำเนินการได้อย่าง ต่อเนื่อง

ดังนั้น แนวคิดในการผลักดันให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหรือ ส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาของ กศน. ดำเนินมาอย่างยาวนานต่อเนื่อง ตั้งแต่ยุค บุกเบิกที่เป็นกองการศึกษาผู้ใหญ่ จนเป็นกรมการศึกษาออกโรงเรียน และเป็นสำนักงาน กศน. ใน ปัจจุบัน แนวคิดเรื่องการทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย หรือภาคีเครือข่ายก็ยังดำรงอยู่และมีความ เข้มขันมากขึ้น ตามที่ สุมาลี สังข์ศรี (2544: 174-180) กล่าวถึง ดร.โกวิท วรพิพัฒน์ ได้ให้หลักการ สำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตว่า การศึกษาตลอดชีวิตจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือ ของทุกฝ่ายที่เกิดจากการประสานเชื่อมโยงในแง่ของแนวคิด วิธีการทำงานและการประสานสัมพันธ์กัน อย่างใกล้ชิดระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะทำให้ระบบการศึกษาตลอดชีวิตได้รับความสำเร็จ

นอกจากนี้ ทองอยู่ แก้วไทรชะ (2544: 21-25) กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษา : จาก การศึกษานอกโรงเรียนสู่การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ด้วยการเปิดโอกาสให้ทุก ๆ ฝ่ายในสังคมเข้า มามีส่วนร่วม และต้องถือเป็นหน้าที่ที่ต้องจัดการศึกษาหรือกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ หลากหลายด้วยตนเอง โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งนี้รัฐต้องเปลี่ยนบทบาทที่มีต่อการจัด การศึกษา โดยรัฐควรมีบทบาทในการส่งเสริมและประสานงานให้มากขึ้น ลดบทบาทของการเป็น ผู้จัดการศึกษาลง และส่งเสริมโอกาสของครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน สถานประกอบการและ หน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และกิจกรรมการเรียนรู้ให้มากขึ้น ส่วน กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2540: 163) กล่าวถึงการทำงานในลักษณะของเครือข่ายว่า มีหลายเรื่องที่ กศน. ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ทำเอง แต่ กศน. น่าจะเข้าไปประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งทำได้ในหลายวิธี กศน. ต้องเป็นคนชี้ประเด็นให้สังคมเห็นว่าตรงไหนที่มันขาด กศน. เป็นคนเสนอแนะหาคว่ามีใครบ้าง ที่พอจะทำงานตรงนี้ได้ ไม่จำเป็นที่ กศน. ต้องทำเองทั้งหมด

รุ่ง แก้วแดง (2539: 9-10) กล่าวถึง ความสำเร็จของการศึกษานอกโรงเรียนนั้น มีจุดเน้นที่สำคัญคือ การดำเนินงานในระบบเครือข่าย โดย กศน. สนับสนุนให้หน่วยงานได้ทำงานร่วมกัน ส่วนยุทธศาสตร์สำคัญในการขยายงานการศึกษานอกโรงเรียนคือ การดำเนินงานผ่านเครือข่ายที่หลากหลาย หรืออาจกล่าวได้ว่า ที่ใดมีผู้เรียนที่นั่นคือ ศูนย์การเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้คือ เครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน ส่วน สุนทร สุนันท์ชัย (2540: 80) กล่าวถึง การจำกัดบุคลากร การไม่ให้เพิ่มจำนวนบุคลากร ทำให้ กศน. ต้องทำบทบาทหน้าที่เป็นผู้จัดการ (Manager) ให้มากยิ่งขึ้น และถ้ามีงบประมาณหรือกองทุนต่าง ๆ พอเพียงก็สามารถติดต่อกับเครือข่ายซึ่งเป็นองค์กรเอกชนให้ช่วยดำเนินงานของ กศน. ตามข้อตกลงที่ตกลงกัน โดย กศน. เป็นผู้จ่ายเงินงบประมาณให้ และทำหน้าที่ควบคุมติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามสัญญา การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

โดยสรุป แนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) ไม่สามารถสำเร็จลงได้ถ้าขาดซึ่งการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในสังคม (All for Education) การศึกษาเพื่อปวงชนจึงเป็นเรื่องเดียวกับการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ที่การเรียนรู้ของคนเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย การดำเนินงานการศึกษาดำเนินชีวิตของ กศน. จะสัมฤทธิ์ผลได้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญ และสิ่งเหล่านี้ได้ถูกสะท้อนออกมาจากแนวคิดของนักการศึกษานอกโรงเรียนคนสำคัญ ๆ ดังกล่าว จึงอาจกล่าวได้ว่า “งาน กศน. เกิดขึ้นได้ หรือสำเร็จได้ เพราะเครือข่าย” จึงเป็นคำกล่าวที่ไม่ผิดนัก

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ให้ความหมายคำว่า **ภาคีเครือข่าย** (Network Party) หมายถึง บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และองค์กรอื่น รวมทั้งสถานศึกษาอื่นที่มีได้สังกัดสำนักงาน กศน. ที่มีส่วนร่วมหรือมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 3) ในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดจำนวนอนุกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการได้มาของประธานและอนุกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการภาคีเครือข่าย พ.ศ. 2552 ซึ่งเป็นกฎหมายลูก ได้กำหนดประเภทของภาคีเครือข่ายเป็น 11 ประเภท มีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551)

บุคคล หมายความว่า บุคคลทั่วไปที่มีส่วนร่วมหรือเคยมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี มีผลงานที่องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรอง

ครอบครัว หมายความว่า สมาชิกคนหนึ่งคนใดในครอบครัวมีประสบการณ์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้หรือถ่ายทอดความรู้ที่สืบทอดกันมาของครอบครัวเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี มีผลงานที่องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรอง

ชุมชน หมายความว่า กลุ่มคนหรือหน่วยงานในชุมชนที่มีการดำเนินกิจกรรมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีประโยชน์ต่อชุมชนเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี มีผลงานที่องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรอง

องค์กรชุมชน หมายความว่า องค์กรในชุมชนที่มีประชาชนรวมตัวกันโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และชุมชนเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี มีผลงานที่ องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรอง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่า องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ได้รับการจัดตั้ง ตามกฎหมาย มีส่วนร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นระยะเวลาไม่น้อย กว่าสองปี มีผลงานที่องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรอง

องค์กรเอกชน หมายความว่า สมาคม มูลนิธิหรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็น นิติบุคคลและมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี มีผลงานที่องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รับรอง

องค์กรวิชาชีพ หมายความว่า องค์กรทางวิชาชีพที่ได้รับการจัดตั้งตามกฎหมายและมีส่ว นร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี มีผลงานที่ องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรอง

สถาบันศาสนา หมายความว่า สถาบันทางศาสนาที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี มีผลงานที่องค์กรหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องรับรอง

สถานประกอบการ หมายความว่า สถานประกอบการธุรกิจที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีส่ว นร่วมในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี มี ผลงานที่องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรอง

สถานศึกษาอื่น หมายความว่า สถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติที่มีได้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์หรือมีส่วน ร่วมในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี มี ผลงานที่องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรอง

องค์กรอื่น หมายความว่า ชมรม กลุ่ม สหพันธ์ สมาพันธ์ รวมทั้งองค์กรของรัฐที่ไม่ใช่ องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ ซึ่งมีส่วนร่วมจัดการศึกษา นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี มีผลงานที่องค์กรหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องรับรอง

จากแบบรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ จำนวนหน่วย/ภาค ส่วนต่าง ๆ ของสังคมที่ร่วมจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในฐานะภาคีเครือข่าย ประจำปี บพประมาณ พ.ศ. 2551 ได้แบ่งภาคีเครือข่ายออกเป็น 6 ประเภท มีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551: ออนไลน์)

1. **หน่วยงานภาครัฐ** หมายถึง สถานศึกษาของภาครัฐ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ โรงเรียน วิทยาลัย หน่วยงานทางการศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อ การศึกษา หน่วยงานอื่นของรัฐ เช่น หน่วยงานทหาร เรือรบ/ท่าอากาศยาน รวมทั้งองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ฯลฯ

2. **หน่วยงานภาคเอกชน** หมายถึง สถานศึกษาของภาคเอกชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ โรงเรียน วิทยาลัย และสถานประกอบการธุรกิจเอกชนที่เป็นนิติบุคคล เช่น บริษัท ห้างร้าน ห้างหุ้นส่วน จำกัด บริษัทจำกัด โรงแรม ธนาคาร ฯลฯ

3. **สถาบันศาสนา** หมายถึง สถานที่ปฏิบัติศาสนกิจของทุกศาสนา เช่น วัด มัสยิด โบสถ์

4. **ประชาสังคม** หมายถึง การที่คนในสังคมซึ่งมิใช่ภาครัฐและระบบราชการซึ่งมีจิตสำนึก ร่วมกันมารวมตัวในลักษณะเป็นหุ้นส่วนกัน ไม่ขึ้นตรงต่อกันเพื่อกระทำบางอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อกัน ประกอบด้วย ชุมชนและองค์กรชุมชน

5. **องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO)** หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนจากสาขาอาชีพต่าง ๆ เพื่อร่วมทำกิจกรรมให้สังคมโดยไม่แสวงหาผลกำไรและเพื่อลดช่องว่างของสังคมด้วยการแก้ไขปัญหา ด้วยตัวเอง ประกอบด้วย องค์กรเอกชนและองค์กรวิชาชีพ

6. **บุคคล/วิชาการ** หมายถึง บุคคลซึ่งเข้ามาร่วมจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วย บุคคลและครอบครัว

สำหรับบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย ประกอบด้วย สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. จำนวน 76 แห่ง ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาคือ กศน.อำเภอ/เขต จำนวน 927 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมายในอำเภอ/เขต ของตนและหน่วยงานภาคี เครือข่าย มีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551: online)

1. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/กรุงเทพมหานคร (สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การประชาสัมพันธ์ จัดทำข้อตกลงกับภาคีเครือข่ายระดับจังหวัด สร้างความเข้าใจกับภาคีเครือข่าย/บุคลากร จัดสรรงบประมาณ พัฒนาบุคลากร นิเทศ ติดตาม จัดทำฐานข้อมูลผู้เรียน/บุคลากรเพื่อสนับสนุนงบประมาณ จัดทำข้อสอบวัดผลปลายภาค และรายงานผลการดำเนินงานให้ส่วนกลางทราบ

2. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต (กศน.อำเภอ/เขต) มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย สรรหา/คัดเลือกภาคีเครือข่าย ประชาสัมพันธ์/ประสานงาน สร้างความเข้าใจกับภาคีเครือข่าย จัดทำข้อตกลงและขึ้นทะเบียนของหน่วยงานภาคีเครือข่าย นำผู้เรียนเข้ากระบวนการแนะแนว จัดทำระบบทะเบียนนักศึกษา (ระบบ IT) รายงานข้อมูลให้สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการเรียนการสอน ออกหลักฐานการศึกษา รายงานผลการจบหลักสูตรของผู้เรียน และการย้ายสถานศึกษาของผู้เรียน

สำหรับจำนวน กศน.อำเภอ/เขต ขึ้นอยู่กับการแบ่งเขตการปกครองในจังหวัดนั้น ๆ ในพื้นที่ของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. 76 จังหวัด มี กศน.อำเภอ/เขตในความรับผิดชอบจำนวนรวม 927 แห่งทั่วประเทศ ทั้งนี้ กศน.อำเภอ/เขต จะมีผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละ 1 คน สำหรับ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. ของจังหวัดกรุงเทพมหานคร และ 7 จังหวัดปริมณฑล ประกอบด้วย สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี ฉะเชิงเทรา สมุทรสาคร นครปฐม และนครนายก เหตุผลที่เลือกพื้นที่ดังกล่าวรวม 8 จังหวัดมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพราะจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น พบว่า มีภาคีเครือข่ายจำนวนมากและหลากหลายสอดคล้องกับเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดว่า ภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็งต้องจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษามาไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นพื้นที่ที่ยากในการดำเนินงานจัดการศึกษาร่วมกัน หากดำเนินการและจัดได้ผลดีจะสะท้อนถึงความเข้มแข็งของสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายในอีกมิติหนึ่งโดยเฉพาะในส่วนของภาคีเครือข่าย และความสะดวกในการติดต่อประสานงานและการเก็บรวบรวมข้อมูลทำให้การดำเนินงานวิจัยมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ สำหรับรายละเอียดของจำนวน กศน.อำเภอ/เขต และผู้บริหารสถานศึกษาของจังหวัดกรุงเทพมหานคร และ 7 จังหวัดปริมณฑล ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากหนังสือไดอารี่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552) ปี 2552/2009 ในส่วนของสำนักงาน กศน. เพื่อรวบรวมตัวเลขจำนวน กศน.อำเภอ/เขต แต่ละจังหวัด ตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวน กศน.อำเภอ/เขต และจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกเป็นรายจังหวัด

จังหวัด	จำนวน กศน.อำเภอ/เขต (แห่ง)	จำนวนผู้บริหาร สถานศึกษา (คน)
กรุงเทพมหานคร	50	50
สมุทรปราการ	6	6
นนทบุรี	6	6
ปทุมธานี	7	7
ฉะเชิงเทรา	11	11
สมุทรสาคร	3	3
นครปฐม	7	7
นครนายก	4	4
รวม	94	94

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552). หนังสือไดอารี่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปี 2552/2009. ไม่ปรากฏเลขหน้า.

3. **หน่วยงานภาคีเครือข่าย** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย บริหารจัดการงบประมาณและบุคลากร ประสานงานกับสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. และ กศน.อำเภอ/เขต สร้างความเข้าใจกับบุคลากรของภาคีเครือข่ายเอง ประชาสัมพันธ์และแนะแนวการศึกษา จัดกระบวนการเรียนการสอน ประเมินผลการเรียน และรายงานผล

ลักษณะการจัดและส่งเสริมการจัดการศึกษา

สำหรับภาคีเครือข่ายซึ่งประกอบด้วย หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน สถาบันศาสนา และประชาสังคม ที่มีส่วนร่วมในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา กิจกรรมที่จัดคือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย) การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ (หลักสูตรระยะสั้น) และการศึกษาตามอัธยาศัย ดำเนินการได้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. จัดการศึกษาด้วยตนเอง ภาคีเครือข่ายสามารถดำเนินการจัดการศึกษานอกระบบได้ในรูปแบบของโรงเรียนกวดวิชา หรือโรงเรียนผู้ใหญ่เดิม เป็นการจัดการศึกษาแบบชั้นเรียน เป็นการจัด

การศึกษาเต็มรูปแบบที่ภาคีเครือข่ายสามารถบริหารจัดการ และออกใบประกาศได้ด้วยตนเอง โดยการสนับสนุนงบประมาณและควบคุมดูแลจาก สำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม.

2. จัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา เป็นการร่วมมือกันของภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการร่วมกัน โดยแบ่งความรับผิดชอบและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน อาทิ ใ้บุคลากรร่วมกัน สถานที่ หลักสูตร สื่อ งบประมาณ ฯลฯ ทั้งนี้การออกใบประกาศเป็นอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา

3. ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษา ภาคีเครือข่ายสามารถส่งเสริมให้สถานศึกษาได้จัดกิจกรรมการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมายโดยตรง ภาคีเครือข่ายให้การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ อาทิ อาคาร สถานที่จัดกิจกรรม ห้องประชุม วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน งบประมาณบางส่วน บุคลากร ฯลฯ โดยสถานศึกษาเป็นผู้จัดกิจกรรมการศึกษา และภาคีเครือข่ายให้การส่งเสริมสนับสนุน

ผู้วิจัยขอเสนอกรณีตัวอย่างของการจัดการศึกษาร่วมกันของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย คือ การจัดการศึกษานอกโรงเรียนโดยใช้คู่มือส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต มีหลักการสำคัญคือ 1) การปรับระบบสนับสนุนงบประมาณ (เงินอุดหนุน) ด้วยการสนับสนุนในรูปคู่มือไปยังผู้เรียนโดยตรง เพื่อเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงบริการของผู้เรียน และ 2) การปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนโดยรัฐมาเป็นการระดมทุกภาคส่วนของสังคมร่วมจัดการศึกษา หลักสูตรที่ใช้ มี 2 หลักสูตรคือ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรระยะสั้น (เน้นอาชีพไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง) โดยภาคีเครือข่ายมีหน้าที่สำคัญคือ บริหารจัดการงบประมาณและบุคลากร จัดกระบวนการเรียนการสอน ประเมินผลการเรียน และรายงานผลให้สถานศึกษาทราบ ส่วนสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญคือ สรรหา/คัดเลือกภาคีเครือข่าย สร้างความเข้าใจกับภาคีเครือข่าย จัดทำข้อตกลงและขึ้นทะเบียนหน่วยงาน ภาคีเครือข่าย จัดทำระบบทะเบียนนักศึกษา (ระบบ IT) รายงานข้อมูลให้สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. รับทราบ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการเรียนการสอน และออกหลักฐานการศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลจากแบบรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ได้แสดงจำนวนหน่วย/ภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมที่ร่วมจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในฐานะภาคีเครือข่าย ตามตัวชี้วัดที่ 3.2.4 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551) จำนวนภาคีเครือข่ายในภาพรวมของประเทศในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนภาคีเครือข่ายรวม 6,080 แห่ง สำหรับในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร และ 7 จังหวัดปริมณฑล ประกอบด้วย สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี ฉะเชิงเทรา สมุทรสาคร นครปฐม และนครนายก ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบรายงานดังกล่าวสรุปเป็นตารางเพื่อแสดงจำนวนและประเภทภาคีเครือข่ายแต่ละประเภท ส่วนกิจกรรมการศึกษานอกระบบ เช่น การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคม

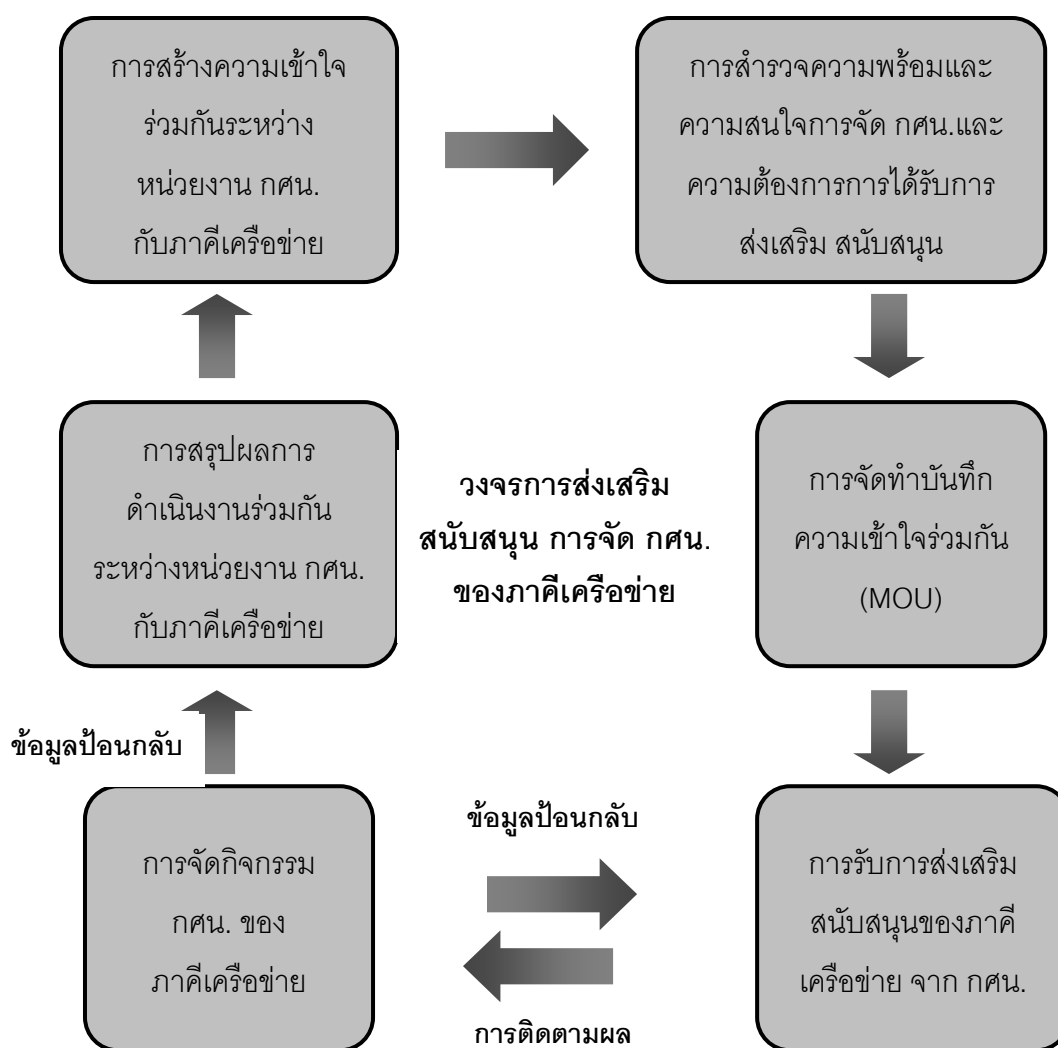
และชุมชน (หลักสูตรระยะสั้น) การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (ศรช.) และห้องสมุดประชาชน เป็นต้น ตามตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและประเภทภาคีเครือข่าย และกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจำแนกเป็นรายจังหวัด

จังหวัด	จำนวน ภาคี เครือข่าย (แห่ง)	ประเภทภาคี เครือข่าย				กิจกรรม การศึกษา นอกระบบ			กิจกรรม การศึกษา ตาม อัธยาศัย	
		ภาครัฐ	ภาคเอกชน	สถาบันศาสนา	ประชาสังคม	กศ.ขั้นพื้นฐาน	การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน (หลักสูตรระยะสั้น)	การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต	ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	ห้องสมุดประชาชน
กรุงเทพมหานคร	435	140	95	101	99	286	247	202	225	143
สมุทรปราการ	86	42	36	6	2	81	12	9	19	3
นนทบุรี	96	50	21	21	4	64	42	6	25	29
ปทุมธานี	136	76	15	28	17	84	71	34	51	19
ฉะเชิงเทรา	50	27	17	6	-	30	20	9	20	29
สมุทรสาคร	37	21	10	2	4	22	7	25	3	1
นครปฐม	178	99	37	20	22	91	80	62	46	86
นครนายก	32	26	-	6	-	21	17	22	18	21
รวม	1,050	481	231	190	148	679	496	369	407	331

ที่มา : สำนักงาน กศน. (2551). แบบรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551. ไม่ปรากฏเลขหน้า.

สำหรับบทบาทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในการส่งเสริมการศึกษาดูตลอดชีวิตคือ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานให้บุคคล กลุ่มคน ครอบครัวยุทธศาสตร์ชุมชน องค์การชุมชน องค์การเอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การระหว่างประเทศ และสถาบันสังคมอื่น จัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและรวมตัวกันเป็นเครือข่ายการศึกษาดูตลอดชีวิต ตามกรอบแนวคิดการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของพันธมิตร/ภาคีเครือข่าย ตามภาพประกอบ 3 (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. 2548: 29-30)



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของพันธมิตร/ภาคีเครือข่าย

ที่มา : สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (2548). *แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับพันธมิตร*. หน้า 30.

จากกรอบแนวคิดดังกล่าว การส่งเสริมสนับสนุนภาคีเครือข่ายในรูปแบบต่าง ๆ จากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีความหลากหลาย ดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งคู่มือทางการศึกษา
2. บุคลากร เช่น นักนวัตกรรม นักวิจัย นักเทคโนโลยี นักฝึกอบรม นักประสานงาน นักจัดการความรู้ นักออกแบบกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นต้น
3. การฝึกอบรมด้านการศึกษานอกโรงเรียน เช่น เทคนิคการสอนผู้ใหญ่ การจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียน การจัดเวทีชุมชน เป็นต้น

4. แนวปฏิบัติหรือระเบียบการจัดกิจกรรม การบริหารและการจัดการการศึกษานอกโรงเรียน
5. มาตรฐานหรือแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน
6. การนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนทั้งด้านวิชาการ ระเบียบ แนวปฏิบัติ การบริหารและการจัดการการศึกษานอกโรงเรียน

7. สื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งสื่อเอกสารหรือสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ
8. ข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการศึกษานอกโรงเรียน
9. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษานอกโรงเรียน
10. แผนนโยบาย ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ หรือจุดเน้นการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน

สำหรับลักษณะของเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนที่มุ่งส่งเสริมให้เกิดขึ้นจะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2536: 22)

1. แต่ละองค์กรในเครือข่ายอาจมีความรู้ความชำนาญ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบที่หลากหลายแตกต่างกัน แต่จะมีองค์ประกอบร่วมกันคือ ความผูกพันที่จะมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการการศึกษานอกโรงเรียน และความประสงค์ที่จะได้เรียนรู้และเชื่อมสัมพันธ์กัน

2. ความสัมพันธ์ในการเป็นเครือข่ายนั้นเป็นการเชื่อมโยงในลักษณะกระจาย ไม่ใช่การรวมศูนย์ จึงไม่มีหน่วยงานใดที่เป็นศูนย์กลางและแม่ข่าย แต่จะเป็นการเชื่อมโยงให้แต่ละองค์กรในเครือข่ายสามารถประสานติดต่อกันตามความพร้อมและความจำเป็น

3. เพื่อการระดมสรรพกำลัง สถานศึกษาหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งอาจทำหน้าที่เป็นแกนกลางเพื่อประสานงานระหว่างเครือข่ายในเรื่องที่มีความชำนาญและความพร้อม

4. การพัฒนาเครือข่ายมุ่งอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ผนึกกำลัง (Synergy) ตลอดจนรับช่วงในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน มิใช่เพื่อรองรับหน่วยงานใดโดยเฉพาะ

การที่ บุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีศักยภาพจะมารวมเป็นเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน องค์กรที่เป็นสมาชิกเครือข่ายล้วนมีจุดร่วมกัน องค์ประกอบสำคัญที่เป็นเงื่อนไขให้การดำเนินงานเครือข่ายประสบผลสำเร็จด้วยดี มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2536: 19-20)

1. **เป้าหมายร่วมกัน** สมาชิกเครือข่ายต่างมีเป้าหมายร่วมกันซึ่งอาจครอบคลุมไปถึงความรู้สึกร่วมรับผิดชอบต่อกันเป้าหมาย พื้นที่ หรือนโยบายในการพัฒนาร่วมกัน การเผชิญปัญหาที่คล้ายคลึงกันหรือแม้แต่การมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในประเด็นเดียวกัน

2. **หลักการร่วมกัน** แม้ว่าสมาชิกเครือข่ายจะมีอิสระและเอกลักษณ์ในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน แต่การจะรวมตัวเป็นเครือข่ายนอกเหนือจากการมีเป้าหมายร่วมกันแล้ว จะต้องมีความ

อุดมการณ์ และหลักการ ที่เป็นพื้นฐานร่วมกันบางประการ มิฉะนั้นจะทำให้เกิดข้อขัดแย้งในการดำเนินงานระยะยาว

3. **ตระหนักในความจำเป็นที่จะต้องเกื้อกูลซึ่งกันและกัน** ความยั่งยืนของเครือข่ายขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกที่จะพึ่งพาตนเองและมีความตระหนักในความจำเป็นดังกล่าวซึ่งจะเป็นสายใยที่จะเชื่อมโยงสมาชิกเครือข่ายให้ประสานสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง

4. **โอกาสที่จะได้เรียนรู้และร่วมมือกัน** เครือข่ายที่มีความมั่นคงมักจะพัฒนาอย่างค่อยเป็นค่อยไป ทั้งนี้เพราะสื่อประสานที่สำคัญที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจที่เป็นหนึ่งเดียวกัน และความรู้สึกร่วมชะตากรรม ด้วยเหตุนี้โอกาสที่จะได้พบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมปฏิบัติงาน จึงจะเป็นพื้นฐานที่จะบ่มเพาะความรู้ความเข้าใจให้เป็นหนึ่งเดียวกันได้เป็นอย่างดี

5. **ระบบข้อมูลเพื่อบริการสมาชิกและประชาชน** นอกจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารตามโอกาสจะพึงอำนวยแล้ว การพัฒนาระบบข้อมูลที่จะบริการแก่สมาชิกและประชาชน จะช่วยให้ประสานสัมพันธ์คล่องตัวและสามารถขยายงานได้อย่างรวดเร็ว

6. **ผู้นำและกลไกที่จะเชื่อมประสาน** การมีผู้นำที่เห็นประโยชน์ของเครือข่าย ตลอดจนการมีกลไกที่จะเชื่อมประสาน จะช่วยผลักดันให้เครือข่ายขยายตัวอย่างกว้างขวางได้

โดยสรุป การหลอมรวมทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อผนึกกำลัง (Synergy) ให้เป็นภาคีเครือข่ายที่มีพลังต้องมีจุดร่วมในเรื่องดังต่อไปนี้ กล่าวคือ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบและความสนใจประเด็นเดียวกัน 2) มีหลักการร่วมกัน มีจุดยืน อุดมการณ์ และหลักการมั่นคง 3) ตระหนักในความจำเป็นที่จะต้องเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ด้วยความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ 4) โอกาสที่จะได้เรียนรู้และร่วมมือกัน บนความรู้ความเข้าใจเดียวกัน ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 5) มีระบบข้อมูลเพื่อบริการสมาชิกและประชาชน ช่วยให้ประสานสัมพันธ์คล่องตัว และขยายงานได้รวดเร็ว และ 6) มีผู้นำและกลไกที่จะเชื่อมประสาน จะช่วยผลักดันให้เครือข่ายขยายตัวอย่างกว้างขวางรวดเร็วจนเกิดเป็นผลสำเร็จของงานร่วมกันได้

การสร้างและพัฒนาเครือข่าย

การพัฒนากระบวนการสร้างและพัฒนาเครือข่าย เพื่อใช้ประกอบการสร้างเครือข่ายโดยมุ่งเน้นการพัฒนาเครือข่ายให้ครบวงจร เพื่อประสานสัมพันธ์และเชื่อมโยงเครือข่ายให้ยั่งยืนตลอดไป โดยมีกระบวนการพัฒนา (อรุณ แก้วตาปี. 2541: 18-21) ตามภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 กระบวนการสร้างและพัฒนาเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน
 ที่มา : อรุณ แก้วตาปี. (2541). *เครือข่ายชุมชนเพื่อการเรียนรู้ : ศึกษากรณีโรงเรียน
 ประถมศึกษายางน้อย จังหวัดศรีสะเกษ*. หน้า 19.

1. การแสวงหา หมายถึง การศึกษา สํารวจ และรวบรวมงานกิจกรรมของกระทรวง กรม สำนักงาน หรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการการศึกษานอกโรงเรียน จัดทำเป็นทำเนียบเครือข่ายหน่วยงานที่ทำกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ระบุทำเนียบให้ชัดเจนว่า ใครทำกิจกรรมอะไร ที่ไหน อย่างไร เพื่ออะไร กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ใด

2. การสร้างแนวร่วม หมายถึง การเจาะลึกศึกษาข้อมูลของหน่วยงานเครือข่ายที่มีกลุ่มเป้าหมายเข้ารับบริการการศึกษานอกโรงเรียน แล้วทำความเข้าใจและสร้างข้อตกลงความร่วมมือกันในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้แก่บุคลากรในหน่วยงานเครือข่ายนั้น ๆ โดยการจัดทำแผน กำหนดหลักการ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยสรุป การสร้างแนวร่วมเครือข่ายจะประกอบด้วย

- 1) ศึกษาเจาะลึกข้อมูลของหน่วยงานเครือข่ายเป้าหมาย
- 2) สร้างความเข้าใจกับหน่วยงานเครือข่ายถึงประโยชน์ที่หน่วยงานเครือข่ายและบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในหน่วยงานเครือข่ายจะได้รับ
- 3) สร้างข้อตกลงความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนร่วมกันระหว่างหน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน กับหน่วยงานเครือข่าย
- 4) จัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนร่วมกัน
- 5) จัดทำแผน กำหนดหลักการ และระบุกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับบริการ
- 6) การดำเนินการร่วมมือกันอย่างต่อเนื่อง
- 7) ร่วมนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

3. ส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย หมายถึง การสนับสนุนและเสริมสร้างความพร้อมในการจัดบริการการศึกษานอกโรงเรียนแก่หน่วยงานเครือข่ายที่จัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ในการสนับสนุนและเสริมสร้างนั้น อาจทำได้หลายด้าน ดังนี้

1) สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่มีได้มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการศึกษานอกโรงเรียนโดยตรงที่มักขาดประสบการณ์ด้านกิจกรรมการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านการถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาสื่อ การจัดทำชุดการเรียนการสอน ดังนั้น หน่วยงานการศึกษานอกโรงเรียนจะสนับสนุน ส่งเสริม โดยการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเครือข่ายดังกล่าวให้เป็นผู้นำในการไปพัฒนาด้านการถ่ายทอดความรู้ การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาสื่อให้กับหน่วยงานนั้น ๆ หรือหน่วยงานการศึกษานอกโรงเรียนดำเนินการพัฒนาให้ทั้งหมด เป็นต้น

2) สนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน ได้แก่ การให้การสนับสนุนในด้านสื่ออุปกรณ์ และชุดการเรียน เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้ดำเนินการจัดการศึกษานอกโรงเรียนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ทั้งนี้การส่งเสริมอาจเป็นไปในรูปของอุปกรณ์ (Hardware) และวัสดุการเรียน (Software) ตามความเหมาะสมของกิจกรรมและวิธีการจัดการศึกษาดังกล่าว

3) สนับสนุนงบประมาณ ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนในรูปแบบค่าตอบแทน ค่าวัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้สอย ตลอดจนค่าสาธารณูปโภค เป็นต้น

4) สนับสนุนและการส่งเสริมการจัดการ ได้แก่ การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรม การศึกษานอกโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนของส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถสนองตอบความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมดังกล่าวในลักษณะของการวิจัยเพื่อการพัฒนา

4. การพัฒนาและรักษาเครือข่าย หมายถึง การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของหน่วยงานเครือข่ายต่าง ๆ โดยเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร โดยมีรูปแบบของการพัฒนาเครือข่าย ดังนี้

1) การให้การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในด้านการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน การปรับปรุงการให้บริการ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้โดยการสัมมนา การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน

2) การเสริมแรง เพื่อสร้างแรงจูงใจและเพิ่มขวัญกำลังใจแก่หน่วยงานและผู้ปฏิบัติ โดยการให้รางวัล ให้ประกาศนียบัตรชมเชย ประกาศนียบัตรยกย่อง โดยผ่านทางสื่อมวลชน ให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ในการไปศึกษาดูงาน

โดยสรุป การศึกษานอกโรงเรียนเป็นกระบวนการของการศึกษาตลอดชีวิต ยึดหลักการสำคัญ คือ ความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาและพึ่งพาตนเอง การบูรณาการการเรียนรู้กับวิถีชีวิต ความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของชุมชน การดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนหลังมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 สำนักงาน กศน. ได้ใช้ยุทธศาสตร์สำคัญ คือ การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้ทุกภาคส่วนในสังคมรวมตัวกันเป็นภาคีเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษาในพื้นที่ ด้วยกระบวนการการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อให้บริการประชาชนกลุ่มเป้าหมายทั่วประเทศให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขตลอดไป

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย

โลกมนุษย์มีวิวัฒนาการมาอย่างยาวนานต่อเนื่องจากยุคหินมาจนถึงยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อเอกภพเกณฑ์ธรรมชาติมาของมนุษย์จะเห็นว่ามนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา และเมื่อมนุษย์อยู่รวมเป็นสังคม การดำรงอยู่ที่มนุษย์คนหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อคนที่อยู่รอบข้างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความสัมพันธ์นี้มีลักษณะที่ “พึ่งพากัน” อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ที่เรากล่าวว่า “เสมอภาคเท่าเทียม” ช่วยเหลือเกื้อกูลกันหรือความสัมพันธ์ที่ “กดขี่” “ครอบงำ” “เอารัดเอาเปรียบ” ฯลฯ ก็ตาม (กวิน ชูติมา. 2535: 63-64) ในความสัมพันธ์เหล่านี้ ความสัมพันธ์ที่มีลักษณะเป็น “ความร่วมมือ” (Cooperation) หรือ “ประสานงาน” (Coordination) ย่อมเป็นความสัมพันธ์ที่พึงปรารถนามากที่สุด เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่คู่กรณีได้รับประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย อาจจะไม่ถึงกับเท่าเทียมกันไปทั้งหมด แต่ทั้งสองฝ่ายมีความพึงพอใจในส่วนของตนและเห็นว่าจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ยังประโยชน์ร่วมกันได้ต่อไปในระยะยาว

ความสัมพันธ์ที่มนุษย์มีต่อสิ่งแวดล้อมและมีต่อมนุษย์ด้วยกันเองทำให้สามารถดำรงชีวิตมาได้อย่างต่อเนื่อง และความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นของมนุษย์ได้เกี่ยวข้องกับเหตุปัจจัยและข่ายใยแห่งความสัมพันธ์ในมิติต่าง ๆ อย่างน้อย 3 มิติ ดังนี้ (พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอูน). 2547: 5-7)

1. **ข่ายใยชีวิต (Web of Life)** หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ที่เป็นสภาวะจริงตามธรรมชาติ เป็นกระบวนการที่ผืนสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยที่ไม่อาจลดหรือแยกส่วนใดส่วนหนึ่งออกไป เป็นการอธิบายถึงข่ายใยแห่งชีวิตที่มีการเชื่อมโยงอย่างต่อเนื่องและสลับซับซ้อน โดยที่ไม่มีรูปแบบแห่งความสัมพันธ์ที่แน่นอนตายตัว เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นความลื่นไหลไปตามกฎเกณฑ์ของธรรมชาติและตามเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้น

2. **เครือข่าย (Network)** หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงเป็นข่าย ซึ่งมีความหมายในหลายมิติ โดยอาจหมายถึงทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และอาจหมายถึงโครงข่ายของระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ระบบน้ำประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ Internet หรือระบบเทคโนโลยีโทรคมนาคมที่เป็นโครงสร้างทางกายภาพ ซึ่งมีการโยงใยเป็นโครงข่ายที่ต่อเนื่อง โดยเป็นทั้งโครงข่ายที่มีการกำหนดแบบแผนและมิได้กำหนดแบบแผนแห่งความสัมพันธ์เอาไว้ รวมทั้งมีขนาดและรูปแบบความสัมพันธ์/การเชื่อมโยงที่แตกต่างและหลากหลาย

3. **เครือข่ายทางสังคม (Social Network)** หมายถึง ความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ปัจเจกบุคคลกับบุคคล กลุ่มกับกลุ่ม และกลุ่มกับเครือข่าย โดยเป็นการอธิบายถึงพฤติกรรมและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ เช่น กิจกรรม การสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลาย โดยเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และความสัมพันธ์อันใกล้ชิด

โดยสรุป ช่ายใยชีวิต (Web of Life) เครือข่าย (Network) และเครือข่ายทางสังคม (Social Network) มีนัยและความหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบความสัมพันธ์ทั้งในด้านความสัมพันธ์ที่มีอยู่จริงในสภาวะตามธรรมชาติ ซึ่งเป็นแนวคิดของช่ายใยชีวิต (Web of Life) กระบวนการเชื่อมโยงของโครงข่าย (Network) และเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ในสังคมมนุษย์ที่มีรูปแบบและนัยที่หลากหลายแตกต่างกัน

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย/เครือข่ายทางสังคม

ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการ และนักพัฒนาชุมชนได้ให้แนวความคิดในเรื่องของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในรูปแบบของเครือข่าย (Network) และเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ขอนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย และแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

สรรพสิ่งในตัวเองและสิ่งต่าง ๆ ในโลกและสากลจักรวาลนั้นเกิดขึ้นด้วยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันไม่มีสิ่งใดเกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยว ทุกสิ่งมีที่มาที่ไป มีเหตุมีปัจจัย เมื่อเหตุและปัจจัยเกิดขึ้นพร้อมกันอย่างเกื้อกูลย่อมเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ และสิ่งใหม่ก็สร้างเส้นทางการเชื่อมโยงกับสิ่งเก่าและสรรพสิ่งอย่างไม่มีที่สิ้นสุด (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (อบอุณ). 2547: 2) ทุกอย่างจึงเป็นกระบวนการที่โยงใยสลับซับซ้อนเป็นเครือข่าย (Network) ดังนั้น คำว่า “เครือข่าย” หรือ “Network” ในที่นี้จึงหมายถึง “ความสัมพันธ์” ระหว่างผู้คน ระหว่างกลุ่มองค์กร (เสรี พงศ์พิศ. 2548: 12-17) เมื่อกลับไปสืบค้นภูมิปัญญาดั้งเดิมเริ่มมองเห็น “ทุน” ที่สำคัญทุนหนึ่งเรียกรวม ๆ ว่า ทุนทางสังคม ทุนนี้ครอบคลุมไปถึง “เครือข่าย” หรือความสัมพันธ์ของผู้คน **ความเป็นชุมชนจึงหมายถึง “เครือข่าย”** ความเชื่อดั้งเดิม ฝึเป็นกฎเกณฑ์ที่กำหนดความสัมพันธ์ของผู้คนกับทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัวเขา กับคนกับธรรมชาติ ส่วน “ขวัญ” คือ องค์รวมของคน รากฐานวิถีชุมชนในอดีตจึงเป็นกระบวนการที่ชัดเจนอย่างยิ่งในเรื่องความสัมพันธ์ วิถีชีวิตยุคใหม่ทำให้สิ่งที่รื้อรัดผู้คนในอดีตให้เป็นชุมชนอ่อนแอหรือถูกทำลายไป กฎหมายและกฎเกณฑ์ใหม่ไม่สามารถทดแทนฝัขวัญได้ทั้งหมด ระบบหรือสิ่งต่าง ๆ ว่าทุกอย่างจะถูกรวมในภาพกว้างเป็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงและเป็นเครือข่ายในทุกระบบโดยไม่มีการแยกส่วนหรือแบ่งสิ่งต่าง ๆ ออกเป็นส่วน ๆ (Wheatley. 1999: 11)

ดังนั้น ทุกสรรพสิ่งเป็นระบบเปิด (Open System) ที่มีความสัมพันธ์อันโยงใย มีความต่อเนื่องและพร้อมที่จะเชื่อมโยงกับสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดกระบวนการปรับตัวและการจัดการตนเองได้

สำหรับฐานคิดที่สำคัญของคำว่า “เครือข่าย” นั้น พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (อบอุณ) (2547 : 8-36) ได้สรุปเป็น 5 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. **เครือข่าย คือ ธรรมชาติที่แท้จริงของสรรพสิ่ง** กลุ่มก้อนของเครือข่ายหนึ่ง ๆ ที่เรามักจะเรียกสิ่งนั้นว่า “ระบบ” และภายในระบบนั้นตามธรรมชาติก็เป็นระบบเปิด (Open System) โดย

กลุ่มก้อนแห่งเครือข่ายหนึ่ง ๆ มีการดำรงอยู่และมีความสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง พื้นฐานของความเป็นเครือข่ายที่มีชีวิตของระบบทั้งหลาย ก็คือ ความเป็นระบบเปิด (Open System) ดังนั้นเครือข่าย คือ สิ่งที่เชื่อมโยงกันอย่างไร้ระเบียบและมีการจัดการตนเอง การเข้าใจชีวิตของเครือข่าย คือ การเข้าใจในความสัมพันธ์ของสรรพสิ่งที่มีต่อกัน

2. เครือข่ายเป็นความสัมพันธ์เชิงกระบวนการระบบ ทฤษฎีกระบวนการระบบ กล่าวว่า ทุกอย่างสัมพันธ์กันและตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบที่มีความซับซ้อน ภายใต้เงื่อนไขของบริบทนั้น ๆ กล่าวคือ ถ้าเหตุเป็นอย่างนี้ ผลก็สามารถเป็นอย่างนั้นหรือเป็นอย่างอื่นก็ได้ไม่ตายตัว เป็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมเหตุและปัจจัย การมองสังคมมนุษย์จะต้องมองในภาพรวมของกระบวนการทำหน้าที่โครงสร้างและบริบททั้งหมด โดยไม่มองเพียงสถานภาพทางสังคม บทบาทที่เป็นอยู่หรือปรากฏการณ์ที่เห็นเท่านั้น ดังนั้น เครือข่ายจึงเป็นความสัมพันธ์เชิงกระบวนการระบบที่เชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยไม่ละทิ้งสาเหตุ ผลลัพธ์ และบริบทที่เกี่ยวข้อง เป็นการมองสรรพสิ่งอย่างองค์รวมและเป็นระบบเปิดที่สามารถจะเชื่อมโยงกับสิ่งอื่น ๆ และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง

3. เครือข่าย : โครงสร้างที่ออกแบบและโครงสร้างตามธรรมชาติ เครือข่าย นอกจากจะเป็นความสัมพันธ์ของสรรพสิ่งที่เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวแล้ว เครือข่ายยังพิจารณาได้ว่าเป็นโครงสร้างที่ออกแบบและเป็นโครงสร้างตามธรรมชาติที่มีได้กำหนดแบบแผนเอาไว้ ดังนั้นโครงสร้างที่ออกแบบและโครงสร้างตามธรรมชาติที่โผล่ปรากฏขึ้นมาจากการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่นวัตกรรมใหม่จึงเป็นฐานคิดที่สำคัญ

4. เครือข่ายเป็นระบบความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ สิ่งที่จะปรากฏเสมอในโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์และความเป็นเครือข่ายคือ ความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และความสัมพันธ์ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม ระบบที่มีอยู่ในวัฒนธรรมนั้น ๆ ก่อให้เกิดความสมบูรณ์ของผู้คนอย่างมากมาย เป็นทั้งความสัมพันธ์ที่เป็นไปในลักษณะของการพึ่งพาอาศัยและร่วมมือกัน ยอมรับในวิถีการดำรงอยู่ มีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความไว้วางใจกัน

4.2 ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ เป็นแบบความสัมพันธ์ที่สำคัญที่สุดในการจัดระเบียบสังคมไทย เป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความไม่เท่าเทียมกันในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรืออาจเรียกว่า เป็นความสัมพันธ์แบบผู้อุปถัมภ์ผู้ได้รับการอุปถัมภ์ เป็นการทดแทนการเกิดขึ้นของเครือข่ายตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นค่อนข้างน้อย

4.3 ความสัมพันธ์ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ การขับเคลื่อนทางสังคมในสมัยใหม่ มีแนวโน้มที่จะใช้ฐานความรู้และปัญญาในการขับเคลื่อนทางสังคม เพราะนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ และ วิธีการใหม่ ในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นั้น สิ่งที่มีความเกี่ยวข้องและมี

ความสำคัญคือ ข้อมูลข่าวสาร (Data and Information) การมีข้อมูลและความสามารถในการแปลข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญ

5. เครือข่าย คือ การขยายผลและการเติบโตอย่างมีพลัง เมื่อบุคคลและองค์กรที่เป็นแนวร่วมมีมากเท่าใด โอกาสที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อกระบวนการผลักดันในแนวคิดนั้นย่อมมีสูงมากขึ้น การสร้างแนวร่วมเชิงอุดมการณ์และการขยายผลเช่นนี้เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่สร้างพลังอำนาจในการต่อสู้ให้สูงขึ้น เป็นการรวมพลังและการรวมตัวเพื่อที่จะช่วยตัวเองและช่วยซึ่งกันและกันได้ยิ่งขึ้น (FAO. 2001) ในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนทั่วไป สิ่งหนึ่งที่ทุกส่วนมีคือ เป้าหมาย (Ends) และวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมาย (Means)

ดังนั้น ยุทธศาสตร์หนึ่งที่หน่วยงานต่าง ๆ เลือกใช้คือ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือหรือการเสริมสร้างเครือข่าย ซึ่งเป็นการแสวงหาแนวร่วมและการระดมทุนทรัพยากรจากฝ่ายต่าง ๆ มาใช้เพื่อให้ภารกิจนั้นบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ (จักรกริช บุญเดช. 2542) ในวงการธุรกิจการที่บริษัทต่าง ๆ ร่วมกันผลิตสินค้าและการให้บริการในฐานะหุ้นส่วนของงานที่ให้ผลประโยชน์ต่างตอบแทนเพื่อความก้าวหน้าในเชิงธุรกิจ การขยายผลและการเติบโตอย่างต่อเนื่องดังกล่าว เป็นกระบวนการหนึ่งของเครือข่ายโดยเป็นทั้งกระบวนการเรียนรู้ การปรับตัว และการประสานผลประโยชน์ที่จะพึงได้รับบนความสามารถในการจัดการของทุกฝ่าย (Clarke. 2006: online)

โดยสรุป สำนึกสำคัญของเครือข่ายทั้ง 5 ประเด็นดังกล่าวสรุปได้ว่า เครือข่ายคือ ธรรมชาติที่แท้จริงของสรรพสิ่ง เป็นความสัมพันธ์เชิงกระบวนการ เป็นโครงสร้างที่ออกแบบและโครงสร้างตามธรรมชาติ เป็นการอธิบายถึงเครือข่ายในฐานะของข่ายใยชีวิต แสดงความสัมพันธ์ที่โยงใยของสรรพสิ่ง แล้วสร้างภาระหน้าที่เชิงปฏิสัมพันธ์ต่อกันจนกลายเป็นความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนของระบบความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และความสัมพันธ์ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นการขยายผลและการเติบโตอย่างมีพลังบนพื้นฐานความเป็นจริงในสังคมมนุษย์ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ที่มีต่อกันในเชิงวัฒนธรรม ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีทั้งในด้านการพึ่งพา การขัดแย้ง และการครอบงำสิทธิประโยชน์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์; และคณะ (2545: 28-30) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอาศัยแนวคิดของเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร เครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ เครือข่ายการจัดการและเครือข่ายทางธุรกิจ มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร เครือข่ายในการติดต่อสื่อสาร (Communication Networks) เป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล โดยทั่วไปแล้วจะมีรูปแบบที่สำคัญ 5 รูปแบบ (Hanson. 2003) ดังนี้

1.1 เครือข่ายวงล้อ (Wheel Network) เป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้างค่อนข้างแน่นอนและเป็นระบบรวมศูนย์อำนาจ

1.2 เครือข่ายลูกโซ่ (Chain Network) เป็นเครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่ถ่ายทอดข้อมูลต่อ ๆ กันไป เป็นระบบค่อนข้างรวมศูนย์อำนาจ

1.3 เครือข่ายรูปตัววาย (Y Network) เป็นเครือข่ายที่คล้ายกับเครือข่ายลูกโซ่ ต่างกันที่มีคนอยู่นอกลูกโซ่

1.4 เครือข่ายวงกลม (Circle Network) เป็นเครือข่ายที่ติดต่อกันตามแนวนอนและเป็นรูปแบบที่กระจายอำนาจ

1.5 เครือข่ายรูปดาว (Star Network) เป็นเครือข่ายที่แต่ละคนสามารถติดต่อกันได้ และเป็นรูปแบบที่กระจายอำนาจมากที่สุด

2. เครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่กับเครือข่ายที่มีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการให้บริการของผู้ใช้โทรศัพท์แต่ละราย เพราะเครือข่ายถือเป็นหัวใจสำคัญของการให้บริการ เครือข่ายที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้ ความต้องการที่สำคัญของผู้ใช้บริการ คือ ความสามารถในการโทรเข้าหรือโทรออกได้ในทุกพื้นที่ที่ต้องการ นั่นคือ ผู้ให้บริการจะต้องมีเครือข่ายครอบคลุมทุกพื้นที่ (Network Coverage) มีความสามารถในการเข้าถึงระบบ (Accessibility) สามารถโทรได้สำเร็จไม่ว่าจะอยู่ในพื้นที่ใด และมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) คุณภาพของเสียงที่ติดต่อสื่อสารมีความชัดเจนคุยได้ต่อเนื่องไม่ขาดตอน

3. เครือข่ายการจัดการ ตัวแบบเครือข่ายของการจัดการที่มีประโยชน์ในการวางแผนและการควบคุมโครงการ ทั้งที่เป็นโครงการอย่างง่ายและโครงการที่ซับซ้อน ได้แก่ PERT และ CPM

PERT ย่อมาจาก Program Evaluation and Review Technique เป็นเทคนิคที่ใช้ในการทบทวนและประเมินโปรแกรม เป็นวิธีการที่ใช้ในการวางแผนและควบคุมโครงการที่ไม่ซ้ำกัน ซึ่งเป็นโครงการที่ไม่เคยทำมาก่อนและจะไม่ทำซ้ำอีก เป็นเทคนิคของการจัดตารางเวลาและโปรแกรมหรือโครงการอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถวัด ติดตาม และควบคุมการพัฒนาและความก้าวหน้าของโปรแกรม หรือโครงการ PERT เป็นเครือข่ายของกิจกรรมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เชื่อมโยงตามลำดับก่อนหลัง เป็นสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้โครงการหรือโปรแกรมสำเร็จ

CPM ย่อมาจาก Critical Path Method เป็นวิธีวิเคราะห์เส้นทางวิกฤต ซึ่งใช้ในการวางแผนและควบคุมโครงการ จัดลำดับเหตุการณ์และกิจกรรมที่เกิดอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มโครงการจนถึงสิ้นสุดโครงการ การคาดคะเนเวลาที่จะใช้ในแต่ละกิจกรรม CPM จำเป็นจะต้องสร้างเครือข่ายของเส้นทางวิกฤต

4. เครือข่ายทางธุรกิจ ในภาคธุรกิจแนวคิดเรื่อง **เครือข่าย** ได้รับความนิยมและแพร่หลายเมื่อประมาณทศวรรษ 1970 ความสนใจจากวงการธุรกิจนั้นเกิดจากสาเหตุสำคัญ 3 ประการคือ ประการแรก การแข่งขันใหม่ (New Competition) ในยุคการค้าใหม่ไม่สามารถใช้โครงสร้างและการบริหารจัดการแบบเก่าได้อีกต่อไป ต้องปรับความสัมพันธ์ให้เป็นแนวนอนในรูปของเครือข่าย ประการที่สอง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตในฐานะเป็นเครือข่ายการสื่อสารโลกทำให้การเชื่อมต่อระหว่างบุคคลทำได้ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น (Buchanan. 2002) ทำให้บริษัทต่าง ๆ สามารถปรับตัวเอง และมีปฏิสัมพันธ์กับบริษัทอื่น ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และประการสุดท้าย ความก้าวหน้าทางวิชาการที่ก่อให้เกิดเครื่องมือในการวิเคราะห์โครงสร้างสังคมในลักษณะที่เป็นเครือข่าย และองค์กรต่าง ๆ ล้วนมีลักษณะเป็นเครือข่ายทั้งภายในตัวมันเองและในความสัมพันธ์กับภายนอก เป็นเครือข่ายที่มีการจัดการ เป็นเครือข่ายที่ขยายความไปถึงทุกคน ทุกฝ่าย ทุกเรื่อง ไม่ใช่แค่เรื่องของผู้บริหารไม่กี่คนเช่นในอดีตอีกต่อไป (Richter. 1999)

โดยสรุป คำว่า เครือข่ายจึงเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน ระหว่างองค์กร ซึ่งอยู่คู่กับสังคมวัฒนธรรมไทยมาอย่างยาวนาน เครือข่ายจึงเป็นเรื่องของระบบความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อใช้พลังของเครือข่ายแก้ไขปัญหาสังคมที่ยั่งยืนและซับซ้อนต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม

ในสังคมมนุษย์ย่อมมีการพบปะไปมาหาสู่กัน หมู่บ้านหนึ่ง ๆ ในสังคมไทย นอกจากจะมีระบบความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันหลายชั้นหลายระดับ ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้มีทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งเรียกว่า **“เครือข่ายทางสังคม”** หรือ **“Social Network”** ซึ่งเป็นคำที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเป็นคำที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์โดยนัยต่าง ๆ คือ (พระมหาสุทิตย อภากรโร (อบอูน). 2547: 7)

1. เป็นคำที่นำมาอธิบายถึงปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นในฐานะความสัมพันธ์ที่โยงใย นับตั้งแต่ปัจเจกบุคคลไปจนถึงความสัมพันธ์อันสลับซับซ้อนในพหุสังคม
2. เป็นคำที่นำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการขับเคลื่อนทางสังคมและยุทธศาสตร์การพัฒนา
3. เป็นคำที่อธิบายถึงแบบแผนพฤติกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับปัจเจกบุคคลและสังคมในการที่จะดำเนินกิจกรรมความสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ กับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดกระบวนการตามเหตุและปัจจัยนั้น ๆ

โดยสรุป เครือข่ายทางสังคม เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อมของหน่วยย่อย เป็นปัจเจกบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มีการเชื่อมโยงกันด้วยชุดของความสัมพันธ์ (Stephen. 2005:

online) และการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายทางสังคมเป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติที่พบเห็นโดยทั่วไป เมื่อมีการรวมตัวก็就会有การถ่ายทอดความสัมพันธ์ระหว่างกัน (งามพิศ สัตย์สงวน. 2543: 192-193) ลักษณะเด่นของเครือข่ายทางสังคมคือ ความสัมพันธ์ที่โยงใยตั้งแต่ระดับจุลภาคไปจนถึงระดับมหภาค หรือตั้งแต่ระดับเล็กที่สุด คือระดับบุคคล เครือญาติ กลุ่ม ตำบล อำเภอ จังหวัด ประเทศ ไปจนถึงใหญ่สุดคือ ระดับโลก (BarNir & Smith. 2002) ทำให้สังคมปัจจุบันเป็น “สังคมเครือข่าย” ซึ่งเป็นลักษณะของสังคมยุคใหม่ที่มีการศึกษากว้างขวางหลังจากยุคการปฏิวัติเทคโนโลยีสารสนเทศ ความหมายของเครือข่ายทางสังคมได้เข้ามาแทนที่คำว่า สังคมชุมชนและมีบทบาทในศาสตร์เกือบทุกแขนง (Postes. 1998)

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม บุคคลแรกที่เป็นคนเสนอแนวคิดนี้คือ โบเซแวง (Boissevain. 1974 อ้างอิงจาก เอื้อมเดือน ไชยหาญ. 2542: 17-21) โดยโบเซแวงได้เสนอถึงลักษณะความสัมพันธ์ทางสังคมที่สามารถนำมาเป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมไว้ 4 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. **ความสัมพันธ์ที่มีความหลากหลาย** อันเนื่องมาจากบทบาทที่มีอยู่ในสังคม หรือที่เรียกว่า ความสัมพันธ์เชิงซ้อน (Diversity of Linkage : Multiplexity) ลักษณะของความสัมพันธ์แบบนี้สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เพราะในเครือข่ายทางสังคมนั้นจะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามบทบาทหรือหน้าที่ของแต่ละคน หรือคู่ความสัมพันธ์ที่มีอยู่ซึ่งแต่ละคนนั้นมีได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่มีหลายบทบาทที่จะต้องประสบในชีวิตประจำวัน ในกลุ่มที่เป็นทางการจะมีการกำหนดบทบาทเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน (ลลนา บุญขึ้น; และคณะ. 2546: ออนไลน์) ดังนั้น บุคคลสองคนอาจมีความสัมพันธ์กันได้ทั้งในบทบาทเดียวกันหรือหลากหลายบทบาท ประกอบกันเรียกได้ว่า ความสัมพันธ์เชิงเดี่ยว (Uniplex or Single – standard) และความสัมพันธ์เชิงซ้อน (Multiplex or Muti – standard) ซึ่งบทบาทแต่ละบทบาทจะมีบรรทัดฐาน และความคาดหวังเป็นตัวชี้แนะแนวทางพฤติกรรมที่จะปฏิบัติต่อกัน

2. **ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยน** (Transaction Contact) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเครือข่ายทางสังคม บางครั้งอาจเป็นไปตามทฤษฎีของการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) เพราะในบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังในสังคม หรือตามบรรทัดฐานที่ได้รับการอบรมถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (นฤมล นิราธร. 2543: 11-12) ซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ทั้งในด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ

3. **ความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะเท่าเทียมกันและไม่เท่าเทียมกัน** (Directional Flow) ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคล ซึ่งวางอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนนั้น สามารถ

ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในลักษณะร่วมมือกัน หรือแข่งขันกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน อีกทั้งก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนที่สมดุลกัน (Balance Reciprocity) และไม่สมดุลกัน (Negative Reciprocity) ขึ้นด้วย ซึ่งหมายถึง การได้รับผลประโยชน์จากกันและกัน ทั้งในลักษณะที่เท่าเทียมกันและไม่เท่าเทียมกัน โดยฝ่ายหนึ่งอาจได้รับมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง

4. ความถี่และระยะเวลาของความสัมพันธ์ (Frequency and Duration of Relationship) ความถี่หรือความบ่อยครั้งของความสัมพันธ์นั้นเป็นปัจจัยที่นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ในลักษณะการเกิดความสัมพันธ์เชิงซ้อน ความผูกพัน และความมีอิทธิพลต่อกันและกัน ในด้านพฤติกรรมนั้น จะขึ้นอยู่กับความถี่หรือความบ่อยครั้งของการพบปะสัมพันธ์กัน และช่วงระยะเวลาของความสัมพันธ์ด้วย

นอกจากนี้ รูปแบบของเครือข่ายและลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเครือข่ายที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ สามารถนำมาอธิบายพฤติกรรมในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่

1. ความเกี่ยวพันกันภายในเครือข่าย ในเครือข่ายทางสังคมที่มีความเกี่ยวพันกันสูงจะมีหลายช่องทางที่ความคิดเห็นสามารถแสดงผ่านเข้าถึงบุคคลต่าง ๆ ได้ภายในเครือข่ายดังกล่าว ความคิดเห็นและการกระทำของบุคคลต่าง ๆ จะมีความคล้ายคลึงกันสูง

2. จำนวนบุคคลในเครือข่าย เครือข่ายสังคมซึ่งมีบุคคลเป็นจำนวนมากมักมีความหลากหลายหรือแตกต่างกันทางสังคมสูง และจะมีความสัมพันธ์กับสังคมภายนอกเครือข่ายของตนเองสูงด้วย

3. ประเภทของบุคคลในเครือข่าย ความแตกต่างในรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลมักจะมีอิทธิพลมาจากประเภทของบุคคลต่าง ๆ ในเครือข่ายนั้น ๆ

นอกจากนี้ อเนก เหล่าธรรมทัศน์ (2540: 35-37) ยังได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของเครือข่ายทางสังคม กล่าวคือ จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ การมีกิจกรรมที่หลากหลายและต่อเนื่องที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ รักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่ายด้วยกัน มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ มีการคัดเลือกผู้นำที่เหมาะสม และสามารถเชื่อมโยงคู่ของความสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ระหว่างกันภายในเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความหมายของเครือข่าย

คำว่า “เครือข่าย” ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546: 184) ไม่ปรากฏคำอธิบายความหมายของคำว่า เครือข่าย ที่มีเป็นคำอธิบายความหมายของคำว่า “ข่ายงาน” ว่าหมายถึง eworkงานที่อยู่ในความควบคุมดูแลประสานกัน ในทำนองเดียวกันในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ไม่ปรากฏคำ

ว่า เครือข่าย (Network) หรือการสร้างเครือข่าย (Networking) แต่มีคำหลายคำที่อธิบายลักษณะของเครือข่ายในหลายมาตรา (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์; และคณะ. 2545: 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 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการ... โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู...

จะเห็นได้ว่าแม้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะไม่ปรากฏคำว่า “เครือข่าย” แต่คำที่ขีดเส้นใต้ข้างต้น ต่างอธิบายลักษณะบางประการของเครือข่าย

นอกจากนี้ อภิญา เวชยชัย (2544) ได้ให้นิยามของคำว่า “เครือข่าย” ซึ่งมาจากคำว่า NETWORK ว่ามีองค์ประกอบตามความหมายของคำ ดังนี้

N = Nature คือ ธรรมชาติ ในเครือข่ายต้องมีความสัมพันธ์แบบธรรมชาติ ต้องเป็นความสัมพันธ์ที่ยืนอยู่บนฐานของความเท่าเทียม สมาชิกทั้งหมดที่เข้ามาอยู่ในองค์ประกอบแบบเครือข่าย ไม่มีใครเหนือใคร ไม่มีใครต่ำกว่าใคร ไม่มีใครเป็นนาย ไม่มีใครเป็นลูกน้อง เป็นลักษณะที่ต่างฝ่ายต่างเป็นอิสระ มีสภาวะของความเท่าเทียมกัน ด้วยความเคารพ ยอมรับในศักดิ์ศรีขององค์กรและผู้แทนที่เข้ามาทำงานร่วมกัน

E = Exchange คือ การแลกเปลี่ยน แลกเปลี่ยนบนจุดที่ยอมรับในความต่าง และรู้คุณค่าของความต่างนั้นว่าจะเอามาหนุนเสริมให้กันอย่างไร เพราะฉะนั้นในเรื่องของการแลกเปลี่ยนจึงเป็นประเด็นที่ต้องเข้าใจว่า ไม่ใช่แลกเปลี่ยนเพื่อประโยชน์เราฝ่ายเดียว แต่เพื่อประโยชน์ของทั้งหมด การคิดถึง Win Win Strategy ชะชนะระร่วมกัน รู้จักที่จะใช้ประโยชน์จากกันและกัน รู้ว่าแต่ละหน่วยงานที่มาทำงานร่วมกัน ต่างมีกลไก มีเครื่องมือที่แตกต่างกัน จะมาหนุนเสริมกันได้อย่างไร

T = Team คือ การทำงานเป็นทีมงาน ที่ต่างฝ่ายยังคงมีความเป็นอิสระเดิมของตนเองอยู่ แต่ทีมงานนั้นจะบอกถึงความร่วมมือกัน มีการพึ่งพากัน มีการสื่อสารกัน ต้องรับข้อมูลในระดับที่ใกล้เคียงกันและจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เครือข่ายนั้นเกิดความเข้มแข็ง

W = Wide คือ ความกว้างขวาง คนที่ทำงานเครือข่ายนั้นต้องใจกว้าง ขอบเขตในการทำงานต้องกว้างขวาง ไม่ใช่อะไรที่เล็ก ๆ เพราะฉะนั้นจึงมีลักษณะที่ไม่มีกรอบที่ตายตัวแต่ขึ้นอยู่กับความสนใจและข้อเสนอที่น่าสนใจ

O = Organize คือ เรื่องของการจัดการ ในเครือข่ายก็ต้องมีการจัดการเพื่อให้รู้ว่าจะประสานกันอย่างไร บริหารกันอย่างไร แต่อาจจะมีลักษณะการบริหารที่หลวม ๆ ไม่ใช่แข็งตรงเกินไป และการบริหารจัดการเครือข่ายเป็นศิลปะ ที่ขึ้นอยู่กับรากฐานของมนุษยสัมพันธ์ เสมอภาค ไม่ใช่ฐานที่เป็นแนวตั้ง

R = Resource คือ ทรัพยากร รวมถึงการแบ่งปัน การมองเห็นประโยชน์ของกันและกันและนำมาแบ่งปันกันอย่างไร

K = Kids คือ เครื่องมือที่เป็นกิจกรรม เครือข่ายที่มีกิจกรรมทำร่วมกันจะเป็นเครือข่ายที่มีชีวิต ถ้าเครือข่ายที่ไม่มีกิจกรรมทำร่วมกันจะเป็นเครือข่ายที่ตายแล้ว คือ ตั้งแล้วล้ม ซึ่งอาจเป็นปัญหาทำให้เครือข่ายอ่อนแอไม่เข้มแข็งและล่มสลายในที่สุด

นอกจากนี้ ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการให้คำจำกัดความคำว่า “เครือข่าย” ไว้จำนวนมากและหลากหลาย แต่เมื่อใช้ความหมายของคำว่า เครือข่าย มาเป็นกรอบในการพิจารณา พบว่า ในความหมายที่ไปในทิศทางเดียวกัน สามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรก เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์; และคณะ (2545: 5) ให้ความหมายคำว่า เครือข่าย หมายถึง การที่บุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันหรือองค์การเชื่อมโยงติดต่อกันมีปฏิสัมพันธ์กัน มีประสานสัมพันธ์กันเพื่อการทำงานด้วยกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับความคิดเห็นของริชาร์ดสัน (Richardson. 1994: 14) ที่ให้ความหมายคำว่า เครือข่าย หมายถึง เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรู้จักกัน หรือสามารถทำความรู้จักกันเพื่อเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพและบทบาทของบุคคลนั้น ตลอดจนความแตกต่างของพื้นที่ และเป็นความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคล องค์กร ที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันตามวัตถุประสงค์ มีการติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความร่วมมือและปฏิบัติงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ชนัญฐา กาญจนรังสินนท์ (2542: 12) กล่าวว่า เครือข่าย คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรม และอีกความหมายหนึ่งโดยกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (2547: 6) ให้ความหมายคำว่า เครือข่าย หมายถึง กลุ่มของคนหรือกลุ่ม หรือองค์กรที่มีความสมัครใจในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกัน หรือลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และอื่น ๆ โดย

มีการจัดรูปแบบการจัดการให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเชื่อมโยงกิจกรรมร่วมกัน กิจกรรมเครือข่ายต้องมียุทธศาสตร์ที่เหมือนกันและเป็นความตระหนักร่วมกันในเป้าหมายและแผนงานที่จะทำ และนฤมล นิราทร (2543: 6) ให้ความหมายคำว่า เครือข่าย หรือ Network ว่ามีความหมายได้หลายลักษณะ หากมองในเชิงโครงสร้าง เครือข่าย หมายถึง กลุ่มของจุดต่าง ๆ ซึ่งเชื่อมต่อกันด้วยเส้น จุดต่าง ๆ ที่ว่านี้ คือ บุคคลหรือกลุ่ม ส่วนเส้นที่เชื่อมต่อนี้ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่บุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ มีต่อกัน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 3) บัญญัติคำว่า “ภาคีเครือข่าย” หมายถึง บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ ชุมชน องค์การชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การเอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และองค์กรอื่น รวมทั้งสถานศึกษาอื่นที่มีได้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีส่วนร่วมหรือมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

โดยสรุป ความหมายของเครือข่ายในกลุ่มแรกให้ความสำคัญกับคน กลุ่มคน หรือองค์กรเป็นลำดับแรกที่ต้องมาเกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย

กลุ่มที่สอง กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2536: 1) ให้ความหมายคำว่า เครือข่าย หมายถึง แนวคิดและกระบวนการในการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน ตลอดจนองค์กรให้เกื้อกูลและเชื่อมโยงกัน กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน (2535: 16) โดยกล้า สมตระกูล ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจ ได้อธิบาย คำว่า เครือข่าย โดยแยกคำ กล่าวคือ คำว่า เครือ หมายถึง ลักษณะของการรวมกันของหลายหน่วยย่อย เช่น เครือกล้วย ส่วนคำว่า ข่าย หมายถึง ลักษณะการเชื่อมต่อเหมือนกับตาข่าย สรุปคำว่า เครือข่าย หมายถึง การต่อเชื่อมหลาย ๆ หน่วยย่อยเข้าด้วยกัน สอดรับกับ ธนา ประมุขกุล (2544: 104) ที่ให้ความหมายคำว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงอย่างมีเป้าหมาย การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบที่ปฏิบัติการอยู่เข้าด้วยกัน เช่น การเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์เป็นเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงระหว่างบทบาทของบุคคล/องค์กรต่าง ๆ ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมใด ๆ ของภาคีสมาชิก

สุพิทย์ กาญจนพันธุ์ (2541: 171) ให้ความหมายคำว่า เครือข่าย หมายถึง ระบบการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันระหว่างองค์กร ตัวแทน หรือสถาบันเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถแจกจ่าย แลกเปลี่ยนทรัพยากร พลังงานหรือสารสนเทศได้ มะลิ วิมาน (2547: 5) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสารและการเชื่อมโยงกันของกลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่รู้จักกัน มีความไว้วางใจกัน เพื่อเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ซึ่งกันและกันตามวัตถุประสงค์ มีการติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความร่วมมือและปฏิบัติงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพ และบทบาทของบุคคลนั้น

สำหรับศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ (2538: 219) ให้ความหมายว่า เครือข่าย หมายถึง ส่วนประกอบของกระบวนการจัดการที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของบุคคลแต่ละบุคคลซึ่งช่วยให้ผู้บริหารบรรลุความต้องการในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยสรุป ความหมายของเครือข่ายในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องของ แนวคิด กระบวนการ หรือระบบมากกว่าตัวบุคคล กลุ่ม หรือองค์การ ซึ่งมีแนวความคิดและจุดเน้นที่ต่างจากกลุ่มแรก

กลุ่มที่สาม เสรี พงศ์พิศ (2548: 8) ให้ความหมายว่า เครือข่าย หมายถึง ขบวนการทางสังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์และความต้องการบางอย่างร่วมกันและร่วมกันดำเนินกิจกรรมบางอย่างโดยที่สมาชิกของเครือข่ายยังคงความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน ส่วน อัลเตอร์ และเฮจ (Alter and Hage: 1993) เสนอว่า เครือข่าย หรือ Network เป็นรูปแบบทางสังคมที่เปิดโอกาสให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรเพื่อการแลกเปลี่ยน การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการร่วมกันทำงาน เครือข่ายประกอบด้วยองค์กรจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีความคาดหวังแน่นอนหรือไม่ก็ได้ องค์กรเหล่านี้จะมีฐานะเท่าเทียมกัน

โดยสรุป กลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับขบวนการหรือรูปแบบทางสังคมซึ่งมีความต่างจากสองกลุ่มแรก มีความหมายไปในแนวทางของเครือข่ายทางสังคม จะได้ศึกษาความหมายกันต่อไป

จากความหมายของคำว่า เครือข่ายดังกล่าว สรุปความหมายโดยรวมคำว่า “เครือข่าย” (Network) หมายถึง กระบวนการหรือระบบการเชื่อมโยงบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การให้เข้ามามีปฏิสัมพันธ์กัน ประสานสัมพันธ์กัน เพื่อการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อวัตถุประสงค์หนึ่งอันเป็นเป้าหมายร่วมกัน โดยที่สมาชิกเครือข่ายต่างมีอิสระ มีความเท่าเทียมกันและเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน

ความหมายของเครือข่ายทางสังคมซึ่งมีความหมายสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักวิชาการ นักการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ทำงานด้านเครือข่ายใน 3 มิติ คือ เครือข่าย:นัยคุณค่าแห่งความสัมพันธ์ เครือข่าย:นัยแห่งการประสานความร่วมมือและเครือข่าย:นัยแห่งภารกิจและกระบวนการ (ประเวศ วะสี. 2541: 21; นฤมล นิราธร. 2543: 6; เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543: 28; ปาริชาติ สถาปิตานนท์; และชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์. 2546: 5; ปุสดี มอนซอน; และคณะ. 2546: 2; พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร (อบอุณ). 2547: 37-46) มีรายละเอียดดังนี้

1. เครือข่าย : นัยคุณค่าแห่งความสัมพันธ์ ประกอบด้วย

1.1 เครือข่าย หมายถึง สายใย (Web) ของความสัมพันธ์ทางสังคม มีความเป็นเอกภาพ มีพลังความยึดโยง (Cohesive) และการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

1.2 เครือข่าย หมายถึง การที่คนมาพบปะกัน มาประชุมกัน และทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน เพราะมีสิ่งที่ยึดโยงใจระหว่างสมาชิกเข้าด้วยกัน คือ สัมพันธภาพของสมาชิกในเครือข่าย โดยบุคคลจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียม

1.3 เครือข่าย หมายถึง ความร่วมมือที่เป็นไปได้ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสถาบัน อาจมีขอบข่ายและขนาดตั้งแต่เล็ก ๆ ภายในชุมชนไปจนถึงระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศ และระหว่างประเทศ เป็นสายใยของความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่น ๆ และอีกหลาย ๆ คน

นอกจากนี้ แนวคิดเรื่องเครือข่ายในลักษณะของประชาสังคมยังได้รับการอธิบายในบริบทที่กว้างไกลออกไปในรูปแบบที่เรียกว่า “ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่” (The New Social Movement) ที่ใช้พลังเครือข่ายและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการดำเนินกิจกรรม ในยุคข้อมูลข่าวสาร การปฏิวัติเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดสังคมสารสนเทศ (Information Society) ที่มีบทบาทในการสร้างเครือข่าย โดยการสื่อสารจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับสังคมเครือข่ายเพราะทำให้เกิดการรับรู้ เกิดการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลร่วมมือและค้นหาเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งเป็นแนวทางที่ทำให้สมาชิกในเครือข่ายได้มีโอกาสเรียนรู้ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อและพฤติกรรมของกันและกัน

2. เครือข่าย : นโยบายการประสานความร่วมมือ ประกอบด้วย

2.1 เครือข่าย หมายถึง ความร่วมมือและการเปิดรับเพื่อให้เกิดความรู้และกระบวนการใหม่ กล่าวคือ การที่ปัจเจกบุคคล กลุ่ม องค์กรแต่ละฝ่ายได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน การพึ่งพาอาศัยกันและกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือได้ว่าเป็นความหมายของเครือข่ายที่จะสานต่อความสัมพันธ์ให้ยั่งยืน ถ้าไม่มีความร่วมมือต่อกันแล้วความเป็นเครือข่ายหรือสายใยแห่งความสัมพันธ์คงไม่เกิดขึ้น จะเป็นเพียงการช่วยเหลือหรือการบรรเทาปัญหาในแนวตั้งเท่านั้น ซึ่งไม่ต่างอะไรจากการสร้างทางโครงสร้างเชิงอำนาจ

2.2 เครือข่าย หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์ หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ในรูปแบบของความร่วมมือ เช่น การปฏิรูปการศึกษา โดยกลุ่มเครือข่ายนี้ต้องมีการแสดงออกด้วยการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

2.3 เครือข่าย หมายถึง ความร่วมมือและการเปิดรับของฝ่ายต่าง ๆ ที่จะมีข้อตกลงร่วมกันในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งข้อกำหนดที่เกิดขึ้นนั้น เป็นความพยายามที่จะระดมทรัพยากร กระบวนการ ความรู้ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จจากการร่วมมือและการเปิดรับในสิ่งใหม่ ๆ นั้นเสมอ

ดังนั้น สิ่งสำคัญในการทำงานแบบเครือข่าย คือ การแสวงหารูปแบบขององค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีโครงสร้างแนวราบ มีความเป็นอิสระต่อกัน สามารถตอบสนองต่อโลกที่มีปัญหา มีความสลับซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลง และมีการแข่งขันสูงได้

3. เครือข่าย : นัยแห่งภารกิจและกระบวนการ ประกอบด้วย

3.1 เครือข่าย หมายถึง นัยของการทำภารกิจที่เป็นกระบวนการ (Process) โดยเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการมีส่วนร่วม และกระบวนการกลุ่มที่เป็นการระดมทรัพยากรในการสร้างพลังและอำนาจในการต่อรองให้สูงขึ้น ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของเครือข่าย

3.2 เครือข่าย หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพทางสังคมในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อยกระดับแนวคิดและกิจกรรมที่ทำร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

โดยสรุป เครือข่ายทางสังคม คือ สังคมแห่งกัลยาณมิตร หรือ เครือข่ายแห่งการเรียนรู้ (Learning Social Networks) การที่จะเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ได้นั้น โครงสร้างทางสังคมต้องปรับเปลี่ยนจากโครงสร้างอำนาจในแนวดิ่งไปเป็นเครือข่ายทางสังคมที่มีการโยงใยความสัมพันธ์ในทุกทิศ โดยเครือข่ายทางสังคมจะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องหรือมีการขยายแนวคิดกระบวนการออกไปจึงจะสามารถปรับตัวให้อยู่ในดุลยภาพได้

2.3 องค์ประกอบและลักษณะของเครือข่าย

เพื่อความเข้าใจในเรื่อง องค์ประกอบและลักษณะของเครือข่าย คำว่า องค์ประกอบและคำว่าลักษณะ ว่าจะมีความหมายเหมือนหรือต่างกันอย่างไร พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546: 1001,1321) อธิบายคำว่า **องค์ประกอบ** หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบเป็นสิ่งใหญ่ ส่วนของสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องประกอบทำให้เกิดเป็นรูปขึ้นใหม่โดยเฉพาะ ส่วนคำว่า **ลักษณะ** หมายถึง สมบัติเฉพาะตัว เช่น น้ำมีลักษณะเป็นของเหลว หรือ ลูกบิลเลียดมีลักษณะกลม เป็นต้น ความแตกต่างของทั้งสองคำนี้จะทำให้มีความเข้าใจในเรื่ององค์ประกอบและลักษณะของเครือข่ายมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบของเครือข่าย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของเครือข่ายสามารถจำแนกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ กล่าวคือ กลุ่มที่ให้ความสำคัญกับบุคคลหรือสมาชิกในเครือข่าย มีการกล่าวนำขึ้นก่อน และกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรม การเรียนรู้ เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน ขอนำเสนอแนวคิดในกลุ่มแรกที่ให้ความสำคัญกับบุคคลและสมาชิกเครือข่าย มีรายละเอียดดังนี้

ธนา ประมุขกุล (2544: 107-109) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของเครือข่าย ซึ่งมีด้วยกัน 4 ประการ ดังนี้

1. **สมาชิก** เครือข่ายจะต้องเริ่มต้นจากการที่สมาชิกประกอบเข้ากันเป็นเครือข่าย หากสมาชิกมีจำนวนมากก็อาจจำเป็นต้องมีคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ในการจัดการประสานงานให้เครือข่ายดำเนินไปได้โดยราบรื่น สมาชิกแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ สมาชิกแกนหลักเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลงานตามเป้าหมาย และสมาชิกแกนเสริมผู้เป็นฝ่ายสนับสนุน

2. **กรรมการ/ผู้ประสานงาน** การเป็นเครือข่ายจะให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนเสมอกัน สมาชิกแต่ละคนมีอิสระทางความคิด การตัดสินใจของเครือข่ายจึงเป็นผลรวมทางความคิดของเหล่าสมาชิก ดังนั้น การขับเคลื่อนเครือข่ายจึงมีลักษณะการ “นำ” การดำเนินงานในระบบที่ไม่ต้องมีผู้นำเพราะผู้นำที่แท้จริงคือ สมาชิกทั้งหมดและบุคคลที่นำพาไปพบกับสิ่งที่เครือข่ายต้องการจึงได้แก่ “ผู้ประสานงาน” เพื่อให้เกิดการจัดการที่ดีต่อกระบวนการที่ทำให้สามารถขับเคลื่อนเครือข่ายไปด้วยพลังร่วมของสมาชิก

3. **เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์** ถือเป็นจุดร่วมสำคัญของการเป็นเครือข่าย ความชัดเจนของเป้าหมายจึงมีความสำคัญต่อการเข้าร่วมและคงอยู่ของสมาชิกที่มาร่วมกันหลากหลาย นอกจากนี้ตัวเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดกิจกรรมของเครือข่ายที่จะตามมา ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายจะต้องมีความชัดเจนและมีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการไปสู่เป้าหมายนั้น

4. **กิจกรรม** เครือข่าย (จัดตั้ง) จำนวนมากที่มีองค์ประกอบทั้งสมาชิก (ที่ถูกแต่งตั้ง) และมีเป้าหมาย (ที่ถูกกำหนดมาให้) ครบถ้วน แต่กลับไม่สามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกันของเครือข่ายได้ กิจกรรมจึงถูกจัดเป็นครั้งคราว ขาดความต่อเนื่อง และแม้ว่าจะมีกิจกรรมเกิดขึ้น สมาชิกก็อาจไม่รู้สึกรว่เป็นเรื่องของเครือข่าย เนื่องจากกิจกรรมนั้นมิได้เกิดขึ้นจากความคิด หรือการตัดสินใจของสมาชิกส่วนรวม แต่เป็นไปตามความประสงค์ของหน่วยงานผู้จัด (เจ้าของงบประมาณ) ซึ่งจะแตกต่างจากเครือข่ายที่สามารถจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเครือข่ายได้ด้วยการอาศัยการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมแบ่งปันทรัพยากรของสมาชิกด้วยตนเอง ดังนั้น การจัดเวทีพบปะกันของสมาชิกจะสามารถกระตุ้นกระแสให้เกิดความตื่นตัวได้ค่อนข้างดี

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (อบอุ้น) (2547: 47-55) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นเครือข่าย มีจุดร่วมที่สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

1. **หน่วยชีวิตหรือสมาชิก** เป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของความเป็นเครือข่ายที่สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ตามหลักของธรรมชาติที่ทุกสรรพสิ่งจะต้องพึ่งพาอาศัยและสร้างกระบวนการที่สืบเนื่องเพื่อรักษาความเป็นไปของชีวิต ดังนั้น หน่วยชีวิตหรือสมาชิกในองค์กรนั้นจะเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความเป็นเครือข่าย

2. **จุดมุ่งหมาย** ความเป็นเครือข่ายจะต้องมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน หมายถึง “การร่วมกันอย่างมีจุดหมาย” เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

3. **การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก** การที่แต่ละหน่วยชีวิตหรือแต่ละบุคคลจะมารวมกันนั้น สิ่งที่จะยึดโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน คือ การทำหน้าที่ต่อกันและกระทำอย่างมีจิตสำนึก เพราะหากขาดจิตสำนึกต่อส่วนรวมที่มาจากส่วนลึกภายในจิตใจแล้ว กระบวนการนั้นจะเป็นเพียงการจัดตั้งและเรียกร้องหาผลประโยชน์ตอบแทนเท่านั้นและบุคคลเหล่านั้นต้องมีจิตสำนึกต่อส่วนรวมด้วย เพราะความเป็นเครือข่าวนั้นสามารถที่จะตอบสนองของกระบวนการแก้ไขปัญหาได้มากกว่า

4. **การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน** ในองค์ประกอบของความเป็นเครือข่าย สิ่งหนึ่งที่จะขาดมิได้ก็คือ การมีส่วนร่วม การพึ่งพาอาศัย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกจะเป็นปัจจัยที่หนุนเสริมให้เครือข่าวนั้นมีพลังมากขึ้น เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ในระบบความสัมพันธ์ของเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะนำไปสู่การให้และการรับ รวมถึงการระดมทรัพยากรเพื่อให้ภารกิจที่เครือข่ายดำเนินการร่วมกันนั้นบรรลุถึงเป้าหมาย ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจึงเหมือนกลไกที่เป็นแรงผลักดันให้ความเป็นเครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและเกิดความเข้มแข็งในที่สุด

5. **ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร** สิ่งที่มีความสำคัญต่อเครือข่าย คือ ข้อมูลและการสื่อสารระหว่างกัน โดยกระบวนการสื่อสารนั้นจะช่วยให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดการเรียนรู้ เกิดการยอมรับในกระบวนการทำงานและช่วยรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารที่ต่อเนื่องเช่นนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย ถ้าระบบความสัมพันธ์มิได้รับการตอบสนองหรือขาดการติดต่อแล้วความเป็นเครือข่ายก็อยู่ในสถานะที่เสื่อมถอย ดังนั้น การพัฒนาระบบเครือข่ายจะต้องยึดหลักการของความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน โดยมีกิจกรรมและการเคลื่อนไหวของข้อมูลในเครือข่าวนั้น ๆ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเครือข่ายมักมีองค์ประกอบโดยรวม (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. 2547: 90) ดังนี้

1. คน กลุ่ม องค์กร ที่มาประสานกันเป็นเครือข่ายต้องมีเป้าหมายรวม แนวคิดรวม มีกิจกรรมอุดมการณ์รวม มีความสัมพันธ์และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. โครงสร้างการบริหารจัดการ เงินทุน ระบบข้อมูลเครือข่าย มีระเบียบกฎเกณฑ์ จริยธรรม ความสามัคคีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

3. กระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นแบบการมีส่วนร่วม มีแม่ข่ายและลูกข่ายโดยมีการติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงอย่างสม่ำเสมอ

4. กิจกรรม เพื่อให้เครือข่ายดำเนินการจนเกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกและทำให้เครือข่ายมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

5. พื้นที่เป้าหมายในการปฏิบัติงาน ควรเป็นพื้นที่ที่ชัดเจน เช่น ชุมชน หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในเขตพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายนั้น ๆ

จากผลการวิจัยของ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549: 146) ได้กล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย แกนนำ/ผู้นำเครือข่าย สมาชิกเครือข่าย บทบาทหน้าที่/ภาระหน้าที่ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำหรับองค์ประกอบของเครือข่ายลำดับต่อไปได้ให้ความสำคัญกับ กิจกรรม การเรียนรู้ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ มากกว่าการให้ความสำคัญกับบุคคลที่เป็นสมาชิก มีรายละเอียด ดังนี้

จากผลสรุปการสัมมนาองค์ความรู้และการจัดการเครือข่ายตามโครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายไว้ 4 ประการ คือ (วิศิษฐ์ วังวิญญู, 2546)

1. **การมีกิจกรรมร่วมกันของสมาชิก** กิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สมาชิกทั้งในและนอกเครือข่าย มีโอกาสได้พบปะหารือและเรียนรู้ร่วมกัน การมีกิจกรรมต่อกันจะช่วยให้เครือข่ายนั้นมีความต่อเนื่องและที่สำคัญเป็นการผลักดันให้ภารกิจ/กิจกรรมนั้นบรรลุความสำเร็จ

2. **การสื่อสาร** เพื่อสร้างความรู้ความหมายและโลกทัศน์ร่วมกันด้วยการติดต่อสื่อสารภายในเครือข่าย ทั้งนี้เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในทิศทางและความหมายร่วมของเครือข่ายที่ช่วยให้เกิดกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

3. **ความเท่าเทียมของฝ่ายต่าง ๆ** บุคคลและกลุ่มบุคคลที่เข้ามาาร่วมกันเป็นเครือข่าย จะต้องยึดหลักการทำงานบนความเท่าเทียมกันของทุกฝ่าย พยายามหลีกเลี่ยงการครอบงำจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

4. **การให้ผลประโยชน์ต่างตอบแทน** เป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันโดยการให้ผลประโยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน

ปาริชาติ สถาปิตานนท์; และชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ (2546: 9) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่ายโดยใช้ตัวอักษรย่อ 4 ตัว คือ Link หมายถึง การเชื่อมต่อ สามารถอธิบายองค์ประกอบดังกล่าวดังนี้

1. **การเรียนรู้ (Learning)** ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับความจำเป็นและความต้องการของตนเองและผู้อื่น

2. **การลงทุน (Investing)** ได้แก่ การลงทุนด้านเวลาและพลังงานในการติดต่อและเชื่อมประสานกับบุคคลต่าง ๆ

3. **การดูแล (Nurturing)** ได้แก่ การดูแลสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกของเครือข่ายอย่างใกล้ชิด ทั้งในเรื่องการทำงานและสัมพันธภาพส่วนตัว

4. **การรักษา (Keeping)** ได้แก่ การรักษาทิศทางในการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะตรวจสอบความต้องการของสมาชิกและการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อแสวงหาแนวทางที่ทรงพลังในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 37-44) ได้กล่าวถึงเครือข่ายว่า มีองค์ประกอบสำคัญ ๆ อย่างน้อย 7 ประการ ดังนี้

1. **การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception)** สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิด และการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลของการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย การรับรู้ร่วมกันถือเป็นหัวใจของเครือข่ายที่จะทำให้เครือข่ายมีความต่อเนื่อง เพราะหากสมาชิกไม่มีความเข้าใจในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายจะทำให้การประสานงานและการขอความร่วมมือเป็นไปด้วยความยากลำบาก

2. **การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision)** วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพของจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้และการเข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน รวมทั้งการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจะช่วยให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลัง เกิดเอกภาพ ย่อมประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกัน

3. **การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefits)** เครือข่ายเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนต่างก็มีความต้องการของตนเอง แต่ความต้องการเหล่านั้นจะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ดังนั้น การรวมเป็นเครือข่ายจึงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน

4. **การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholders Participation)** การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย นับเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในเครือข่าย (All Stakeholders in Network) ย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแข่งขันต่อไป

5. **การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship)** องค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องก็คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างต้องเสริมสร้างซึ่งกันและกัน

โดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง ทำให้ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์สมประโยชน์ซึ่งกันและกัน

6. **การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence)** เนื่องจากความจำกัดของสมาชิกเครือข่าย ทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ สมาชิกของเครือข่ายจึงไม่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตัวเอง การทำให้เป้าหมายร่วมสำเร็จได้นั้นสมาชิกต่างจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

7. **การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)** หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีปฏิสัมพันธ์กันแล้วก็ไม่ต่างอะไรกับการที่ต่างคนต่างอยู่ ไม่มีทางที่จะเกิดความร่วมมือกันได้ ดังนั้น สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมา

โดยสรุป จากแนวคิดของนักคิดและนักการศึกษาดังกล่าว ต่างมีมุมมองที่อาจจะเหมือนและต่างกันบ้าง แต่องค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายที่ขาดไม่ได้ คือ สมาชิกเครือข่าย เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของเครือข่าย การมีภารกิจร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบงาน ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร แกนนำหรือผู้นำเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย การมีผลประโยชน์ร่วมกัน การเรียนรู้และร่วมมือกันทำงาน เป็นองค์ประกอบที่กล่าวอ้างถึงกันมาก ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ที่กล่าวถึง เช่น โครงสร้างการบริหารจัดการเครือข่าย กระบวนการทำงาน การติดตามประเมินผล ปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และพื้นที่เป้าหมายการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ลักษณะของเครือข่าย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับลักษณะของเครือข่าย มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดไว้ต่างกันตั้งแต่ลักษณะของเครือข่ายที่เป็นภาพกว้าง ๆ จนมาถึงลักษณะของเครือข่ายที่เป็นภาพเจาะจงมากขึ้น จากแนวคิดของ สัมพันธ์ เตชะอธิก; และคณะ (2537: 89-91) ได้กล่าวถึงลักษณะของเครือข่าย จำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ เครือข่ายความคิด เครือข่ายกิจกรรม และเครือข่ายสนับสนุน มีรายละเอียดดังนี้

1. **เครือข่ายความคิด** เป็นเครือข่ายที่เน้นการทำงานด้านความคิด ความรู้ หรือเทคนิคต่าง ๆ เครือข่ายเหล่านี้เป็นแหล่งที่ผู้นำได้มีโอกาสเผยแพร่แนวความคิดของตนและได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนกับคนอื่น ๆ ทำให้เกิดความคิดที่ชัดเจนขึ้น

2. **เครือข่ายกิจกรรม** เป็นเครือข่ายที่เน้นการช่วยเหลือ ร่วมมือกันในการทำกิจกรรมส่วนมากมักเป็นเครือข่ายภายในชุมชนที่สมาชิกของเครือข่ายอาจเป็นเครือญาติกัน หรือมีสานสัมพันธ์เป็นครูและลูกศิษย์กันหรืออาจร่วมอยู่ในกลุ่มกิจกรรมเดียวกัน ผู้นำทุกกรณีศึกษาจะมีเครือข่ายกิจกรรมภายในชุมชนของตนเองอยู่เสมอ

3. **เครือข่ายสนับสนุนทุน** กิจกรรมพัฒนาเพื่อการแก้ปัญหาของชุมชน นอกจากจะมีความคิดในการวิเคราะห์หาทางออกในการแก้ปัญหา มีการทำกิจกรรมการแก้ปัญหาแล้ว สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นมาก คือ จะต้องมีความรู้เพื่อดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ที่มาของทุนอาจมาจากการระดมทุนภายในหมู่บ้านโดยการระดมหุ้นจากสมาชิก หรืออาจเป็นทุนที่มาจากภายนอก เช่น การบริจาคหรือการช่วยเหลือจากแหล่งทุนภายนอก

นฤมล นิราทร (2543: 21-22) กล่าวถึงลักษณะของเครือข่ายที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. เครือข่ายมีลักษณะเป็นโครงสร้างทางความคิด (Cognitive Structures) ไม่ว่าพัฒนาไปถึงระดับใด บุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กรเครือข่ายจะมีการรอบความคิดเกี่ยวกับองค์กรเครือข่ายใกล้เคียงกันในด้านความรู้ความสามารถ และความคาดหวังต่อเครือข่าย

2. องค์กรเครือข่ายไม่มีลำดับชั้น (Hierarchy) การเชื่อมโยงระหว่างองค์กรเครือข่ายเป็นไปในลักษณะแนวนอน แต่ละองค์กรเป็นอิสระต่อกัน แต่ระดับความเป็นอิสระของแต่ละองค์กรอาจไม่เท่ากัน

3. องค์กรเครือข่ายมีการแบ่งงานกันทำ (Division of Labour) การที่องค์กรเข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายกันเพราะส่วนหนึ่งคาดหวังการพึ่งพิงแลกเปลี่ยนความสามารถระหว่างกัน ดังนั้น หากได้แสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ก็จะนำไปสู่การพึ่งพิงและขึ้นต่อกัน ในการแบ่งงานกันทำนั้นเป็นการลดโอกาสที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะแสดงอำนาจเหนือเครือข่ายด้วยกัน

4. ความเข้มแข็งขององค์กรที่ร่วมกันเป็นเครือข่ายจะนำไปสู่ความเข้มแข็งโดยรวมของเครือข่าย ดังนั้น การพัฒนาของแต่ละองค์กรเครือข่ายจึงเป็นสิ่งสำคัญ

5. องค์กรเครือข่ายกำหนดการบริหารจัดการตนเอง (Self-regulating) ในการทำงานร่วมกันในลักษณะแนวนอนจำเป็นต้องมีความสมานฉันท์โดยผ่านกระบวนการทางประชาธิปไตย ซึ่งหมายถึง การต่อรอง การตกลงระหว่างองค์กรเครือข่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในเพื่อให้เครือข่ายสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

6. ความสำเร็จขององค์กรเครือข่ายต้องอาศัยระยะเวลาในการบ่มเพาะความสัมพันธ์ ศรัทธา และความไว้วางใจเชื่อใจตลอดจนการสร้างกรอบทางความคิดเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการดำเนินการร่วมกันระหว่างองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550: 303) อธิบายลักษณะของเครือข่ายและการพัฒนาเครือข่าย โดยกล่าวถึง เครือข่าย ก่อขึ้นใน 2 ลักษณะ คือ

1. **เครือข่ายที่เกิดตามธรรมชาติ** โดยอาศัยความเป็นเครือญาติมีภูมิลำเนาหรือถิ่นกำเนิดเดียวกัน มีความเชื่อศรัทธาคล้ายคลึงกัน และมีปัญหาร่วมกัน เป็นต้น

2. เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยการจัดตั้ง โดยมีหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนคอยกระตุ้นหรือจัดให้เมืองค์กรขึ้นมาเพื่อรองรับการดำเนินกิจกรรม เช่น เครือข่ายของหน่วยงานภาครัฐ เครือข่ายของหน่วยงานภาครัฐกับองค์กรชุมชน เป็นต้น เครือข่ายที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ มักจะเริ่มจากความเป็นเครือข่ายเทียม (Pseudo Network) ที่ในตอนต้นไม่ได้มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำกิจกรรมร่วมกัน แต่ต่อมาเมื่อมีการเชื่อมโยงและดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง จึงได้พัฒนาไปสู่การเป็นเครือข่ายพันธมิตร (Alliance Network)

ส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายในความหมายที่มีความเจาะจงมากขึ้นได้กล่าวถึง กลุ่มองค์กร กลุ่มบุคคล หรือบุคคลเป็นลำดับแรก เริ่มจากแนวความคิดของ เสรี พงศ์พิศ (2548: 201) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายใด ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะร่วมของทุกเครือข่ายจะประกอบด้วย สิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ อย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. เป็นกลุ่มองค์กรและ/หรือบุคคลที่มาร่วมกันเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์และความสนใจที่ตั้งขึ้นร่วมกัน
2. เป็นเวทีเพื่อกิจกรรมทางสังคมโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
3. ดำรงอยู่ได้ยาวนาน (ไม่ใช่เฉพาะกิจ) ด้วยการสื่อสารแบบใดแบบหนึ่งที่ต่อเนื่องกัน
4. มีความรู้สึกผูกพันกับโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมาและร่วมกันรับผิดชอบ
5. มีฐานอยู่ที่ความเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่นที่จะทำตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน รวมทั้งเครื่องมือ หรือวิธีการในการดำเนินการที่คิดไว้ร่วมกัน

นอกจากนี้ ทุเนอร์ (Tuner. 1998: 425-451) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของเครือข่ายซึ่งประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. กระบวนการความผูกพันในเครือข่าย (Commitment Process in Networks) บุคคลที่ร่วมกันอยู่ในเครือข่ายจะมีความผูกพันกับบุคคลอื่น ซึ่งความผูกพันดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ (Emotions) ไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระ ความผูกพันที่จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนได้นั้นขึ้นอยู่กับความถี่ในการแลกเปลี่ยนซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันในเครือข่ายอย่างถาวร

2. ศูนย์กลางของเครือข่ายและการแพร่กระจายอำนาจ (Centrality in Networks and the Distribution of Power) โดยการกำหนดให้ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเป็นศูนย์กลางของเครือข่ายจะทำให้ทรัพยากรไหลผ่านจุดศูนย์กลาง และในแต่ละเครือข่ายจะมีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ปฏิบัติให้เข้าถึงทรัพยากรได้โดยตรง

3. ความเสมอภาคและยุติธรรม (Equity and Justice in Exchange Networks) นับว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อการตอบสนองต่อผู้อื่น

4. การแผ่ขยายของเครือข่ายการแลกเปลี่ยน (Generalized Exchange Networks) ผู้ปฏิบัติได้ให้ทรัพยากรแก่บุคคลอื่นแต่ไม่ได้รับทรัพยากรกลับคืนมาโดยตรง ต่อมาเมื่อเขาต้องการทรัพยากรนั้นผู้ปฏิบัติคนอื่นก็จะให้ความช่วยเหลือแก่เขาเช่นกัน

5. ความหนาแน่นในเครือข่าย (Density) เป็นความเกี่ยวพัน (Connectedness) ของบุคคลในเครือข่าย คือ ทุกคนจะรู้จักกันทั้งหมด ความสัมพันธ์ของเครือข่ายดังกล่าวจะมีความหนาแน่นเป็นหนึ่งเดียว แต่ถ้ามีบางคนไม่รู้จักจะเรียกว่า เครือข่ายความสัมพันธ์แบบหลวม ๆ ซึ่งพบมากในชุมชนเมือง

6. ความหลากหลายในการเชื่อมโยงกับคนอื่น ๆ (Multistanded) เป็นความหลากหลายในวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตามบทบาทที่กำหนด

7. เครื่องผูกมัดทางสังคม (Social Ties) เป็นการวิเคราะห์ความเหนียวแน่น (Strength Tie) และความอ่อนแอ (Weakness Tie) ตัวอย่างของ “Strength Tie” อาทิ ความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับเพื่อนสนิท ส่วน “Weakness Tie” อาทิความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับคนรู้จักกันเท่านั้น บุคคลที่มีความเหนียวแน่นจะมีการจูงใจที่สูงมากในการช่วยเหลือผู้อื่น

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2533: 212) ได้กล่าวถึงลักษณะของเครือข่ายที่ดีต้องมียอดประกอบ ดังนี้คือ ต้องเป็นการทำงานแบบดาวกระจายไม่รวมศูนย์ ตัวศูนย์กลางคือ ผู้ประสานงาน องค์กรรมสมาชิกมีความเท่าเทียมกัน มีความไว้วางใจกัน มีการสื่อสารหลายทาง มีกิจกรรมร่วมกันที่ต่อเนื่อง และเป็นประโยชน์โดยความร่วมมือจากสมาชิก มีการประสานงานทั้งแนวตั้งและแนวนอน และมีแกนกลางที่มีประสิทธิภาพ

โดยสรุป ลักษณะของเครือข่ายจึงเป็นการอธิบายคุณสมบัติเฉพาะของเครือข่ายตามแนวความคิดของนักการศึกษาและหน่วยงานที่แตกต่างกัน เช่น กรณีของ สัมพันธ์ เทศะอธิก จำแนกเครือข่ายเป็น 3 ลักษณะ คือ เครือข่ายความคิด เครือข่ายกิจกรรม และเครือข่ายสนับสนุน ส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจำแนกเครือข่ายเป็น 2 ลักษณะ คือ เครือข่ายที่เกิดตามธรรมชาติ และเครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยการจัดตั้ง เหล่านี้เป็นต้น

2.4 ประเภทของเครือข่าย

การจัดประเภทของเครือข่ายมีหลายมิติขึ้นอยู่กับว่า นักคิด นักการศึกษาจะใช้เกณฑ์ใดในการพิจารณา มีการใช้เกณฑ์บางประการในการจัดประเภทของเครือข่ายที่มีแนวทางไปในทิศทางเดียวกัน ในที่นี้สรุปได้เป็น 6 ประเภท ประกอบด้วย

1. เครือข่ายพื้นที่

เป็นเครือข่ายที่มีกิจกรรมแตกต่างกัน แต่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน เครือข่ายประเภทนี้มักจะครอบคลุมพื้นที่ที่มีลักษณะทางกายภาพเหมือนกัน เช่น อยู่ในหมู่บ้านเดียวกัน ตำบลเดียวกัน อยู่ใน

กลุ่มเดียวกัน (นันทิยา หุตานุวัตร; และณรงค์ หุตานุวัตร. 2546: 19) หรือเป็นเขตชายแดน ชุมชน แออัด พื้นที่เฉพาะ (บนดอยหรือริมทะเล) และสิ่งก่อสร้าง ฯลฯ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2536: 29) หรือการจำแนกตามพื้นที่ดำเนินงาน เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล จังหวัด ภาคและระดับประเทศ (นฤมล นิราทร. 2543: 18) ส่วนการรวมตัวของกลุ่มองค์กรเครือข่ายที่อาศัยพื้นที่ดำเนินการเป็นปัจจัยหลักในการทำงานร่วมกัน โดยยึดเอาพื้นที่เป็นที่ตั้งแห่งความสำเร็จในการทำงานร่วมกับทุกฝ่าย (พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอุณ). 2547 :85-87) การแบ่งเครือข่ายตามระบบการปกครองของรัฐ อาทิ เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภูมิภาค ประเทศ และองค์กรระหว่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ ทวีป อภิสิทธิ์ (2537: 19) ที่กล่าวถึงการสร้างเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนทั้งหมด ซึ่งนำมาเทียบเคียงแบ่งประเภทของเครือข่ายเป็น 4 ระดับคือ ระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับชุมชน

นอกจากนี้ โครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงพื้นที่ในสังคมไทยนั้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะของการประสานงานเข้าสู่การบริหารจัดการในส่วนกลาง หรือในเขตพื้นที่ตามการปกครองขนาดใหญ่ ลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงพื้นที่จึงเป็นการกล่าวถึงกระบวนการทำงานของเครือข่ายในเชิงพื้นที่ที่ทุกกลุ่มองค์กร เครือข่าย และทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายประชาคมในพื้นที่เดียวกันโดยมีการทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะพหุภาคี

2. เครือข่ายกิจกรรม

เป็นเครือข่ายที่มีกิจกรรมที่คล้ายคลึงกัน (นันทิยา หุตานุวัตร; และณรงค์ หุตานุวัตร. 2546: 19) เครือข่ายประเภทนี้อาจครอบคลุมพื้นที่หลายหมู่บ้าน หลายตำบล หลายอำเภอ หรือหลายจังหวัด หรือเป็นเครือข่ายที่มีประเด็นปัญหาเดียวกัน (นฤมล นิราทร. 2543: 18) เช่น เครือข่ายที่ทำงานด้านเด็กสตรี สาธารณสุข พัฒนาชุมชน หรือประเภทกิจกรรม ได้แก่ สายสามัญ สายอาชีพ ชีวิตและครอบครัว และศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2536: 29) เครือข่ายประเภทนี้จะใช้ประเด็นกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยหลักในการรวมกลุ่ม โดยมองข้ามมิติในเชิงพื้นที่ ใช้หลักของกิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นตัวกำหนดความเป็นเครือข่าย (พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอุณ). 2547: 88-90) เครือข่ายกิจกรรมนั้นส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากประเด็นปัญหาและความสนใจของผู้ที่ทำงานในกิจกรรมนั้น ๆ แล้วหาแนวร่วมและพัฒนาเครือข่ายขึ้นมา การทำงานของเครือข่ายกิจกรรมส่วนใหญ่มีลักษณะการทำงานในแนวราบเพราะเกิดจากความสนใจในประเด็นปัญหาเดียวกันของปัจเจกบุคคล กลุ่มองค์กร และเครือข่ายที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะที่โครงสร้างความสัมพันธ์ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ ดังนั้น กิจกรรมและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจะมีลักษณะของการมีส่วนร่วมและการพึ่งพาอาศัย เน้นการช่วยเหลือในการทำกิจกรรมร่วมกัน (สัมพันธ์ เตชะอธิก. 2540: 89)

3. เครือข่ายอาชีพ

เป็นเครือข่ายที่แบ่งตามอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่ายแรงงาน เครือข่ายครูพิทักษ์สิทธิเด็ก เป็นต้น (นฤมล นิราทร. 2543: 19) สอดคล้องกับริชาร์ดสัน (Richardson. 1994) ที่กล่าวถึงเครือข่ายวิชาชีพ (Professional Network) องค์การส่วนใหญ่จะมีเครือข่ายย่อย ๆ เป็นจำนวนมาก สำหรับเครือข่ายวิชาชีพได้แก่ ผู้ร่วมงานในองค์กร (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) และผู้ร่วมงานในองค์กรอื่น (ลูกค้า ผู้รับบริการ ผู้รับเหมา นักบัญชี นักกฎหมาย ฯลฯ) ซึ่งก็คือ ลักษณะของเครือข่ายอาชีพ

4. เครือข่ายโครงสร้างหรือความสัมพันธ์

เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยภารกิจ/กิจกรรม และการก่อตัวของกลุ่มผลประโยชน์ในสังคมเป็นแนวทางในการแบ่งเครือข่าย ซึ่งแบ่งเป็น 4 ภาคส่วน ประกอบด้วย (พระมหาสุทิพย์ อาภากรโร (อบอุ้น). 2547: 90-93)

4.1 เครือข่ายภาครัฐ ส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายอื่น ๆ ในแนวดิ่ง มีการส่งเสริมให้เกิดการจัดตั้งเครือข่ายภาคประชาชนหรือภาคส่วนอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ซึ่งอาจมีการครอบงำในเรื่องของทุน ทรัพยากร และการบริหารจัดการ

4.2 เครือข่ายภาคประชาชน จะมีลักษณะความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันภายใต้ระบบความเชื่อและวัฒนธรรมชุมชน มีลักษณะความสัมพันธ์ในแนวราบที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน และการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

4.3 เครือข่ายภาคธุรกิจเอกชน จะมีวัตถุประสงค์หลักของการทำงานในลักษณะของการประสานผลประโยชน์ต่างตอบแทนร่วมกันเป็นหลัก

4.4 เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน จะเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ในลักษณะของการประสานงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายอื่น ๆ

โดยสรุป ความสัมพันธ์ของเครือข่ายที่แบ่งตามโครงสร้างหน้าที่นั้น จะมีความหลากหลาย และมีการกระจายไปในส่วนต่าง ๆ ทั้งในเชิงพื้นที่และประเด็นกิจกรรม ซึ่งเครือข่ายในแต่ละภาคส่วนนั้นจะมีการทำหน้าที่ตามภารกิจหลักของตน และมีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายในภาคส่วนอื่น ๆ โดยใช้กระบวนการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานเป็นเครื่องสานต่อความสัมพันธ์

นฤมล นิราทร (2543: 19-20) มีความคิดว่า การจำแนกตามโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ทำให้เกิดเครือข่าย 2 ลักษณะ คือ เครือข่ายแนวดิ่งและเครือข่ายแนวนอน ดังนี้

1. เครือข่ายตามแนวดิ่ง หมายถึง เครือข่ายที่โครงสร้างมีลักษณะเป็นช่วงชั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน มีองค์กรที่มีสถานภาพสูงกว่า และอยู่ในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรที่เป็นลูกข่าย เครือข่ายแนวดิ่งพบมากในองค์กรธุรกิจ เช่น เครือข่ายแฟรนไชส์

ต่าง ๆ ซึ่งลูกข่ายต้องพึ่งพาบริษัทแม่ในเรื่องเครื่องหมายการค้า ขณะที่ลูกข่ายต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากแม่ข่ายด้วย

2. เครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่าง ๆ ภายในเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน ลักษณะการแลกเปลี่ยนเป็นไปโดยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การติดต่อภายในเครือข่ายเป็นการติดต่อระหว่างบุคคลหรือองค์กร หรืออาจจะมียุทธศาสตร์ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างเครือข่าย เช่น จัดประชุม กระจายข่าวสารข้อมูล หรือเป็นแกนกลางเวลาที่ต้องมีการปฏิบัติการร่วมกัน ซึ่งเครือข่ายในงานพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นเครือข่ายตามแนวนอน เครือข่ายตามแนวนอนนี้อาจแบ่งได้ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มแรก เป็นเครือข่ายที่ขยายตัวออกไปจากศูนย์กลางที่เป็นจุดกำเนิดของเครือข่าย อาจเรียกว่า “แม่ข่าย” แม่ข่ายเปรียบเสมือนศูนย์กลางวิชาการซึ่งเป็นที่รวมของข่าวสารข้อมูล เครือข่ายแบบนี้อาจมุ่งให้การให้ข่าวสารข้อมูล หรือเพื่อการปฏิบัติการ

2.2 กลุ่มที่สอง เป็นเครือข่ายที่ตั้งขึ้นมาจากกลุ่มที่เป็นสมาชิกเครือข่ายอยู่ก่อนแล้ว โดยแต่ละบุคคลหรือองค์กรสมาชิกต่างออกไปสร้างหรือขยายเครือข่ายของตนเอง

5. เครือข่ายจำแนกตามกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ

เป็นเครือข่ายที่แบ่งตามกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ สตรี ผู้พลัดโอกาสทางการศึกษา ชนต่างภาษาและวัฒนธรรม ผู้ต้องขัง กลุ่มอาชีพ (ผู้ใช้แรงงานและทหาร) และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เช่น โสเภณี คนพิการ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2536: 28) สอดคล้องกับแนวคิดของริชาร์ดสัน (Richardson. 1994) ที่แบ่งเป็นเครือข่ายบุคคล (Personal Network) เครือข่ายบุคคลจะรวมถึงบุคคลที่ไม่เคยพบกันมาก่อน เมื่อพบกันก็จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ การสร้างความสัมพันธ์ดังกล่าวนับว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะช่วยให้งานสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ เครือข่ายบุคคลได้แก่ ครอบครัว เพื่อนสนิท เพื่อนบ้าน เพื่อนที่อยู่ห่างไกล เพื่อนร่วมห้องที่เรียนด้วยกัน บุคคลที่รู้จักกันโดยบังเอิญ ผู้ให้คำปรึกษา ฯลฯ และสอดคล้องกับ เสรี พงศ์พิศ (2548: 210) ที่กล่าวถึงเครือข่ายทางสังคมแบบหนึ่งคือ เครือข่ายบุคคลหรือองค์กรที่ทำงานร่วมกันหรือให้การสนับสนุนชุมชนด้วยกัน เป็นต้น

6. เครือข่ายจำแนกตามประเภทหน่วยงาน/สังกัด

เป็นเครือข่ายที่แบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด ได้แก่ หน่วยงานภายในกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานของรัฐ (ที่ไม่ใช่กระทรวงศึกษาธิการ) องค์กรพัฒนาเอกชน (องค์กรชุมชน ธุรกิจ) บุคคล (ผู้รู้ ผู้เรียน อาสาสมัคร ภูมิปัญญา) อื่น ๆ อาทิ สถาบันครอบครัว (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2536: 28) สอดคล้องกับ ทวีป อภิลิทธิ์ (2537: 24) ที่กล่าวถึง ประเภทเครือข่ายในระดับชุมชน หมายถึง องค์กรหรือสถาบันที่ทำงานเป็นเครือข่ายอยู่ในชุมชน ทั้งยังสอดคล้องกับ

แนวคิดของริชาร์ดสัน (Richardson. 1994) กล่าวถึงเครือข่ายระดับองค์กรและชุมชน (Organization Network) ที่จะมีความร่วมมือกับเครือข่ายวิชาชีพในรูปของคณะผู้บริหาร คณะผู้ให้คำปรึกษา เป็นต้น

โดยสรุป เครือข่ายมีอยู่หลายประเภทขึ้นอยู่กับสมาชิก พื้นที่ กิจกรรมหลัก วัตถุประสงค์ และโครงสร้างการดำเนินงานของเครือข่าย มีทั้งเครือข่ายแนวนอนโดยการประสานบุคคลที่อยู่ในระดับเดียวกัน อาชีพเดียวกัน หรือเครือข่ายที่มีลักษณะแนวตั้ง เช่น การนำผู้คนจากหลากหลายอาชีพที่แตกต่างกันมาเป็นเครือข่ายกัน หรือเครือข่ายส่วนใหญ่เกิดขึ้นเพื่อทำให้เกิดการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์ที่ดีขึ้น ง่ายขึ้น และมีการร่วมมือกันในเรื่องต่าง ๆ ได้สะดวกและดีขึ้น ในปัจจุบันมีเครือข่ายที่ได้พัฒนารูปแบบขึ้นมาพร้อมกับการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คือ เครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยการกระจายข้อมูลข่าวสารผ่านทางอีเมลที่มีสมาชิกอยู่ทั่วโลก ดังนั้นไม่ว่าจะจัดประเภทของเครือข่ายในรูปแบบใด กิจกรรมและความสัมพันธ์ของเครือข่ายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากกว่า เพราะการที่จะเป็นเครือข่ายและรักษาความเป็นเครือข่ายให้ยั่งยืนได้นั้น สิ่งสำคัญคือ ต้องมีการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

2.5 ปัญหาการดำเนินงานของเครือข่าย

จากการศึกษาข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถจำแนกปัญหาการดำเนินงานเครือข่ายออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นปัญหาทั่วไปของเครือข่าย และกลุ่มสองเป็นปัญหาในการสร้างเครือข่าย มีรายละเอียดดังนี้

ปัญหาในกลุ่มแรกเป็นปัญหาทั่วไปที่เครือข่ายต่าง ๆ มักประสบตามที่ เสรี พงศ์พิศ (2548: 208) อธิบายไว้ ดังนี้

1. ขาดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
2. สมาชิกไม่เท่าเทียมกัน ทำให้บางคนบางกลุ่มข่มคนอื่นองค์กรอื่น บางคนเข้ากลุ่มแล้วกลุ่มแตก วงแตก เพราะไปครอบงำคนอื่นหรือยึดถือความคิดเห็นตนเองเป็นหลักไม่ฟังใคร
3. การครอบงำ บางองค์กรมีเงินมากกว่า มีผลงานมากกว่า มีอิทธิพลมากกว่า อาจจะครอบงำเครือข่าย และแสดงความคิดเห็นที่ข่มคนอื่นตลอดเวลา แบบนี้สมาชิกเริ่มเบื่อไม่อยาก “ร่วมวงไพบูลย์” ด้วย
4. การรวมศูนย์และความเป็นราชการ ทำให้มีการตัดสินใจแบบรวมศูนย์ และการสื่อสารระหว่างเครือข่ายต้องผ่านศูนย์แทนที่จะสื่อสารกันโดยตรงระหว่างสมาชิกเครือข่าย กลายเป็นการ “รวบอำนาจ” เครือข่ายก็อาจทำอะไรไม่ได้ไปด้วย
5. มีความแตกต่างในหมู่สมาชิกมากเกินไป เช่น สมาชิกที่อยู่ในเมืองกับสมาชิกที่อยู่ในชนบทห่างไกลการคมนาคม การสื่อสารในชนบทลำบากกว่าในเมือง ประเทศร่ำรวยและประเทศยากจน

6. ขาดปัจจัยหรือทุน แม้ว่าสมาชิกเครือข่ายอาจมีความตั้งใจและความเสียสละสูง ยอมเสียสละเวลาเพื่อไปร่วมประชุม แต่ถ้าขาดปัจจัยขาดเงินทุนเพื่อการเดินทางไปมาหาสู่กันหรือการสื่อสารกันจึงยากที่เครือข่ายจะดำเนินการได้ดี

7. การใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อประโยชน์ของตนเอง สมาชิกบางคนมีโอกาสมากกว่า มีอำนาจมากกว่า อาจจะใช้ความเป็นเครือข่ายเพื่อประโยชน์ของตนเองมากกว่าเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรืออาจจะใช้ทรัพยากรส่วนรวมของเครือข่ายเพื่อประโยชน์ของตนเอง

8. การสื่อสารผิด ๆ ในเครือข่ายอาจเกิดขึ้นได้เพราะข้อจำกัดทางภาษา วิธีการสื่อสาร และเครื่องมือการสื่อสาร

9. การแข่งขันระหว่างเครือข่าย หมายความว่า มีเครือข่ายอื่นที่คล้ายกันเกิดขึ้น และเกิดการแข่งกันเพราะมีการทำงานที่คล้ายกันหรือเหลื่อมกันเครือข่ายก็อาจได้รับผลกระทบ

10. การแทรกแซงขององค์กรผู้ให้ทุน เรื่องนี้เกิดขึ้นได้ถ้าหากผู้ให้ทุนมีเงื่อนไขมาก และถือสิทธิ์การให้ทุนในการแทรกแซงการทำงานของเครือข่าย

11. การติดตามและประเมินผล เป็นประเด็นที่ยุ้งยากสำหรับเครือข่าย แม้เครือข่ายที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด ถ้าหากมีการประเมินผลก็ยากที่จะกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของเครือข่ายโดยเฉพาะการประเมินในเชิงปริมาณ

ส่วน นฤมล นิราทร (2543: 47- 49) ได้กล่าวถึงปัญหาในการทำงานเครือข่ายสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ปัญหาการดำเนินงานภายใน และปัญหาของเครือข่ายในภาพรวม ปัญหาทั้ง 2 ระดับนี้เป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน มีรายละเอียดดังนี้

1. **ปัญหาการดำเนินงานภายใน** ความแตกต่างทั้งในด้านบุคลิกภาพและความรู้ความสามารถระหว่างบุคคลที่มาร่วมเป็นเครือข่ายก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน ประการแรกคือปัญหาเรื่อง “การแบ่งภาค” มาทำงานเครือข่าย เนื่องจากทุกคนมีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว ไม่มีใครต้องพึ่งพิงเครือข่าย(นอกจากเจ้าหน้าที่ประจำที่จัดจ้างโดยเครือข่าย) ประการที่สอง เป็นปัญหาเรื่องความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่าย โดยเฉพาะในเรื่องการประสานงานซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานเครือข่าย ส่วนปัญหาอื่น ๆ เช่น ขาดเงินทุนเพื่อการดำเนินกิจกรรม ไม่มีทุนสนับสนุน และขาดวิธีการประเมินประสิทธิผลเครือข่าย เป็นต้น

2. **ปัญหาของเครือข่ายในภาพรวม** นอกเหนือจากปัญหาการดำเนินงานภายในเครือข่ายแล้ว ในภาพรวมเครือข่ายมักประสบปัญหาดังต่อไปนี้

2.1 เครือข่ายมุ่งเน้นความสำเร็จเฉพาะหน้ามากเกินไป แม้การจัดตั้งเครือข่ายจะมีเป้าหมายที่แน่นอน แต่บางครั้งการมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายมากเกินไปทำให้มองข้ามความสำคัญ

ของการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น ทุกฝ่ายโดยเฉพาะผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้ประสานงานต้องตระหนักในเรื่องนี้

2.2 เครือข่ายขาดความชัดเจนในกระบวนการทำงาน ขาดความสามารถในการมองสภาพการณ์ของปัญหาทั้งในระดับลึก/ระดับกว้าง และขาดการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.3 เครือข่ายขาดแนวร่วมในการทำงาน เครือข่ายจะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ต้องมีแนวร่วมที่มีใช่เฉพาะที่มาจากองค์กรประเภทเดียวกันเท่านั้น แต่ต้องมีแนวร่วมในระดับกว้าง เช่น นักวิชาการ และสื่อต่าง ๆ ที่จะใช้ความสามารถและข้อได้เปรียบที่แต่ละฝ่ายมีอยู่ให้เป็นประโยชน์ได้

2.4 เครือข่ายขาดผู้นำ (ที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ) ที่มีความสามารถและมีวิสัยทัศน์

จากการศึกษางานวิจัยมีข้อค้นพบเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย มีรายละเอียด ดังนี้

การุณ สกุลประดิษฐ์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการประสานงานกับการมีส่วนร่วมของการเป็นเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ปัญหาเทคนิคการประสานงานในการมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ มีงบประมาณน้อยกล่าวคือหน่วยงานได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ มีการจัดประชุมอบรมร่วมกันน้อย คณะกรรมการร่วมตัวจริงมักไม่มาร่วมประชุม เจ้าหน้าที่ประสานงานขาดมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการประสานงาน รวมทั้งการทำงานเป็นแบบพิธีการมากเกินไป

เอกกมล อ่อนศรี (2544: 149-154) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายองค์กรชุมชน พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความเข้มแข็งที่ค้นพบคือ ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำเครือข่าย ระบบการจัดการภายในเครือข่าย กิจกรรมของเครือข่าย ความสัมพันธ์ของสมาชิก การกระจายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และปัญหาเงินทุนที่นำมาใช้ในเครือข่าย ดังนั้น การพัฒนาขีดความสามารถของเครือข่ายจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาสิ่งเหล่านี้

กนกวรรณ วัชรจิระโรจน์ (2544: 123-128) ได้ศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเองด้านสาธารณสุข จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเองมี 2 ส่วน คือ ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม ได้แก่ การขาดภาวะความเป็นผู้นำที่ดี เกิดความขัดแย้งทางความคิดระหว่างกลุ่มผู้นำชุมชนและชาวบ้าน ขาดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และขาดความสามัคคีในหมู่คณะ ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นภายนอกชุมชน อาทิ ปัญหาอิทธิพลทางการเมือง

ตูเมลาและแอนสซี (Tuomela; & Anssi. 2005: online) ได้ศึกษาวิจัยกรณีศึกษา เรื่อง องค์การให้บริการเครือข่าย : การศึกษานำร่องพหุภาคี พบว่า หากปราศจากการสร้างการเชื่อมโยง

อย่างเป็นทางการแล้วการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การให้บริการเครือข่ายมักจะประสบปัญหา รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ทั้งแนวนอนและแนวตั้ง

ปัญหาในกลุ่มที่สองเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการสร้างเครือข่ายหรือการจัดตั้งเครือข่ายโดยทั่วไป ขนินฐา กาญจนรังสีนนท์ (2542: 13-14) ได้กล่าวไว้มีรายละเอียดดังนี้

1. เครือข่ายที่ไม่มีทิศทางของวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ยากที่จะพัฒนากิจกรรมของเครือข่ายให้ตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างต่อเนื่อง

2. เครือข่ายที่มีสมาชิกหลากหลายประเภท หรือมีความแตกต่างกันมากระหว่างฐานะ ขนาด ความเข้มแข็ง และสถานภาพอื่น ๆ ของสมาชิก หน่วยงานใหญ่มีทรัพยากรมาก และสถาบันที่เจ้าหน้าที่มีการศึกษาสูง เชื่อมมั่นในตัวเอง มีแนวโน้มที่จะครอบงำองค์กรที่มีขนาดเล็กกว่า

3. การรวมศูนย์เกิดขึ้นเมื่อผู้ประสานงานของเครือข่าย เลขานุการ คณะทำงาน และคณะกรรมการเริ่มควบคุมและดำเนินการเครือข่ายในนามของตนเองมากกว่าการประสานงานและอำนวยความสะดวกให้กับกิจกรรมของสมาชิก การตัดสินใจถูกรวมศูนย์และการติดต่อสื่อสารภายในเครือข่ายดำเนินการโดยเลขานุการ

4. บ่อยครั้งที่เครือข่ายประสบปัญหาอันเนื่องมาจากการขาดเงินทุนสำหรับกิจกรรมและการประสานงานภายในเครือข่ายโดยเฉพาะค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เพื่อให้สมาชิกได้เข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่าย ส่วนเครือข่ายที่มีทุนก็มักประสบปัญหาในการจัดการและจัดสรรค่าใช้จ่ายให้กับสมาชิกอย่างทั่วถึง

5. เนื่องจากภายในเครือข่าย ข้อมูลข่าวสารจะแพร่กระจายไประหว่างสมาชิกได้อย่างเสรีทำให้อาจมีการส่งข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง เครือข่ายต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้คนซักถาม หรือวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารภายในเครือข่ายได้

6. เครือข่ายสามารถถูกกระแทกจากการแข่งขันของเครือข่ายหรือองค์กรอื่นที่มีงานคาบเกี่ยวกันซึ่งอาจนำไปสู่การร่วมมือกัน แต่ก็อาจนำไปสู่การแข่งขันเพื่อให้ได้รับการยอมรับ การสนับสนุน ทรัพยากร และการเพิ่มจำนวนสมาชิกได้เช่นกัน

7. การแข่งขันระหว่างเครือข่ายที่มีขอบเขตการดำเนินงานเหลื่อมซ้อนกัน อาจนำไปสู่ความร่วมมือกันและการชวชิงเพื่อให้ได้รับการยอมรับ และการสนับสนุน ทั้งนี้พบว่าการแข่งขันเป็นตัวการสำคัญในการทำลายเครือข่ายที่อยู่ลำดับท้าย ๆ และมีทรัพยากรน้อย

8. การติดตามและประเมินผลเครือข่ายมีค่อนข้างน้อย เนื่องจากธรรมชาติของเครือข่าย คือความไม่เป็นระบบ และมีโครงสร้างหลวม ๆ ที่มุ่งเน้นความก้าวหน้าในอนาคต ไม่ใช่ประสบการณ์ในอดีต จึงเป็นการยากที่จะให้คำนิยามตัวชี้วัดความสำเร็จของเครือข่ายให้มีความเที่ยงธรรมได้

9. เครือข่ายระดับชาติและเครือข่ายระหว่างประเทศหลายแห่งพบกับปัญหาอุปสรรคทาง การเมืองทำให้มีสภาพที่ไม่มั่นคงและถูกควบคุมอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนข่าวสารและ การวิจารณ์รัฐบาล

นฤมล นิราทร (2543: 16-17) กลับมองว่า ผลเสียของการมีเครือข่ายหรือการจัดตั้งเครือข่าย ขึ้นมาจะมีปัญหา ดังนี้

1. เครือข่ายอาจก่อให้เกิดความแตกแยกได้ เนื่องจากส่วนที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความ ไม่พอใจ แม้ในเครือข่ายเองก็อาจแตกแยกกันได้หากเกิดความไม่ไว้วางใจกัน
2. การที่เครือข่ายเป็นที่รวมของสมาชิกที่มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน อาจทำให้ไม่ สามารถปรับหรือยอมรับความคิดจากภายนอกที่แตกต่างกันออกไปได้
3. แม้ความเท่าเทียมกันเป็นหลักการสำคัญในการทำงานแบบเครือข่าย แต่ก็เป็นไปได้ที่อาจ เกิดการครอบงำทางความคิดทำให้เครือข่ายตกอยู่ใต้อิทธิพลหรือถูกดึงเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของอิทธิพล ภายนอกได้โดยง่าย
4. การทำงานของเครือข่ายมิใช่เป็นไปโดยปราศจากต้นทุน ต้นทุนที่จะเห็นได้ชัดคือ ต้นทุน ในด้านทรัพยากร ที่ต้องใช้ในการประสานงาน ต้นทุนของการประนีประนอมในบางเรื่องเพื่อให้เกิด ความเป็นเอกภาพหรือให้งานของเครือข่ายบรรลุผล เช่น บางองค์การอาจจะต้องยอมลดบทบาทการ ทำงานของตนเองลงเพื่อให้องค์กรอื่นมีส่วนร่วมมากด้วย

โดยสรุป ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานเครือข่ายของทั้งสองกลุ่มดังกล่าวมีปัญหาที่ เป็นปัญหาหลักร่วมกันอย่างน้อย 4 ประการ กล่าวคือ **ประการแรก** การรวมศูนย์และความเป็น ราชการโดยหน่วยงานหรือผู้บริหาร รวมทั้งการครอบงำความคิดสมาชิกหรือหน่วยงานเครือข่ายด้วยกัน ให้คิดและทำตามที่มีอำนาจต้องการ ทำให้เครือข่ายขาดความเป็นอิสระในการดำเนินงาน **ประการ ที่สอง** ปัจจัยที่เป็นทุนในการดำเนินงานเครือข่ายโดยเฉพาะงบประมาณ ส่วนใหญ่จะขาด บังคับดำเนินการหรือถ้ามีก็ไม่เพียงพอ **ประการที่สาม** การขาดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเครือข่าย ที่ชัดเจนจึงเป็นการยากที่จะพัฒนากิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกได้อย่างต่อเนื่อง และ**ประการที่สี่** เกิดจากการสื่อสารภายในเครือข่ายที่ผิดพลาดขาดการสื่อสารถึงสมาชิกโดยตรง เหล่านี้เป็นปัญหาโดยสรุปร่วมกันของปัญหาทั่วไปของเครือข่ายและปัญหาการจัดตั้งเครือข่าย แต่มี ข้อสังเกตประการหนึ่งที่ยังไม่มีใครกล่าวถึงมากนัก กล่าวคือ ในการบริหารจัดการเครือข่าย ปัญหา สำคัญที่ทุกคนยังให้ความสำคัญไม่มาก คือ เรื่องการประสานงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารภาคีเครือข่ายต้องตระหนักร่วมกันและให้ความสำคัญกับเรื่องของการประสานงาน เพราะ ตามแนวคิดของ นฤมล นิราทร (2543: 48) เชื่อว่า หัวใจสำคัญของการทำงานในรูปแบบเครือข่าย คือ “การประสานงาน” ดังนั้น การประสานงานที่ดีย่อมทำให้การบริหารจัดการเครือข่ายสัมฤทธิ์ผลได้

2.6 ประโยชน์ของการทำงานเป็นเครือข่าย

การทำงานเครือข่ายเปรียบเสมือนเหรียญที่มีสองด้าน มีทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในขณะเดียวกันก็มีข้อดีที่เกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายเช่นกัน ถ้าต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาใหญ่โตและซับซ้อนเกินกว่าใครจะเผชิญได้โดยลำพัง เช่น ปัญหาโรคเอดส์ ปัญหา ยาเสพติด ปัญหาโสเภณี ฯลฯ การทำงานเป็นเครือข่ายนับว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดผลกระทบที่มากกว่าในระดับภูมิภาค ระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ เพราะการทำงานในรูปแบบเครือข่ายเป็นการทำงานแบบ “ประสานพลัง” หรือ Synergy ตามที่ นฤมล นิราทร (2543: 11) ได้อธิบายไว้ว่า การรวมพลังกันทำงานนำไปสู่ผลได้ที่มีคุณค่าทวีคูณ หรือเข้มแข็งมากกว่าที่แต่ละองค์กรจะทำงานโดยโดดเดี่ยวตามลำพัง ทั้งนี้ โดยเชื่อว่า **การรวมพลังในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดคุณค่าที่ทวีคูณ**

ดังนั้น การทำงานแบบต่างคนต่างทำแยกกันไปโดด ๆ นั้นไม่สามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่สามารถรับมือได้เลย จึงน่าจะร่วมมือประสานงานกันในการทำงาน เพราะการร่วมมือประสานงานกันเป็นเครือข่าย มีประโยชน์ที่เกิดขึ้นหลายประการ (กวิน ชุตินา. 2535: 67; อภิญาญา เวชยชัย. 2544: 2) ดังนี้

1. สามารถใช้กำลังและทรัพยากรที่มีอยู่น้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สามารถสนับสนุนและแลกเปลี่ยนทรัพยากรซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้าร่วมในเครือข่ายและแกนนำ
3. สามารถแลกเปลี่ยน ยกระดับความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และเทคนิคการทำงานระหว่างผู้เข้าร่วมในเครือข่าย
4. สามารถแสวงหาและระดมการสนับสนุนจากภายนอกมากขึ้น
5. สามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานด้านประชาสัมพันธ์และการรณรงค์เชิงนโยบายในระดับต่าง ๆ ต่อผู้มีอิทธิพลหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ
6. สามารถหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์แบบขึ้นตรงต่อส่วนกลางและการรวมศูนย์อำนาจ
7. ช่วยสร้างขวัญ กำลังใจและอุดมการณ์ร่วมกัน
8. ป้องกันการทำงานซ้ำซ้อน ก้าวถอยกัน และเป็นการตรวจสอบลักษณะของงานที่ยังขาดไปให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
9. เป็นประโยชน์ในด้านการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารต่อกันและกัน
10. เป็นหลักการของการพึ่งตนเอง โดยคงไว้ซึ่งจิตสำนึกและวัฒนธรรมชุมชนแบบเดิมของสังคมในชนบท
11. ยกระดับการบริหารจัดการและการดูแลปกครองตนเอง

นอกจากนี้ เครือข่ายที่จัดตั้งขึ้นแต่ละกลุ่มต่างมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเอง หากพิจารณาในเชิงมหภาค (Macro View) แล้วเครือข่ายแต่ละกลุ่มสามารถจะดำเนินบทบาทหลัก ๆ ได้ ดังผลสรุปแนวคิดจากผู้ปฏิบัติงานเครือข่ายในพื้นที่ แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหาร รวมทั้งจากการสังเกตการณ์และประสบการณ์ โดยทั่วไปประโยชน์ที่ได้รับจากเครือข่ายมีดังนี้ (กรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการ. 2547: 90-91)

1. เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เครือข่ายที่มีอัตราการหมุนเวียนแลกเปลี่ยนสารสนเทศและความรู้ระหว่างสมาชิกมากขึ้นเท่าใด เครือข่ายนั้นก็ยิ่งเกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น เพราะการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกันหรือการค้นพบบทเรียนใหม่ ๆ จะช่วยให้เกิดการพัฒนาต่อยอดความคิด และความรู้ระหว่างสมาชิกเครือข่าย

2. เป็นเวทีกลางประสานงานร่วมกัน เครือข่ายอาจจะมีเป้าหมายหรือผลประโยชน์ร่วมกัน แต่อาจมีแนวทางการทำงานเป็นของตนเองแตกต่างกันออกไป เมื่อทำงานร่วมกันอาจเกิดความขัดแย้งไม่เข้าใจระหว่างกันได้ ดังนั้น ต้องมีช่องทางให้มีการพบปะ พูดคุย ประสานทำความเข้าใจทางความคิดความเข้าใจระหว่างกัน เครือข่ายจึงเป็นช่องทางที่ช่วยให้เกิดการประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ทั้งการประสานในส่วนของคุณรู้ ความเข้าใจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขอบข่าย แผนการทำงาน และวิธีทำงาน นอกจากนี้เครือข่ายยังเป็นเวทีกลางในการทำงานร่วมกันของภาคีรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

3. เป็นเวทีแลกเปลี่ยนและระดมทรัพยากร เครือข่ายสามารถแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกันได้ หรืออาจนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร เงินทุน สถานที่ หรือวัสดุ อุปกรณ์ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมโยงและเอื้ออาทรต่อกัน

4. เป็นเวทีร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ องค์ความรู้ ทิศทางการทำงานเพื่อชุมชน ผู้นำรุ่นใหม่ วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจ จะเกิดจากระบบของเครือข่ายหากมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และลงมือศึกษาค้นคว้าร่วมกันระหว่างสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ

5. เป็นเวทีสร้างกระแสผลักดันประเด็นทางสังคมใหม่ ๆ เครือข่ายสามารถที่จะเป็นผู้ที่สร้างกระแสนโยบายเพื่อปลูกให้สังคมเกิดความตื่นตัว ผลักดันนโยบายที่จำเป็น การต่อรองที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือชุมชนและประเด็นการทำงานใหม่ ๆ แต่ต้องขึ้นกับระดับความกว้างขวาง ความเข้มแข็ง และศักยภาพของเครือข่ายด้วย

จารีรัตน์ ปรกแก้ว; และคณะ (2544: 340) ได้อธิบายถึงความสำคัญของเครือข่ายที่จะเป็นประโยชน์กับชุมชน มีรายละเอียดดังนี้

1. ทำให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยน เมื่อมีเวทีแลกเปลี่ยนก็ทำให้เกิดองค์ความรู้รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวคิดด้านวัฒนธรรม

2. ช่วยเพิ่มความเข้มแข็งให้กับชุมชนและได้รู้จักสามัคคี
3. ทำให้เกิดกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมทุน
4. ทำให้เกิดการประสานอุดมการณ์และความคิดของกันและกันให้กว้างขวางยิ่งขึ้นจากวงแคบ ๆ สำหรับประเพณีของแต่ละท้องถิ่น

นอกจากนี้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 84-90) ได้ชี้ให้เห็นถึงการได้ประโยชน์จากเครือข่าย กล่าวคือ เพื่อเป็นเวทีกลางประสานงานร่วมกัน เป็นเวทีแลกเปลี่ยนสารสนเทศและความรู้ เป็นเวทีแลกเปลี่ยนและระดมทรัพยากร เป็นเวทีร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ และเป็นเวทีสร้างกระแสผลักดันประเด็นใหม่ ๆ

การสร้างเครือข่ายขึ้นมาทำให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิกและองค์กรเครือข่ายด้วยกันตามที่ ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ (2542: 13) ได้อธิบายไว้ดังนี้

1. เครือข่ายช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ เครื่องมือ และสื่อผ่านการประชุม การทดลองปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ และการให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการ การแบ่งปันทักษะ และประสบการณ์ให้แก่กันเป็นการเสริมความสมบูรณ์ให้กับสมาชิกเครือข่ายทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร

2. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการประสานงานในเครือข่ายช่วยลดการทำงานและการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อน ทำให้การพัฒนาสามารถดำเนินการไปได้ก้าวหน้า รวดเร็ว และส่งผลต่อสังคมในวงกว้างยิ่งขึ้น

3. เครือข่ายสามารถเชื่อมโยงคนที่อยู่ในระดับต่างกัน มีวิธีการทำงาน การจัดองค์กร และมีภูมิหลังต่างกัน ที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันได้เข้ามาทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น นำไปสู่การทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย

4. เครือข่ายสามารถทำให้คนและองค์กรที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ได้ทราบว่ายังมีบุคคลหรือหน่วยงานอื่นอีกมากที่สนใจทำงานในเรื่องเดียวกัน และเผชิญปัญหาเหมือนกัน ทำให้ความต้องการของประชาชนได้รับการสนองตอบจากรัฐ เชื่อมหน่วยงานวิชาการและแหล่งทุนกับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ ทำให้คนและองค์กรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ได้รับกำลังใจ การจูงใจ และการยอมรับ ซึ่งมีความสำคัญต่อหน่วยงานพัฒนาขนาดเล็กที่อยู่นอกระบบราชการ

สำหรับผลสัมฤทธิ์ของความเป็นเครือข่ายที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ (พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอู่). 2547: 106-108)

1. เกิดกระบวนการเรียนรู้ ทุกคนมีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์มากขึ้น หลังจากที่ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการทำงานร่วมกัน โดยกระบวนการเรียนรู้นั้นจะช่วยให้

บุคคลและองค์กรได้มีการปรับตัวในการแสวงหาความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ และแนวร่วมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลให้การทำงานในด้านต่าง ๆ ของเครือข่ายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เพิ่มโอกาสในการแก้ปัญหา การรวมกลุ่มและการประสานงานกับภาคีที่เกี่ยวข้องจึงเป็นการเพิ่มโอกาสในการแก้ปัญหา ซึ่งถ้าไม่มีการรวมตัวเป็นเครือข่ายแล้วโอกาสในการแก้ปัญหานั้นอาจไม่ได้รับการตอบสนองเพราะขาดแนวร่วมในการดำเนินงาน

3. เกิดการพึ่งพาตนเอง เมื่อเครือข่ายมีกระบวนการทำงานที่เข้มแข็งและสามารถแก้ไขปัญหาของเครือข่ายได้แล้ว เครือข่ายและสมาชิกในเครือข่ายก็สามารถที่จะพึ่งพาตนเองได้ โดยในการพึ่งพาตนเองนั้นเป็นทั้งการพึ่งพาในเรื่องของทุน ทรัพยากร ความรู้ และการจัดการ

4. เกิดการจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น การรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายจึงถือว่าเป็นความสำเร็จของเครือข่ายในการที่จะร่วมกันพัฒนาและจัดการกับทรัพยากรในท้องถิ่น

5. เกิดกระบวนการผลักดันเชิงนโยบาย การเชื่อมประสานกับเครือข่ายและภาคีอื่น ๆ จะทำให้เครือข่ายมีอำนาจในการต่อรองที่สูงขึ้นจะนำไปสู่การแก้ปัญหาในเชิงนโยบายได้

6. เกิดอำนาจหรือพลัง อำนาจที่แฝงอยู่เกิดขึ้นจากการรวมตัวของกลุ่มองค์กรและเครือข่าย อำนาจหรือการต่อรองนี้จะไม่มีทางเกิดขึ้นได้หากไม่มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ของเครือข่ายดังกล่าวนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่เครือข่ายส่วนใหญ่ได้รับเท่านั้น

เสรี พงศ์พิศ (2548: 202) ได้อธิบายประโยชน์ของการทำงานเป็นเครือข่ายอีกนัยหนึ่งที่น่าสนใจ คือ ก่อให้เกิดผลบางอย่างที่ใครคนเดียวทำให้เกิดไม่ได้ ทำการรณรงค์ได้กว้างกว่าและมีประสิทธิภาพมากกว่า มีอิทธิพลต่อคนอื่นในเครือข่ายและนอกเครือข่าย ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในประเด็นหรือการต่อสู้ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพราะมีหลายแง่มุมมองจากหลายคนหลายองค์กรร่วมมือกันทำและแบ่งงานกันทำ ลดงานที่ซ้ำซ้อนลง และลดการสิ้นเปลืองทรัพยากร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ แรงบันดาลใจ และทักษะต่าง ๆ ทำให้เกิดความสามัคคีให้กำลังใจกัน และช่วยเหลือกันในรูปแบบต่าง ๆ บางกรณีช่วยให้สามารถระดมทุนได้ดีขึ้น

ทั้งนี้ เครือข่ายความร่วมมือจะมีประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายอย่างไรบ้าง จรรยาพร ธรนิทร์ (2550: 1) ได้กล่าวไว้ในครั้งที่บรรยายเรื่อง การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบเครือข่าย จะเกิดประโยชน์ดังนี้ กล่าวคือ สามารถตัดสินใจเชิงแก้ปัญหาได้เร็วท่ามกลางความไม่แน่นอนและความสลับซับซ้อนของปัญหา ลดค่าใช้จ่ายการบริหารราชการ และผู้ใช้บริการ ให้บริการกลุ่มเป้าหมายได้ตรงตามความต้องการ เป็นการสร้างทุนทางสังคมให้แก่หน่วยงานและประเทศ ทำให้มีแหล่งข้อมูล และแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มขึ้น ทำให้ทำงานได้ยืดหยุ่นเพราะอาศัยความชำนาญหลายฝ่ายช่วยกัน และทำให้ได้ความรู้ที่ลึกซึ้งที่มาจากผู้เชี่ยวชาญงานนั้นโดยตรง

นฤมล นิราทร (2543: 15-16) ได้กล่าวถึงข้อได้เปรียบของเครือข่ายที่เป็นประโยชน์ต่อเครือข่ายโดยตรง มีรายละเอียดดังนี้

1. เครือข่ายเป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไปมาระหว่างแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
2. เครือข่ายเป็นแหล่งสำหรับการทำงานสนับสนุนด้านต่าง ๆ และเปิดช่องให้สมาชิกสามารถเข้าถึงเรื่องที่กำลังสนใจได้อย่างทุกแห่งทุกมุมจะนำไปสู่การสร้างกิจกรรมของเครือข่ายเอง
3. เครือข่ายเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ทำให้เกิดการสะสมความรู้ในประเด็นที่กำลังสนใจและประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. เครือข่ายเป็นแหล่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผ่านการติดต่อโดยตรงระหว่างบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ที่เข้าร่วมเป็นเครือข่าย
5. เครือข่ายเป็นเวทีสำหรับการปฏิบัติงานร่วมกัน และเป็นที่ระดมสรรพกำลังเพื่อปฏิบัติกิจกรรมของเครือข่ายให้ลุล่วง
6. การสร้างเครือข่ายการทำงานเป็นกลยุทธ์ที่เสริมสร้างจุดแข็ง (Core Competencies) ขององค์การด้วยการเข้าร่วมทำงานกับองค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน

อย่างไรก็ตามควรระลึกไว้ว่า ข้อได้เปรียบของเครือข่ายจะเป็นข้อได้เปรียบที่เป็นประโยชน์ก็ต่อเมื่อการบริหารจัดการเครือข่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเท่านั้น

โดยสรุป การดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายจะเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกและองค์กรเครือข่ายอย่างมาก สำหรับข้อค้นพบที่ทุกคนเห็นว่าเป็นประโยชน์ร่วมกันมีอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกและองค์กรเครือข่ายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเครือข่ายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นแหล่งระดมทรัพยากร นำไปสู่การแลกเปลี่ยนทรัพยากรและการจัดการทรัพยากรร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร เงินทุน สถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าทำนองผู้แข็งแกร่งกว่าให้ความช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอกว่า
3. เป็นการระดมสรรพกำลังเพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นร่วมกัน เป็นการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสามัคคีของสมาชิกและเครือข่าย
4. เป็นการป้องกันการดำเนินงานซ้ำซ้อนลดการสิ้นเปลืองของทรัพยากรด้วยการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการทำงานร่วมกัน
5. เป็นเวทีกลางสำหรับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่มีความประสงค์จะทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย
6. เป็นการรวมพลังในการทำงานที่ยาก ๆ ที่คนหรือหน่วยงานเดียวไม่สามารถทำได้สำเร็จ

นอกจากนี้ ยังมีประโยชน์ต่อสมาชิกและองค์กรเครือข่าย เช่น หลีกเลี่ยงการรวมศูนย์อำนาจ การไหลเวียนของข้อมูล เพิ่มโอกาสในการแก้ปัญหา เกิดการพึ่งพาตนเอง เกิดการผลักดันเชิงนโยบาย เกิดอำนาจหรือพลังในการทำงาน เป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูล เป็นต้น

สำหรับข้อคิดสำคัญที่พึงระลึกไว้เสมอว่า การดำเนินงานเครือข่ายจะเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกและองค์กรเครือข่ายได้นั้นต้องอาศัย **การบริหารจัดการเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ** มีผู้นำที่เข้มแข็ง และมีปัจจัยอื่นที่เกื้อหนุนการทำงานในรูปแบบเครือข่ายด้วยจึงจะทำให้การดำเนินงานเครือข่ายเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกและองค์กรเครือข่ายที่เป็นรูปธรรมได้อย่างแท้จริง

3. แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ความรู้และแนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชนและความเข้มแข็งของเครือข่าย เป็นการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัย เพื่อนำมากำหนดเป็นมโนทัศน์ (Concept) เกี่ยวกับความเข้มแข็งเพื่ออธิบายถึงความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ซึ่งเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ลำดับแรกมาทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของชุมชนซึ่งเป็นรากเหง้าของเครือข่ายและแนวคิดของความเข้มแข็ง มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน (Community)

ประเทศชาติประกอบด้วยชุมชน หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ดังนั้น ชุมชนจึงเป็นอาณาบริเวณ และเป็นหน่วยสังคมที่เล็กที่สุดในระดับฐานรากของสังคมที่ควรได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด (สุธรรม ชาติะสิงห์. 2549: 40) ได้มีนักคิดทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายและขอบเขตของชุมชนแตกต่างกันไป พอสรุปได้ดังนี้

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2540: 161) ให้แนวคิดที่ ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่มีวิถีชีวิตเกี่ยวพันกันและมีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันอย่างเป็นปกติต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากอยู่ในเขตพื้นที่ร่วมกันหรือการมีอาชีพร่วมกันหรือการประกอบกิจกรรมซึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือการมีวัฒนธรรม ความเชื่อ หรือความสนใจร่วมกัน ส่วนแนวคิดของ ประเวศ วะสี (2541: 13-16) สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม กล่าวคือ ชุมชน หมายถึง การที่คนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความพยายามทำอะไรร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสาร (Communicate) กัน ดังนั้น ในชุมชนที่มีคนเป็นจำนวนมากถ้าไม่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ไม่รักกัน ไม่ทำอะไรร่วมกัน ไม่เรียนรู้ร่วมกัน ก็จะไม่มีความพลังที่จะแก้ปัญหาใด ๆ จะไม่ถือว่าเป็นชุมชน ความเป็นชุมชนตามแนวคิดนี้มีคุณลักษณะที่สำคัญคือ มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการกระทำร่วมกันและการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ สำหรับนิธิ เจริญศรีวงศ์ (2540: 55 – 56) ให้

แนวคิดที่ว่า ชุมชน คือ ที่ต้องมีความสัมพันธ์โดยตรงทางกายภาพ หรืออย่างน้อยที่สุดเขียนจดหมายถึงกัน แม้ไม่เห็นหน้ากัน และต้องเอื้อเพื่อต่อกัน ส่วนเคมปี (Kemp: 1991; อ้างอิงจาก มิ่งขวัญ แสงสุวรรณ. 2545: 11-12) มีแนวคิดสอดคล้องกับนิธิ เอียวศรีวงศ์ โดยเคมปีให้ความหมายคำว่า ชุมชน หมายถึง ลักษณะเครือข่ายของความสัมพันธ์ที่กว้างขวาง เป็นทั้งความสัมพันธ์บนพื้นฐานของระบบอุปถัมภ์และความสัมพันธ์บนพื้นฐานแบบเครือญาติ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนของนักคิดคนสำคัญจะพบว่า สิ่งที่บ่งบอกความเป็นชุมชนที่เป็นความคิดเห็นร่วมกัน ประกอบด้วย มีความสัมพันธ์ร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเชื่อความสนใจและการกระทำร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันและมีการติดต่อสื่อสารกัน ความเป็นชุมชนในสังคมไทยโดยเฉพาะชุมชนในชนบทมีประเด็นที่กล่าวถึงกันมากในทศวรรษที่ผ่านมาถึงความเข้มแข็งและความอ่อนแอของชุมชน มีผลให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ได้กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญประการหนึ่งคือ การสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน สาเหตุที่ประเด็นดังกล่าวได้รับความสนใจและให้ความสำคัญเนื่องจากปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นว่าปัจจุบันชุมชนไทยตกอยู่ในสภาพที่อ่อนแอมาก ลักษณะที่แสดงถึงความอ่อนแอของชุมชน (อุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทย์พงศ์. 2540: 8 – 9) มีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพที่ชุมชนสูญเสียความเป็นปึกแผ่น อันเป็นหัวใจสำคัญของความเป็นชุมชน ในทางกายภาพหรือรูปธรรม คือ สมาชิกของชุมชนมีลักษณะต่างคนต่างอยู่ต่างทำมาหากิน ขาดความร่วมมือร่วมใจ มุ่งความอยู่รอดของตนเองมากกว่าของชุมชนหรือส่วนรวม

2. สภาพที่ชุมชนพึ่งพิงภายนอกสูง ถูกปัจจัยภายนอกคุมและกำหนดความเปลี่ยนแปลงของชุมชนในด้านเศรษฐกิจ การศึกษา รูปแบบการบริโภค ค่านิยม ความเชื่อ ฯลฯ โดยที่ชุมชนมีอำนาจในการต่อรองต่ำ หรือมีอิสระในการเลือกและตัดสินใจน้อย

3. สภาพที่ปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นโดยที่ชุมชนควบคุมและแก้ไขเองได้ยากหรือได้น้อย เช่น ปัญหาเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม ปัญหาอาชีพ อาชีพ หนี้สินที่ดินทำกิน ปัญหาสังคม เช่น ปัญหาวัยรุ่น ยาเสพติด ครอบครัวแตกแยก ปัญหาอาชญากรรม เอดส์ เป็นต้น

4. สภาพที่พัฒนาการของชุมชนในด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การศึกษา เทคโนโลยี ฯลฯ ถูกทำลาย ศักยภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นสูญหายหรือถูกทอดทิ้งไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องชุมชนจึงอยู่ในสภาพขาดรากฐานและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป จากแนวคิดดังกล่าวมีตัวบ่งบอกถึงความอ่อนแอของชุมชน คือ ชุมชนขาดความเป็นปึกแผ่นดำรงชีวิตอยู่ในลักษณะตัวใครตัวมัน ขาดการพึ่งพาตนเอง ขาดพลังของชุมชนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และ ขาดการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งที่แสดงถึงความอ่อนแอของชุมชน แล้วสิ่งใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งบอกถึงความเข้มแข็งของชุมชนได้

สำหรับคำว่า “ชุมชน” ในทางการศึกษานอกโรงเรียนนั้นค่อนข้างจะมีความเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษาของ กศน. มายาวนานต่อเนื่อง เพราะการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง ทำให้เกิดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง จึงอาจกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นอย่างมาก สำหรับแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนมีดังต่อไปนี้ (สุมาลี สังข์ศรี. 2545: 56-57)

1. การจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนต้องยึดชุมชนเป็นตัวตั้ง (Community Base) เพราะชุมชนแต่ละชุมชนเป็นที่อยู่ของกลุ่มเป้าหมาย ต้องให้ชุมชนเกิดความรู้สึกว่ากิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นของเขา ใครบ้างที่มีส่วนร่วมและจะมาร่วมได้อย่างไร ให้รู้บทบาทตนเอง
2. ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนผู้สมควรจะมีส่วนร่วมในชุมชน ได้แก่ พ่อแม่ ผู้ปกครอง องค์กรศาสนา สถานศึกษาในชุมชน สถานประกอบการ แหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน และบุคคลที่ชาวบ้านเคารพนับถือ เป็นต้น
3. ชุมชนควรเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์สภาพปัญหา ร่วมวางแผน ร่วมหาทุนและทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมจัดกิจกรรม ร่วมเป็นวิทยากร ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลที่เกิดจากกิจกรรมนั้น
4. ควรส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนทุกคนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงไม่ว่าจะเป็นฝ่ายผู้จัดหรือเป็นฝ่ายรับบริการ มิใช่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมได้เฉพาะคณะกรรมการหรือคนบางกลุ่มที่มีโอกาสมากกว่าเท่านั้น
5. การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมนั้นอาจจะเป็นไปได้หลายลักษณะ เช่น ร่วมเป็นกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ หรือช่วยงานในภาระหน้าที่ที่ต่าง ๆ กันออกไป
6. ควรมีการกำหนดบทบาทขององค์กรหลัก ๆ ในชุมชนให้ชัดเจน เช่น บ้าน วัด โรงเรียน เป็นต้น ในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษานอกโรงเรียนหรือส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตให้แก่ชุมชน
7. ควรมีนโยบายที่ชัดเจนหรือออกเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน เพราะเป็นเรื่องที่จำเป็นมาก และเพื่อทุกฝ่ายจะได้ร่วมมืออย่างจริงจัง
8. ให้ชุมชนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนทุกขั้นตอนจนในที่สุดสามารถเป็นผู้ดำเนินการเองได้และดำเนินการอย่างต่อเนื่องแม้หน่วยงานจะออกจากพื้นที่ไปแล้ว
9. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจถึงลักษณะการมีส่วนร่วมและประโยชน์ที่จะได้รับการมีส่วนร่วม ความจำเป็นที่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วม และต้องสร้างความเสียสละแก่ชุมชน

10. องค์การบริหารส่วนตำบลควรเป็นหลักสำหรับการส่งเสริมการศึกษาครอบครัวและ การศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาควรเปิดกว้างสำหรับประชาชนในชุมชน ควรให้ประชาชนได้ร่วม ให้ข้อคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดโครงการเวทีชาวบ้าน เวทีประชาคมอำเภอ ขึ้นทุกอำเภอและขยายลงไปถึงระดับตำบลต่อไป

โดยสรุป แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนดังกล่าว ในทางการศึกษาออก โรงเรียนคำว่า “ชุมชน” จึงมีความหมายกว้างมากกว่าการมีความสัมพันธ์ ความเชื่อ ความสนใจ การ เรียนรู้ ความเอื้ออาทร และการสื่อสารร่วมกันเท่านั้น ชุมชนในที่นี้จึงหมายถึง การที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง องค์การศาสนา สถานศึกษาในชุมชน สถานประกอบการ แหล่งการเรียนรู้ หน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชนเข้ามา เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยการมีส่วนร่วมตั้งแต่ การร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ ร่วมวางแผน ตลอดจนร่วม กิจกรรมและรับผลที่เกิดจากการร่วมจัดกิจกรรมนั้นด้วย ดังนั้น คำว่า ชุมชน จึงมีความหมายในทิศทาง เดียวกับ คำว่า เครือข่าย (Network) ซึ่งหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน ระหว่างกลุ่มองค์กรในการ ทำกิจกรรมร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสรี พงศ์พิศ (2548: 12-17) ที่ว่า **“ความเป็นชุมชนจึง หมายถึง เครือข่าย”** ทั้งนี้ คำว่า “ชุมชน” อาจมีมิติการมองแตกต่างกันไปตามการให้นิยามหรือให้ ความหมายหรือบริบทต่าง ๆ ที่มาเกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า คำว่า “ชุมชน” โดยนัยในทาง การศึกษาออกโรงเรียน กับคำว่า “เครือข่าย” ตามคำนิยาม จึงมีความหมายเดียวกันหรือเป็นเรื่อง ทำนองเดียวกัน

3.1 แนวคิดหลักเกี่ยวกับความเข้มแข็ง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดของนักคิด นักการศึกษา ในเรื่องความ เข้มแข็งของชุมชน และความเข้มแข็งของเครือข่าย เพื่อนำไปกำหนดเป็นองค์ประกอบความเข้มแข็ง ของภาคีเครือข่าย สำหรับแนวคิดหลักเกี่ยวกับความเข้มแข็ง มีรายละเอียดดังนี้

อุทัย ดุลยเกษม; และอรศรี งามวิทยาพงศ์ (2540: 9-10) ได้ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและ ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่อง ระบบการศึกษากับชุมชน เพื่อศึกษารูปแบบและแนวทางในการ ปรับระบบการศึกษาให้เอื้อต่อการเสริมสร้างชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน จาก การศึกษาวิจัยระบบการศึกษากับชุมชน ได้เสนอแนวความคิดลักษณะของชุมชนที่เข้มแข็งซึ่งเป็นที่ คาดหวังและต้องการ ประกอบด้วย

1. มีศักยภาพที่พึ่งพิงตนเองได้ในระดับที่สูง โดยมี ทุน แรงงาน ทรัพยากรเพื่อการดำเนินงาน ภายใน แม้จะมีการพึ่งพิงภายนอกก็อยู่ในลักษณะที่มีอำนาจในการจัดการ การเลือกสรร การตัดสินใจ การมีส่วนร่วมสูง ไม่ว่าจะทำกิจกรรมด้านใด

2. พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ สร้างภูมิปัญญา ของตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ การบริหารจัดการ การปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม

เทคโนโลยี ฯลฯ มีผลให้มีความรู้และความสามารถที่จะพัฒนาตนเองและถ่ายทอดความรู้นั้นได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปว่า อุตัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์ มององค์ประกอบของความเข้มแข็งใน 2 ด้าน คือ การพึ่งพิงตนเอง และการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเวศ วะสี (2542: 23-24) มีแนวความคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งว่า “การพึ่งตนเองได้คือความเข้มแข็ง” โดยเปรียบเทียบกับสังคมไทยว่า คนไทยอยู่ในระบบอุปถัมภ์มานาน เป็นระบบที่สอนให้พึ่งพิงผู้อื่น เมื่อคิดพึ่งพิงอยู่เรื่อยก็อ่อนแอ ความอ่อนแอคือ การไม่มีภูมิคุ้มกันหรือภูมิคุ้มกันบกพร่อง เมื่อภูมิคุ้มกันบกพร่องก็เจ็บป่วยและวิกฤตเรื่อยไป จึงต้องเปลี่ยนวิธีคิดใหม่จากการพึ่งพิงผู้อื่นและสิ่งอื่นมาเป็นคิดพึ่งตนเอง สร้างความเข้มแข็งและสร้างภูมิคุ้มกันให้ตนเอง สรุปว่า ประเวศ วะสี มองในมิติเดียวว่า ความเข้มแข็งคือ การพึ่งตนเองได้

อนรรักษ์ ปัญญานูวัฒน์ (2548: 129) ได้เสนองานเขียนชื่อว่า “การศึกษาชุมชนเชิงพหุลักษณ์ : บทเรียนจากงานวิจัยภาคสนาม” โดยอาศัยประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตลอดชีวิตมายาวนานกว่า 20 ปี บูรณาการกับความรู้ที่ได้จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและผลงานวิจัยของนักวิจัยอื่น ๆ มาเรียบเรียงเป็นงานเขียน เนื้อหากล่าวถึง การประเมินความต้องการการเรียนรู้ในฐานะเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเสริมเติมเต็มศักยภาพของบุคคลและองค์กรชุมชนในการสร้างความเข้มแข็ง โดยมีแนวคิดว่า ความเข้มแข็งของชุมชนหรือองค์กรชุมชนมีองค์ประกอบย่อยคือ การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง ความสามารถในการตัดสินใจและความสามารถในการจัดการได้ ส่วนตัวชี้วัดความเข้มแข็งคือ การช่วยเหลือตนเอง การพึ่งพิงตนเองและศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลาและสถานที่ที่สามารถวัดได้ สรุปว่า อนรรักษ์ ปัญญานูวัฒน์ ได้กำหนดตัวชี้วัดความเข้มแข็งใน 2 ด้าน คือ การพึ่งพิงช่วยเหลือตนเอง และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้

ดันเนลสัน (Donnelson. 2005) แห่งมหาวิทยาลัยอริโซนา (The University of Arizona) คีเฟอร์ และมอนท์จอย (Kiefer; & Montjoy. 2006) แห่งมหาวิทยาลัยนิวออร์ลีอันส์ (University of New Orleans) ได้ศึกษาวิจัยความเข้มแข็งของเครือข่ายทางสังคมและชุมชน พบว่า องค์ประกอบของความเข้มแข็งคือ ความตระหนักในการพึ่งพาตนเอง ด้วยการวางแผนเตรียมการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่นในการบริหาร และเน้นการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายประกอบด้วย การยกระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก การปรับปรุงการบริหารงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเจริญเติบโตขององค์กร สรุปว่า องค์ประกอบของความเข้มแข็งมี 2 ด้าน คือ การพึ่งพาตนเอง และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้

โอจิลี (Ogilli. 2008: Online) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของเครือข่ายการศึกษาในระบบทางไกล มีลักษณะดังนี้

1. มีการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในเครือข่าย โดยตระหนักถึงประสบการณ์ของแต่ละคน การจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในเครือข่ายอย่างเข้มแข็งเต็มกำลังความสามารถของตนเอง รวมทั้งจูงใจและกระตุ้นให้สมาชิกขับเคลื่อนการทำงานไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เครือข่ายสามารถพึ่งตนเองได้ โดยในหมู่สมาชิกมีความร่วมมือร่วมใจทำงานด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประสานการทำงานอย่างใกล้ชิด ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิก

สรุปว่า แนวคิดของโอจิลี มององค์ประกอบของความเข้มแข็งใน 2 ด้าน คือ การพัฒนาศักยภาพของสมาชิก และความสามารถในการพึ่งตนเองได้

เสรี พงศ์พิศ (2551: 136) มีประสบการณ์การทำงานพัฒนาชนบทกับองค์กรพัฒนาเอกชนมาร่วม 30 ปี เป็นที่ปรึกษางานพัฒนาของรัฐและเอกชนหลายประเทศในเอเชียและแอฟริกา ร่วมงานกับองค์กรของรัฐและเอกชนในยุโรปหลายองค์กร ทำงานส่งเสริมการพัฒนาชนบทและวิสาหกิจชุมชนทั่วโลก เสนองานเขียนชื่อ “แนวคิดแนวปฏิบัติ ยุทธศาสตร์พัฒนาท้องถิ่น” ได้เสนอแนวความคิดว่า “ชุมชนเข้มแข็ง คือ ชุมชนที่พึ่งตนเองได้” มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นชุมชนเรียนรู้และพร้อมที่จะเรียนรู้ สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ สามารถจัดการทุนของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นชุมชนที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ สรุปว่า เสรี พงศ์พิศ มองในมิติเดียวกับประเวศ วะสี ว่า ชุมชนเข้มแข็ง คือ ชุมชนที่พึ่งตนเองได้

โดยสรุป ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาไทยและต่างประเทศ รวมทั้งผลงานวิจัยของต่างประเทศจาก 2 แนวคิดหลัก คือ ความเข้มแข็งของชุมชน และความเข้มแข็งของเครือข่าย นำมากำหนดเป็นแนวคิดหลักในเรื่อง **ความเข้มแข็ง** ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่สอดคล้องกับบริบทของงานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. โดยพิจารณาองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายใน 2 ด้าน คือ การพึ่งตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้

3.2 ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

จากแนวคิดหลักเกี่ยวกับความเข้มแข็งได้ข้อค้นพบว่า องค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. มี 2 ด้าน คือ การพึ่งตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ มีรายละเอียดของแนวคิดในแต่ละด้าน ดังนี้

3.2.1 การพึ่งตนเองได้

แนวคิดเรื่อง การพึ่งตนเอง (Self – reliance) ยังมีความแตกต่างกันออกไปบ้าง กล่าวคือ การให้ความหมายในเชิงปัจเจกบุคคล การพึ่งตนเอง หมายถึง กิจกรรมทั้งหลายที่กระทำโดยปัจเจกชน และครัวเรือนเพื่อบรรลุถึงการมีหลักประกันของการดำรงชีพของเขา ส่วนความหมายในลักษณะของกลุ่ม การพึ่งตนเอง หมายถึง สังคม (กลุ่ม) ที่มีการจัดระบบเพื่อให้ประชาชนสามารถดำเนินการตอบสนองความต้องการของตนเอง (Self – fulfillment) ด้วยวิธีการช่วยเหลือตนเองด้วยการร่วมมือกับคนอื่นที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน ทั้งนี้การพึ่งตนเองอย่างแท้จริงต้องกินความรวมถึงว่ากลุ่มชนนั้นมีอิสระในการตั้งเป้าหมายและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายโดยอาศัยความพยายามและกำลังของตนเอง (กาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ. 2530: 34) จากความหมายการพึ่งตนเองในเชิงปัจเจกบุคคลที่จุดเน้นอยู่ที่การดำรงชีพของตนเพื่อความอยู่รอดซึ่งอาจจะหมายถึง ปัจจัยสี่ที่มนุษย์ทุกคนต้องการ แต่การพึ่งตนเองในเชิงกลุ่มมีจุดเน้นที่กว้างกว่าปัจเจกบุคคล กล่าวคือ เป็นความต้องการของตนเองที่มีความต้องการมากกว่าปัจจัยพื้นฐานดังกล่าว

นอกจากนี้ แนวคิดของ เสรี พงศ์พิศ (2551: 136) กล่าวถึง ชุมชนเข้มแข็ง คือ ชุมชนที่พึ่งตนเองได้ การพึ่งตนเองได้ของชุมชนมีลักษณะสำคัญ ๆ 4 ประการ คือ

1. เป็นชุมชนเรียนรู้และพร้อมที่จะเรียนรู้ ไม่รอสูตรสำเร็จในการแก้ไขปัญหา ไม่นั่งรอความช่วยเหลือจากภายนอก แต่ร่วมกันค้นหาทางออกของปัญหาและพัฒนาศักยภาพของตนเอง
2. เป็นชุมชนที่ตัดสินใจได้อย่างอิสระ เป็นอิสระจากการครอบงำของคนอื่น สถาบันอื่นองค์กรอื่น ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง พ่อค้า ข้าราชการ อาจารย์ เอ็นจีโอ เป็นอิสระเพราะตัดสินใจด้วยข้อมูลและความรู้ที่ค้นหาไม่ใช่ว่าคนอื่นบอกหรือแนะนำ ซึ่งเมื่อเราผิดพลาดขาดทุน คนแนะนำไม่เคยรับผิดชอบอะไร
3. เป็นชุมชนที่จัดการ “ทุน” ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ทุนซึ่งหมายถึงอะไรที่มากกว่าเงิน เป็นทุนทรัพยากร ความรู้ภูมิปัญญา ทุนโคตรทรัพย์ และทุนทางสังคม ทำให้มีรากฐานมั่นคง มีหลักประกันชีวิตที่ไม่ได้ฝากชีวิตไว้กับธุรกิจการค้าที่ชุมชนมักไม่มีความรู้ความชำนาญ แต่ฝากไว้กับระบบเศรษฐกิจชุมชนที่มั่นคงและพอเพียง
4. เป็นชุมชนที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใสตรวจสอบได้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงานเพื่อประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยสันติวิธีและวิถีแห่งภูมิปัญญา

นาถภรณ์ หะวานนท์; และคณะ (2550: 109 -111) ได้ดำเนิน “โครงการพัฒนาศีลธรรมความเข้มแข็งของชุมชน” ซึ่งโครงการวิจัยนี้ได้นำเสนอทฤษฎีฐานรากในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน และได้พัฒนาชุดของดัชนีความเข้มแข็งขึ้นมาจากทฤษฎีฐานรากซึ่งเป็นข้อเสนอเชิงทฤษฎีในเรื่องความ

เข้มแข็งของชุมชนทั้งในส่วนที่เป็นคุณลักษณะของชุมชนที่มีความเข้มแข็ง และในส่วนที่เป็นเงื่อนไขและกระบวนการที่นำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน โดยการทดสอบความกลมกลืนระหว่างทฤษฎีฐานรากกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเก็บมาจากหมู่บ้าน 300 แห่ง ดัชนีความเข้มแข็งของชุมชนเป็นดัชนีที่สะท้อนภาพรวมของปรากฏการณ์ทางสังคมของชุมชนอันมีนัยถึงความสามารถในการดำรงอยู่ของชุมชนอย่างมีศักดิ์ศรี ดังนั้น ชุมชนที่มีความเข้มแข็งคือ ชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้ไม่ต้องรอคอยความช่วยเหลือจากภายนอก คนในชุมชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต มีความรักและห่วงหาผูกพันชุมชน มีวิสัยทัศน์สามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งมองเห็นแนวทางการป้องกันแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้

ความเป็นชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้ไม่ต้องรอความช่วยเหลือจากภายนอกจึงหมายถึง การที่ชุมชนมีความเป็นอิสระที่จะกำหนดทางเลือกในการจัดการกับปัญหาและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน โดยไม่หวังพึ่งพิงภายนอก มีอำนาจในการต่อรองเพื่อให้เป็นไปตามเจตจำนงของชุมชน บริโภคผลผลิตที่ผลิตได้ในชุมชนเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งสามารถระดมทุนเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อชุมชนได้ไม่ต้องรอทุนจากภายนอก สำหรับการวัดความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนสามารถพิจารณาได้จากตัวชี้วัดหลายตัว (นภาพรณี หะวานนท์; และคณะ. 2550: 36-39) ดังนี้

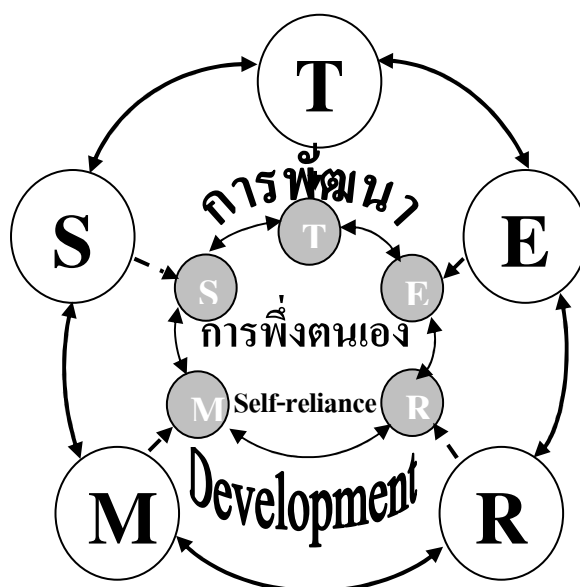
1. การมีกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนโดยไม่ต้องพึ่งภายนอก โดยหลักการสำคัญในการพิจารณาว่าโครงการ/กิจกรรมใดจะสะท้อนการพึ่งตนเองของชุมชนจะต้องพิจารณาจากที่โครงการ/กิจกรรมเหล่านี้ จะต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของคนในชุมชนเพื่อประโยชน์โดยรวมของชุมชน รวมทั้งจะต้องพิจารณาถึงการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในโครงการ/กิจกรรมดังกล่าว ตลอดจนความยั่งยืนหรือเสถียรภาพของกิจกรรม/โครงการนั้นด้วย

2. ความสำเร็จในการปฏิเสธข้อเสนอที่ไม่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง เมื่อชุมชนพิจารณาแล้วเห็นว่า กิจกรรม/โครงการเหล่านั้นจะไม่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงกับชุมชนจะปฏิเสธแทนการรับข้อเสนออื่นเมื่อรู้ว่าไม่มีประโยชน์กับชุมชนอย่างแท้จริง

3. ประสิทธิภาพความสำเร็จในการระดมทุนเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ของชุมชน การพึ่งตนเองของชุมชนอาจพิจารณาได้จากการที่ชุมชนสามารถระดมทุนจากภายในหมู่บ้านเพื่อนำมาใช้ประโยชน์สำหรับชุมชนไม่ต้องรอคอยความช่วยเหลือจากภายนอกเพียงอย่างเดียว

ดังนั้น ความสามารถในการพึ่งพาตนเองของชุมชนจึงมีจุดเน้นที่ความเป็นอิสระที่จะกำหนดทางเลือกของตนเอง เพื่อจัดการกับปัญหาและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีอำนาจในการต่อรอง มีผลผลิตที่เป็นเป้าหมายและการระดมทุนเพื่อใช้ประโยชน์ในชุมชนได้

ทฤษฎีการพึ่งตนเองแบบพัฒนาของชุมชนชนบท (Double – tiered TERMS MODEL of Rural Community Self – reliance) แสดงการพัฒนาสังคมจะต้องประกอบด้วยการพึ่งตนเองของชุมชนชนบท ทั้งนี้การพึ่งตนเองของชุมชนชนบท หมายถึง การที่ชุมชนชนบทมีความสมดุลในสิ่งจำเป็นต่าง ๆ โดยเฉพาะมีความสมดุลในปัจจัยสำคัญ 5 ตัว ที่จะทำให้ชุมชนชนบทพึ่งตนเองและพัฒนาได้ คือ เทคโนโลยี (Technology) เศรษฐกิจ (Economic) ทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resource) จิตใจ (Mental) และสังคมวัฒนธรรม (Socio – Cultural) ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ตัว มีชื่อย่อว่า “TERMS” ความสัมพันธ์ระหว่างการพึ่งตนเองและการพัฒนา และความสัมพันธ์เชิงหน้าที่ของ TERMS แสดงด้วยภาพประกอบ 5 (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2549: 99-107)



ภาพประกอบ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวงในซึ่งเป็นการพึ่งตนเองและวงนอก
ซึ่งเป็นการพัฒนา

ที่มา : สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม*. หน้า 100.

จากการศึกษาการพึ่งตนเองของชุมชนที่เกิดจาก TERMS ซึ่งหมายถึง Technology, Economic, Natural Resource, Mental และ Socio – Cultural ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. การพึ่งตนเองทางเทคโนโลยี (T) หมายถึง ความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีใน
ฐานะเครื่องมือสำหรับการทำงานใด ๆ ได้อย่างเหมาะสม เทคโนโลยีมีความทันสมัยและหลากหลายใน
การใช้งาน สร้างขีดความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและการพึ่งตนเองได้ทางเทคโนโลยี

2. การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ (E) หมายถึง ความสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้โดยการสร้าง ค่านิยมและบรรทัดฐานทางเศรษฐกิจเพื่อการพึ่งพิงตนเอง

3. การพึ่งตนเองทางทรัพยากร (R) หมายถึง การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในท้องถิ่นและ การใช้อย่างมีประสิทธิภาพและดุลยภาพ รวมทั้งการฟื้นฟูและนำกลับมาใช้ใหม่

4. การพึ่งตนเองทางจิตใจ (M) หมายถึง การมีจิตสำนึกในการพึ่งตนเอง มีจิตใจใฝ่พัฒนา ใฝ่หาความรู้ความสามารถของตน มีความขยันหมั่นเพียร สามารถทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพบรรลุ เป้าหมายได้ รวมทั้งรักษาระเบียบวินัยและกตีกาสังคม สร้างคนให้มุ่งในประโยชน์ส่วนรวม

5. การพึ่งตนเองทางสังคมวัฒนธรรม (S) หมายถึง การรวมกลุ่มทางสังคมเพื่อรักษาและสืบ ทอดประเพณีวัฒนธรรม มีจิตสำนึกการเป็นสมาชิก การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม มีความ สามัคคี มีภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมสูง

นอกจากนี้จากการศึกษางานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับการพึ่งตนเองได้ที่มีผล ให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง มีรายละเอียดดังนี้

ไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2545: 1-2) ได้ศึกษาวิจัย ยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติตามแนวทาง ชุมชนพึ่งตนเองแบบยั่งยืน : กรอบนโยบายและตัวแบบการจัดการ ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนที่ศึกษา ในอดีตมีความสามารถพึ่งตนเองได้โดยอาศัยปัจจัยพื้นฐานทั้งในด้านทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งช่วยให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ส่วนณัฐชัย ชีวะศิริ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความเข้มแข็งในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน : กรณีศึกษาบ้านท่า โป่ง ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนบ้านท่าโป่งเป็นชุมชน ที่มีความเข้มแข็งในการจัดการทรัพยากร องค์ประกอบของความเข้มแข็งในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ กรณีศึกษาชุมชนบ้านป่าโป่ง คือ การพึ่งพาตนเองของชุมชน ที่ไม่ต้องพึ่งพาความ ช่วยเหลือจากภายนอกและศักยภาพในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนเป็นสิ่งที่สะท้อนถึง ความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นของชุมชนโดยคนในชุมชน และกฤษณพงษ์ จุฑะกนก (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นเอกภาพและความเข้มแข็งของชนบทไทย ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน คือ ความสามารถในการพึ่งตนเองในทุก ๆ ด้าน

นอกจากนี้ อมรฤทธิ์ เอมะปาณ (2543: 10) กล่าวถึง ชุมชนที่เข้มแข็งมีองค์ประกอบหนึ่งที่ สำคัญคือ มีจิตสำนึกของการพึ่งตนเองรักและเอื้ออาทรต่อกัน มีความรักท้องถิ่น สุทธิธรรม เลขวิวัฒน์ (2549: 100) มีความคิดเห็นในทำนองเดียวกัน กล่าวคือ ลักษณะของชุมชนที่เข้มแข็ง คือ เป็นชุมชนที่ สามารถพึ่งตนเองได้ ไม่เป็นภาระต่อผู้อื่น และมีความแข็งแรง มั่นคง ยืนหยัด ยั่งยืน ส่วนความเข้มแข็งของ ชุมชนในลักษณะของกรรมกรกลุ่มเห็นว่า ชุมชนที่มีความเข้มแข็งคือ ชุมชนที่มีความสามารถพึ่งตนเอง ได้ (สุรพล สงณรงค์. 2546: 107; อุมาพร ผาทอง. 2544: 44) ทำอะไรได้ด้วยตนเอง สามารถจัดการ

ตนเองได้ ไม่ต้องรอความช่วยเหลือจากผู้อื่น เป็นชุมชนที่สามารถปรับตัวแก้ปัญหาได้อย่างต่อเนื่อง (สุรุฒิ ปัดโรสง. 2542) รวมทั้งชุมชนที่เข้มแข็งมีความสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งสามารถเผชิญวิกฤตต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

คีเฟอร์และมอนท์จอย (Kiefer; & Montjoy. 2006) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยนิวออร์ลีอันส์ (University of New Orleans) ได้ศึกษาวิจัยการปฏิบัติงานในการบริหารงานแบบวิกฤตเพื่อป้องกันพายุของเครือข่ายชุมชนในรัฐนิวออร์ลีอันส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า เครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็งสามารถป้องกันภัยจากพายุได้เป็นอย่างดี มีองค์ประกอบสำคัญ คือ มีความตระหนักในการพึ่งพาตนเอง โดยวางแผนเตรียมการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่นในการบริหาร การพึ่งพาความช่วยเหลือจากภายนอกเป็นการพึ่งพาเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ไม่ใช้การพึ่งพาตลอดไป (อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ. 2541: 17)

ในมิติของการพึ่งพาตนเอง ได้กล่าวถึงความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง การที่ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ ในชุมชนมีการเรียนรู้และจัดการปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนร่วมกันได้ โดยไม่ต้องพึ่งพาหน่วยงานของรัฐ หรือมีการพึ่งพาน้อยที่สุด (จำลอง โพธิ์บุญ. 2545: 474) มาร์ต ดาชะอม; และคณะ (2549: 351) ให้ความหมาย “ชุมชนเข้มแข็ง” หมายถึง ชุมชนที่มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการบริหารจัดการองค์กร เป็นการมองในมิติของการพึ่งพาตนเอง และมิติของความยั่งยืนด้วย และกุหลาบ รัตนสังธรรม และคณะ (2545: 5) ให้ความหมายความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาและยืนหยัดอยู่ได้โดยระบบของชุมชนเพื่อชุมชน โดยคนในชุมชนเองเป็นสำคัญ

โดยสรุป จากการประมวลแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง ผู้วิจัยได้ ให้ความหมาย คำว่า **การพึ่งตนเองได้** หมายถึง ความสามารถของภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานจัดการศึกษาได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นอิสระที่จะกำหนดทางเลือกในการจัดการกับปัญหาและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายต่อบุคลากรและหน่วยงานภาคีเครือข่าย โดยไม่หวังพึ่งพิงภายนอก ถ้ามีการพึ่งพาความช่วยเหลือจากภายนอกเป็นการพึ่งพาเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ มีอำนาจในการต่อรองเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของภาคีเครือข่าย มีทุนแรงงาน และทรัพยากรเพื่อการดำเนินงาน รวมทั้งสามารถระดมทุนเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อภาคีเครือข่ายได้

3.2.2 การพัฒนาศักยภาพตนเองได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546: 1095) ให้ความหมายคำว่า “ศักยภาพ” หมายถึง ภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ จากความหมาย การพัฒนาศักยภาพได้ จึงหมายถึง

การทำให้อำนาจหรือคุณสมบัติที่มีอยู่ในสิ่งนั้นดีขึ้นหรือเจริญขึ้น เมื่อนำมาอธิบายความเข้มแข็งของเครือข่ายในมิติของการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ จึงเป็นเรื่องของการพัฒนาคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวเครือข่ายให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นนั่นเอง

แนวความคิดการพัฒนายั่งยืนของพระคุณเจ้าพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต)(2549: 62-69, 242-249) ได้กล่าวถึงคำว่า การพัฒนายั่งยืน (Sustainable Development) เป็นคำที่คณะกรรมการโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (World Commission on Environment and Development) ที่ได้เขียนรายงานไว้ ซึ่งเรียกว่า Our Common Future ได้ให้ความหมายไว้ว่า “Sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generation to meet their own needs.” แปลเป็นไทยว่า “การพัฒนายั่งยืนคือ การพัฒนาที่สนองความต้องการของปัจจุบัน โดยไม่ทำให้ประชาชนรุ่นต่อไปในอนาคตต้องประนีประนอมยอมลดความสามารถของเขาในการที่จะสนองความต้องการของเขาเอง” หรือในอีกความหมายหนึ่งจากหนังสือ Global Ecology Handbook ให้ความหมายที่คนทั่วไปจะเข้าใจได้ดีขึ้น มีความหมายว่า “การพัฒนายั่งยืน คือ นโยบายที่สนองความต้องการของประชาชนในปัจจุบันโดยไม่ต้องทำลายทรัพยากรซึ่งจะเป็นที่ต้องการในอนาคต”

พระคุณเจ้าพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนนี้มีลักษณะเป็นการพัฒนาที่เป็นบูรณาการ (Integrated) คือ ทำให้เกิดเป็นองค์รวม (Holistic) หมายความว่า องค์ประกอบทั้งหลายที่เกี่ยวข้องจะต้องประสานกันครบองค์และมีลักษณะอย่างหนึ่ง คือ มีดุลยภาพ (Balance) ดังนั้น การพัฒนายั่งยืนจะเกิดขึ้นเมื่อระบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 ดำเนินไปด้วยดี ซึ่งประกอบด้วย มนุษย์ สังคม ธรรมชาติ และเทคโนโลยี จากการศึกษาองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นประเด็นสำคัญใน 4 เรื่อง ดังนี้

1. **การพัฒนาบุคลากร** เนื่องจากมนุษย์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ เป็นทุนหรือปัจจัยสำคัญในการพัฒนาด้านต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ โดยมีสุขภาพดี ชยัน อดทน รับผิดชอบ มีฝีมือ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ ฯลฯ พร้อมทั้งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาภาคีเครือข่ายเพื่อนำไปสู่การพัฒนายั่งยืน

2. **สัมพันธภาพที่ดีของสมาชิก** จุดเน้นสำคัญของมาตรการต่าง ๆ ทางสังคมก็คือ การสร้างบรรยากาศแห่งการไม่เบียดเบียนกัน ตลอดจนบรรยากาศแห่งการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในองค์กรภาคีเครือข่ายจึงต้องมีมาตรการพิทักษ์และป้องกันคนที่อยู่ในสถานะต่าง ๆ ที่มีกำลังความสามารถมากน้อยแตกต่างกัน ไม่ให้เบียดเบียนข่มเหง เอาเปรียบกัน และเอื้อโอกาสที่แต่ละบุคคลจะพัฒนายิ่งขึ้นไปในฐานะทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

3. **การทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร** ทักษะที่ดีของสมาชิกต่อการทำงานในความรับผิดชอบจะต้องมีชีวิตที่สอดคล้องกลมกลืนกับวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรแบบภาคีเครือข่ายที่เน้นในเรื่อง การจัดความสัมพันธ์ของสมาชิกที่เข้ามาทำงานด้วยกัน ให้ทำงานประสานสัมพันธ์กันได้ดี ราบรื่น เรียบร้อย บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. **การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม** เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ขยายศักยภาพการทำงานของมนุษย์ให้ทำงานได้มากขึ้น เร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะเดียวกันเทคโนโลยีก็เป็นเครื่องที่บำรุงบำเรออำนวยความสะดวกสบายให้แก่มนุษย์อย่างมากมาย ถ้ารู้จักใช้เทคโนโลยีด้วยสติและความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติอย่างถูกต้อง มักจะเป็นปัจจัยที่เกื้อกูลในการพัฒนาตัวมนุษย์ และพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและไปสู่จุดหมายปลายทางได้ จึงมีความจำเป็นที่ต้องเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรแบบภาคีเครือข่าย

โดยสรุป แนวคิดในการพัฒนาที่ยั่งยืนจะครอบคลุมในเรื่อง การพัฒนาบุคลากรสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิก การทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

แนวคิดในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนของชนินฐา กาญจนรังษินนท์ (2542: 27-29) นักวิชาการพัฒนาชุมชน กล่าวถึง การพัฒนาชุมชน ถ้าคนอื่นพัฒนาให้นานไปเราจะอ่อนแอ แต่ถ้าเราพัฒนาตัวเองนานไปเราจะยิ่งเข้มแข็งขึ้น ดังนั้น การพัฒนาชุมชนอาจเริ่มจาก การลงมือทำ เรียนไป ทำไป ปัญญาเกิด ถ้าทำไม่ได้มองหาเพื่อนให้มาช่วยคิด ช่วยทำ และสุดท้าย คือ เรียนไปด้วยกัน ทำไปด้วยกัน ปัญญาเราเกิดปัญญาเพื่อนก็เกิดด้วย การพัฒนาชุมชนด้วยตนเองไม่ได้หมายความว่า ต้องทำอะไรด้วยพลังของคนในชุมชนเองทั้งหมด มีบางอย่างที่ทำได้จำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชนเช่นกัน แต่การขอความช่วยเหลือไม่ได้เป็นไปในลักษณะทำให้อ่อนแอ ตรงข้ามกลับทำให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ชุมชนจะเข้มแข็งได้อย่างถาวรถ้าคนในชุมชนร่วมกันพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดวิถีการและเวทีการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดกระบวนการของชุมชนที่ใช้จนเป็นแบบแผนในการคิดการทำ และการแก้ปัญหาภายในชุมชน

กาญจนา แก้วเทพ (2540: 54-59) ได้อุปมาอุปมัยองค์กรชุมชนที่เข้มแข็งกับร่างกายของคนตามทัศนะของ ศ.นพ.ประเวศ วะสี ที่มองว่า วิถีดูว่าร่างกายคนเข้มแข็งหรือไม่ สามารถพิจารณา 3 ระดับ 2 มิติ ดังนี้

1. ดูว่าร่างกายนั้นอายุยืนยาวเพียงใด
2. ดูว่าร่างกายสามารถเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถออกไปมากขึ้นหรือไม่
3. ดูว่าร่างกายมีขีดความสามารถที่จะเผชิญกับวิกฤตต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด

ทั้ง 3 ระดับนี้พิจารณาทั้งในมิติของปริมาณและคุณภาพ เช่น ปริมาณของอายุที่ยืนยาว และชีวิตที่ยืนยาวนั้นต้องมีคุณภาพด้วย เมื่อนำมาประยุกต์กับองค์กรชุมชนอาจพิจารณาได้ ดังนี้

1. ตัวบุคคล/ทุนมนุษย์ในเชิงปริมาณก็คือ องค์กรที่จำนวนสมาชิกเพิ่มมากขึ้น และมีการสืบทอดสมาชิกใหม่ ๆ เข้ามาทำงานแทน ส่วนในมิติเชิงคุณภาพคือ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ และความคิด พลังแห่งศีลธรรมของสมาชิกและผู้นำเพิ่มพูนขึ้น มีความรู้และความสามารถที่จะค้นคิดวิธีการทำกิจกรรมออกมาอย่างกระชุ่มกระชวยมีชีวิตชีวา และต่อเนื่อง

2. ปริมาณและคุณภาพของกิจกรรม สิ่งบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนอีกสิ่งหนึ่งก็คือ ผลงานอันหมายถึงกิจกรรมของกลุ่ม ซึ่งควรจะต้องมีลักษณะต่อเนื่องสอดคล้องกันเป็นตาข่ายการทำกิจกรรมใหม่ ๆ แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขยายของศักยภาพในการจัดการกับคน สิ่งของวัตถุ สถานที่และเวลา

3. ปริมาณและคุณภาพของทุนสิ่งของและสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ในเชิงปริมาณดูจากทุนด้านวัตถุและสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่กลุ่มนั้นสะสมว่ามีปริมาณเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ ส่วนมิติด้านคุณภาพนั้น คือ ความยืนยาวของทุนทั้ง 2 ด้าน ซึ่งจะทำให้กลุ่มมีอายุยืนยาวมากขึ้น

4. ทุนเพื่อน/เครือข่าย เนื่องจากองค์กรชุมชนจะต้องมีลักษณะสองด้านในตัวเองอยู่เสมอ คือ ด้านการพึ่งตนเอง และด้านการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การมีเครือข่ายจึงเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่ใช้ประเมินความเข้มแข็งขององค์กรในชุมชนได้ ซึ่งอาจพิจารณาได้ทั้งในแง่คุณภาพและปริมาณ คือ ความหลากหลายของเครือข่ายและความกว้างขวางของเครือข่าย ที่สามารถระดมพลังนำไปสู่ความสำเร็จที่องค์กรชุมชนต้องการ

5. สถานภาพขององค์กรชุมชน เป็นการประเมินโดยการใช้อนุมัติอ้างอิงจากภายนอก (External Reference) คือ การประเมินจากกลุ่มภายนอกที่เกี่ยวข้องว่าได้ให้การยอมรับองค์กรชุมชนนั้นมากน้อยเพียงใดในแง่มุมไหน

สัมพันธ์ เตชะอธิก; และคณะ (2537: 121) ได้มีข้อเสนอต่อการพิจารณาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนว่า ควรพิจารณาถึงความสามารถในการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในเชิงปริมาณ ได้แก่ จำนวนสมาชิก และการมีผู้นำทดแทน ส่วนในเชิงคุณภาพ คือ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความคิดและคุณธรรมจริยธรรมทั้งของผู้นำ สมาชิก กิจกรรม ทุน สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ การเชื่อมโยงกับเพื่อนสมาชิกและเครือข่าย ตลอดจนสถานภาพการยอมรับจากภายนอกขององค์กรชุมชนเอง

ดันเนลสัน (Donnelson. 2005) แห่งมหาวิทยาลัยอริโซนา (The University of Arizona) ได้ทำการศึกษาวิจัยการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมและวิเคราะห์การสร้างศักยภาพของเครือข่ายสังคมในอริโซนาและเม็กซิโก ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบความเข้มแข็งของเครือข่ายทางสังคม คือ การเน้น

ศักยภาพของเครือข่ายประกอบด้วย การยกระดับการมีส่วนร่วมของคนในสังคม การปรับปรุงการบริหารงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเจริญเติบโตขององค์กร

นอกจากนี้ ทศนีย์ (ไทยภิรมย์) ลักษณะนิชนัชช (2545: 5) ได้กล่าวถึงชุมชนที่เข้มแข็งมีลักษณะที่สำคัญคือ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการพึ่งพาตนเองได้ มีการนำพลังชุมชนไปใช้ในการพัฒนาชุมชน และช่วยเหลือเพื่อนบ้านในชุมชนเดียวกันให้มีความเป็นอยู่ที่ดีไม่เดือดร้อน ส่วนอนุชาติ พวงสำลี; และอรทัย อาจอ่ำ (2541: 16 -18) กล่าวถึง ลักษณะของชุมชนที่เข้มแข็ง คือ ชุมชนที่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนพร้อมที่จะจัดการปัญหาของชุมชน มีแผนของชุมชนที่ประกอบด้วยการพัฒนาในทุก ๆ ด้านของชุมชนที่มุ่งการพึ่งตนเอง ส่วนการพึ่งพาความช่วยเหลือจากภายนอกเป็นการพึ่งพาเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ไม่ใช้การพึ่งพาตลอดไป และความมุ่งหวังของชุมชนคือ การพัฒนาชุมชนไปสู่ความยั่งยืน

ชุมชนที่พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ สร้างภูมิปัญญาของตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ การบริหารจัดการ การปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี ฯลฯ มีผลให้ชุมชนมีความรู้และความสามารถที่จะพัฒนาตนเอง และถ่ายทอดความรู้นั้นได้อย่างต่อเนื่อง (อุทัย ดุลยเกษม; และอรศรี งามวิทยาพงศ์. 2540: 10) ชุมชนที่มีความเข้มแข็งมีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งสามารถเผชิญวิกฤตต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี (สุรวุฒิ บัดโธสง. 2542)

โดยสรุป จากการประมวลแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายคำว่า **การพัฒนาศักยภาพตนเองได้** หมายถึง ความสามารถของภาคีเครือข่ายในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ในมิติเชิงปริมาณ คือ การเพิ่มขึ้นของกิจกรรมการศึกษา มีกิจกรรมใหม่ ๆ การเพิ่มขึ้นของทุน กลุ่มเป้าหมาย สิ่งของ สถานที่และเวลา เป็นต้น ในมิติเชิงคุณภาพคือ ผู้นำและบุคลากรเครือข่ายมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทำให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาข้อมูลทั้งจากเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดต่าง ๆ ได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย และอธิบายถึงความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. สรุปว่า **ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย** หมายถึง ความสามารถของภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดจากการพึ่งตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ ดังนั้น ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ด้าน คือ การพึ่งตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ สรุปความหมายได้ดังนี้

1. **การพึ่งตนเองได้** หมายถึง ความสามารถของภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นอิสระที่จะกำหนดทางเลือกในการจัดการกับปัญหาและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย ต่อบุคลากรและหน่วยงาน โดยไม่หวังพึ่งพิงภายนอก ถ้ามีการพึ่งพาความช่วยเหลือจากภายนอกเป็นการพึ่งพาเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ มีอำนาจในการต่อรองเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของภาคีเครือข่าย มีทุน แรงงาน และทรัพยากรเพื่อการดำเนินงาน รวมทั้งสามารถระดมทุนเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อภาคีเครือข่ายได้

2. **การพัฒนาศักยภาพตนเองได้** หมายถึง ความสามารถของภาคีเครือข่ายในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน อาทิ ในมิติเชิงปริมาณ คือ การเพิ่มขึ้นของกิจกรรมการศึกษา มีกิจกรรมใหม่ ๆ การเพิ่มขึ้นของทุน กลุ่มเป้าหมาย สิ่งของ สถานที่และเวลา เป็นต้น ในมิติเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารและบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นแนวคิดหลักในการวิจัยครั้งนี้ว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายตามที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

4.1 แนวคิดหลักปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็ง

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักคิด นักการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นแนวคิดหลักปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มีรายละเอียดดังนี้

สตาร์กี้ (Starkey. 1997) นักพัฒนาสังคมในฐานะที่ปรึกษาทางวิชาการด้านการสร้างเครือข่ายทางสังคมในทวีปแอฟริกา ได้สรุปแนวคิดจากประสบการณ์และผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการกับเครือข่ายองค์กรการพัฒนา 40 แห่งทั่วโลก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่ายเพื่อสร้างเครือข่ายทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

1. ความชัดเจนในการดำเนินกิจกรรม ต้องดำเนินกิจกรรมที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกอย่างต่อเนื่อง เครือข่ายจะถูกขับเคลื่อนและดำรงอยู่ได้อย่างยาวนานด้วยกิจกรรมที่ทำให้สมาชิกมีโอกาสปะทะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2. กลุ่มแกนนำที่เป็นผู้นำเครือข่าย ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานในการผลักดันกิจกรรม และการบริหารจัดการเครือข่าย รวมทั้งเป็นตัวแทนของสมาชิกในการติดต่อสังสรรค์กับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถติดตามความคิดและความต้องการของสมาชิกได้ทัน

3. ความสำเร็จของเครือข่ายหลายแห่งชี้ให้เห็นว่ามีการบริหารจัดการที่มีหลักการและมีผู้จัดการเครือข่ายที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการมอบหมายงานและกระจายอำนาจให้กับสมาชิกเพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถจัดกิจกรรมบางเรื่องได้อย่างอิสระ

4. ส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วน การมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของร่วมกันเป็นการรวมพลังในการทำงานอันเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในการดำเนินงานเครือข่ายด้วยวิธีการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย ทำให้สมาชิกรู้สึกได้ว่าทำงานด้วยความอิสระไม่ได้ถูกควบคุมหรือสั่งการใด ๆ

5. การสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมของเครือข่าย เช่น เงินทุน แรงงาน สื่อและเทคโนโลยี ทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งความตั้งใจของสมาชิกและการเสียสละเวลาให้กับกิจกรรมของเครือข่ายโดยเครือข่ายควรมีต้นทุนในการดำเนินงานให้น้อยที่สุด

6. การมีส่วนร่วมในเครือข่ายจะเกิดขึ้นจากการที่สมาชิกมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำกิจกรรมร่วมกัน รวมทั้งมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ศรัทธาต่อเครือข่ายของตน เชื่อใจผู้นำเครือข่ายและมีความเชื่อมั่นต่อความสำเร็จของเครือข่าย

จากแนวความคิดของสตาร์กี้ มองว่าปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ ผู้นำเครือข่ายหรือภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การบริหารจัดการเครือข่าย การดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ และการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

ซีดีเน็ก (Zdenek. 1998: online) แห่งมหาวิทยาลัยเซาท์เทิร์นแคลิฟอร์เนีย (University of Southern California) ได้ศึกษาวิจัยความสำคัญของศักยภาพองค์กรและเครือข่ายทางสังคมในการพัฒนาชุมชนนิวเจอร์ซีย์และอินเดียน่า พบว่า ความเข้มแข็งขึ้นอยู่กับศักยภาพขององค์กรเครือข่าย ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ผู้นำ ศักยภาพบุคลากรในองค์กร ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีและระบบการสื่อสาร และการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 90-100) นักคิด และนักการศึกษาของไทย ได้ให้ข้อสังเกตว่า หลายเครือข่ายที่จัดตั้งขึ้นมาดูคล้ายจะมั่นคงในช่วงแรก แต่กลับปรากฏว่าไม่สามารถดำรงอยู่ได้ หลายเครือข่ายปิดตัวลงหลังจากเริ่มดำเนินการไปได้ไม่นาน ดังนั้น トラบใดที่ภารกิจของเครือข่ายยังไม่สำเร็จจำเป็นต้องรักษาเครือข่ายไว้ การรักษาเครือข่ายโดยทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง ความเข้มแข็งของเครือข่ายประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

1. การดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เครือข่ายจะก้าวไปสู่วงจรชีวิตช่วงถดถอยหากสมาชิกของเครือข่ายไม่มีกิจกรรมใดที่จะกระทำร่วมกัน เมื่อไม่มีกิจกรรมก็ไม่มีกลไกที่จะดึงสมาชิกเข้าหากัน ไม่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน เมื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกลดลงจะส่งผลให้เครือข่ายเริ่มอ่อนแอ ซึ่งจะนำไปสู่ความเสื่อมสลายของเครือข่ายในที่สุด ดังนั้น ความยั่งยืนของเครือข่ายจะเกิดขึ้นเมื่อได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผน (Pattern) ของการกระทำที่สมาชิกของเครือข่ายยอมรับโดยทั่วกัน

2. การกำหนดกลไกเพื่อสร้างระบบจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันในการรักษาเครือข่ายและรวมไปถึงการขยายเครือข่าย สมาชิกจะยังเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายตราบเท่าที่ยังมีสิ่งจูงใจเพียงพอ ดังนั้น จำเป็นต้องกำหนดกลไกบางประการที่จะช่วยจูงใจให้สมาชิกเกิดความสนใจอยากเข้ามามีส่วนร่วม สิ่งจูงใจ เช่น ค่าตอบแทน เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับ เป็นต้น

3. การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ หลายเครือข่ายต้องหยุดดำเนินงานลงไปเนื่องจากการขาดแคลนทรัพยากรสนับสนุน ทั้งทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และบุคลากร ทั้งปริมาณและคุณภาพ และที่สำคัญคือ เงินทุนดำเนินงาน เมื่อขาดเงินทุนที่จะจุนเจืออย่างเพียงพอเครือข่ายก็ต้องปิดตัวเองลง

4. การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง องค์กรหลายประเภทที่เคยประสบความสำเร็จ กลับต้องประสบกับความล้มเหลวอย่างรุนแรงเมื่อเวลาผ่านไปเพียงชั่วอายุคน ข้อค้นพบประการหนึ่งคือ ความสำเร็จที่คนรุ่นก่อนได้สร้างขึ้นมานั้นไม่อาจถูกรักษาไว้ได้เพราะคนรุ่นต่อมาไม่สามารถสานต่อและรองรับความสำเร็จที่คนรุ่นก่อนได้ทำได้ สาเหตุสำคัญคือ องค์กรเหล่านั้นมิได้ “สร้างคน” ขึ้นมารับช่วงงานต่อจากคนรุ่นก่อน ด้วยเหตุนี้ การรักษาเครือข่ายให้คงอยู่อย่างยั่งยืนได้ก็คือ การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่องแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำหรือผู้บุกเบิกเครือข่าย เครือข่ายแต่ละแห่งก็ยังดำเนินการต่อไปได้

จากแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ สอดคล้องกับสตาร์ก็ กล่าวคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ผู้นำเครือข่ายหรือภาวะผู้นำ การดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนทรัพยากร และผลประโยชน์ร่วมกัน

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (อบอุ้น) (2547: 149) ได้เสนองานเขียนชื่อว่า “เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้และการจัดการ” เรียบเรียงจากความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านเครือข่าย ประกอบกับการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากเอกสารและผลการปฏิบัติงานของเครือข่ายต่าง ๆ ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย ได้แก่ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การมีผู้นำเครือข่ายที่มีความรู้ความสามารถ มีการบริหารจัดการในเครือข่ายที่เป็นระบบ การมีระบบสารสนเทศ/ข้อมูลระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดการและพัฒนาความรู้และกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

จากแนวความคิดของ พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอุณ) มีทั้งส่วนที่เหมือนและต่างกับของ สตาร์กี้และเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ กล่าวคือ ส่วนที่เพิ่มเติมเข้ามาคือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งได้ ดังนั้น ปัจจัยความเข้มแข็งของเครือข่าย ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้และดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

เสรี พงศ์พิศ (2548: 212 – 213) มีประสบการณ์การทำงานพัฒนาชนบทกับองค์กรพัฒนาเอกชนมาร่วม 30 ปี เป็นที่ปรึกษางานพัฒนาของรัฐและเอกชนหลายประเทศในเอเชียและแอฟริกา จากประสบการณ์การดำเนินงานเครือข่ายองค์กรชุมชนพบว่า สิ่งที่ทำให้เครือข่ายเข้มแข็งและอยู่ได้อย่างยั่งยืนนั้น ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

1. การมีแกนนำหรือผู้นำเครือข่ายที่เข้มแข็งมีความรู้และภูมิปัญญา มีความเป็นผู้นำกลุ่ม
2. การเรียนรู้ร่วมกัน เครือข่ายองค์กรชุมชนมีฐานอยู่ที่ “ความรู้” จึงต้องมีการเรียนรู้ผ่านการประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือไปมาหาสู่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ต้องทำกันอย่างต่อเนื่องและทำให้สมาชิกได้เรียนรู้ร่วมกันด้วยไม่ใช่เรียนรู้เฉพาะผู้นำเครือข่ายเท่านั้น เครือข่ายจะดำเนินการเรื่องนี้ได้ดีถ้าหากร่วมมือและแบ่งงานกันทำ
3. การแบ่งปันทรัพยากร เครือข่ายที่สามารถแบ่งปันแลกเปลี่ยนทรัพยากรให้คนอื่นได้ เป็นการแสดงออกถึงความเป็นสมาชิกเครือข่ายที่ต้องการเอื้ออาทรต่อกัน
4. การทำกิจกรรมร่วมกัน โดยการทำโครงการร่วม ลงทุนร่วม ซึ่งเป็นอีกก้าวหนึ่งที่ทำให้เครือข่ายได้ทำงานร่วมกันอย่างยาวนานต่อเนื่อง
5. ความรู้สึกเป็นพี่เป็นน้องที่ทำให้อยากทำงานร่วมกันอยากช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นอกเหนือจากผลประโยชน์ทางวัตถุสิ่งของที่จะได้รับ ดังนั้น จุดเริ่มต้นของการรวมตัวเป็นเครือข่ายจึงเกิดจากผลประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกันที่เป็นรูปธรรมสัมผัสได้เป็นอันดับแรกจนพัฒนาไปเป็นความรู้สึกเป็นพี่เป็นน้องได้ซึ่งต้องอาศัยเวลาและการทำกิจกรรมร่วมกันจนไว้วางใจกัน

จากแนวคิดของ เสรี พงศ์พิศ สอดคล้องกับสตาร์กี้ ที่ต่างไปและเป็นส่วนเพิ่มเติมขึ้นมา คือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเสรี พงศ์พิศ มองว่าเครือข่ายมีฐานอยู่ที่ความรู้จึงต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน จึงจะเกิดความเข้มแข็งได้ ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ การเรียนรู้ร่วมกัน ผู้นำเครือข่ายหรือภาวะผู้นำ การดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนทรัพยากร และการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

โดยสรุป ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักคิด นักการศึกษาของไทยและต่างประเทศ รวมทั้งผลงานวิจัยของต่างประเทศ จากแนวคิด **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็ง** นำมากำหนดเป็นแนวคิดหลักในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

ที่สอดคล้องกับบริบทของงานการศึกษาในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. คำว่า **ปัจจัยที่มีอิทธิพล** จึงหมายถึง สิ่งที่มีผลหรือปัจจัยที่ส่งผลให้ภาคีเครือข่ายสามารถดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้มแข็ง ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน

4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

จากแนวคิดหลักปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งได้ข้อค้นพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มีด้วยกัน 8 ปัจจัย มีรายละเอียดของแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

4.2.1 ปัจจัยด้านการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย หลักการสำคัญของการเรียนรู้ คือ คนเราจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อเรามีแรงจูงใจที่จะบรรลุบางสิ่งบางอย่าง การเรียนรู้ที่อิงอยู่กับการปฏิบัติ (Performance – based Learning) ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงจะประสบผลสำเร็จมากกว่าการเรียนรู้ในเชิงนามธรรม (Abstract Learning) (มาร์ควอดต์. 2548: 69) ส่วนความหมายคำว่า “การเรียนรู้” ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมาย คำว่า การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด พฤติกรรมอันเนื่องมาจากการได้รับประโยชน์ ซึ่งควรเป็นการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น ดังนั้น การเรียนรู้ จะครอบคลุมความหมาย 2 ประการ กล่าวคือ การเรียนรู้ในความหมายของ “กระบวนการเรียนรู้” (Learning Process) ซึ่ง หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนหรือการใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และการเรียนรู้ในความหมายของ “ผลการเรียนรู้” (Learning Outcome) ซึ่ง ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในสาระต่าง ๆ ความสามารถในการกระทำ การใช้ทักษะกระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งความรู้สึกหรือเจตคติอันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้หรือการใช้วิธีการเรียนรู้ (สถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข. 2550: 11)

สำหรับการเรียนรู้ในองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้ใน 3 ระดับ คือ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับทีมหรือกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องกระตุ้นและทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้ง 3 ระดับนี้ให้มากที่สุด โดยเน้นความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้หรือเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ (Learning how to learn) และการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทุกคนทำ ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใฝ่หาความรู้ ให้ความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นและนำมาใช้ในการทำงาน และปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของตนได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องต่อไป (สุทธิ สินทอง. 2550: 27)

จากการศึกษา พบว่า คำว่า “การเรียนรู้” จะเกี่ยวข้องกับกับคำสองคำคือคำว่า **การจัดการความรู้** (Knowledge Management) ตามที่ ประเวศ วะสี (2550: 47-48) ให้ความหมายไว้คือ การจัดให้มีการค้นพบความรู้ การแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ มีความรู้ใหม่ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั้งหมด ก่อให้เกิดปัญญาร่วม (Collective Wisdom) ทำให้แก้ปัญหหรือพัฒนาในเรื่องยาก ๆ ได้สำเร็จ ส่วนคำว่า **องค์กรแห่งการเรียนรู้** (Learning Organization) ตามที่ เซงเก้ (Senge. 1990) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นองค์กรที่ผู้คนต่างขยายขีดความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่ต้องการ องค์กรที่มีลักษณะภาพแห่งการเรียนรู้ (Learning Characters) มีลักษณะเคลื่อนไหวยืดหยุ่น เป็นพลวัตไม่หยุดนิ่ง สมาชิกขององค์กรมีการชวนหาความรู้มาแบ่งปันเผยแพร่แก่กันเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด คำว่า การจัดการความรู้และคำว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นทั้งเหตุและเป็นทั้งผลต่อกันและกัน (ประพนธ์ ผาสุขยี่ด. 2549: คำนำ) โดยที่องค์กรแห่งการเรียนรู้เน้นที่ “การเรียนรู้” แต่การจัดการความรู้เน้นที่ “ความรู้” แต่เมื่อพิจารณาให้ลึกลงไปทั้งการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปบรรจบกันที่ “การปฏิบัติ” ที่เป็น “การปฏิบัติร่วมกัน” เน้นที่การปฏิบัติและการเรียนรู้เป็นกลุ่มหรือเป็นทีมที่เรียกว่า Team Learning

ดังนั้น จากการศึกษาค้นคว้าด้านการเรียนรู้ แนวความคิดที่จะนำมาเป็นกรอบในการอธิบายเรื่องการเรียนรู้คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท เจ้าของแนวคิดนี้ คือ ปีเตอร์ เอ็ม เซงเก้ (Peter M. Senge) (Senge: 1990) โดยแนวคิดในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะครอบคลุมตั้งแต่ปัจเจกบุคคลไปจนถึงตัวองค์กรเพื่อการพัฒนาตัวผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กรโดยมีการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ภายใต้หลักการพื้นฐานคือ วินัย 5 ประการ (มนตรี ผ่องแผ้ว. 2548: 13 -14; ประพนธ์ บัวเผื่อน. 2549: 33 – 42) ประกอบด้วย ความคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) รูปแบบวิธีคิด (Mental Models) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ในวินัยแต่ละประการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. **ความคิดเชิงระบบ** (Systems Thinking) หมายถึง วินัยของการมองเห็นภาพโดยรวมทั้งหมดและมองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแต่เชิงเหตุผลเท่านั้น สำหรับแนวคิดของนักการศึกษาในมุมมองเกี่ยวกับความคิดเชิงระบบมีมุมมองว่า สิ่งต่าง ๆ ในโลกนี้ที่ดำเนินไปอยู่ทุกวันล้วนแล้วแต่เป็นไปอย่างเป็นระบบและมีความเป็นระบบอยู่ในตัวของมันเองทั้งสิ้น การสร้างวินัยข้อนี้ก็เพื่อเน้นให้ปัจเจกบุคคลหรือทีมงานมีความเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็น

การมองภาพรวมมากกว่ามองภาพเดี่ยว ๆ ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรมนี้ จำเป็นต้องใช้แนวทางของระบบเข้ามาประยุกต์ในทุกขั้นตอน เช่น การพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร การพัฒนาระบบการวางแผนงาน การพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการพัฒนาระบบการบริหารรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรให้สูงขึ้น (จำเรียง วัยวัฒน์; และ เบญจมาศ อัมพันธ์. 2540: 40-42) และการคิดอย่างเป็นระบบได้ต่อเมื่อมีความเข้าใจในระบบของสิ่งต่าง ๆ กล่าวคือ ต้องพิจารณาในลักษณะที่เป็นองค์รวมไม่ใช่สนใจที่ส่วนใดส่วนหนึ่งเท่านั้น การคิดอย่างเป็นระบบจะทำให้มองเห็นแบบแผนต่าง ๆ และแนวทางในแก้ไขชัดเจนขึ้น (ยุดา รักไทย; และ สุภาวดี วิริยะประพันธ์. 2545: 250) เป็นการมองเป็นภาพรวมไม่มองแบบแยกส่วนเพราะการมองหรือคิดแบบแยกส่วนจะไม่สามารถบอกได้ว่า ภาพรวมหน้าตาเป็นอย่างไร เช่นเดียวกับองค์กรหากคิดอย่างแยกส่วนมุ่งพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่งไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันจะส่งผลต่อภาพโดยรวมขององค์กร พลังการพัฒนาก็จะลดลงด้วย (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546: 8-9; วรภัทร์ ภูเจริญ. 2549: 28)

แนวคิดนี้ยังเชื่อว่า มนุษย์เรียนรู้จากประสบการณ์ เมื่อมนุษย์มีปัญหาและมองการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบจะทำให้รู้จักสร้างกรอบความคิดหรือทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาจนเกิดหลักเกณฑ์ การคิดอย่างเป็นระบบมี 3 ระดับ คือ 1) ฝึกปฏิบัติ 2) มีหลักการสามารถชี้แนะแนวทางที่จะนำมาใช้ และ 3) การนำไปสู่หลักการสำคัญของระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่นำมาใช้ (ศรีสว่าง เลี้ยววาริน. 2549: 27) รวมทั้งเป็นลักษณะของการคิดเชื่อมโยง มองภาพรวม คิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์ แยกแยะ มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้างในลักษณะเป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่า เน้นที่กระบวนการหรือแบบแผน (Pattern) มากกว่าภาพเป็นจุด ๆ (Events) ความคิดเชิงระบบจะเน้นมุมมองแบบเป็นวงจรไม่ใช่มุมมองเชิงเส้นตรง

โดยสรุป ความคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง การพิจารณาองค์กรต้องพิจารณาในรูปแบบองค์รวมขององค์กร ลักษณะของส่วนย่อยที่เกี่ยวข้องกันในส่วนใหญ่ สะท้อนให้เห็นการขึ้นแก่กันของส่วนย่อยต่าง ๆ เป็นการมองภาพรวมทั้งระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นเชิงเหตุเชิงผลเท่านั้น สำหรับแนวปฏิบัติที่สามารถนำมาใช้กับความคิดเชิงระบบ อาทิ การพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร (Corporate Vision) อย่างเป็นระบบ การพัฒนาระบบการวางแผน (Planning System) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ (Learning System) และการพัฒนาระบบการบริหารรูปแบบอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้สูงขึ้น เป็นต้น

2. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) หมายถึง วินัยในการทำความกระจ่างเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่แท้จริงของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการรวบรวมพลังความสามารถไปที่สิ่งเดียวด้วยการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสำคัญอย่างแท้จริงต่อตนเองให้ชัดเจนแล้วกำหนดวิธีที่จะทำให้ตน

บรรลุความหวังอันสูงสุดนั้น สำหรับแนวคิดของนักการศึกษาในมุมมองเกี่ยวกับความรู้แห่งตนมีมุมมองต่าง ๆ บัณฑิตบุคคลจะต้องมีความมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศเพื่อให้เก่งในทุก ๆ ด้าน ภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์นี้เป็นโลกแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้จะเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้บัณฑิตบรรลุถึงความรู้แห่งตนนี้ได้ แนวปฏิบัติเพื่อไปสู่ความรู้แห่งตน ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว การมุ่งมั่นสร้างสรรค์ และการใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (จำเรียง วัยวัฒน์; และเบญจมาศ อัมพันธ์. 2540: 15-21) สมาชิกขององค์กรจะต้องมีเป้าหมายชีวิตทั้งในชีวิตส่วนตัวการทำงานและครอบครัว จากนั้นก็ต้องมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายนั้นด้วยการปฏิบัติ (วีรุธ มาชะศิริรานนท์; และยุดา รักไทย. 2542: 79) การเรียนรู้ของบัณฑิตบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคคลจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในรูปแบบของการเรียนรู้ภายใต้กระบวนการทำงาน (On The Job learning) (มนตรี ผ่องแผ้ว. 2548: 13) ความรู้แห่งตนนำมาซึ่งพันธะสัญญาต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับขององค์กร การสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาและมีประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ (มาร์ควอดด์. 2548: 98) และสมาชิกทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิต (ศรีสว่าง เลี้ยววาริณ. 2549: 28)

โดยสรุป ความรู้แห่งตน (Personal Mastery) หมายถึง การฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอจะเป็นรากฐานสำคัญในการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการเรียนรู้ การคิดและการปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคคลควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาอยู่เสมอและควรเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นรูปแบบการเรียนรู้ภายใต้กระบวนการทำงาน (On The Job Learning) สำหรับแนวปฏิบัติที่สามารถนำมาใช้กับความรู้แห่งตน อาทิ การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) ความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ (Creative Tension) และการใช้ข้อมูลเพื่อการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ เป็นต้น

3. รูปแบบวิธีคิด (Mental Models) หมายถึง ภาพในความคิดหรือทัศนคติของบุคคลเกี่ยวกับเหตุการณ์ สถานการณ์ กิจกรรมหรือแนวความคิดใด ๆ มักเป็นข้อสมมติที่ฝังลึกในความคิดที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจในโลกใบนี้ซึ่งส่งผลต่อสิ่งที่ปฏิบัติ สำหรับแนวคิดของนักการศึกษาในมุมมองเกี่ยวกับรูปแบบวิธีคิด โดยมีมุมมองว่า เป็นสิ่งที่จะมีผลต่อความเข้าใจและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมหรือเรื่องราวต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบวิธีการคิดของสมาชิกทุกคนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเหมาะสมเพื่อประโยชน์แก่องค์กรโดยรวม ด้วยการสร้างความเข้าใจภายในองค์กรอยู่เสมอ (วีรุธ มาชะศิริรานนท์; และยุดา รักไทย. 2542: 79) รวมทั้งเป็นความเชื่อพื้นฐานที่ฝังรากลึกของคนแต่ละคนที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและการปฏิบัติตนของผู้นั้น (ยุดา รักไทย; และ สุภาวดี วิทยะประพันธ์. 2545: 250) ความเพียรพยายามพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัย (ธีระ ฤกษ์เจริญ. 2548: 158) รูปแบบวิธี

คิดของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อความเป็นไปของโลกและแนวทางการปฏิบัติของแต่ละบุคคลและเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างกันอันทำให้คนในองค์กรมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันและนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (มนตรี ผ่องแผ้ว. 2548: 13)

โดยสรุป รูปแบบวิธีคิด (Mental Models) หมายถึง แนวความคิด มุมมอง วิธีการคิดและความเข้าใจของบุคคลในแต่ละเรื่องที่ได้รับการสั่งสมมาตั้งแต่เด็ก โดยสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัว จึงมีผลถึงความเข้าใจต่อเรื่องราว ต่อกิจการหรือกิจกรรมใด ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการที่บุคคลจะตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น จึงควรมีการฝึกให้บุคคลมีการเรียนรู้และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลต้องการด้วยบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างกันอันทำให้คนในองค์กรมีแนวคิดไปในแนวทางเดียวกันอันนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ สำหรับแนวปฏิบัติที่สามารถนำมาใช้กับรูปแบบวิธีคิด อาทิ ทักษะในการอธิบายความคิดในเรื่องที่ซับซ้อน การยอมรับมุมมองที่แตกต่าง การผลักดันมุมมองหรือวิธีคิด และการเปิดใจรับรู้และดูดซับมุมมองหรือวิธีคิดที่แตกต่างกัน เป็นต้น

4. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง จุดร่วมและพลังการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนฟังซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร สำหรับแนวคิดของนักการศึกษาในมุมมองเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ร่วมโดยมีมุมมองว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารงานยุคใหม่ เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมและต้องได้รับการสนับสนุนจากทุก ๆ คนที่มีส่วนร่วมอยู่ในองค์กรนั้น ๆ จึงจะเกิดผลในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (จำเริญ วัณณวัฒน์; และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์. 2540: 29-30) หากองค์กรให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์โดยอาศัยค่านิยมร่วม (Shared Values) ของสมาชิกแล้วจะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) จะทำให้สมาชิกผูกพันกับวิสัยทัศน์ร่วมนั้น และก่อให้เกิดการปฏิบัติตามมา (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546: 9-10) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทกำลังกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น (ธีระ รุญเจริญ. 2548: 158) ผู้บริหารทุกคนต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมระหว่างสมาชิกโดยฝึกให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผลักดันให้เกิดข้อตกลงร่วม จะนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการ (ศรีสว่าง เลี้ยววาริณ. 2549: 28) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นเรื่องของการ “รวมใจเป็นหนึ่งเดียว” จะทำให้องค์กรมีพลังอย่างไม่น่าเชื่อ ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นเครื่องมือที่ทำให้คนในองค์กรมีมุมมองแบบมองระยะยาว เกิดแรงบันดาลใจร่วมกันและเกิดการทุ่มเทใจร่วมกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

โดยสรุป วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง ความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดผลเป็นรูปธรรมขึ้นมาให้ได้ในอนาคต โดยการผลักดันให้บุคคลในองค์กรทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัดด้วยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนหรือพันธมิตรด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน ในที่สุดจะนำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์กรและวิสัยทัศน์ของบุคคล สำหรับวิธีการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ร่วมคือ การตั้งคณะทำงานขึ้นชุดหนึ่ง และสำรวจความคาดหวัง ความต้องการและความเห็นจากผู้ที่มีส่วนอย่างสำคัญ (Stakeholders) ที่ต้องการได้จากองค์กร ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรจุดแข็ง จุดอ่อนและทางเลือกในอนาคต คัดเลือกวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดเพื่อขออนุมัติประกาศใช้ และสร้างความเข้าใจแก่ทุกคนในองค์กรต่อไป

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นการนำเอาความรู้ของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนกัน ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน สำหรับแนวคิดของนักการศึกษาในมุมมองเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยมีมุมมองว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้เป็นการเน้นการทำงานเป็นทีม โดยทุกคนในทีมงานต้องมีจิตสำนึกร่วมกันจะก่อให้เกิดความต้องการของกลุ่มคนในองค์กรที่จะเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (จำเรียง วัชรวัฒน์; และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์. 2540: 33) แนวปฏิบัติฝึกวินัยเพื่อสร้างการเรียนรู้เป็นทีมคือ การพูดคุย (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) เนื่องจากการอภิปรายเป็นการวิเคราะห์และแยกส่วนประเด็นที่สนใจร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้กลุ่มยอมรับแนวคิดมุมมองที่ตนเองเสนอ (ประนอม บัวเผื่อน. 2549: 41) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นไปตามหลักความร่วมมือหลักการกระบวนการกลุ่ม ซึ่งเชื่อว่าสมาชิกในองค์กรจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นหากสมาชิกได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546: 10) การแลกเปลี่ยนความคิดทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (อาจเป็นการพูดคุย หรือ การอภิปรายร่วมกัน) จะก่อให้เกิดเป็นความรู้ ความคิดร่วมกันภายในองค์กร (มนตรี ผ่องแผ้ว. 2548:13)

โดยสรุป การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การนำความรู้ของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนกัน เล่าให้กันฟัง เป็นการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดของแต่ละคน เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (Team Learning) เป็นการเน้นการทำงานเป็นทีม รูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีวิธีการที่สำคัญ อาทิ ใช้การเสวนา (Dialogue) แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ใช้การอภิปราย (Discussion) ใช้เทคนิคการบริหารงานเป็นทีม (Team Management) และเทคนิคการบริหารโครงการ (Project Management) เป็นต้น

ในบริบทของงานการศึกษาออกโรงเรียน สถานศึกษาคือ หน่วยปฏิบัติในพื้นที่ต้องทำงานร่วมกับเครือข่ายอย่างใกล้ชิด ตั้งแต่การสร้างความเข้าใจร่วมกัน การสำรวจความพร้อมความสนใจของเครือข่ายในการร่วมจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาของเครือข่ายจนถึงการสรุปผลการทำงานร่วมกัน (สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน. 2548: 29) ในทุกขั้นตอนต้องมีการเรียนรู้การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษา และการเรียนรู้ร่วมกันภายในหน่วยงานเครือข่ายด้วยกันเพราะเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่จะทำให้เครือข่ายประสบผลสำเร็จด้วยดี คือ ได้มีโอกาสเรียนรู้และร่วมมือกันทำงานด้วยการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมปฏิบัติงาน จะเป็นพื้นฐานที่บ่มเพาะความรู้ความเข้าใจให้เป็นหนึ่งเดียวกันได้เป็นอย่างดี (กรมการศึกษาออกโรงเรียน. 2536: 19-20) ดังนั้น การได้เรียนรู้ร่วมกันภายในเครือข่ายเดียวกันและระหว่างเครือข่ายกับสถานศึกษาจะส่งผลให้การดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกันประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

โดยสรุป การเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารภาคีเครือข่ายกับบุคลากรในหน่วยงาน และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภายใต้หลักเกณฑ์พื้นฐาน คือ วินัย 5 ประการ ประกอบด้วย ความคิดเชิงระบบ ความรอบรู้แห่งตน รูปแบบวิถีคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ที่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยอนุรักษ์ ปัญญานูวัฒน์ (2548: 127 – 129) ได้ศึกษาองค์ประกอบ การสร้างความเข้มแข็งภายในชุมชนโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญ กระบวนการเรียนรู้และถ่ายทอดเป็นตัวแปรท่ามกลางที่ตัวแปรปัจจัยภายในและภายนอกส่งผ่านไปยังตัวแปรความเข้มแข็งของชุมชนซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยมีตัวชี้วัดความเข้มแข็งคือ การช่วยตนเอง การพึ่งพาตนเอง และศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย ส่วนหัวใจสำคัญของความเข้มแข็งชุมชนเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (Participatory Action Learning) ในทางปฏิบัติ (Interactive Learning Through Action) การทำให้เครือข่ายเข้มแข็งจึงต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (Shrestha; and others. 2008; Smith. 1994) ในรูปแบบการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการสัมมนา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543: 82)

สอดคล้องกับความคิดของไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2550: 87 – 89) ที่กล่าวถึงเสาหลักของชุมชนเข้มแข็งคือ การเรียนรู้ ชุมชนจะเข้มแข็งได้ต้องเรียนรู้ กล่าวคือ สามารถวิเคราะห์ ศึกษาค้นคว้าสรุปความรู้ จัดหมวดหมู่ นำมาคิดพิจารณาไตร่ตรองและสรุปเป็นแผนงานได้ ระบบการเรียนรู้ที่ครบวงจรจะยกสมรรถนะของมนุษย์ขึ้นโดยเกิดผลสำคัญประการหนึ่งคือ เกิดความเข้มแข็งของชุมชน

เครือข่าย (ประเวศ วะสี. 2550: 46) ส่วนการสร้างเครือข่ายเป็นการสร้างเงื่อนไขและกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง (เสรี พงศ์พิศ. 2548: 218) การเสริมสร้างความเข้มแข็งภายในชุมชนจะอาศัยกระบวนการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญ (ชมภารี ชมภูรัตน์. 2549)

4.2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ในเรื่องของภาวะผู้นำมีคำที่ต้องพิจารณาร่วมด้วยคือ คำว่า “ผู้นำ” คำว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีบารมีและสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระตุ้นบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (O’Leary. 2000: 1) ส่วนวิเชียร วิทยอุดม (2550: 3) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่ม พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2550: 3) ให้ความหมายคำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี สรุปรวมที่ตีพิมพ์ ดังนั้น จากความหมายของคำว่า ผู้นำ (Leader) จึงเป็นการเน้นที่ตัวบุคคล

ส่วนคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่ยกนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Share Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน (Share Purposes) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544: 31) ส่วนสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547: 12) ให้คำนิยามคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นศิลปะและทักษะในการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำองค์กรและผู้บริหารองค์กรทุกระดับในการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และดราฟท์ (Draft. 2005: 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ดังนั้น คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเน้นที่ความสามารถหรือพฤติกรรมของตัวบุคคลที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารเป็นหลัก

ทั้งนี้ ได้มีการศึกษาคุณสมบัติหรือลักษณะสำคัญที่พบในตัวผู้นำที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) ในตนเองจากนักวิชาการจำนวนมาก อาทิ ประเวศ วะสี (2540: 18-19) ได้กล่าวถึงผู้นำตามธรรมชาติในกระบวนการชุมชน ควรมีลักษณะดังนี้ คือ 1) เป็นคนฉลาด 2) เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม 3) เป็นคนที่ติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นรู้เรื่อง และ 4) เป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ ส่วนมัลลิกา ต้นสอน (2544: 67 – 69) กล่าวถึง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะสำคัญคือ 1) สามารถติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีความสามารถในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3) มีการ

ตัดสินใจอย่างเด็ดขาดด้วยความรอบคอบและโปร่งใส 4) รู้จักแบ่งงานและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ 5) ติดตามดูแล ประเมิน แนะนำและแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ 6) ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และ 7) ต้องมีจริยธรรมและคุณธรรมในการปกครองคน และ กิตติมา ปริดีติล (2547: 59 – 62) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ 1) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2) เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ 3) เป็นผู้เปลี่ยนแปลงได้ทันกระแส 4) เป็นนักเรียนรู้ 5) เป็นผู้ที่มอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติในขอบเขตที่เขารับผิดชอบ และ 6) เป็นผู้สนับสนุนการทำงานของบุคลากร

นอกจากนี้ สมชาย เทพแสง; และอรจิรา เทพแสง (2549: 174-176) กล่าวถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้นำ (Characteristics and Behaviors) ของผู้นำยุคใหม่ต้องมีลักษณะดังนี้ คือ 1) มุ่งคุณภาพโดยรวม ผู้นำต้องเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ 2) ใช้หลักการมีส่วนร่วม 3) ทำงานเชิงวิชาการโดยยึดเนื้อหาสาระเชิงทฤษฎีรวมทั้งจากการปฏิบัติและประสบการณ์ 4) มีความสัมพันธ์กับบุคลากรทุกระดับ 5) เป็นที่ปรึกษา พี่เลี้ยง หรือผู้อำนวยการความสะอาดการทำงาน 6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 7) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน 8) กล้าตัดสินใจ และ 9) ใช้มาตรฐานเปรียบเทียบโดยกำหนดมาตรฐานและตัววัดความสำเร็จไว้อย่างชัดเจน ส่วน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549: 78 -84) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อตนเอง บุคคลอื่น ๆ และสังคม 2) รู้และนำจุดแข็งและพรสวรรค์ของตนมาใช้ 3) ดำเนินชีวิตด้วยศีลธรรมและคุณค่าของตน 4) นำผู้อื่นด้วยจิตใจที่กว้างขวางและความมีเมตตา 5) ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและทำตามแผนปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม 6) คงทัศนคติเชิงบวกไว้ 7) พัฒนาทักษะการสื่อสาร 8) จูงใจผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ดีที่สุด 9) เต็มใจที่จะยอมรับและเรียนรู้จากความล้มเหลวและจุดอ่อนของตน และ 10) ใฝ่รู้และปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง และนิตย์ สัมมาพันธ์ (2549: 141-142) กล่าวถึงสมรรถนะ 7 ประการของผู้นำ ประกอบด้วย 1) ผู้นำจำเป็นต้องกำหนดทิศทางให้แก่องค์กรในอนาคต 2) ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็น “ตัวแบบบทบาท” (Role Model) ให้แก่ผู้ตาม 3) เป็นนักติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 4) มีความสามารถในการพัฒนาตนเองในลักษณะของพรแสวงมากกว่าพรสวรรค์ 5) ดึงส่วนที่ดีที่สุดของบุคคลที่เป็นผู้ตามออกมา 6) ต้องเป็นคนประเภทกำหนดโชคชะตาตนเองมากกว่าการรอโชคชะตา และ 7) กล้าตัดสินใจในยามวิกฤต

โดยสรุป จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว ผู้นำที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) ในตนเองจะมีคุณสมบัติสำคัญที่กล่าวถึงกันมากใน 5 ลำดับแรกประกอบด้วย 1) มีทักษะในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน 3) มีการเรียนรู้และพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ 4) เป็นบุคคลที่กล้าตัดสินใจ และ 5) มีคุณธรรมจริยธรรมในการ

บริหารงาน นอกจากนี้ คุณสมบัติอื่นที่สำคัญ อาทิ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สนับสนุนการทำงานของบุคลากร มีความคิดสร้างสรรค์ เห็นแก่ส่วนรวม และใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นต้น

จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) พบว่า ได้มีการแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในแต่ละกลุ่มมีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้ (มัย สุขเยี่ยม 2551: 71 – 73; นิตย สัมมาพันธ์. 2549: 33)

1. **กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Theory)** เป็นกลุ่มที่เน้นลักษณะส่วนตัวของผู้นำโดยมีแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎี คือ ผู้นำที่เกิดมาเพื่อจะเป็นผู้นำ (Born to be leader) เป็นพรสวรรค์ของบุคคลนั้นไม่ใช่สร้างให้เกิดขึ้นได้ทุก ๆ คน ทฤษฎีนี้จึงเน้นที่ค้นหาคุณลักษณะหรือลักษณะเด่น (Traits) ของบุคคลที่ยิ่งใหญ่ ลักษณะเด่น หมายถึง คุณภาพภายในตัวหรือคุณลักษณะ (Characteristics) ของแต่ละบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะทางกายภาพ ทางบุคลิกภาพ ทางด้านทักษะและความสามารถ และคุณลักษณะเด่นทางสังคม เป็นต้น

2. **กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior Theory)** เป็นกลุ่มที่เน้นพฤติกรรมระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เป็นการศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่เน้นพฤติกรรมที่สำคัญในการบริหารของผู้นำ จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

2.1 การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of IOWA Studies) ได้อธิบายภาวะผู้นำไว้ 3 แบบ คือ แบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตย และแบบตามสบาย ทั้ง 3 แบบนี้ แบบประชาธิปไตยมีแนวโน้มของการทำงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพสูงกว่าแบบอื่น

2.2 การศึกษาของรัฐโอไฮโอ (The OHIO State Studies) ผลการศึกษาได้ระบุถึงมิติของการมุ่งคนและการมุ่งงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคนทำให้ได้ผลงานดีและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจมากกว่าผู้นำที่มุ่งเฉพาะมิติงานหรือมิติคนเท่านั้น

2.3 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Studies) เป็นการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เดียวกับรัฐโอไฮโอ โดยได้เสนอผู้นำเป็น 2 มิติ คือ พฤติกรรมการมุ่งคนและพฤติกรรมการมุ่งงาน ผลการศึกษาพบว่า การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบมีความพึงพอใจในงานทำให้มีผลผลิตสูง

2.4 ตาข่ายการจัดการ (The Managerial Grid) เป็นการนำเอาแนวคิดของพฤติกรรมผู้นำที่แบ่งเป็น 2 มิติ คือ มิติที่มุ่งคนกับมิติที่มุ่งงานเป็นพื้นฐานนำไปสู่การพัฒนารูปแบบเส้นตารางที่มีระยะสม่ำเสมอและตัดกันเป็นมุมฉากเพื่อกำหนดตำแหน่งในการจัดการหรือ The Managerial Grid ซึ่งพัฒนาโดย Robert Blake และ Jane Mouton ในตารางที่กำหนดตำแหน่ง หรือ Grid มีทั้งหมด 81

ช่อง โดยผสมผสานเรื่องของการเอาใจใส่ต่องานและคนกับการแสดงให้เห็นถึงรูปแบบของผู้นำที่แตกต่างกัน 5 ประการ (Draft. 2002) ได้แก่ ผู้จัดการที่ด้อยคุณภาพ ผู้จัดการแบบบังคับใช้งาน ผู้จัดการรีสอร์ท ผู้จัดการแบบสายกลางและผู้จัดการทีม

3. **กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์** (Contingency Theory of Leaderships) เป็นกลุ่มที่เน้นความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับสถานการณ์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของสถานการณ์ที่มีต่อรูปแบบของภาวะผู้นำและในที่สุดเกิดเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ขึ้นมา เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey – Blanchard และทฤษฎีภาวะผู้นำตามเส้นทางสู่เป้าหมายของ House เป็นต้น

4. **กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** เป็นกลุ่มที่เน้นคุณภาพของผู้นำซึ่งยิ่งใหญ่ในด้านสร้างวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจและสร้างพลังให้แก่ผู้ตามในยุคปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง หรือการปฏิรูปคือ แบส (Bernard M. Bass) โดยได้แบ่งผู้นำเป็น 3 แบบคือ 1) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และ 3) ภาวะผู้นำการปฏิรูปหรือการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (Hoy; & Miskel. 2008: 445)

โดยสรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะเฉพาะของตนเอง กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะเน้นลักษณะส่วนตัวของผู้นำ กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเน้นพฤติกรรมระหว่างผู้นำกับผู้ตาม กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เน้นความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเน้นคุณภาพของผู้นำเป็นหลัก ดังนั้น ทฤษฎีภาวะผู้นำในกลุ่มภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมีความสอดคล้องกับเรื่องของภาคีเครือข่าย เพราะเป็นความสัมพันธ์กันของผู้นำและผู้ตามในลักษณะของการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรต่อไป

ดังนั้น จากการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แนวคิดที่จะนำมาเป็นกรอบในการอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายโดยใช้ทฤษฎีในกลุ่มทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ คือ ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Leadership Studies) ในกลุ่มพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์กับพนักงาน (Relationship-oriented Behavior) เป็นกลุ่มที่ผู้นำให้ความสนใจกับคนที่มุ่งความสัมพันธ์กับบุคคลเป็นหลัก (Dubrin. 1998: 94) พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงออก ประกอบด้วย การมุ่งที่บุคคล การสร้างความร่วมมือร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนด้านอารมณ์ และการส่งเสริมค่านิยมของบุคคล มีแนวทางการปฏิบัติโดยสรุปดังนี้

1. **การมุ่งที่บุคคล (Alignment of People)** หมายถึง ความสนใจของผู้บริหารที่มุ่งให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กรเป็นหลัก ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด แนวปฏิบัติในการให้ความสำคัญกับบุคลากร อาทิ คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอยู่เสมอ การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคน

2. **สร้างความร่วมมือร่วมกัน (Collaborate Building)** หมายถึง ความพร้อมใจร่วมกันของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรในการสร้างข้อตกลงในการทำงานร่วมกันเพื่อผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้สัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ผู้บริหารต้องใส่ใจกับข้อตกลงที่กำหนดขึ้นด้วยการสร้างระบบการประเมินตนเอง การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานด้วยตนเอง การพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาทักษะการทำงานที่จำเป็นแก่บุคลากร

3. **การสร้างแรงดลใจ (Inspiration)** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลของตนเองต่อสมาชิกขององค์กร ด้วยการจูงใจให้สมาชิกใช้ความพยายามมากกว่าที่คิด หรือที่ตนเองคาดหวังไว้ สามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี วิธีการสร้างแรงดลใจของผู้บริหาร เช่น การใช้คำพูดเพื่อกระตุ้นให้เกิดความมั่นใจและกระตือรือร้นในการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถ สร้างบรรยากาศขององค์กรให้เปิดเผยโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร อาทิ พาไปศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเปิดโลกทัศน์ให้กับสมาชิก

4. **การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support)** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่จะสนับสนุนและสร้างความร่วมมือที่ดีกับสมาชิกของทีมด้วยการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้สมาชิกรู้สึกพอใจและยอมรับในความสำเร็จของตนเอง

5. **การส่งเสริมค่านิยมของบุคคล (Promotion Values)** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่จะส่งเสริมหลักการและค่านิยมที่ดีของสมาชิกองค์กรด้วยการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกและองค์กรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และส่งเสริมให้สมาชิกมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและต่อองค์กร

ในบริบทของงานการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารเครือข่ายจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารเพราะจะทำให้การขับเคลื่อนกิจกรรมการศึกษาร่วมกัน การประสานงาน และการบริหารจัดการเครือข่ายเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจึงเป็นบุคคลสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา

(2549: 33) ที่กล่าวว่า “ผู้นำ” ถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่เอื้ออำนวยให้งานพัฒนาและบังเกิดผลลุล่วงไปได้ด้วยดี

โดยสรุป ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารภาคีเครือข่ายจึงเป็นการแสดงศักยภาพของผู้นำในการผลักดันกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน การประสานงานและการบริหารจัดการเครือข่ายให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำมีแนวทางการปฏิบัติ คือ การมุ่งที่บุคคล การสร้างความร่วมมือร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนด้านอารมณ์ และการส่งเสริมค่านิยมของบุคคล

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย กล่าวคือ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย (Zdenek. 1998: online) เพราะมีกลุ่มแกนนำหรือผู้นำเครือข่ายที่เข้มแข็ง (เสรี พงศ์พิศ. 2548: 212; ธนพรรณ ธาณี. 2545: 19) องค์กรใดได้ผู้นำที่เข้มแข็งมีภาวะผู้นำมีบาร์มีเป็นที่น่าเชื่อถือของชุมชน มีการพัฒนาศักยภาพของผู้นำ (Shrestha; & Other. 2008: 129) แล้วองค์กรนั้นจะเข้มแข็งอย่างรวดเร็ว (เอื้อมเตือน ไชยหาญ. 2542: 25) การทำให้ชุมชนเข้มแข็งจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพและสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543: 99 – 100) แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำหรือผู้บุกเบิกเครือข่ายก็ตาม ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ กล่าวคือ กลุ่มแกนนำของเครือข่ายเป็นสิ่งจำเป็นในการผลักดันกิจกรรมประสานงาน บริหารจัดการและทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสมาชิกในการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเข้มแข็งของเครือข่าย (Starkey. 1997) และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ กล่าวคือ ผู้นำเครือข่ายที่มีความสามารถ (เอกกมล อ่อนศรี. 2544: 51) ในการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (ปฤถา พรหมเลิศ. 2548: 120) จะทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง

4.2.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ได้มีนักการศึกษาจำนวนมากให้นิยามหรือความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการ” ไว้ที่น่าสนใจ อาทิ ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ (2542: 444) ให้ความหมาย การบริหารจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนของการบริหารซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การชี้นำ (Leading) และ 4) การควบคุม (Controlling) ส่วน จุมพล หนิมพานิช (2548: 10) ให้ความหมายคำว่า การบริหารจัดการ หรือ Management ว่าหมายถึง กระบวนการ กิจกรรมหรือการศึกษาการทำให้งานบรรลุผล โดยมีหลักประกันว่ากิจกรรมนั้น ๆ จะได้รับการดำเนินการหรือการปฏิบัติการในลักษณะที่จะทำให้วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุผลหรือสัมฤทธิ์ผล ดังนั้น การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการทำงานกับคน

โดยอาศัยคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงโดยมีสาระสำคัญของการบริหารจัดการเป็น 5 ลักษณะ คือ (เสนาะ ตีเยาว์. 2546: 1-3)

1. **เป็นการทำงานกับคนโดยอาศัยคน** การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารต้องรับผิดชอบให้งานสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือจากคนอื่น จึงต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นผู้นำและทำงานเป็นทีมได้ดี

2. **ทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร** เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะสำเร็จได้ โดยมีระบบงานและแผนงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

3. **เป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ** หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด และทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยสุด

4. **เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด** ผู้บริหารจึงต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์

5. **เป็นการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป** ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้น การบริหารจัดการเป็นกระบวนการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รายละเอียดของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต มีรายละเอียดดังนี้ (ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545: 36 – 43)

1. **ปัจจัยนำเข้า (Input)** คือ ทรัพยากรการบริหาร (Management Resources) ซึ่งปัจจุบันใช้คำว่า ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resources) แทนทรัพยากรการบริหาร อันได้แก่ **ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)** ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารมากที่สุดว่าจะจูงใจบุคลากรแต่ละคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างไร ในขณะที่ **ทรัพยากรด้านเงินทุน (Financial Resources)** จะมีที่มาของแหล่งเงินทุนที่แตกต่างกัน หากเป็นองค์กรของรัฐจะมีแหล่งเงินรายได้จากการเก็บภาษีของรัฐบาลเป็นหลักซึ่งแจกจ่ายให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในรูปของงบประมาณประจำปี ส่วนทางด้าน **ทรัพยากรกายภาพ (Physical Resources)** ที่ทุกองค์กรต้องใช้ ได้แก่ วัตถุดิบ ที่ดิน อาคาร เฟอร์นิเจอร์ และอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน เครื่องจักรต่าง ๆ เป็นต้น และส่วนสุดท้ายที่สำคัญ คือ **ทรัพยากรข้อมูลข่าวสาร (Informational Resources)** จะอยู่ในรูปของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับการวิเคราะห์และแปรสภาพเป็นข้อมูลที่พร้อมจะให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. **กระบวนการ (Process)** คือ หน้าที่หรือกิจกรรมพื้นฐานที่ผู้บริหารในแต่ละองค์กรต้องปฏิบัติ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การชี้แนะ และการควบคุม ซึ่งในแต่ละกิจกรรมมีรายละเอียด

ดังนั้น **การวางแผน (Planning)** จะเกี่ยวข้องอยู่กับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ในขณะที่ **การจัดองค์กร (Organizing)** เป็นเรื่องของผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบในการออกแบบโครงสร้างขององค์กร กล่าวคือ การกำหนดว่างานอะไรบ้างที่ต้องกระทำ ใครเป็นผู้ปฏิบัติ ใครควรขึ้นต่อใคร รายงานต่อใคร ตลอดจนการกำหนดระดับการตัดสินใจ เป็นต้น ส่วน **การชี้นำ (Leading)** เป็นภารกิจด้านการจัดการอีกประการหนึ่งในการประสานงานและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในองค์กร โดยการชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจ ตลอดจนการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ การเลือกช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ให้ประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในองค์กรที่มักเรียกว่า “การบริหารความขัดแย้ง” (Conflict Management) และหน้าที่การบริหารในส่วนสุดท้าย คือ **การควบคุม (Controlling)** จะเริ่มดำเนินการต่อเมื่อเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรถูกกำหนดขึ้นก่อนแล้ว ในขณะที่ทำงานอาจเกิดข้อผิดพลาดได้ ผู้บริหารต้องคอยสอดส่องดูแลใส่ใจกับการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงสรุปได้ว่า การควบคุม คือ การตรวจสอบ (Monitoring) เปรียบเทียบ (Comparing) และแก้ไข (Correcting) ผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. **ผลผลิต (Output)** คือ เป้าหมาย (Goals) หรือ วัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์กร ที่นำออกมาจากกระบวนการแปรรูปในขั้นตอนที่สอง เป้าหมายขององค์กรสามารถแบ่งอย่างหยาบได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ องค์กรที่มีเป้าหมายที่มุ่งแสวงหากำไร (Profit) และองค์กรที่มีเป้าหมายไม่มุ่งแสวงหากำไร (Non-profit) หรืออาจแบ่งเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้า (Products) กับองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ (Services) เป็นต้น

โดยสรุป ในการบริหารจัดการองค์กรนั้นเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารที่ต้องดำเนินการนำทรัพยากรองค์กรเข้าสู่กระบวนการบริหาร (Management Process) ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้และทักษะทางการบริหารจึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการบริหารจัดการเครือข่ายนั้นยังไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว ปกติแต่ละเครือข่ายจะคิดค้นวิธีบริหารของตนเองให้เหมาะกับสมาชิกและสภาพแวดล้อม อย่างไรก็ดีตามมี “หลัก” ด้านการบริหารจัดการบางประการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการอธิบายการบริหารจัดการเครือข่ายได้ มีนักวิชาการ นักพัฒนาองค์กรชุมชนได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่าย ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 74 – 84) ได้เสนอแนวคิดผ่านหนังสือชุด “เปิดโลกความคิด” ในชื่อเรื่อง การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาได้กล่าวถึง การจัดระบบเครือข่ายจำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกในเครือข่าย มีองค์ประกอบสำคัญบางประการ ดังนี้

1. **การจัดผังกลุ่มเครือข่าย (Mapping)** หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลของเครือข่ายทุกกลุ่มในประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยนำข้อมูลของแต่ละเครือข่ายมาจัดทำแผนผังของเครือข่าย (Network Map) ในภาพรวมระดับประเทศจะได้ทราบว่าเครือข่ายก็กลุ่ม มีเป้าหมายอย่างไร กระจายตัวในแต่ละภูมิภาคอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเครือข่ายต่อไป ประเด็นนี้ เน้นในเรื่อง ข้อมูลของเครือข่าย

2. **การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย (Role and Responsibility)** หมายถึง การแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนให้ชัดเจนว่า แต่ละคนรับผิดชอบงานส่วนใดของเครือข่ายและแต่ละฝ่ายเชื่อมโยงสัมพันธ์กับฝ่ายอื่นอย่างไร หลักสำคัญของการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่คือ การรวมเป็นเครือข่ายจะต้องนำเอาความสนใจ ประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญของสมาชิกแต่ละคนมาเสริมกัน และต้องเอื้อให้สมาชิกเข้าร่วมได้แม้มีเวลาจำกัด บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่ทำให้เครือข่ายเข้มแข็งคือ ผู้นำของเครือข่ายนั้น ๆ การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย ประเด็นนี้ เน้นในเรื่อง สมาชิกของเครือข่าย

3. **การจัดระบบติดต่อสื่อสาร (Communication System)** หมายถึง การใช้กระบวนการสื่อสารเพื่อแพร่กระจายความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับสมาชิกเครือข่ายโดยการจัดการกระบวนการเสวนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกของเครือข่าย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการประชุมร่วมกัน การใช้พื้นที่ทางสังคม เช่น รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ ให้ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การสื่อสารจึงเป็นกลไกที่เชื่อมสมาชิกของเครือข่ายเข้าด้วยกันซึ่งมีผลต่อการรักษาและการขยายตัวของเครือข่าย ประเด็นนี้ เน้นในเรื่อง การสื่อสาร

4. **การจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning System)** หมายถึง การทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งจึงต้องอาศัยระบบการพัฒนาสมาชิกของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ผ่านระบบการเรียนรู้ร่วมกันทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา และที่สำคัญคือ การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันจะช่วยให้เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์จริง ประเด็นนี้ เน้นในเรื่อง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย

5. **การจัดระบบสารสนเทศ (Information System)** หมายถึง ควรมีหน่วยงานแกนกลางทำหน้าที่จัดระบบฐานข้อมูลโดยรวบรวมข้อมูลทุกอย่างเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลหลักของประเทศ ระบบ

สารสนเทศดังกล่าว ควรยึดหลักการใช้งานง่ายและเผยแพร่ให้กระจายออกไปอย่างกว้างขวางให้สาธารณชนมาใช้ร่วมกันได้ ประเด็นนี้ เน้นเรื่อง ระบบและฐานข้อมูลของเครือข่าย

นฤมล นิราทร (2543: 54 – 59) ได้เขียนหนังสือ การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ ได้กล่าวถึง หลักการทำงานเป็นเครือข่าย ซึ่งประกอบด้วย การสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบต่อการสร้างเครือข่ายของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการพูดคุยวิเคราะห์ปัญหาและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน การสร้างเครือข่ายต้องใช้เวลา คนที่เป็นผู้บริหารต้องให้เวลากับการสร้างเครือข่าย การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเคลื่อนไหวต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การเคารพและความไว้วางใจระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญ ยึดหลักความเสมอภาคในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายและมีความโปร่งใสในการทำงาน พึงระลึกเสมอว่า องค์การที่ร่วมเป็นเครือข่ายจะต้องได้รับประโยชน์จากเครือข่ายร่วมกัน การร่วมเป็นเครือข่ายหรือการประสานงานกันต้องตระหนักถึงปัญหาขององค์การเครือข่ายและมีความยืดหยุ่นพอสมควร รวมทั้งต้องเข้าใจข้อจำกัดของแต่ละฝ่ายด้วย ตระหนักในความแตกต่างทางวัฒนธรรมทั้งในด้านพื้นที่และวัฒนธรรมขององค์กร ตระหนักในความเป็นอิสระขององค์การที่ร่วมเป็นเครือข่าย และรับผิดชอบต่อความสำเร็จ (หรือความล้มเหลว) ร่วมกัน

ปาริชาติ สถาปิตานนท์; และชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ (2546: 13) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการจัดการเครือข่าย โดยยกตัวอย่างแนวคิดการจัดการเครือข่ายของกลุ่ม “พันธมิตรแห่งดวงดาว” หรือ “Star Alliances” โดยจุดสำคัญของแนวคิด คือ การรวมกลุ่มจากองค์กรที่เคยเป็นคู่แข่งให้หันหน้าเข้าหากัน ผนวกความร่วมมือจนเป็นพันธมิตรที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์เชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการจัดการเครือข่ายซึ่งมี 6 ประการ ประกอบด้วย

1. **จุดมุ่งหมายร่วม** การทำงานเครือข่ายจะเกิดประสิทธิภาพสูง หากทุกฝ่ายสามารถกำหนดจุดหมายร่วมกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดหมายที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องและต้องการให้เกิดขึ้น
2. **บุคคล** ในการทำงานของเครือข่ายนั้น บุคคลในเครือข่ายจะต้องมีจิตสำนึกร่วม มีความถนัดในงานที่ทำ และมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน รวมทั้งได้รับผลประโยชน์จากความเป็นสมาชิกในเครือข่าย
3. **การเชื่อมโยง** การทำงานของเครือข่ายจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ในการเชื่อมโยงที่เหมาะสม โดยอาจเชื่อมต่อกันผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ การเชื่อมต่อโดยมีศูนย์ประสานงานและการเชื่อมต่อโดยเทคโนโลยี
4. **การสร้างความรู้สึกร่วม** หลังจากการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายแล้วทุกฝ่ายจะต้องมีความรู้สึกร่วมกับกระบวนการทำงานของเครือข่ายเพื่อให้เกิดพลังในการผลักดันเป้าหมาย

5. การพัฒนาระบบที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ระบบการทำงานของเครือข่ายจะต้องสามารถพัฒนาให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งจะเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อทุกฝ่ายและผู้ที่จะเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย

6. การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบการติดต่อสื่อสารและสารสนเทศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความยั่งยืนของเครือข่าย เพราะจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทราบถึงกิจกรรมความเคลื่อนไหวของเครือข่าย

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2550: 87-89, 95-100) ได้ถ่ายทอดแนวคิดผ่านหนังสือ “แผนที่ความดี ฉบับไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม” ได้กล่าวถึงเสาหลักของชุมชนเข้มแข็งหรือแข็งแกร่งมีหลักอยู่ 3 ประการ คือ ความดี การเรียนรู้ และการจัดการ โดยได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การจัดการ หมายถึง การที่รู้จักนำเอาปัจจัยต่าง ๆ กระบวนการต่าง ๆ มาเข้าสู่ระบบ เข้าวิธีการแล้วทำให้เกิดผลที่พึงปรารถนา การจัดการที่ดีต้องมีการเรียนรู้ แต่การจัดการจะประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริงได้ นอกจากเรียนรู้และต้องอาศัยความดีด้วย ชุมชนเข้มแข็งคือ ชุมชนที่มีความสามารถในการจัดการ ซึ่งมีทั้งการจัดการในภาคธุรกิจ ภาครัฐ และภาคประชาชน สิ่งที่ชุมชนควรรู้และต้องจัดการ ประกอบด้วย **การจัดการข้อมูล** ถือว่าเป็นเรื่องพื้นฐานหากชุมชนสามารถจัดการข้อมูลได้ดี เก็บข้อมูลได้ละเอียดมาก เป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้ ก็ถือได้ว่ามีพื้นฐานที่ดีด้วย **การจัดการความรู้** โดยพยายามรวบรวม ชักจูงให้นำความรู้ออกมาจากผู้รู้ในชุมชนโดยการค้นหาว่า ใครเก่งเรื่องอะไร ใครทำอะไรอะไรได้ ใครมีความดีอะไร ด้วยการพบปะพูดคุย และเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้เกิดการจัดการความรู้ขึ้นในชุมชน **การจัดการบุคลากร** ต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงานของชุมชนที่มาดำเนินงานร่วมกัน ที่สำคัญ “คน” เป็นต้นเหตุของความดี ความไม่ดี ความสำเร็จ และความไม่สำเร็จ **การจัดการความสัมพันธ์** ความสัมพันธ์ที่ดีคือ การมีความสามัคคี ไว้วางใจได้ รักใคร่ กลมเกลียว ร่วมกันทำงาน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน **การจัดการกิจกรรม** ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยเพื่อไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานร่วมกันของเครือข่าย เครือข่ายดำเนินอยู่ได้ด้วยกิจกรรมของเครือข่าย **การจัดการงบประมาณ** ต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีเงินหมุนเวียนพอใช้ มีระบบการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย **การจัดการองค์กร** เป็นการทำให้ชัดเจนว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน มีงบประมาณเท่าไร การดำเนินงานเป็นอย่างไร และ**การจัดการชุมชน** เป็นการจัดการทุกเรื่องในชุมชนในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของชุมชนและเครือข่าย อาทิ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ ฯลฯ จัดการทั้งหมดในลักษณะองค์รวมและบูรณาการ

ดังนั้น จากการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการ แนวคิดที่จะนำมาเป็นกรอบในการอธิบายการบริหารจัดการเครือข่ายได้ใช้ แนวคิดของไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2550: 95-98) ที่กล่าวถึง ชุมชนเข้มแข็ง คือ ชุมชนที่มีความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่าย ทั้งนี้สิ่งที่ชุมชนควรรู้และต้อง

บริหารจัดการ ประกอบด้วย การจัดการข้อมูลและความรู้ การจัดการบุคลากร การจัดการความสัมพันธ์ การจัดการกิจกรรม การจัดการงบประมาณ การจัดการองค์กร และการจัดการชุมชน มีแนวทางการปฏิบัติโดยสรุปดังนี้

1. **การจัดการข้อมูลและความรู้** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการข้อมูลและความรู้ขององค์กร ด้วยการจัดทำฐานข้อมูลขององค์กรอย่างเป็นระบบ มีข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และมีรายละเอียดอย่างเพียงพอ มีการจัดเก็บเอกสารและข้อมูลอย่างเป็นระบบทั้งในรูปของเอกสารและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีการดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อเผยแพร่ความรู้ให้กับบุคลากรทุกคน

2. **การจัดการบุคลากร** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร ด้วยการจัดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนให้ชัดเจนว่าแต่ละคนรับผิดชอบงานส่วนใดขององค์กร มอบหมายงานตามความถนัด ตามความสนใจของแต่ละคน สร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน จัดสรรผลประโยชน์ให้กับสมาชิกอย่างเท่าเทียมกันและการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

3. **การจัดการความสัมพันธ์** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกกับสมาชิก และระหว่างสมาชิกกับผู้บริหาร สร้างความรักความสามัคคีให้เกิดความไว้วางใจกัน รักใคร่กลมเกลียวและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

4. **การจัดการกิจกรรม** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการกิจกรรม การศึกษานอกโรงเรียนร่วมกันด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายในเชิงปริมาณและคุณภาพตามที่กำหนด ด้วยการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

5. **การจัดการงบประมาณ** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการงบประมาณที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการใช้งบประมาณ ด้วยการบริหารงบประมาณที่โปร่งใสตรวจสอบได้ มีการจัดทำระบบบัญชีรายรับ-รายจ่าย มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงบประมาณ มีการระดมทุนและหาแหล่งทุนเพื่อใช้ในการบริหารกิจกรรมขององค์กร

6. **การจัดการองค์กร** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการภายในองค์กรด้วยการออกคำสั่ง หรือระเบียบการทำงาน การจัดโครงสร้างองค์กรให้เกิดความชัดเจน การมอบหมายงาน การจัดความสัมพันธ์ของงานและส่วนฝ่ายต่าง ๆ ให้ทำงานประสานสัมพันธ์ด้วยดี และการนำนโยบายมาเป็นกรอบในการดำเนินงานของตน

7. การจัดการชุมชน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการประสานความร่วมมือในการทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนร่วมกัน ด้วยการร่วมจัดทำแผนชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน การขอรับการสนับสนุนทรัพยากรจากชุมชน และการสนับสนุนภูมิปัญญาชาวบ้าน

ในบริบทของงานการศึกษาออกโรงเรียน การส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายให้เข้ามาร่วมจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษาจึงเป็นการบริหารจัดการงานการศึกษาร่วมกันระหว่างเครือข่ายกับสถานศึกษา อาทิ มีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกันของทุกหน่วยงานที่มีการจัดการศึกษา การประชุมร่วมกันเป็นระยะ ๆ มีคณะกรรมการติดตามผลและประสานงาน รวมทั้งมีการประเมินผลและการพัฒนาร่วมกัน (สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน. 2548: 43) ดังนั้น จึงเป็นความรับผิดชอบของเครือข่ายในการบริหารงานการจัดการศึกษาร่วมกัน ส่วนสถานศึกษาเป็นการบริหารงานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เครือข่ายมีความพร้อมในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมากที่สุด

โดยสรุป การบริหารจัดการ จึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารภาคีเครือข่ายและผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงสิ่งที่ต้องบริหารจัดการเพื่อให้การจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกันในรูปของภาคีเครือข่ายให้ประสบผลสำเร็จ สิ่งที่ต้องบริหารจัดการ ประกอบด้วย การจัดการข้อมูลและความรู้ การจัดการบุคลากร การจัดการความสัมพันธ์ การจัดการกิจกรรม การจัดการงบประมาณ การจัดการองค์กร และการจัดการชุมชน ถ้าดำเนินการได้ดังนี้แล้วจะทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งได้

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย กล่าวคือ การศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การ คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม ความขัดแย้งในผลประโยชน์ ที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งองค์การ คือ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงานของผู้บริหาร (สุวรรณ พินิตานนท์. 2545: 122 – 123) การพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนคือ การหนุนเสริมการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็งยั่งยืนและสอดคล้องกับอุดมการณ์ของเครือข่าย (จุฑาทิพย์ ภัทราวาท; และคณะ. 2549: 96) ส่วนไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2550: 89) กล่าวถึงเสาหลักของชุมชนเข้มแข็งคือ การจัดการ ซึ่งหมายถึง การที่รู้จักนำเอาปัจจัยต่าง ๆ กระบวนการต่าง ๆ มาเข้าระบบเข้าวิธีการแล้วทำให้เกิดผลที่พึงปรารถนา การจัดการกับการเรียนรู้จะไปด้วยกัน การจัดการที่ดีต้องมีการเรียนรู้ การบริหารจัดการที่ทำหาย (Peregoy; & Kroder. 2000: online) มีหลักการ มีระบบหรือกลไกที่เหมาะสมกับเครือข่าย จึงทำให้เครือข่ายเข้มแข็ง (Starkey.

1997; พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอูน). 2547: 149) ส่วนปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ กล่าวคือ การบริหารจัดการชุมชนเครือข่ายผ่านกระบวนการเรียนรู้และการถ่ายทอดเพื่อทำให้ชุมชนเครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง (อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์. 2545: 102)

4.2.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย การมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีเป็นแรงกระตุ้นไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมจึงก่อให้เกิดประโยชน์ เมื่อนำมาเชื่อมโยงกับการจัดการศึกษาแล้วทำให้เกิดความร่วมมือในกระบวนการพัฒนาและกระบวนการเรียนรู้ สำหรับความหมายของคำว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541: 4) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือในกระบวนการบริหาร ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงเกี่ยวข้องกับการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย (Involvement) การช่วยเหลือและการทำประโยชน์ (Contribution) และการรับผิดชอบ (Responsibility) ร่วมกัน ส่วน ทศนา แสงศักดิ์ (2549: 82) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ให้ผู้มีส่วนได้เสีย มีโอกาสแสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนข้อมูล แสดงความคิดเห็น แสวงหาทางเลือก และการตัดสินใจต่าง ๆ ตลอดจนร่วมรับผิดชอบในผลที่จะเกิดขึ้นทั้งผลประโยชน์และผลกระทบ ดังนั้น ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งการติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดความเข้าใจและรับรู้เรียนรู้ร่วมกันซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

ส่วนคำว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วม” (Participative Management) จารุงพงศ์ พลเดช (2546: 14) ให้คำอธิบายว่า หมายถึง กระบวนการบริหารที่ให้องค์กรหรือทีมงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน ส่วน วีระ บุญเจริญ (2548: 112) ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าหมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกันและร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่างเพื่อประโยชน์ในการระดมความคิดและแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ดังนั้น จากความหมายของการมีส่วนร่วมกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมีความหมายไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับความคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า หมายถึงการเข้าไปเกี่ยวข้อง การช่วยเหลือและทำประโยชน์ และการรับผิดชอบร่วมกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

สถาบันวิจัยสังคมและสถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2545) ได้จัดประเภทของการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วยภารกิจ 5 ประการ คือ

1. **การมีส่วนร่วมในการวางแผน** (Participation in Planning) อันได้แก่ การที่ประชาชนมีบทบาทในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนโครงการ นับตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน การกำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินผลโครงการ

2. **การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม** (Participation in Implementation) อันได้แก่ การสนับสนุนด้านทรัพยากรต่าง ๆ และการประสานความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

3. **การมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์** (Participation in Utilization) อันได้แก่ การนำเอากิจกรรมต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์โดยเฉพาะในด้านการเพิ่มระดับการพึ่งตนเอง และการควบคุมทางสังคม

4. **การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์** (Participation in Benefit-sharing) อันได้แก่ การแจกจ่ายผลประโยชน์ต่าง ๆ ในการพัฒนาอย่างยุติธรรม

5. **การมีส่วนร่วมในการประเมินผล** (Participation in Evaluation) อันได้แก่ การให้ประชาชนได้รับทราบถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อร่วมกันหาทางแก้ไขในลำดับต่อไป

อาร์นสไตน์ (Arnstein, 1969 อ้างอิงจาก ปาริชาติ สถาปิตานนท์; และคณะ. 2549: 20 – 21) ได้ระบุถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาด้วยทฤษฎีการมีส่วนร่วมของพลเมืองหรือบันไดแห่งการมีส่วนร่วมของพลเมืองมี 8 ระดับ ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 : การจัดการแบบเบ็ดเสร็จโดยตรง (Direct Manipulation) หน่วยงานมักทำหน้าที่จัดการกับเรื่องราวต่าง ๆ แบบเบ็ดเสร็จและโดยตรง โดยไม่จำเป็นต้องให้ประชาชนรับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 : การบำบัดรักษา (Therapy) หน่วยงานมักทำหน้าที่เชิญชวนประชาชนให้เข้าร่วมรับฟัง ร่วมรับทราบข้อมูลข่าวสาร และร่วมตัดสินใจต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม หน่วยงานมิได้ให้ความสำคัญกับการตอบข้อซักถาม หรือการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ จากประชาชนอย่างจริงจัง

ขั้นที่ 3 : การร่วมให้ข้อมูลข่าวสาร (Informing) หน่วยงานอาจเชิญชวนตัวแทนประชาชนที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ แต่หน่วยงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับความรู้สึกรู้สึก หรือทัศนคติต่าง ๆ ของประชาชนอย่างแท้จริงหลังจากที่ประชาชนได้ทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ แก่หน่วยงานแล้ว โดยหน่วยงานต่าง ๆ มักพิจารณาเลือกสรรข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ไปใช้ประกอบการตัดสินใจดำเนินการโครงการต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบต่อไป

ขั้นที่ 4 : การร่วมให้คำปรึกษา (Consultation) ประชาชนมักทำหน้าที่ให้ข้อมูลและนำเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตามความต้องการของหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม อำนาจในการตัดสินใจยังอยู่ในมือของหน่วยงานราชการ

ขั้นที่ 5 : การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น (Placation) ประชาชนเริ่มมีโอกาสนในการจุดประเด็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่ตนเห็นว่าสำคัญ ตลอดจนก้าวเข้ามามีบทบาทในการให้ข้อคิดเห็นและนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ จากมุมมองและจุดยืนของตน อย่างไรก็ตามหน่วยงานยังคงสงวนสิทธิ์ในการตัดสินใจต่าง ๆ ไว้เป็นภารกิจขององค์กร

ขั้นที่ 6 : การร่วมเป็นพันธมิตร (Partnership) ประชาชนเริ่มทำงานใกล้ชิดกับหน่วยงานและเริ่มมีอำนาจในการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งต่าง ๆ ตลอดจนทำหน้าที่กระตุ้นให้หน่วยงานได้ตัดสินใจบนพื้นฐานของการพิจารณาข้อมูลที่หลากหลาย

ขั้นที่ 7 : การส่งตัวแทนเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ (Delegated Power) ประชาชนส่วนหนึ่งได้รับการคัดเลือกให้เข้าไปทำหน้าที่เป็นตัวแทนเพื่อออกความคิดเห็น นำเสนอข้อโต้แย้ง และมีสิทธิโดยชอบธรรมในการร่วมตัดสินใจเชิงนโยบายต่าง ๆ

ขั้นที่ 8 : การควบคุมการตัดสินใจโดยพลเมือง (Citizen Control) อำนาจในการตัดสินใจทั้งหมดอยู่ในมือของประชาชน โดยหน่วยงานต่าง ๆ มักทำหน้าที่ให้การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารเพื่อประกอบการตัดสินใจของประชาชน

เมื่อนำแนวคิดของไวท์ (White, 1994) มาพิจารณาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา สามารถแยกแยะได้เป็น 2 ลักษณะคือ การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Genuine Participation) ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 5-8 และการมีส่วนร่วมแบบเทียม (Pseudo-Participation) ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1-4 ดังนั้น การมีส่วนร่วมของเครือข่ายอย่างแท้จริงเพื่อพัฒนาไปสู่ความเข้มแข็งของเครือข่าย ควรมีส่วนร่วมตั้งแต่ การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น การร่วมเป็นพันธมิตร การส่งตัวแทนเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ และขั้นสุดท้าย การควบคุมการตัดสินใจโดยพลเมืองที่อำนาจการตัดสินใจทั้งหมดอยู่ในความรับผิดชอบของประชาชน หน่วยงานต่าง ๆ ทำหน้าที่เพียงส่งเสริมสนับสนุนการทำกิจกรรมของประชาชนเท่านั้น

ทั้งนี้ คำว่า “การมีส่วนร่วม” เกี่ยวข้องกับคำอย่างน้อย 3 คำ คือ คำว่า ส่วนร่วม ร่วมมือ และส่วนได้ส่วนเสีย พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546: 926, 1141, 1142) ให้ความหมายไว่น่าสนใจดังนี้ คำว่า **ส่วนร่วม** หมายถึง ส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น คำว่า **ร่วมมือ** หมายถึง พร้อมใจกันช่วย และคำว่า **ส่วนได้ส่วนเสีย** หมายถึง ประโยชน์ที่ควรได้ควรเสียซึ่งมีอยู่ในส่วนรวม ดังนั้น การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายจึงหมายถึง ประโยชน์ที่พึงได้พึงเสียจากการทำกิจกรรมร่วมกันของภาคีเครือข่าย จากการศึกษาปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ทฤษฎี

ที่นำมาอธิบายการมีส่วนร่วม คือ ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของพลเมือง (Arnstein, 1969 อ้างอิงจาก ปาริชาติ สถาปิตานนท์; และคณะ. 2549: 20 – 21) โดยมีขั้นตอนสำคัญที่นำมาเป็นกรอบในการปฏิบัติ ประกอบด้วย การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น การร่วมเป็นพันธมิตร การเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ และการควบคุมการตัดสินใจโดยภาคีเครือข่าย มีรายละเอียดดังนี้

1. **การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น (Placation)** หมายถึง ระดับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายในการทำกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนร่วมกัน ในขั้นของการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารภาคีเครือข่าย โดยสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในมุมมองของภาคีเครือข่าย โดยการตัดสินใจขึ้นอยู่กับสถานศึกษา

2. **การร่วมเป็นพันธมิตร (Partnership)** หมายถึง ระดับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายในการทำกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนร่วมกัน โดยสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายมีอำนาจในการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งต่าง ๆ ตลอดจนกระตุ้นให้สถานศึกษาได้ตัดสินใจบนพื้นฐานของการพิจารณาข้อมูลที่หลากหลาย

3. **การเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ (Delegated Power)** หมายถึง ระดับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายในการทำกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนร่วมกัน ในขั้นของการร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ โดยสถานศึกษาได้คัดเลือกภาคีเครือข่ายเข้าไปเป็นตัวแทนในการดำเนินงานร่วมกับสถานศึกษา มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น นำเสนอข้อโต้แย้ง มีสิทธิโดยชอบธรรมในการร่วมตัดสินใจเชิงนโยบายต่าง ๆ

4. **การควบคุมการตัดสินใจโดยภาคีเครือข่าย (Network Party Control)** หมายถึง ระดับความร่วมมือของสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายในการทำกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนร่วมกัน ในขั้นของการควบคุมการตัดสินใจโดยภาคีเครือข่าย โดยภาคีเครือข่ายมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนด้วยตนเอง สถานศึกษามีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายเท่านั้น

ในบริบทของงานการศึกษานอกโรงเรียน การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่าย การที่ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษาเพราะเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายร่วมกัน และเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายมีหลายระดับ ตั้งแต่การร่วมให้ข้อมูลร่วมแสดงความคิดเห็น จนถึงขั้นมีอำนาจในการตัดสินใจทั้งหมด ในงานวิจัยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการยกระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงานตาม Roadmap กศน. ของสมคิด พรมจุ้ย; และคณะ (2550: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ให้ข้อเสนอแนะน่าสนใจว่า การสร้างการมีส่วนร่วมของภาคี

เครือข่ายควรผลักดันให้ถึงระดับที่เรียกว่า “หุ้นส่วน” (Partnership) เป็นอย่างน้อยจะเป็นการรักษาสัมพันธภาพให้ยั่งยืนระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่าย รวมทั้งการสร้างความพึงพอใจให้กับภาคีเครือข่ายในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้เกียรติยอมรับในความเท่าเทียมกัน การให้ภาคีเครือข่ายมีอำนาจในการตัดสินใจ เป็นต้น

โดยสรุป การมีส่วนร่วมจึงหมายถึง ระดับความร่วมมือในการทำกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนหรือการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่าย เริ่มจาก การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น การร่วมเป็นพันธมิตร การเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ และการควบคุมการตัดสินใจโดยภาคีเครือข่าย

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย กล่าวคือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนจะเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยเสนอให้ปรับปรุงบทบาทภาครัฐ พัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ สร้างโอกาสให้ชุมชนและประชาชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544) ส่วนปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ กล่าวคือ บทบาทการมีส่วนร่วมของกลุ่ม/องค์กรพันธมิตรเครือข่าย เริ่มจากการพัฒนานวัตกรรม ทักษะและประสบการณ์แก่ผู้นำและฝ่ายบริหารการจัดการกลุ่มให้มีความพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเครือข่ายพันธมิตรที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาความเข้มแข็งและความยั่งยืนของเครือข่ายพันธมิตร (จุฑาทิพย์ ภัทราวาท; และคณะ. 2549: 94) และระบบการบริหารจัดการที่ให้สมาชิกมีส่วนร่วมมากที่สุดเพื่อให้เครือข่ายดำรงกระบวนการทำงานที่ใช้ได้จริง (Starkey. 1997) และที่ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ที่ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงโดยส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน (ดุชนันท์ อายุวัฒน์; และคณะ. 2547: 3) จะทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง

4.2.5 ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม

ความต่อเนื่องของกิจกรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยพบว่า เครือข่ายจะก้าวสู่วงจรชีวิตช่วงถดถอยหากไม่มีกิจกรรมใด ๆ ที่สมาชิกของเครือข่ายสามารถกระทำร่วมกันได้ เมื่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกลดลงก็ส่งผลให้เครือข่ายเริ่มอ่อนแอ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543: 91) เครือข่ายที่สลายตัวไปเพราะเป็นเครือข่ายที่ไม่มีกิจกรรม (หยุดนิ่ง) (นฤมล นิราทร. 2543: 18) ความยั่งยืนของเครือข่ายจะเกิดขึ้นเมื่อดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (ชำนาญ วัฒนศิริ. 2542: 18 ; พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอุ้น). 2547: 149) และมีระบบการดูแลรักษาความสัมพันธ์ระหว่างมวลสมาชิก (ปาริชาติ สถาปิตานนท์; และชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์. 2546: 8) จะเป็นกระบวนการที่เกื้อหนุนให้สมาชิกเกิดการพัฒนาและปรับปรุง

ตนเองอย่างต่อเนื่อง (Scheuing. 1994; สยมพร ลิ้มไทย. 2548: 36) เครือข่ายจึงจะเกิดความเข้มแข็ง (Zdenek. 1998: online) ดังนั้น ความต่อเนื่องของกิจกรรมเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความเข้มแข็งของเครือข่าย (ปาน กิมปี. 2540: 31)

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว **สรุปได้ว่า** ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย เครือข่ายที่ไม่มีกิจกรรมใด ๆ จะเริ่มอ่อนแอและล่มสลายไปในที่สุด การดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องจะทำให้เครือข่ายเกิดความยั่งยืนจะเป็นกระบวนการให้สมาชิกเครือข่ายเกิดการพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ความสม่ำเสมอต่อเนื่องของกิจกรรมจึงเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความเข้มแข็งของเครือข่าย

เทคนิคหรือเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะสนับสนุนการปรับปรุงงานก็คือ วงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) ซึ่งบางครั้งเรียกว่า วงจรชีวฮาร์ท (Chewhart Cycle) หรือวงจรเดมมิง (Deming Cycle) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารคุณภาพ คำว่า “การบริหารคุณภาพ” หรือ TQM ย่อมาจากคำว่า Total Quality Management หมายถึง การบริหารคุณภาพหรือการบริหารระบบ เพราะระบบคือ การประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากล ดังนั้น การบริหารทุกเรื่องของ TQM ต้องมีระบบรองรับ โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงหรือเปลี่ยน (Change) ให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นเพื่อให้ประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายพอใจ (ปรีดา กุลชล. 2552: 16)

ความเป็นมาของหลักการบริหารคุณภาพ หรือ TQM มีจุดเริ่มต้นจาก หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง ประเทศญี่ปุ่นได้รับความเสียหายจากสงครามค่อนข้างมาก จึงต้องเร่งฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างเต็มที่ หลักการบริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ จึงถูกคิดค้นและนำมาประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง และประมาณปี พ.ศ. 2493 องค์กรญี่ปุ่นชื่อ The Union of Japanese Scientists and Engineers (JUSE) ได้เชิญ ดร.วิลเลียม เฮดเวอร์ด เดมมิง (Deming) อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการควบคุมคุณภาพเชิงสถิติ ชาวอเมริกัน มาบรรยาย ณ ประเทศญี่ปุ่น ดร.เดมมิง ได้ช่วยพัฒนาองค์ความรู้ด้านการควบคุมคุณภาพให้กับประเทศญี่ปุ่นอย่างกว้างขวาง และประเทศญี่ปุ่นได้กลายเป็นประเทศต้นแบบของการบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพ ในเวลาต่อมาหลักการการจัดการ TQM ของญี่ปุ่นได้รับการเผยแพร่และนิยมไปทั่วโลก ทั้งสหรัฐอเมริกา และประเทศในยุโรป จวบจนทุกวันนี้ (ณรงค์ ณ ลำพูน; และเพ็ชร ฐปวิเชตร. 2546: 10-12)

ดังนั้น ความสำเร็จในการทำงานจึงเกิดขึ้นมาจากผลรวมความพยายามของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ความรู้ ทักษะ รวมทั้งเรื่องของทัศนคติ โดยเฉพาะทัศนคติสำคัญในการปรับปรุง Productivity เพื่อความสำเร็จขององค์กรก็คือ การมีจิตสำนึกในการหาทางปรับปรุงงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เทคนิคหรือเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะสนับสนุนการบริหาร

และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือ วงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) ดังกล่าว ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (ศุภศักดิ์ พงษ์นันต์; และคณะ. 2543: 1-2; ศุภชัย อาชีวะระงับโรค. 2549: 17 – 21) ดังนี้

1. **ขั้นตอนการวางแผน (Plan-P)** เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์และตั้งเป้าหมายรวมทั้งการวางแผนกลยุทธ์ว่าจะทำอะไร ที่ไหน โดยใคร เมื่อไร และด้วยวิธีการใด ขั้นตอนการวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ฯลฯ พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้นโดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน นอกจากนี้ จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งในด้านแรงงาน วัตถุดิบ ชั่วโมงการทำงาน เงิน เวลา ฯลฯ ซึ่งความสูญเสียเหล่านี้เป็นต้นทุนที่เพิ่มขึ้นของสินค้าและบริการโดยไม่สร้างมูลค่าเพิ่มใด ๆ

2. **ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do-D)** เป็นการลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจไว้หรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วย เราไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้ายเพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้น หากเป็นการปรับปรุงงานในหน่วยงาน ผู้บริหารย่อมต้องการทราบความคืบหน้าอย่างแน่นอนเพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

3. **ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check-C)** เป็นการประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ขั้นตอนนี้มักจะถูกมองข้ามเสมอ การตรวจสอบทำให้เราทราบว่าการปฏิบัติในขั้นที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือ เราต้องรู้ว่าจะตรวจสอบอะไรบ้าง และบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนถัดไป

4. **ขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสมหรือการแก้ไข (Act-A)** จะเป็นการพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบซึ่งมีอยู่ 2 กรณีคือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรก ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำเป็นมาตรฐาน และหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งอาจหมายถึง สามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้น แต่ถ้าหากเป็นกรณีที่สอง ซึ่งก็คือ ผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่า ควรจะดำเนินการอย่างไรต่อไป เช่น มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้ หรือใช้ความพยายามให้มากกว่าเดิม หรือขอความช่วยเหลือจากผู้รู้ หรือเปลี่ยนเป้าหมายใหม่ เป็นต้น

โดยสรุป ทั้ง 4 ขั้นตอนของวงจร PDCA จึงประกอบไปด้วยการวางแผนอย่างรอบคอบเพื่อการปฏิบัติอย่างค่อยเป็นค่อยไปแล้วจึงตรวจสอบผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพมากที่สุดก็

จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

นอกจากนี้ เดมมิงยังได้เสนอหลักการบริหารคุณภาพ (Quality Principles) มีรายละเอียดดังนี้ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2550: 32 – 45)

1. **จงสร้างปณิธานอันแน่วแน่ในการปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและบริการ** ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นแน่วแน่ในเรื่องของการสร้างคุณภาพ ต้องวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจน ต้องผูกพันในเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง ใน 4 เป้าหมายหลักคือ นวัตกรรม (Innovation) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) และการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance)

2. **จงยอมรับปรัชญาใหม่ ๆ ของการบริหารคุณภาพ** ผู้บริหารจะต้องยอมรับ “วัฒนธรรมแห่งคุณภาพ” เสมือนหนึ่งเป็นปรัชญาการดำเนินชีวิตหรือลัทธิทางศาสนา และต้องทำให้คุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของงานตลอดจนกระบวนการผลิตให้จงได้

3. **จงปรับปรุงระบบการผลิตและการให้บริการอย่างต่อเนื่อง** การสร้างเสริมคุณภาพให้เกิดขึ้นไม่ใช่งานที่จะทำให้เสร็จเพียงครั้งเดียว แต่ต้องพัฒนาและปรับปรุงอย่างค่อยเป็นค่อยไป ต้องทำสม่ำเสมอและต่อเนื่องตลอดไป

4. **จงฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ** ผู้บริหารจะต้องจัดทำแผนฝึกอบรมและให้การศึกษาดูแลฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำซ้ำบ่อย ๆ แก่พนักงานทุก ๆ คน ในเรื่องของคุณภาพเพื่อให้การบริหารคุณภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. **จงสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น** การสร้างภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งของการสร้างวัฒนธรรมแห่งคุณภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยเฉพาะการทำให้พนักงานเป็นผู้นำตนเองให้จงได้ เพื่อรับผิดชอบในผลงานของตนเอง ด้วยการทำให้ถูกต้องนับตั้งแต่เริ่มต้น (Right the First Time)

6. **จงจัดทำแผนการศึกษาและฝึกอบรมที่เข้มข้น** แผนการศึกษาและฝึกอบรมนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะรองรับโครงการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และสร้างควมมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

7. **จงลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง** ผู้บริหารต้องจัดองค์กรและนำตนเองเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับปรุงคุณภาพ โดยลงมือปฏิบัติด้วยการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ภายใต้การเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ยึดมั่นผูกพันในคุณภาพอย่างจริงจัง และต้องเป็นการผูกพันระยะยาว มิใช่การเฝ้าดูผลสำเร็จช่วงระยะสั้นแต่เพียงอย่างเดียว

โดยสรุป หลักการบริหารคุณภาพของเดิมมีจุดเน้นในเรื่องของคุณภาพเป็นหลัก ผู้บริหารหน่วยงานจึงต้องมีความมุ่งมั่น แน่วแน่และยอมรับในคุณภาพของงานมากกว่าการเน้นในเรื่องของปริมาณเป็นหลัก คุณภาพจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร จึงจำเป็นต้องมีแผนการฝึกอบรมชัดเจน มีการพัฒนาภาวะผู้นำ มีการลงมือทำจริงเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ มีการพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรโดยการร่วมมือการทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

ดังนั้น จากการศึกษาปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม แนวคิดที่จะนำมาเป็นกรอบในการอธิบายความต่อเนื่องของกิจกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องอันนำไปสู่ความเข้มแข็งของเครือข่าย คือ วงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือวงจรคุณภาพ (PDCA) มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การทำงานอย่างรอบคอบ เพื่อการปฏิบัติ (Do) อย่างค่อยเป็นค่อยไป แล้วจึงตรวจสอบทบทวน (Check) ผลที่เกิดขึ้น แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข (Act) การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องต่อไป (ศุภชัย อาชีวะระงับโรค. 2549: 17) สำหรับวงจรควบคุมคุณภาพ PDCA มีภารกิจหลัก 4 ขั้นตอน (สมชาย เทพแสง. 2548: 32-33) ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบผลการปฏิบัติ และการแก้ไขปัญหามีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan-P) การวางแผนงานจะช่วยพัฒนาความคิดต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่แท้จริง และพร้อมเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ (DO) ซึ่งลักษณะของแผนงานที่ดี คือ 1) กำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจน 2) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และ 3) การกำหนดวิธีการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ชัดเจน และถูกต้องแม่นยำที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do-D) ประกอบด้วย 1) การวางแผนกำหนดการ โดยการแยกแยะกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการกระทำ กำหนดเวลาที่ต้องใช้ในกิจกรรมแต่ละอย่าง และจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม 2) การจัดการโดยเน้นความสัมพันธ์ ทุกฝ่ายสามารถช่วยดึงผู้เชี่ยวชาญหลายแขนงจากแหล่งต่าง ๆ มาได้ และเป็นวิธีช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ และ 3) การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงงานทั้งหมดและทราบเหตุผลที่ต้องกระทำพร้อมใช้ดุลยพินิจที่เหมาะสมและพัฒนาจิตใจให้รักการร่วมมือกัน

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check-C) การตรวจสอบทำให้รับรู้สภาพการณ์ของงานที่เป็นอยู่เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผน กระบวนการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ 2) รวบรวมข้อมูล 3) พิจารณากระบวนการทำงานเป็นตอน ๆ เพื่อแสดงจำนวน และคุณภาพของผลงานที่ได้รับในแต่ละขั้นตอนเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้วางแผนไว้ และ 4) การรายงาน จะเสนอผลการประเมินรวมทั้งมาตรการป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว ซึ่งอาจจะรายงานเป็นทางการอย่างสมบูรณ์ หรือรายงานแบบย่ออย่างไม่เป็นทางการก็ได้

ขั้นที่ 4 การแก้ไขปัญหา (Act-A) ผลของการตรวจสอบ หากพบว่าเกิดข้อบกพร่องขึ้น

ทำให้งานที่ได้ไม่ตรงตามเป้าหมายหรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน ให้ปฏิบัติการแก้ไขปัญหาตามลักษณะปัญหาที่ค้นพบ ถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ และถ้าพบความผิดปกติใด ๆ ให้สอบสวนค้นหาสาเหตุแล้วทำการป้องกัน เพื่อมิให้ความผิดปกตินั้นเกิดขึ้นซ้ำอีก ทั้งนี้ในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ผลงานได้มาตรฐานอาจใช้มาตรการดังต่อไปนี้ คือ 1) การชี้แจงให้ตระหนักถึงนโยบายขององค์กร และ 2) การปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงานใหม่

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่ใช้วงจรคุณภาพ PDCA ดังที่กล่าวมาข้างต้น จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของวงจรคุณภาพ PDCA มิใช่เพียงแค่ปรับแก้ผลลัพธ์การทำงานที่เบี่ยงเบนออกไปจากมาตรฐาน แต่เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงงานในแต่ละรอบของวงจรคุณภาพ PDCA อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นประโยชน์ในการบริหารเพราะจะทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพสามารถบรรลุผลที่ต้องการ ประหยัดทั้งพลังงาน เวลาและค่าใช้จ่าย รวมทั้งสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการอีกด้วย

ในบริบทของงานการศึกษาของโรงเรียน คำว่า “กิจกรรม” หมายถึง กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ครอบคลุมในเรื่องการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง (การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน) รวมทั้งการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ที่ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกับสถานศึกษา ความต่อเนื่องของการดำเนินกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภาคีเครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนภาคีเครือข่ายด้วยการเพิ่มศักยภาพ (Empowerment) หรือสร้างขีดความสามารถ (Capacity Building) ในการดำเนินกิจกรรมของภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในการจัดกิจกรรมการศึกษาร่วมกัน (สมคิด พรหมจ้อย. 2551: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร)

โดยสรุป การดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องจึงเป็นกระบวนการดำเนินงานจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนของภาคีเครือข่ายให้กับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยดำเนินการตามขั้นตอนของวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบผลการปฏิบัติ และการแก้ไขปัญหา

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรมที่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย กล่าวคือ ความยั่งยืนของเครือข่ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผน (Pattern) ของการกระทำของเครือข่ายที่ยอมรับโดยทั่วกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543 :91; ชำนาญวัฒน์ศิริ. 2542: 18; พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (อบอุณ). 2547: 149) รวมทั้งความสม่ำเสมอต่อเนื่อง

ของกิจกรรมเป็นสิ่งที่ช่วยบอกถึงความเข้มแข็งของเครือข่าย (ปาน กิมปี. 2540: 31) ส่วนปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรมที่ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ความชัดเจนในการดำเนินกิจกรรมที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก เครือข่ายจึงจะถูกขับเคลื่อนและดำรงอยู่ได้ด้วยความเข้มแข็งด้วยการมีกิจกรรมที่ทำให้สมาชิกมีโอกาสปะทะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนกันเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยตรง (Starkey. 1997) รวมทั้งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จของเครือข่ายด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกและผู้เกี่ยวข้องในเครือข่ายทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างกว้างขวาง ไม่ผูกขาดโดยบุคคลหรือกลุ่มคนเพียงคนเดียวคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีการเรียนรู้ที่เกิดจากผลของการปฏิบัติจริงหรือการทำกิจกรรมร่วมกันไม่ใช่ผลของการศึกษาจากชุมชนอื่นหรือบุคคลภายนอกเพียงฝ่ายเดียว (สนธนา พลศรี. 2550: 274) และที่ส่งผ่านทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ กล่าวคือ ความต่อเนื่องของกิจกรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ที่ส่งผลให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง (เกษม วัฒนชัย. 2549: 87)

4.2.6 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร

การสนับสนุนทรัพยากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย เนื่องจากว่าหลายเครือข่ายต้องหยุดดำเนินการลงไปเนื่องจากขาดแคลนทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ ทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก สื่ออุปกรณ์และอาคารสถานที่ (Peregoy; & Kroder. 2000: online) ทั้งทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรและที่สำคัญคือ เงินทุนดำเนินการ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543: 96 ;Starkey. 1997; พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอูน). 2547:150) ความตั้งใจของสมาชิกเครือข่าย การเสียสละทั้งเวลา แรงงานและทรัพยากรส่วนตัวให้กับกิจกรรมของเครือข่าย การที่เครือข่ายสามารถแสวงหาทรัพยากรที่มีอยู่ในเครือข่ายมาใช้ได้มากเพียงใด ความเข้มแข็งของเครือข่ายก็เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น (ธนา ประมุขกุล. 2544: 112) การใช้ทรัพยากรในชุมชนต้องใช้อย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ (แตงอ่อน มั่นใจตน. 2545: 77) การดำรงความเป็นเครือข่ายร่วมกันควรแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนและจัดสรรทรัพยากรร่วมกัน (Johnson. 1992: online) ที่มีให้คนอื่นได้เป็นการแสดงออกถึงความเป็นสมาชิกเครือข่ายที่ต้องการความเอื้ออาทรต่อกัน (เสรี พงศ์พิศ. 2548: 212)

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว **สรุปได้ว่า** ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย หลายเครือข่ายต้องหยุดดำเนินการเพราะขาดแคลนทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ ทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก สื่ออุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ บุคลากร และเงินทุนดำเนินการ การที่เครือข่ายสามารถแสวงหาทรัพยากรที่มีอยู่ภายในเครือข่ายมาใช้ได้มากเพียงใดความเข้มแข็งของเครือข่ายจะเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น และควรมีการแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนและการจัดสรรทรัพยากรระหว่างเครือข่ายร่วมกัน

จากการศึกษางานวิจัย เรื่อง การศึกษาความครอบคลุมและคุณภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตระดับหมู่บ้านของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนและพันธมิตรของ อุตัย ดุลยเกษม (2550: 20-22) กรณีศึกษาปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรให้กับภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุดประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ สื่อวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์; และคณะ (2545: 64-65) ได้จัดทำรายงานการวิจัย เรื่อง รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และได้สรุปประเด็นทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการเครือข่าย จำแนกได้ดังนี้

1. ด้านงบประมาณ รัฐจัดสรรให้กับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละปีอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ หรืออาจมาจากการระดมทุนจากชุมชน ท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่ให้การสนับสนุน

2. ด้านวิชาการ แม่ข่ายแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้การส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือลูกข่ายทั้งในเชิงกระบวนการและผลผลิต ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการ หรือพี่เลี้ยงทั้งในด้านเนื้อหาสาระ กระบวนการ วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ในการพัฒนาให้แก่ลูกข่ายในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ด้านบุคลากร แม่ข่ายแต่ละพื้นที่การศึกษาประสานงานระหว่างแม่ข่ายต่าง ๆ กับลูกข่าย ใช้บุคลากรระหว่างลูกข่ายต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพสูงสุด

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แม่ข่ายแต่ละพื้นที่การศึกษา ประสานงานระหว่างแม่ข่ายต่าง ๆ กับลูกข่ายในการแสวงหาความร่วมมือเพื่อพัฒนาแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ใช้ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ลูกข่าย รวมทั้งการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของแม่ข่ายให้สามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในเครือข่ายทั้งระบบ

ธีระ รุญเจริญ (2548: 54) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต้องมีปัจจัยสนับสนุนดังนี้

1. งบประมาณ คือ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการ

2. บุคลากร ประกอบด้วย ความสามัคคีของครูและบุคลากร ความรู้ความสามารถของครู ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และความเหมาะสมของสัดส่วนครูและนักเรียน

3. สิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ความพร้อมของอาคารสถานที่ เช่น ห้องเรียน โรงฝึกงาน ห้องสมุด ห้องศิลปะ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนและการสนับสนุนช่วยเหลือของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

4. นโยบายจากหน่วยเหนือ

จากการศึกษางานวิจัย การสนับสนุนทรัพยากรให้กับภาคีเครือข่ายดังกล่าว ผู้วิจัยได้หลอมรวมแนวคิดเพื่อนำมาประกอบในการอธิบาย เรื่อง การสนับสนุนทรัพยากรของภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และวิชาการ มีแนวปฏิบัติโดยสรุปดังนี้

1. **บุคลากร** หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนของสถานศึกษาให้กับภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ด้วยการสนับสนุนวิทยากรและครูสอนเสริมในกิจกรรมตามที่ภาคีเครือข่ายร่วมดำเนินการกับสถานศึกษา

2. **งบประมาณ** หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนของสถานศึกษาให้กับภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ด้วยการสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวของนักศึกษา และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่สามารถเบิกจ่ายได้ตามระเบียบราชการ

3. **สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา** หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนของสถานศึกษาให้กับภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ด้วยการสนับสนุนสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เช่น รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ สื่อคอมพิวเตอร์ ฯลฯ เพื่อให้การจัดกิจกรรมมีประสิทธิภาพ

4. **วิชาการ** หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนของสถานศึกษาให้กับภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยการให้คำแนะนำ ปรีกษาในเรื่องเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการศึกษา การประเมินผลการศึกษา และสาระความรู้อื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาร่วมกัน

ในบริบทของงานการศึกษานอกโรงเรียน การให้การสนับสนุนทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะทำให้ภาคีเครือข่ายดำเนินกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่องจนเกิดความเข้มแข็งได้ กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่จัดเพื่อให้ความรู้แก่ผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามกฎหมาย กศน. ส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและภาคีเครือข่าย อาจส่งเสริมสนับสนุนในเรื่อง สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่จำเป็น การจัดการศึกษา การพัฒนาวิชาการและบุคลากร การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อการศึกษา การสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 6)

โดยสรุป การสนับสนุนทรัพยากรจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นในการดำเนินงานจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ภาคีเครือข่ายควรได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และวิชาการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรที่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย กล่าวคือ การที่เครือข่ายสามารถแสวงหาทรัพยากรที่มีอยู่ในเครือข่ายมาใช้ได้มากเพียงใด ความเข้มแข็งของเครือข่ายก็เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น (ธนา ประมุขกุล. 2544: 112) ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรที่ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ กล่าวคือ ในการบริหารจัดการเครือข่ายที่ดีต้องมีทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงานทั้งงบประมาณ วิชาการ เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และอื่น ๆ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์; และคณะ. 2545: 64 – 65) การระดมสรรพกำลังและทรัพยากรมาสนับสนุนซึ่งกันและกัน (จักรกริช บุญเดช. 2542) พร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกและอาคารสถานที่ (Peregoy; & Kroder. 2000: online) จะทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง ส่วนการบริหารจัดการที่องค์ประกอบในโครงสร้างมีลักษณะสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของเครือข่าย บุคลากรที่มีศักยภาพและพร้อมบริหารจัดการเครือข่าย มีเงินทุนอย่างเพียงพอสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง (จุฑาทิพย์ ภัทราวาท; และคณะ. 2549: 96)

4.2.7 ปัจจัยด้านการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญในการทำงาน เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ถ่ายทอดความคิดความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังคนอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตูลา มหาวสุธานนท์ (2545: 237) ได้สรุปความหมายของคำว่า “การสื่อสาร” หรือบางคนใช้คำว่า “การติดต่อสื่อสาร” หรือ “Communication” ว่าหมายถึง การติดต่อแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยมีผู้ส่งสารและผู้รับสาร ข่าวสารที่แลกเปลี่ยนอาจเป็นความคิด ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติและค่านิยม โดยใช้วิธีพูด เขียน หรือสัญลักษณ์ในการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างบุคคล ส่วนรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 264) ให้ความหมายคำว่า การสื่อสาร หมายถึง การสื่อความหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึก ความคิดเห็น จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง จำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจหรือเป็นกระบวนการที่ผู้ส่งสาร (ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร) ได้ส่งข้อมูลข่าวสารไปยังผู้รับสาร (ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร) จะทำให้เกิดการถ่ายทอดความหมายและการทำความเข้าใจความหมายหรือเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร ดราฟท์และมาร์ซิค (Draft; & Marcic. 2001: 438) ให้ความหมายคำว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่ข้อมูลถูกแลกเปลี่ยนและถูกเข้าใจ โดยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยทั่วไปเกิดขึ้นพร้อมกับความตั้งใจที่จะกระตุ้นหรือชักจูงพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น จากความหมายของคำว่า การสื่อสาร จะเห็นได้ว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการของการ

สื่อความหมายจากบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรระหว่างกัน โดยมีข้อมูลข่าวสาร ความคิด ความรู้สึกทัศนคติ และค่านิยมต่าง ๆ ถ่ายทอดซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องจัดระบบการติดต่อสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และในแต่ละองค์กรจะมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ “บุคคล” และบุคคลเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการทำงานและเป็นผู้ทำให้เป้าหมายดังกล่าวสำเร็จ บุคคลในองค์กรมีหลายกลุ่ม เช่น ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ การที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้จะต้องอาศัย “การสื่อสาร” เป็นองค์ประกอบสำคัญ (อภิชัย ศรีเมือง. 2551: 25-26)

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร ประกอบด้วย กระบวนการติดต่อสื่อสาร ประเภทของการติดต่อสื่อสาร และแนวคิดการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม มีรายละเอียดดังนี้

กระบวนการติดต่อสื่อสาร (Communication Process)

ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นการอธิบายขั้นตอนในการติดต่อสื่อสารอย่างง่าย ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน (อภิชัย ศรีเมือง. 2551: 26-27) ดังนี้

1. **ผู้ส่งสาร (Sender)** หมายถึง ผู้ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้วยวาจา ภาษาเขียน ท่าทาง สัญลักษณ์ ไปยังอีกบุคคลหนึ่งที่เรียกว่า ผู้รับสาร ไม่ว่าจะเป็นคนเดียวหรือหลายคน โดยมีจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งในการสื่อสาร ในองค์กรผู้ส่งสารอาจจะเป็นผู้บริหารเพื่อสื่อข้อความนโยบายไปยังพนักงาน

2. **ผู้รับสาร (Receiver)** หมายถึง ผู้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นรับมาโดยวิธีการใดในการสื่อสารในองค์กรอาจจะเป็นพนักงานที่รับข่าวสารจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานเกี่ยวกับเป้าหมายหรือขั้นตอนการทำงาน

3. **ข่าวสาร (Message)** หมายถึง ข่าวสารต่าง ๆ ที่ถูกถ่ายทอดอาจจะอยู่ในรูปของคำพูด เอกสาร หนังสือ ท่าทาง สัญลักษณ์ ฯลฯ การสื่อสารในองค์กรอาจจะใช้การส่งงานด้วยวาจาหรือทำเป็นบันทึกการส่งงาน

4. **กระบวนการย้อนกลับ (Feedback)** หมายถึง การที่ผู้รับสารถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารกลับมาหลังจากที่ได้รับสาร ไม่ว่าจะเป็นด้วยความเข้าใจหรือไม่เข้าใจหรือแสดงอาการต่าง ๆ ที่เป็นผลจากการได้รับการสื่อสารในองค์กร

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการบางท่านได้เพิ่มเติมองค์ประกอบของการสื่อสาร ดังนี้

5. **ช่องทางการสื่อสาร (Channel)** หมายถึง พาหนะที่นำหรือพาข่าวสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารผ่านช่องทางการสื่อสารอันหมายถึงประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของมนุษย์ที่รับรู้ความหมายจากสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การมองเห็น การได้ยิน การดมกลิ่น การสัมผัส และการลิ้มรส รวมทั้งอาจจะผ่านทาง

เสียงโทรศัพท์ กระดาษ หรืออีเมล ฯลฯ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเลือกช่องทางให้เหมาะสมกับข่าวสารที่ต้องการจะส่ง (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2551: 137)

6. **สิ่งรบกวน (Noise)** หมายถึง สิ่งที่เข้ามาสู่ระบบการสื่อสารที่ทำให้ข่าวสารถูกรบกวนจนข่าวสารบิดเบือนจนผิดไปจากข่าวสารเดิม ปกติสิ่งรบกวนเกิดขึ้นระหว่างช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร (เสนาะ ดิยาว. 2546: 271)

7. **สถานการณ์และปัจจัยองค์กร (Situation and Factors)** หมายถึง ผลกระทบต่อกระบวนการของการติดต่อสื่อสาร โดยปัจจัยแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การศึกษา สังคม การเมือง กฎหมายและเศรษฐกิจ ขณะที่สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น โครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน การจัดการและเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลกระทบต่อรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผลและการกระจายข้อมูลในปริมาณมากจะช่วยให้การติดต่อสื่อสารขยายขอบเขตกว้างขวางและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (มัลลิกา ต้นสอน. 2544: 105)

ประเภทของการติดต่อสื่อสาร

ในองค์กรทุกประเภทจะมีการติดต่อสื่อสารกันหลายลักษณะ ซึ่งอาจจะพิจารณาจำแนกตามลักษณะต่าง ๆ ได้ดังนี้ (มัลลิกา ต้นสอน. 2544: 105-113; ตูลา มหาพสุธานนท์. 2545: 240-241; ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2551: 138-142)

1. จำแนกตามลักษณะการใช้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 **การสื่อสารแบบทางการ (Formal Communication)** หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้โดยชัดเจน มีโครงสร้าง เช่น การติดต่อสื่อสารในรูปของคำสั่ง นโยบาย ฯลฯ การสื่อสารแบบทางการจะเน้นความเป็นพิธีการหรือความเป็นทางการสูง โดยทั่วไปจะมีการเขียนหรือจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรติดต่อกันระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ

1.2 **การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication)** หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะส่วนตัว มักจะเกิดขึ้นจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในทางส่วนตัวมากกว่าทางตำแหน่งหน้าที่ จุดเด่นของการสื่อสารแบบนี้คือ ความรวดเร็วในการสื่อสารจะมีมาก แต่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อาจจะผิดพลาดจากความเป็นจริงได้ การสื่อสารในรูปแบบนี้มักจะอยู่ในรูปของคำพูด เช่น การประชุม สัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไป ฯลฯ

ในการบริหารงานหากต้องการการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพอาจจะเริ่มต้นด้วยการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการในระยะเริ่มแรกก่อน แล้วจึงตามด้วยการสื่อสารแบบเป็นทางการในภายหลังหรือกระทำควบคู่กันไป ซึ่งจะได้ทั้งความรวดเร็วจากลักษณะการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ และความถูกต้องสมบูรณ์จากลักษณะการสื่อสารที่เป็นทางการ

2. จำแนกตามทิศทางการสื่อสาร แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การสื่อสารทางเดียว (One-way Communication) เป็นลักษณะการสื่อสารที่ผู้ส่งสารทำการส่งสารโดยปราศจากการป้อนกลับ (Feedback) จากผู้รับสาร โดยทั่วไปการสื่อสารจะอยู่ในรูปของนโยบาย คำสั่ง การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง ระเบียบ กฎเกณฑ์ขององค์กร เป็นต้น

2.2 การสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) เป็นลักษณะการสื่อสารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถที่จะได้ตอบหรือมีปฏิริยาตอบสนองซึ่งกันและกันเพื่อสร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนและถูกต้องร่วมกัน การสื่อสารสองทางนับว่ามีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอแนะ รับฟังข้อโต้แย้ง หรือคำถามจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน

3. จำแนกตามช่องทางเดินของข่าวสาร แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

3.1 การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นการเดินทางของข่าวสารจากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงลงมาตามสายการบังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับล่าง มักจะออกมาในรูปของคำสั่ง การแจ้งนโยบาย การชี้แจงการปฏิบัติงาน คำเตือน ข่าวสารที่รับมานั้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบความถูกต้อง ถ้ามีการแปลความหมายผิดพลาดจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้

3.2 การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นลักษณะของการเดินทางของข่าวสารจากผู้มีตำแหน่งที่ต่ำกว่าเสนอไปตามสายงานจนถึงผู้บังคับบัญชาซึ่งมักจะออกมาในรูปการประชุม ปรึกษาหารือ การสัมมนา การยื่นข้อเรียกร้อง การบริหารสมัยใหม่จะให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะมีส่วนช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

3.3 การสื่อสารในแนวนอน (Horizontal or Lateral Communication) เป็นลักษณะของการเดินทางของข่าวสารระหว่างผู้ที่มีตำแหน่งเสมอกันหรือใกล้เคียงกันทั้งในสายงานเดียวกันและข้ามสายงาน โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวมักจะเป็นการขอคำแนะนำและข้อมูลหรือเป็นการประสานงานแบบไม่เป็นทางการ หรือการประสานงานระหว่างหน่วยงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสามารถทำได้ดังนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548: 271-273)

1. ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิผล คือ ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูง ที่เห็น

ความสำคัญ มีความชำนาญในการรับรู้ และตั้งใจที่จะส่งข่าวสารตลอดจนชี้แจงให้พนักงานทราบถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารว่า เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ ให้อเวลาในการสนทนา ตอบคำถาม และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

2. ผู้บริหารต้องมีการกระทำและคำพูดที่สอดคล้องกัน ผู้บริหารระดับสูงต้องช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการกระทำ ข่าวสารซึ่งผู้บริหารส่งออกไปต้องไม่ขัดแย้งกับข่าวสารที่เป็นทางการ เพราะจะทำให้พนักงานขาดความเชื่อถือในตัวผู้บริหาร การกระทำของผู้บริหารจะต้องสอดคล้องกับคำพูด

3. เจือปนในการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง การติดต่อสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิผลมักจะเป็นการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว เช่น การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างหรือจากล่างขึ้นบน ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลนั้น ควรมีความสมดุลกันระหว่างการติดต่อสื่อสารทั้งจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบนซึ่งเป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางทั้งจากล่างขึ้นบนและจากบนลงล่าง โดยอนุญาตให้พนักงานถามคำถาม และได้รับคำชี้แจงจากผู้บริหารระดับสูง พร้อมให้รางวัลแก่ผู้ที่ป้อนกลับข้อมูลด้วย

4. การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง การติดต่อสื่อสารควรกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่วิกฤตจะต้องสื่อสารโดยให้ข้อเท็จจริงด้วยความรวดเร็ว เมื่อพนักงานต้องการข้อมูลแต่ไม่สามารถหาได้เขาอาจจะย้อนกลับเข้าไปสู่ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม

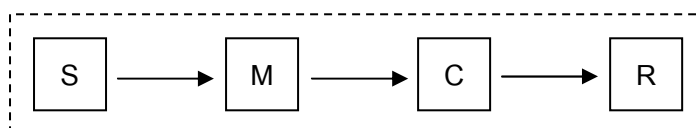
เจมส์ แคร์รี่ (James Carey) นักวิชาการด้านการสื่อสารและวัฒนธรรมได้นำเสนอแนวทางในการทำความเข้าใจกับกระบวนการสื่อสารในสังคม เขาได้ชี้ให้เห็นว่า กระบวนการสื่อสารในสังคมดำเนินไป 2 ลักษณะคือ (ปาริชาติ สถาปิตานนท์; และคณะ. 2549: 43 – 45)

1. Transmission Approach แนวทางดังกล่าว เชื่อว่า การสื่อสารคือ การถ่ายทอดสัญญาณ (Signal) และสาร (Message) จากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งซึ่งอยู่ห่างไกลกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการควบคุม (Control)

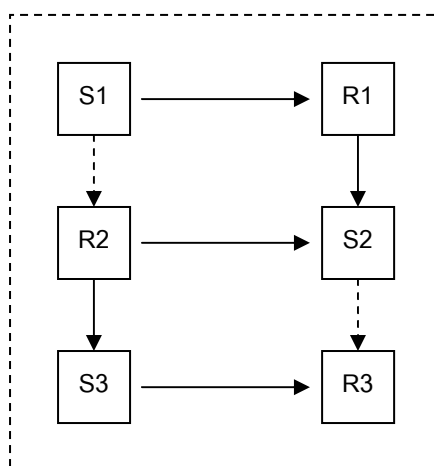
2. Ritual Approach แนวทางดังกล่าว เชื่อว่า การสื่อสารที่ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพียงแค่การขยายขอบเขตของสารให้ครอบคลุมพื้นที่ต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง หรือเป็นแค่ความพยายามในการส่งข้อมูลข่าวสารให้แพร่กระจายออกไปในวงกว้าง แต่การสื่อสารมีความสำคัญในสังคมในฐานะที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาสังคมให้คงอยู่ (Maintenance) ภายใต้วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารเป็นการแสดงออกถึงความเชื่อต่าง ๆ ที่สมาชิกในสังคมมีร่วมกัน (Share Beliefs)

กาญจนา แก้วเทพ (2547: 16-18) ได้อธิบายแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผ่านแบบจำลองการสื่อสารเชิงถ่ายทอด หรือที่เรียกว่า Transmission Model และแบบจำลองเชิงพิธีกรรม หรือ Ritualistic Model ตามภาพประกอบ 6

แบบจำลองเชิงการถ่ายทอด



แบบจำลองเชิงพิธีกรรม



ภาพประกอบ 6 แบบจำลองเชิงการถ่ายทอดและแบบจำลองเชิงพิธีกรรม

ที่มา : กาญจนา แก้วเทพ. (2547). การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในงานคุณภาพ : มุมมองของนักนิเทศศาสตร์. หน้า 17.

จากแบบจำลองเชิงการถ่ายทอดและแบบจำลองเชิงพิธีกรรม มีคำอธิบายเพิ่มเติมดังนี้

1. **แบบจำลองเชิงการถ่ายทอด (Transmission Model)** เน้นการสื่อสารทางเดียวจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยบทบาทของผู้ส่งสารและผู้รับสารมีความ “ตายตัว” กล่าวคือ ภายหลังจากการรับสารแล้ว (ผู้รับสารก็จะรับรู้ หรือคิดตามที่ผู้ส่งสารต้องการ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ส่งสารทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมกระบวนการสื่อสารเป็นส่วนใหญ่ในขณะที่ผู้รับสารมีบทบาทและมีส่วนร่วมเป็นเพียงผู้รองรับข่าวสารที่ถูกถ่ายทอดเท่านั้น

2. **แบบจำลองเชิงพิธีกรรม (Ritualistic Model)** เน้นการสื่อสารสองทางโดยผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถสลับบทบาทไปมา ดังเช่นการสนทนา และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกัน

ดังนั้น หลังจากที่ได้ดำเนินการสื่อสารได้ดำเนินการสื่อสารกันเป็นระยะหนึ่งแล้ว สิ่งที่เราคาดว่าจะเกิดขึ้นตามมา ก็คือ การที่คู่การสื่อสารทั้งสองฝ่ายได้เรียนรู้ข้อมูลข่าวสารของกันและกันแบบพบกันครึ่งทาง (Shared Meaning) ซึ่งหมายความว่า กระบวนการดังกล่าว คือ การเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้มีส่วนร่วมในกระบวนการสื่อสารมากกว่าแบบจำลองเชิงการถ่ายทอดข่าวสารนั่นเอง

นอกจากการนำเสนอแบบจำลองดังกล่าวแล้ว ยังได้เปรียบเทียบคุณลักษณะ (Attribute) สำคัญ ๆ ที่แตกต่างกันของแบบจำลองทั้งสอง ตามตาราง 3

ตาราง 3 การเปรียบเทียบแบบจำลองเชิงการถ่ายทอดและเชิงพฤติกรรม

แบบจำลองเชิงการถ่ายทอด	แบบจำลองเชิงพิธีกรรม
1. เป้าหมายหลัก คือ การถ่ายทอดข่าวสารเพื่อการโน้มน้าวผู้รับสาร (Persuasion)	1. เป้าหมายหลัก คือ การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับสาร (Shared Meaning)
2. ความสำคัญของการสื่อสารจึงอยู่ที่ผู้ส่ง (Sender – centered)	2. ความสำคัญอยู่ที่ทั้งผู้ส่งและผู้รับสารซึ่งต้องทำความเข้าใจกันและกัน
3. ทิศทางการไหลของข่าวสารเป็นแบบทางเดียว (One – way Flow) และเป็นแนวดิ่ง (Vertical)	3. ทิศทางการไหลของข่าวสารเป็นแบบสองทาง (Two-way Flow) และเป็นแนวระนาบ (Horizontal)
4. บทบาทของการเป็นผู้ส่งสารและผู้รับสารจะตายตัวตลอดกระบวนการสื่อสาร	4. บทบาทของผู้ส่งและผู้รับจะสลับสับเปลี่ยนกันไม่มีการผูกขาด
5. ผลลัพธ์ของการสื่อสาร เมื่อสิ้นสุดกระบวนการ ผู้รับสารจะรู้ข่าวสารหรือเห็นคล้อยตามผู้ส่งสาร	5. หลังจากการสื่อสารสิ้นสุดแล้ว ทั้งผู้ส่งและผู้รับสารจะแลกเปลี่ยนข่าวสารและความเห็นของกันและกัน

ที่มา : กาญจนา แก้วเทพ (2547). การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในงานคุณภาพ : มุมมองของนักนิเทศศาสตร์. หน้า 20.

ดังนั้น จากการศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสาร แนวคิดที่นำมาเป็นกรอบเพื่ออธิบายเรื่อง การสื่อสาร คือ “การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Communication)” ของกาญจนา แก้วเทพ (2547: 16-20) ซึ่งได้พัฒนาแบบจำลองการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของ James Carey พัฒนาเป็นแบบจำลองเชิงพิธีกรรม (Ritualistic Model) ซึ่งมีหลักการสำคัญประกอบด้วย การสื่อสารที่มี

เป้าหมาย การสื่อสารแบบสองทาง บทบาทของผู้ส่งสารและผู้รับสาร และระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีแนวปฏิบัติโดยสรุป ดังนี้

1. **การสื่อสารที่มีเป้าหมาย** หมายถึง การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารภาคีเครือข่ายและบุคลากรของหน่วยงานในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. **การสื่อสารแบบสองทาง** หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารภาคีเครือข่าย และระหว่างผู้บริหารภาคีเครือข่ายกับบุคลากรของหน่วยงานให้สามารถโต้ตอบและมีปฏิริยาตอบสนองซึ่งกันและกันเพื่อสร้างความเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน ไม่เกิดช่องว่างทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

3. **บทบาทของผู้ส่งสารและผู้รับสาร** หมายถึง ในการติดต่อสื่อสารทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารภาคีเครือข่าย และบุคลากรของหน่วยงานสามารถสลับบทบาทกันในการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน และเมื่อการสื่อสารยุติลงก็สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4. **ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ** หมายถึง ในกระบวนการติดต่อสื่อสารผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารภาคีเครือข่ายได้นำสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ อาทิ สิ่งพิมพ์ ระบบฐานข้อมูล วิทยุ โทรศัพท์ วิดีโอเทป อินเทอร์เน็ต ฯลฯ มาใช้เป็นตัวกลางในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดการไหลของข้อมูลข่าวสาร และมีช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรของหน่วยงานและกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ในบริบทของงานการศึกษานอกโรงเรียน การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญมากในการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายในการร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพราะการทำงานในรูปแบบเครือข่ายเป็นการประสานความร่วมมือการทำงานและการขอความร่วมมือด้วยความสมัครใจในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการศึกษานอกโรงเรียน สถานศึกษาไม่สามารถไปสั่งการให้หน่วยงานภาคีเครือข่ายทำตามได้เพราะไม่ใช่หน่วยงานในสังกัดตามระบบราชการ ดังนั้น การสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารภาคีเครือข่ายจำเป็นต้องประสานการทำงานร่วมกัน รวมทั้งภายในสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายแต่ละแห่งก็ต้องมีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรของหน่วยงานอย่างเข้าใจเช่นกัน การดำเนินงานจึงจะมีประสิทธิภาพ ช่องทางการสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายมีหลายช่องทาง เช่น การพูดคุยส่วนตัว สิ่งพิมพ์ โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน

โดยสรุป การสื่อสารจึงเป็นกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารระหว่างกันของสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายและการสื่อสารภายในระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในหน่วยงานตนเอง ภายใต้หลักการที่ว่า การสื่อสารที่มีเป้าหมาย การสื่อสารแบบสองทาง บทบาทของผู้ส่งสารและผู้รับสาร และระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการสื่อสารที่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายพบว่า การมีระบบสารสนเทศ/ข้อมูล/ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสื่อสารอย่างต่อเนื่องจะส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย (พระมหาสุทิตย์ อาภาภิโร (อบอุณ). 2547: 149; เสรี พงศ์พิศ. 2548: 17-18; Kamel. 1991: online; Kleinen. 1992: online) ส่วนปัจจัยด้านการสื่อสารที่ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ กล่าวคือ การบริหารจัดการเครือข่ายที่ดีต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม (Zdenek. 1998: online) และมีประสิทธิภาพทั้งภายในเครือข่ายและหน่วยงานภายนอกเครือข่าย (สนธยา พลศรี. 2550: 275) ส่วนเครือข่ายที่ดีและมีประสิทธิภาพจะต้องมีการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสาร มีการจัดการกับข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบเอื้อต่อการสื่อสารภายในองค์กรเครือข่าย (Johnson. 1992: online) จะทำให้เครือข่ายเข้มแข็ง และที่ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ กล่าวคือ การสื่อสารที่มีประสิทธิผลจะมีหลายช่องทางเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกด้วยกัน โดยเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกันให้มากที่สุด (ธนา ประมุขกุล. 2544: 104-112) จะทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง ด้วยการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความจำเป็นที่จะทำให้เครือข่ายเจริญเติบโตและมั่นคงด้วยการคิดค้นการสื่อสารในแนวราบรูปแบบใหม่ ๆ ร่วมกัน (อนุชาติ พวงสำลี; และวีระบุรณ วิจารณ์พินิจ. 2541: 18)

4.2.8 ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน

การมีผลประโยชน์ร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย การที่สมาชิกเข้ามาดำเนินกิจกรรมร่วมกันในเครือข่ายทางสังคมเกิดขึ้นจากการที่สมาชิกมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับ (Starkey. 1997) เป็นการประสานผลประโยชน์ร่วมกัน (ปาริชาติ สถาปิตานนท์; และชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์. 2546: 8) เครือข่ายจะดำรงอยู่ได้ต้องส่งเสริมผลประโยชน์ร่วมกันและต้องจัดสรรผลประโยชน์ด้วยความเที่ยงธรรมเสมอภาค หากขาดผลประโยชน์ร่วมกันหรือขาดผลประโยชน์กันกลุ่มก็จะแตกความสามัคคีและสลายตัวในที่สุด (สมหมาย กล้าณรงค์. 2548: 11) จึงต้องมีการกระจายผลประโยชน์แก่สมาชิกอย่างยุติธรรมและมีความเท่าเทียมกัน (สีลาภรณ์ นาครทรรพ. 2539: 244; อรรถย์ อาจจำ. 2546: 12) ดังนั้น ปัจจัยที่ทำให้องค์กรเครือข่ายมีความเข้มแข็งยั่งยืนได้จนถึงทุกวันนี้ เนื่องจากการจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกันแก่สมาชิกเครือข่ายนั่นเอง (พักรัตน์วิมล เพียรล้ำเลิศ; และกนกศักดิ์ แก้วเทพ. 2547: 66)

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว **กล่าวได้ว่า** ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย การดำเนินกิจกรรมร่วมกันเกิดจากการที่บุคลากรและหน่วยงานมองเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจึงเป็นการประสานผลประโยชน์ร่วมกัน การส่งเสริมการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเที่ยงธรรมเสมอภาคจะทำให้เครือข่ายเข้มแข็งยั่งยืนและดำรงอยู่ต่อไปได้

ดังนั้น จากการศึกษาปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน แนวคิดที่จะนำมาเป็นกรอบเพื่ออธิบายเรื่อง ผลประโยชน์ร่วมกัน คือ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการจำเป็น (Need) หลายอย่างในการดำรงชีวิต มนุษย์ติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นของตน ในการแลกเปลี่ยนจะดำรงอยู่ตราบที่คู่สัมพันธ์คิดว่า การแลกเปลี่ยนมีความยุติธรรม ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนรวมหมู่ (Collective Exchange Theory) ของ Peter M. Blau (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2551: 135-141) ซึ่งมีหลักการแลกเปลี่ยนประกอบด้วย บุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่ได้รับรางวัล การเกิดความสัมพันธ์ที่ยืดยาว ผลประโยชน์ต่างตอบแทนถูกฝ่าฝืน ความรู้สึกอึดอัดกับรางวัลที่ได้รับ และความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่มั่นคง มีแนวปฏิบัติโดยสรุปดังนี้

1. **บุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่ได้รับรางวัล** หมายถึง ผลประโยชน์ที่พึงได้รับของภาคีเครือข่ายจากการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนร่วมกับสถานศึกษา แนวปฏิบัติคือ ภาคีเครือข่ายจะเลือกทำกิจกรรมที่ได้รับผลประโยชน์ ยิ่งมีความคาดหวังมากยิ่งขึ้นทำกิจกรรมนั้นมากขึ้น

2. **การเกิดความสัมพันธ์ที่ยืดยาว** หมายถึง การดำเนินงานจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายในลักษณะผลประโยชน์ต่างตอบแทน ยิ่งดำเนินงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีมีความผูกพันระหว่างกันมากยิ่งขึ้น

3. **ผลประโยชน์ต่างตอบแทนถูกฝ่าฝืน** หมายถึง เมื่อผลประโยชน์ต่างตอบแทนระหว่างสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายไม่ลงตัว ผู้เสียผลประโยชน์คือ ภาคีเครือข่ายก็จะแสดงความไม่เป็นมิตรและยกเลิกความสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งยกเลิกการจัดกิจกรรมการศึกษากับสถานศึกษาในที่สุด

4. **ความรู้สึกอึดอัดกับรางวัลที่ได้รับ** หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับผลประโยชน์ของภาคีเครือข่ายมีจุดสิ้นสุด หรืออึดอัดกับรางวัลนั้น ทำให้คุณค่าของผลประโยชน์ที่ตนเองได้รับค่อย ๆ ลดคุณค่าลง

5. **ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่มั่นคง** หมายถึง เมื่อความสัมพันธ์ที่เกิดจากผลประโยชน์ต่างตอบแทนระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายมีความมั่นคงมากขึ้นจะนำไปสู่บรรทัดฐานแห่งการแลกเปลี่ยนอย่างยุติธรรมมากขึ้นเท่านั้น

ในบริบทของงานการศึกษานอกโรงเรียน ผลประโยชน์ร่วมกันหรือผลประโยชน์ต่างตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเพราะในงานการศึกษาผลประโยชน์ไม่ได้

เป็นตัวเงินที่ชัดเจน แต่เป็นความเสียสละของภาคีเครือข่ายที่จะตอบแทนสังคมด้วยการสนับสนุนการศึกษาของรัฐ จัดการศึกษาด้วยกันหรืออาจจะเป็นการสนับสนุนปัจจัยอื่น ๆ เสริมเข้ามาด้วย เช่น การให้ใช้สถานที่จัดการศึกษา การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษา สนับสนุนงบประมาณบางส่วน เหล่านี้เป็นต้น แต่ผลประโยชน์ร่วมกันอย่างแท้จริง คือ ผู้เรียนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาเพิ่มมากขึ้น มีทักษะในอาชีพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลต่อคุณภาพของประชาชนต่อไปในอนาคต สิ่งที่ยั่งยืนที่สุดคือ การส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ ประกาศเกียรติคุณและให้สิทธิประโยชน์ตามความเหมาะสมแก่ผู้ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 6)

โดยสรุป ผลประโยชน์ร่วมกันจึงเป็นแนวทางหรือหลักการแลกเปลี่ยนสิ่งตอบแทนระหว่างกันของสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายในลักษณะการประสานผลประโยชน์ร่วมกันหรือลักษณะผลประโยชน์ต่างตอบแทน โดยยึดหลักที่ว่า บุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่ได้รับรางวัล การเกิดความสัมพันธ์ที่ยาวนาน ผลประโยชน์ต่างตอบแทนถูกฝ่าฝืน ความรู้สึกอึดอัดกับรางวัลที่ได้รับ และความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่มั่นคง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกันที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเครือข่ายจะเกิดจากการที่สมาชิกมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับซึ่งกันและกันจากการกระทำเช่นนั้น (Clarke. 2006: online) ทำให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ศรัทธาต่อเครือข่ายของตน เชื่อใจผู้นำเครือข่าย และมีความเชื่อมั่นต่อความสำเร็จของเครือข่ายจะทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง (Starkey. 1997)

โดยสรุป สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 8 ปัจจัย ผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยมาเป็นแนวทางหรือเป็นกรอบในการอธิบายตัวแปรแต่ละตัวแปร มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Peter M. Senge (1990.)
2. ปัจจัยด้านผู้นำ ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Leadership Studies) ของ DuBrin (1998: 94)
3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ใช้แนวคิดการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งของไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2550: 95-98)
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ใช้ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของพลเมือง ของ Arnstein (1969) (อ้างอิงจาก ปาริชาติ สถาปิตานนท์; และคณะ. 2549: 20-21)

5. ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ใช้วงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือวงจรคุณภาพ (PDCA) (อ้างอิงจากสมชาย เทพแสง. 2548: 32-33)

6. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ใช้แนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน ด้วยการสนับสนุนปัจจัยการดำเนินงานของภาคีเครือข่ายจากงานวิจัยของ อุทัย ดุลยเกษม (2550: 20-22) และแนวคิดทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการเครือข่ายพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์; และคณะ (2545: 64-65)

7. ปัจจัยด้านการสื่อสาร ใช้แบบจำลองการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Communication) จาก กาญจนา แก้วเทพ (2547: 16-20) ซึ่งพัฒนาแบบจำลองการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของ James Carey

8. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ใช้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนรวมหมู่ (Collective Exchange Theory) ของ Peter M. Blau (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2551: 135-141)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายและความเข้มแข็งของเครือข่าย/ชุมชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้ในการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนัก กศน. ดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

ผู้วิจัยได้จำแนกงานวิจัยภายในประเทศออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับความเข้มแข็งของเครือข่าย/ชุมชน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย มีรายละเอียดดังนี้

งานวิจัยความเข้มแข็งของเครือข่าย/ชุมชน

ลำแพน จอมเมือง (2540: 134-139) ได้ศึกษาบทบาทของธุรกิจชุมชนที่มีผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนกรณีในการจัดการป่าชุมชน กรณีศึกษาตำบลศิลาแลง อำเภอปัว จังหวัดน่าน การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของธุรกิจชุมชนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการป่าชุมชนของตำบลศิลาแลง อำเภอปัว จังหวัดน่าน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจชุมชนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการป่าชุมชน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งในการจัดการป่าชุมชน คือ เศรษฐกิจของชุมชน เมื่อเศรษฐกิจของชุมชนมั่นคงส่งผลให้ชุมชนมีศักยภาพในการแก้ปัญหาของชุมชนได้ โดยมีธุรกิจชุมชนเป็นปัจจัยที่พัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน การที่ชุมชนมีองค์กรที่สามารถดำเนินธุรกิจและสามารถสร้างผลประโยชน์ให้แก่คนในชุมชนได้ในระยะยาวและยั่งยืน ทำให้คนในชุมชนสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างเป็นปกติสุข และสืบทอดวัฒนธรรมชุมชนอันเป็นวิถี

ชีวิตดั้งเดิมที่เหมาะสมกับคนในท้องถิ่นไปพร้อม ๆ กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในท้องถิ่นไปด้วย การทำธุรกิจชุมชนเป็นการดำเนินธุรกิจซึ่งมีกิจกรรมการผลิตที่เกื้อกูลและเหมาะสมต่อวิถีชีวิต สังคม เศรษฐกิจ และระบบนิเวศของชุมชนที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละท้องถิ่น ทำให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมทั้งในการกำหนดทิศทางและปฏิบัติงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันไปในกิจกรรมของธุรกิจชุมชน มีความสอดคล้องกับความต้องการของคนส่วนใหญ่ในชุมชนที่เป็นสมาชิกโดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงและมีความเหมาะสมสอดคล้องต่อวิถีชีวิต ภูมิปัญญา สภาพเศรษฐกิจ สังคม และระบบนิเวศของชุมชน

เกียรติศักดิ์ มูลโธสง (2542: 141-147) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการศูนย์เยาวชนตำบล มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของคณะกรรมการศูนย์เยาวชนตำบลที่เป็นจริงในปัจจุบัน 2) เพื่อศึกษาหาแนวทางในการสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการศูนย์เยาวชนตำบลให้สามารถบริหารงานของศูนย์เยาวชนตำบลได้อย่างเหมาะสม ขั้นตอนการศึกษาประกอบด้วยการศึกษาบทบาทหน้าที่และปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการศูนย์เยาวชนตำบลตามความคาดหวังและความเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการศูนย์เยาวชนตำบลและศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการศูนย์เยาวชนตำบลตามที่เป็นจริง

ผลการศึกษาสภาพปัญหา พบว่า ผู้เกี่ยวข้องและคณะกรรมการศูนย์เยาวชนตำบล มีความเห็นต่อสภาพปัญหาไปในแนวทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องการขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการและสมาชิกศูนย์เยาวชนตำบล ขาดการอบรมเพิ่มพูนความรู้ และขาดงบประมาณ จึงได้นำไปเป็นแนวทางจัดกิจกรรมแทรกแซง ซึ่งประกอบด้วยการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้มแข็ง การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมบทบาท และการนิเทศติดตามผลการจัดกิจกรรมแทรกแซง พบว่า คณะกรรมการศูนย์เยาวชนตำบลมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และได้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพิ่มขึ้น ทำให้มีกิจกรรมซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้นจากเดิมหลังการจัดกิจกรรมแทรกแซง จึงสรุปได้ว่า แนวทางในการสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการศูนย์เยาวชนตำบล โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการ ฯ และการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นแนวทางสร้างความเข้มแข็งให้แก่กรรมการศูนย์เยาวชนตำบล

สนั่น คะรัมย์ (2543: 122-129) ได้ศึกษาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนต่อการดำเนินงานประชาคมสุขภาพตำบล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาขององค์กรชุมชน ลักษณะความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน และแนวทางการพัฒนาประชาคมสุขภาพ ในเขตตำบลอนมนต์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผลการศึกษารูปได้

ดังต่อไปนี้ 1) ลักษณะทั่วไปของประชากร พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี อาชีพ เกษตรกรรม การศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา มีรายได้ของครอบครัวอยู่ระหว่าง 10,001 – 25,000 บาท และเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ 2) สภาพปัญหาของชุมชน โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือ การรวมกลุ่มและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง 3) ลักษณะความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า ในชุมชนจะมีผู้นำที่มาจากคัดเลือกตั้ง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความขัดแย้งกับชุมชนน้อย ผู้นำเป็นผู้ประสานงานที่ดี วิถีชีวิตชุมชนชนบทมีความเป็นประชาคมระดับหมู่บ้าน ความเชื่อมโยงของชุมชนตามแนว ประชาคมในระดับตำบลมีพื้นฐานในมิติของศาสนาและเครือญาติ

ส่วนปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการเกิดประชาคมสุขภาพตำบล คือ การกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณสาธารณสุขมูลฐานให้กับหมู่บ้านทุกหมู่บ้านเป็นผู้บริหารจัดการ โดยมีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นแกนกลางของการดำเนินงาน การกระจายอำนาจการปกครองและการจัดการสู่ชุมชน โดยผ่านองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การทางสังคมในชุมชนมีการจัดตั้งทั้งโดยรัฐ และที่ชุมชนจัดตั้งกันเอง องค์การที่มีเครือข่ายการทำงานที่ชัดเจน คือ ชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กลุ่มสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มผู้ใช้น้ำ กลุ่มไร่นาสวนผสม กลุ่มฌาปนกิจสงเคราะห์ การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบสถานการณ์การพัฒนาของตำบล รู้โครงสร้างพื้นฐานอันเป็นทุนทางสังคมดั้งเดิมของตำบล เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้การก่อรูปของประชาคมสุขภาพตำบล เริ่มต้นจากสิ่งที่มีอยู่พัฒนาจากรากฐานที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะภาวะผู้นำของตำบล นับเป็นทุนเริ่มต้นที่สำคัญที่เป็นแนวร่วมพัฒนาประชาคมสุขภาพต่อไป 4) กิจกรรมการดำเนินงานของประชาคมสุขภาพประกอบด้วย กิจกรรมการสำรวจสภาพปัญหาของชุมชน การประชุมอย่างต่อเนื่อง การวางแผนร่วมกัน การสร้างเครือข่ายการพัฒนา การระดมทุน การมีหลักประกันสุขภาพ การสนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบล การรับทราบข้อมูลการพัฒนา การพึ่งตนเองของชุมชนและการประเมินผลการพัฒนา 5) แนวทางการพัฒนาประชาคมสุขภาพ ควรมีการให้ความรู้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเทคโนโลยี การสร้างกิจกรรมการพัฒนาเพื่อให้มีการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง และการประเมินผลการดำเนินงานในอันที่จะส่งผลให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป 6) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเข้มแข็งของชุมชนต่อการดำเนินงานประชาคมสุขภาพตำบล พบว่า สภาพปัญหาของชุมชนมีความสัมพันธ์กับแนวทางการส่งเสริมการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเข้มแข็งของชุมชนต่อการดำเนินงานประชาคมสุขภาพตำบล พบว่า ลักษณะผู้นำ กระบวนการพัฒนา การให้ความสำคัญกับองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารจัดการ

การระดมทุน กระบวนการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับการดำเนินกิจกรรมประชาคมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กนกวรรณ วัชรจิระโรจน์ (2544: 123-128) ได้ศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเองด้านสาธารณสุข จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเองด้านสาธารณสุข ทางด้านองค์กร/กำลังคน ทุน การบริหารจัดการ กระบวนการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยี การจัดกิจกรรมบริการสาธารณสุขมูลฐาน การดูแลสุขภาพตนเองของครอบครัวและชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนและการเสริมสร้างประชาคมของชุมชน ตลอดจนศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนในการพึ่งตนเองทางด้านสาธารณสุข

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนแบบกลุ่ม ๆ ละ 5-10 คน ใน 92 หมู่บ้าน ส่วนในเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบกลุ่มศึกษาใน 2 หมู่บ้านคือหมู่บ้านที่มีความเข้มแข็งของชุมชน และหมู่บ้านที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการพึ่งตนเองตามทัศนะของกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า หมู่บ้านที่ผ่านเกณฑ์ 5 ด้านของผู้วิจัย ร้อยละ 100.00 ซึ่งใกล้เคียงกับข้อมูลการผ่านเกณฑ์ 5 ด้านของกระทรวงสาธารณสุข ปี 2543 ที่สำรวจโดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผ่านเกณฑ์ร้อยละ 94.20 และเมื่อเทียบกับเกณฑ์ 8 ด้านของการพึ่งตนเองด้านสาธารณสุขของผู้วิจัย พบว่า มีหมู่บ้านที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 97.80 สำหรับด้านที่เป็นปัญหามากที่สุดหรือผ่านเกณฑ์น้อยที่สุดได้แก่ ด้านทุนมีสูงถึงร้อยละ 43.50 รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารจัดการและด้านองค์กร/กำลังคน ร้อยละ 14.10 ด้านกระบวนการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีของชุมชนร้อยละ 8.70 ด้านการเสริมสร้างประชาคมร้อยละ 7.60 ด้านการจัดกิจกรรมบริการสาธารณสุขมูลฐานร้อยละ 6.50 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนร้อยละ 2.20 และด้านการดูแลสุขภาพตนเองของครอบครัวและชุมชน ร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

ส่วนผลการศึกษาในเชิงคุณภาพ คือ 1) บริบททางสังคมวัฒนธรรม ได้แก่ การรวมกลุ่มของประชาชนในชุมชน ความคิดในการพึ่งพาตนเอง ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนแบบเครือญาติ และการให้ความร่วมมือต่อส่วนรวม 2) เงื่อนไขภายในชุมชน ได้แก่ ภาวะของผู้นำที่ประสานแนวความคิดต่าง ๆ ของสมาชิก เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีกลุ่ม/องค์กรที่เข้มแข็ง มีการจัดการชุมชนที่ดี มีการศึกษาเรียนรู้ปัญหาและคิดค้นกิจกรรมแก้ไขปัญหามีส่วนร่วม มีการวางแผนและประชาชนร่วมกันปฏิบัติ 3) เงื่อนไขภายนอกชุมชน ได้แก่ เงื่อนไขทางการเมือง การสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐและจากองค์กรพัฒนาเอกชน ส่วนปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง ด้านสาธารณสุข คือ 1) ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชนได้แก่ ขาดภาวะการเป็นผู้นำที่ดี เกิดความขัดแย้งทางความคิดระหว่างกลุ่มผู้นำชุมชนกับชาวบ้าน ขาดการมีส่วนร่วมของคน

ในชุมชน ขาดความสามัคคีในหมู่คณะอันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจของชาวบ้านต่อแนวทางการดำเนินงานของผู้นำชุมชนและเกิดจากการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน 2) ปัญหาที่เกิดขึ้นภายนอกชุมชน ได้แก่ ปัญหาอิทธิพลทางด้านการเมือง เช่น การหาเสียงในการเลือกตั้งทางการเมืองมีผลต่อความสามัคคีของในชุมชน ทำให้เกิดความแตกแยกในหมู่คณะมากขึ้น

เอกกมล อ่อนศรี (2544: 149-154) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายองค์กรชุมชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา 1) แบบแผนของเครือข่ายองค์กรชุมชนและจัดระดับความเข้มแข็งของเครือข่ายองค์กรชุมชน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย ตลอดจนสภาพปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายองค์กรชุมชน 3) การพัฒนาขีดความสามารถของเครือข่ายองค์กรชุมชน และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีเครือข่ายของกลุ่ม หรือองค์กรชุมชนกับความเข้มแข็งของกลุ่มหรือองค์กรชุมชนในเขตจังหวัดลพบุรี พิษณุโลก นครศรีธรรมราชและชัยภูมิ ระเบียบวิธีการวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งเชิงปริมาณด้วยการวิจัยแบบสำรวจ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น การวิเคราะห์เส้นทาง และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก ผลการศึกษาพบว่า มีกลุ่มหรือองค์กรชุมชนที่มีความร่วมมือแบบเครือข่าย ประมาณ 1 ใน 4 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยมีแบบแผนของความร่วมมือแบบเครือข่าย เริ่มจากกลุ่มหรือองค์กรชุมชนมีการติดต่อแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน และจะพัฒนาไปเป็นความร่วมมือแบบเครือข่ายได้เมื่อมีวัตถุประสงค์การติดต่อที่ชัดเจนขึ้น เช่น ร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมมือเพื่อการต่อรองกับภาครัฐหรือเอกชน มีการจัดประชุมร่วมกัน โดยลักษณะของเครือข่ายที่เข้มแข็งนั้นจะต้องเป็นเครือข่ายที่มีความสัมพันธ์ในหมู่สมาชิกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อปัญหาได้ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากองค์กรภายนอกด้วย

การที่จะทำให้เครือข่ายเข้มแข็งได้นั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของเครือข่าย ความสามารถของแม่ข่ายหรือแกนนำ ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเครือข่าย และการพัฒนาเครือข่ายโดยทั้ง 4 ปัจจัยสามารถอธิบายความผันแปรของระดับความเข้มแข็งของเครือข่ายได้ร้อยละ 77.1 ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายนั้นเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหลายส่วนไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับผู้นำเครือข่าย ระบบการจัดการภายในเครือข่าย กิจกรรมของเครือข่าย การพบปะสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่าย การกระจายข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ภายในเครือข่าย รวมถึงเงินทุนที่นำมาใช้ในเครือข่าย การพัฒนาขีดความสามารถของเครือข่ายจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาในส่วนเหล่านี้ โดยเฉพาะการพัฒนาผู้นำเครือข่ายซึ่งในที่นี้รวมทั้งผู้ที่เป็น แม่ข่าย แกนนำ กรรมการบริหารเครือข่ายไปจนถึงผู้นำแต่ละกลุ่ม นอกจากนี้ยังพบว่า การที่ทำให้กลุ่มหรือองค์กรชุมชนมีความเข้มแข็งได้นั้น ไม่ควรจะหวังเพียงแต่ว่ามีเครือข่ายแล้วจะทำให้กลุ่มเข้มแข็ง เพราะกลุ่มจะเข้มแข็งได้ต่อเมื่อได้ร่วมกับเครือข่ายที่มีความเข้มแข็ง ด้วยเหตุที่ว่า เครือข่ายที่เข้มแข็งนั้นจะ

สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกเครือข่าย อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มหรือองค์กรชุมชนได้

วรรณภา ชื่นวัฒนา (2545: 123-127) ได้ศึกษาการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการเลี้ยงดูเด็กอายุต่ำกว่า 6 ปี โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสร้างความเข้มแข็งและกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการเลี้ยงดูเด็กอายุต่ำกว่า 6 ปี โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) รวมทั้งศึกษาเงื่อนไขในการก่อเกิดความเข้มแข็งในการเลี้ยงดูเด็กอายุต่ำกว่า 6 ปี ในชุมชนแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยใช้ระยะเวลาในการวิจัย 1 ปี ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) สามารถนำมาใช้สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนได้ โดยชุมชนจะเข้มแข็งได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของชุมชนที่จะเป็นปัจจัยจุดรั้งให้เกิดความเข้มแข็งได้น้อย หรือจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งได้มาก พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งในการเลี้ยงดูเด็กอายุต่ำกว่า 6 ปี คือ การมีผู้นำตามธรรมชาติที่เข้มแข็ง การเห็นความสำคัญของการเลี้ยงดูเด็กอายุต่ำกว่า 6 ปี การตระหนักในการรวมตัวกันแก้ปัญหาของชุมชน การค้นพบปัญหา ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาและการลงมือแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคคือ ผู้นำอ่อนแอ สภาพสังคมของชุมชนตกอยู่ในอบายมุข ขาดความสามัคคี และสภาพการประกอบอาชีพของผู้ปกครอง เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัย ชุมชนเกิดความเข้มแข็งในระดับหนึ่งแต่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากชุมชนแห่งนี้มีปัญหาทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมค่อนข้างมาก และเวลาที่ใช้ในการวิจัยน้อยเกินไป แต่ก็ส่งผลให้ชุมชนเกิดกระบวนการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน โดยร่วมกันค้นหาปัญหาในการเลี้ยงดูเด็กอายุต่ำกว่า 6 ปี วิเคราะห์ปัญหา กำหนดวิสัยทัศน์ จัดลำดับความสำคัญและร่วมกันแก้ไขปัญหของชุมชน จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการนำการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมมาใช้เป็นวิธีการพัฒนาชุมชนและประเทศ โดยหน่วยงานภาครัฐควรได้เรียนรู้กระบวนการวิจัยนี้แล้วปรับเป็นยุทธวิธีเพื่อการปฏิบัติงานเชิงรุก โดยควรเลือกชุมชนที่มีความพร้อมก่อนแล้วจึงค่อย ๆ ขยายไปสู่ชุมชนอื่น ๆ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมศึกษาวิจัยในมิติอื่น ๆ และชุมชนอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้

สุวรรณ พิณตานนท์ (2545: 123-125) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง โดยมีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อสร้างแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล 2) เพื่อทดสอบแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประธานกรรมการบริหารขององค์การ

บริหารส่วนตำบลในภาคกลาง จำนวน 522 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดจำนวน (Quota Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยใช้แบบสอบถามพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลทางตรง ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารและความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน ในตำบล ปัจจัยด้านพฤติกรรมทำงานของประธานกรรมการบริหาร ได้แก่ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน 2) ปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยส่งผ่านทางพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัจจัยด้านประธานกรรมการบริหารซึ่งประกอบด้วย จิตลักษณะพื้นฐานของประธานกรรมการบริหาร ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน จิตลักษณะตามสถานการณ์ของประธานกรรมการบริหาร ได้แก่ ทักษะติดต่องานองค์การบริหารส่วนตำบล

ลลนา บุญชื่น; และคณะ (2546: ออนไลน์) ได้ศึกษาการส่งเสริมความเข้มแข็งในองค์กรสตรีชุมชน เพื่อส่งเสริมบทบาทสตรีในการพัฒนาชุมชนชนบท พบว่า

1. กระบวนการในการจัดองค์กรของกลุ่มสตรีในชุมชนมีลักษณะการจัด 2 รูปแบบ ที่ต่างกัน คือ ลักษณะกลุ่มที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือกลุ่มธรรมชาติ ลักษณะของกลุ่มที่เป็นทางการจะมีการกำหนดบทบาทเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ส่วนใหญ่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐ ภายใต้วัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและงบประมาณของรัฐที่จัดขึ้นภายใต้นโยบายที่รัฐกำหนด เมื่อหมดงบประมาณและการสนับสนุนกลุ่มก็จะเลิกกิจกรรม อีกรูปแบบคือ กลุ่มไม่เป็นทางการจะมีการรวมตัวอย่างหลวม ๆ ภายใต้ผู้นำและกิจกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของกลุ่ม ไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ตายตัว แต่มีการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างถาวร ส่วนสมาชิกนั้นเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ตามความต้องการของสมาชิก เมื่อปัญหามีขึ้นกลุ่มก็จะรวมตัวกันจัดการปัญหาตลอดเวลา

2. การดำเนินบทบาทของกลุ่มสตรีดังในข้อแรกนั้นมีบางกิจกรรมของกลุ่มที่เริ่มต้นจากหน่วยงานนำงบประมาณและวัสดุมาให้จัดกลุ่มขึ้นเพื่อดำเนินการภายใต้กรอบที่รัฐกำหนด พบว่า สตรีจะมีบทบาทในการมีส่วนร่วมค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ยังเห็นว่าเป็นงานของหน่วยงานภายนอก เมื่อหมดวัสดุการดำเนินงานตามบทบาทที่รัฐกำหนดก็ขาดความต่อเนื่องไประยะหนึ่ง ผลจากการศึกษาพบว่า สตรีส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมและร่วมคิดร่วมพัฒนากิจกรรมหลาย ๆ กิจกรรมในชุมชนนั้น กลุ่มสตรีมีบทบาทอย่างมากในการจัดการให้สำเร็จแต่มี

บางกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการตั้งงบประมาณภายนอก การต่อรองกับอำนาจภายนอกทักษะการระดมทุน การพัฒนารูปแบบกิจกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาของกลุ่มสตรี

3. การจัดการศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนากลุ่มสตรีให้มีความเข้มแข็งในการแก้ไขและจัดการกับปัญหาชุมชน พบว่า กระบวนการดังกล่าวเกิดผลต่อชุมชนและกลุ่มสตรีในชุมชนคือ การเกิดแนวคิดในการพึ่งตนเอง ทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาชุมชน และนำประสบการณ์จากการเรียนรู้มาเป็นทักษะชีวิตได้มากขึ้น นอกจากนี้สตรียังมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ชุมชน ยอมรับบทบาทของสตรีมากขึ้น มีความรู้และวิธีการในการดูแลตนเองและครอบครัว ด้านสุขภาพ ด้านการทำมาหากินเพิ่มขึ้น นอกจากนี้แล้วสตรียังมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ชุมชน ยอมรับบทบาทของสตรีมากขึ้น สตรีมีความเข้าใจกระบวนการพัฒนากลุ่มกระบวนการศึกษาและการพัฒนายังช่วยให้เกิดความมั่นคงในครอบครัว ส่งผลต่อบุตรหลานมีความอบอุ่นมากขึ้นเนื่องจากสามารถลดการอพยพย้ายถิ่นไปต่างชุมชน อันจะส่งผลเชื่อมโยงไปยังโครงสร้างอื่น ๆ ของชุมชน ทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งได้อีกทางหนึ่งด้วย

ศิริรัตน์ ประภัสสร (2546: 178-184) ได้ศึกษาการพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน: กรณีศึกษากลุ่มออมทรัพย์ชุมชนประดิษฐ์โทรการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า

1. พัฒนาการและกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ มีขั้นตอนของการจัดตั้งกลุ่มผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วม การจัดเวทีเพื่อค้นหาปัญหาที่แท้จริงของชุมชนประกอบด้วย 3 ประเด็น คือ การขาดเงินทุนหมุนเวียนในการทำกิจกรรมเครื่องทองลงหิน การกู้ยืมเงินนอกระบบ และการที่ชาวบ้านมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย สมาชิกชุมชนตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ด้วยการรวมกลุ่มในระดับแกนนำของชุมชนก่อนแล้วจึงขยายแนวคิดไปสู่สมาชิกชุมชน จนเกิดเป็นความสนใจและเข้าใจในหลักการของกลุ่มออมทรัพย์ แล้วร่วมกันจัดตั้งเป็นกลุ่มออมทรัพย์ขึ้นในปี พ.ศ. 2534 จนถึง พ.ศ. 2546 ซึ่งได้พัฒนากิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการช่วยเหลือคนในชุมชนและสร้างกลุ่มให้เข้มแข็ง โดยมีกองทุนเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของกลุ่มออมทรัพย์ในด้านเงินกู้ เงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพเงินสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เงินทุนการศึกษาสำหรับเยาวชน เงินช่วยเหลือผู้ติดเชื้อและผู้ป่วยโรคเอดส์ และเงินฌาปนกิจศพ เป็นต้น โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกขั้นตอน ประการสำคัญมีการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของสมาชิก และการเป็นสมาชิกเครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์เครือข่ายจตุจักร – พญาไท ที่เน้นหลักของคุณธรรม “จิตตารมณ์” ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจ และความไว้วางใจกันเป็นเครื่องมือในการพัฒนาจิตใจคนตั้งแต่เริ่มต้น และขยายผลไปยังชุมชนอื่น ส่วนกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ ประกอบด้วย กระบวนการจัดตั้งกลุ่ม การบริหารจัดการกลุ่ม การจัดสวัสดิการชุมชน และกระบวนการพัฒนากลุ่ม การดำเนินงานต่าง ๆ เหล่านี้เป็นพื้นฐานของการพัฒนา

ให้กลุ่มออมทรัพย์มีความยั่งยืน สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก ที่อาศัยภูมิปัญญาของคนในชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้

2. การพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่มออมทรัพย์ คือ การพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของคนในชุมชน จากการค้นพบปัญหาร่วมกัน คือ ปัญหาทางเศรษฐกิจ การเรียนรู้ในการหาแหล่งทุนเพื่อแก้ปัญหา การร่วมกันตัดสินใจของชาวบ้านในการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ของชุมชนพัฒนาความเป็นประชาธิปไตยในกลุ่ม พัฒนาการเรียนรู้ การวางแผนและคิดค้นกิจกรรมการแก้ปัญหา การถ่ายทอดความรู้และภูมิปัญญา การรวมกลุ่มเพื่อปฏิบัติงานร่วมกัน เริ่มจากการพัฒนาผู้นำของกลุ่มออมทรัพย์ให้มีความเข้มแข็งเป็นที่เชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิก กิจกรรมของกลุ่มออมทรัพย์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกและคนในชุมชนเพื่อเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทั้งการช่วยเหลือทุนการศึกษา ผู้ป่วยโรคเอดส์ การฌาปนกิจศพ ที่มีการพัฒนาจากความรัก ความเอื้ออาทรต่อกันของสมาชิกและการพัฒนาด้านจิตใจ

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่มออมทรัพย์ คือ สมาชิกบางส่วนยังขาดความเสียสละในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการ ปัญหาเรื่องสถานที่ทำการถาวรของกลุ่มออมทรัพย์ และปัญหาเรื่องการสืบทอดแนวคิดและวิธีการทำงานกับสมาชิก ซึ่งควรจัดการศึกษาในกลุ่มย่อย การอบรมเรื่องจิตตารมณ์ การร่วมเป็นเครือข่ายประสานงานในการทำธุรกิจชุมชน และการระดมเงินออมที่เป็นผลกำไรบางส่วนของสมาชิกเข้ากองทุนเพื่อจัดสร้างสถานที่ทำการถาวรของกลุ่มออมทรัพย์ต่อไป

ชมภารี ชมภูรัตน์ (2549: 307-310) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพในจังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพภายใต้กรอบการวิเคราะห์แบบปัจจัยนำเข้า-นำออกใน 3 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการและผลผลิต/บริการของกลุ่ม โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อถอดบทเรียนสำคัญของปัจจัยทั้ง 3 นำไปสู่องค์ความรู้ของการพัฒนาการสร้างเสริมความเข้มแข็งหรือการพึ่งตนเอง

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มเข้มแข็งและกลุ่มพื้นฐาน มีความแตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการ และผลผลิต/บริการ มีรายละเอียดของบริบทแต่ละปัจจัยที่แตกต่างกัน โดยองค์ประกอบแรกคือ ปัจจัยนำเข้าในเรื่องปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เกี่ยวกับคุณสมบัติผู้นำและสมาชิก การใช้ทรัพยากร ทุนทางสังคม และภูมิปัญญาของชุมชน นโยบายรัฐหรือความช่วยเหลือจากภายนอก ระบบเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง และองค์ประกอบที่สอง คือ ความแตกต่างกันในเรื่องของกระบวนการ คือ กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการทางสังคม และกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งทั้ง 3 กระบวนการจะมีบทบาทสำคัญต่อปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มภายนอกและส่งผลมาถึงในองค์ประกอบส่วนที่

สามคือ ผลผลิตและบริการของกลุ่ม ซึ่งทั้ง 3 ส่วนองค์ประกอบจะมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่นในกลุ่มเข้มแข็งและมีความแตกต่างในกลุ่มพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ภาพรวมของปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขสำคัญของกลุ่มอาชีพว่าจะเข้มแข็งหรือไม่ หรือมีความเข้มแข็งอย่างไร หรือการที่กลุ่มจะดำรงอยู่ได้ควรมีกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการทางสังคม และกระบวนการจัดการอย่างไรที่จะพัฒนาให้กลุ่มมีศักยภาพ มีความสัมพันธ์ที่ดี เชื้อประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

สถาพร ถาวรธิดาสน์; และผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล (2549: 308-309) การวิจัยเรื่องนี้เป็น การถอดบทเรียนจาก 4 กรณี ศึกษาธุรกิจชุมชน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจชุมชนและ ศึกษากลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ใช้วิธีวิจัยคุณภาพ รูปแบบกรณีศึกษาเปรียบเทียบจาก พื้นที่ใน 3 จังหวัดภาคกลาง ได้แก่ ออยุธยา อ่างทอง และชัยนาท ธุรกิจชุมชน 4 กลุ่มที่คัดเลือกเป็น กรณีศึกษาเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตรและหัตถกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ กลุ่มแตกต่างกัน ดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การ สทนากลุ่ม การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และการประเมินโดย ผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจชุมชนประกอบด้วย 1) ศักยภาพของกลุ่มและ ชุมชน ได้แก่ การรวมกลุ่มและความเข้มแข็งของกลุ่ม ศักยภาพของผู้นำ การบริหารจัดการ และ ศักยภาพการผลิต 2) กระบวนการเรียนรู้เพื่อสืบสานภูมิปัญญา จากต้นทุนการสืบทอดกระบวนการ ผลิตผ่านระบบครอบครัว ขยายสู่ช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ การตอบสนองตลาดและ ผู้บริโภค ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน กระบวนการเวทีชุมชนเครือข่าย และการถ่ายทอดในระบบโรงเรียน 3) บทบาทการหนุนเสริมจากภายนอก ได้แก่ หน่วยงานพัฒนาและสถาบันการศึกษา ซึ่งขับเคลื่อนการ รวมกลุ่ม สนับสนุนการระดมทุน การพัฒนากำลังคนและผลิตภัณฑ์ และการประชาสัมพันธ์เพื่อ ส่งเสริมการตลาด

2. กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของธุรกิจชุมชนได้แก่ 1) พัฒนาเพื่อต่อยอด เทคโนโลยีในการผลิตและทรัพยากรการผลิตที่เหมาะสม 2) จัดระบบการบริหารจัดการแบบมี โครงสร้างและพัฒนาผู้นำแบบธรรมาภิบาล 3) สานต่อภูมิปัญญาในการผลิตทั้งในระบบและนอก ระบบโรงเรียน 4) เสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม และ 5) ปรับทัศนคติและบทบาทในการ สนับสนุนของหน่วยงานและองค์กรโดยยึดหลักการพัฒนาและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

งานวิจัยเครือข่าย/ชุมชน

ปาน กิมปี (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การศึกษานอก โรงเรียนเพื่อการพึ่งพาตนเองของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า

1. เครือข่ายการเรียนรู้มีพัฒนาการจากการตระหนักถึงปัญหา และความต้องการด้านเศรษฐกิจของชุมชน โดยมีผู้นำชุมชนทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการใช้เครือข่ายสังคมเป็นศูนย์กลางการดำเนินงานภายในชุมชน และมีการขยายเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่ายในภาครัฐ เอกชน ชุมชน ธุรกิจและหรือองค์กรวิชาการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายการพึ่งตนเองของชุมชนเป็นหลัก

2. กิจกรรมการศึกษาของโรงเรียนที่พบในเครือข่ายการเรียนรู้มีทั้งกิจกรรมในด้านการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และแก้ปัญหา อันเป็นพื้นฐานการดำรงชีวิต ด้านพัฒนาข่าวสารข้อมูล และด้านพัฒนาทักษะและอาชีพ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นทางการ โดยองค์กรเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยการใช้ความรู้จากการศึกษาแบบทางการเสริมต่อด้วยการศึกษาของโรงเรียน และการเรียนรู้ตามอัธยาศัยอันเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

3. ปัจจัยความสำเร็จของเครือข่ายการเรียนรู้การศึกษาของโรงเรียนที่สำคัญ คือ

3.1 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเผยแพร่แนวคิดใหม่เกี่ยวกับการพัฒนา การให้ความสำคัญและความต่อเนื่องของรัฐบาลต่อนโยบายการพัฒนาแบบพึ่งตนเองของชุมชน ความร่วมมือและการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง

3.2 ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความตระหนักในปัญหาของชุมชน การมีผู้นำชุมชนที่มีความสามารถในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม การจัดกิจกรรมการศึกษาของโรงเรียนในรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาของชุมชน ตลอดจนความสามารถในการประสานเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่ายโดยเน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพึ่งตนเอง

อรรถัย อาจอ่ำ; และสมศักดิ์ นัตลาจารย์ (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเครือข่ายอาสาสมัครเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมเอดส์ พบว่าการใช้ยุทธวิธีการขยายเครือข่ายโดยผ่านหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ภาคธุรกิจ สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา พื้นที่ที่เป็นจุดความสนใจและองค์กรหมู่บ้านนั้น ทำให้เกิดเครือข่ายหรือการขยายตัวของเครือข่ายอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ นั้น พบว่าเป็นตัวอย่างต่อหน่วยงานและสังคมในวงกว้างที่สามารถครอบคลุมบุคคลที่หลากหลายอาชีพและนำไปเผยแพร่ต่อหรือเกิดการขยายแนวคิดต่อไป ส่วนวิธีการที่สามารถขยายเครือข่ายหรือเผยแพร่แนวคิดได้อย่างค่อนข้างซ้ำมากคือ การขยายเครือข่ายผ่านบัณฑิตอาสาสมัครแบบไม่เป็นทางการเช่น ผ่านบิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อน เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน โดยมีเหตุผลประกอบว่าเครือข่ายของอาสาสมัครอยู่ในต่างจังหวัด โครงการส่วนใหญ่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ปัญหาที่พบจากการขยายเครือข่ายโดยผ่านหน่วยงาน

พบว่า บุคคลที่เข้าร่วมโครงการหรือร่วมเป็นอาสาสมัครนั้น ไม่ได้ยินดีทั้งหมด เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ได้รับการขอร้องหรือสั่งการจากหน่วยงาน

การุณ สกุลประดิษฐ์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการประสานงานกับการมีส่วนร่วมของการเป็นเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน มีทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของเทคนิคการประสานงานในการมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการติดต่อแบบไม่เป็นพิธีการอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน มีทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการและการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

3. ทัศนะของผู้บริหารเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนต่อความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการประสานงานกับการมีส่วนร่วมของการเป็นเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ระดับปานกลาง ทัศนะของผู้บัญชาการเรือนจำต่อความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการประสานงานด้านการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกับการมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนไม่สัมพันธ์กัน และทัศนะของพัฒนาการจังหวัดต่อความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการประสานงานด้านการใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะกับการมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัด และพัฒนาการจังหวัด มีทัศนะต่อความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการประสานงานกับการมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัด ให้ค่าความสัมพันธ์ของเทคนิคการประสานงานกับการมีส่วนร่วมของการเป็นเครือข่าย กศน. สูงกว่าพัฒนาการจังหวัด

5. ปัญหาเทคนิคการประสานงานในการมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ งบประมาณน้อย หน่วยงานได้รับงบประมาณไม่พร้อมกัน มีการจัดประชุมอบรมร่วมกันน้อย คณะกรรมการร่วมตัวจริงมักไม่มาร่วมประชุม เจ้าหน้าที่ประสานงานขาดมนุษยสัมพันธ์และทักษะการประสานงาน การประสานงานเป็นแบบพิธีการมากเกินไป สำหรับข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรจัดสรรงบประมาณมารวมกันที่จังหวัด ควรจัดประชุมร่วมกันให้มากขึ้น และออกหนังสือเชิญประชุมให้ทราบล่วงหน้า ควรมีการวางแผนการอบรมร่วมกัน ควรพิจารณาเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและสมัครใจเป็น

คณะกรรมการร่วม ควรคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีไหวพริบในการแก้ปัญหาไปเป็นผู้ประสานงาน และควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

จักรกริช บุญเดช (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย การศึกษาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายงานการศึกษานอกโรงเรียนในอำเภอ : กรณีศึกษาจากศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเบญจลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า

1. การกำหนดนโยบายการศึกษานอกโรงเรียนแก่กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ควรให้หลาย ๆ ฝ่ายกำหนดนโยบายร่วมกันจะได้ถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ควรให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย มีการสำรวจข้อมูลท้องถิ่นเพื่อนำมากำหนดแนวทางร่วมกัน นโยบายควรร่วมกันและกำหนดตั้งแต่ระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

2. การกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน ได้แก่ ให้เครือข่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดแผนงาน กำหนดเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้และเกิดผลต่อกลุ่มเป้าหมายโดยตรง และควรจัดทำเป็นประจำทุกปี

3. การจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกัน ได้แก่ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมกันและควรมีคณะกรรมการอย่างน้อยหน่วยงานละ 1 คน และขยายงานให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

4. การระดมสรรพกำลังและทรัพยากรมาสนับสนุนซึ่งกันและกัน ได้แก่ ควรให้ความช่วยเหลือด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรมีการระดมสรรพกำลังสนับสนุนซึ่งกันและกัน และควรให้แต่ละหน่วยงานจัดทำแผนงานของตนให้ชัดเจน

5. การจัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่ร่วมกัน ได้แก่ ควรประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หรือภาคเรียนละ 1 ครั้ง และให้ถือว่าการประชุมเป็นเรื่องสำคัญ

6. การติดต่อประสานงาน ได้แก่ การประสานงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมาก การประสานงานควรมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด ให้ทุกหน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ประสานงาน และควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

7. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ควรร่วมกันจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้ครบทุกหมู่บ้าน โดยทำอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีหนังสือพิมพ์อ่านทุกหมู่บ้าน

8. การอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ได้แก่ ควรที่จะอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ หน่วยงานที่น่าจะอำนวยความสะดวกได้ดี คือ โรงเรียนสังกัด สปช.(ปัจจุบันคือโรงเรียนในสังกัด สพฐ.) ในส่วนของ อบต. ควรจัดให้มีสถานที่ในการพบกลุ่ม และผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน

9. การประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ควรมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และหลายรูปแบบ เช่น หอกระจายข่าว สถานีวิทยุ ป้ายประกาศ การประชุม เป็นต้น

10. การติดตามประเมินผล ได้แก่ ควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลตลอดจนให้มีการรายงานผลด้วย

ประกายทิพย์ วงศ์หอม (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เครือข่ายประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน คือ มีแนวคิดในการทำงาน ความคาดหวังขององค์กรสมาชิก ความเท่าเทียมและความเสมอภาคกัน และช่วยกันประสานประโยชน์ โดยองค์ประกอบที่ทำให้เครือข่ายยั่งยืนมีพันธกิจร่วมกัน การประสานสนับสนุน การต่อรอง ความเคลื่อนไหวให้มีพลังมากขึ้น มีการเอื้อประโยชน์ให้สมาชิกมีผู้ประสานงานเครือข่ายชัดเจนต่อเนื่องและเข้มแข็ง ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเกิดจากธรรมชาติ มีกิจกรรมเรียนรู้สม่ำเสมอและต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความคาดหวังขององค์กร/สมาชิก ความเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายคงเป็นแบบเพื่อน มีความสัมพันธ์เป็นแนวราบ ไม่มีโครงสร้างการบริหารงานแบบตายตัว ขบวนการทำงานเป็นทีมชัดเจนในบทบาท เน้นการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันเป็นราย ๆ และต่อเนื่อง สำหรับกระบวนการในการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนนั้นได้แก่ การมีวัตถุประสงค์คล้ายกัน มีประเด็นสนใจร่วม มาทำงานร่วมกัน การนำเอาประสบการณ์ในระดับจุลภาคที่แตกต่างมารวมกันเพื่อนำเสนอประเด็นที่ต้องการเพื่อก่อให้เกิดมุมมองที่กว้างขวางและต้องการพลังเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกรอบและยุทธศาสตร์ของการพัฒนาในระดับชาติ และระดับสากล

ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการสร้างเครือข่ายจัดการเรียนการสอนคือ ขาดการประสานความร่วมมือไปยังองค์กรเอกชนในวงกว้างและในระดับนโยบาย อีกทั้งเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมไม่มีเวลาในการประสาน หรือการจัดสรรเวลาในการทำงานกับเครือข่าย ตลอดจนขาดแกนนำในการประสานงาน และขาดการมองเห็นความสำคัญของพลังเครือข่ายที่จะมีผลในการทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งแนวทางแก้ไขเพื่อการสร้างเครือข่ายพัฒนาองค์กรเอกชน ได้แก่ การร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน การเห็นความสำคัญในการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย ตลอดจนการสร้างความตระหนักในความจำเป็นในการที่เกื้อกูลกันและกัน

สุรินทร์ สุริยวงศ์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “รายงานการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการขยายเครือข่ายปทุมชน” ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เครือข่ายปทุมชนประสบผลสำเร็จดังนี้

1. ศักยภาพของผู้นำชุมชนที่มีการสืบทอดอุดมการณ์ด้านปทุมชน จากบรรพบุรุษอย่างยาวนานและต่อเนื่อง ทำให้เกิดการยอมรับของชาวบ้าน
2. ความสัมพันธ์ทางเครือข่ายสังคมที่มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ระบบพี่น้อง เครือญาติ ผู้ใกล้ชิดไปจนถึงเครือข่ายขยายที่ผ่านทางเครือญาติใกล้ชิดสู่สังคมภายนอก

3. กฎเกณฑ์ในการรักษาป่าชุมชนของแต่ละชุมชนที่เป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของคนในชุมชนและนอกชุมชนทำให้ไม่มีการละเมิดเกิดขึ้น และสามารถเชื่อมโยงกิจกรรมด้านป่าชุมชนเข้าด้วยกัน โดยกลุ่มผู้นำชุมชนเชื่อมโยงเป็นกิจกรรมระดับตำบลและขยายตัวออกไปสู่ระดับที่กว้างยิ่งขึ้น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์; และคณะ (2545: 69-71) ได้ศึกษาวิจัย รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผลการวิจัย พบว่า

1. หลักการในการสร้างเครือข่าย อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เช่น มีเอกภาพในด้านนโยบายมีความหลายหลายในการปฏิบัติ กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา กำหนดมาตรฐาน ส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ และการมีส่วนร่วม

2. กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร อาศัยแนวคิดตามมาตรา 15 คือ การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

3. วิธีการในการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง 3) การวิจัยปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงาน 5) การจัดกิจกรรมทางวิชาการ 6) การจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentor) และ 7) การศึกษาต่อ

4. กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ประกอบด้วย 1) ครู ได้แก่ ครูใหม่และครูประจำการ 2) บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สนับสนุนการศึกษา

5. องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่าย ประกอบด้วย

5.1 หน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนา ตามพระราชบัญญัติ ประกอบด้วย 1) สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (คุรุสภา) 2) คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และ 3) สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.)

หน่วยงานทั้งสามหน่วยงานนี้ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติ เช่น กำหนดนโยบายและพัฒนาวิชาชีพให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น

5.2 แม่ข่าย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละเขตการศึกษามีแม่ข่ายหนึ่งแม่ข่าย

การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของแม่ข่าย สามารถทำได้ใน 3 ลักษณะ คือ 1) ดำเนินการเอง 2) มอบหมายให้ผู้อื่นทำ เป็นการมอบภารกิจเฉพาะอย่างให้ลูกข่ายทำ และ 3) ส่งเสริมให้ผู้อื่นทำ เป็นการแสวงหาลูกข่าย แต่งตั้งลูกข่ายและรับรองลูกข่าย

บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของแม่ข่าย เช่น กำหนดนโยบายและแผนในการพัฒนา พัฒนาหลักสูตรและมาตรฐาน พัฒนาวิธีการพัฒนา เสนอแนะการจัดสรรงบประมาณ ประสานการดำเนินงานกับลูกข่าย กำกับ ติดตาม ประเมินผล สร้างลูกข่ายใหม่ สร้างความเข้มแข็งให้กับลูกข่าย รับรองลูกข่าย พัฒนาระบบสารสนเทศของการพัฒนา เป็นต้น

5.3 ลูกข่าย เป็นหน่วยงานที่ให้บริการการพัฒนาแก่หน่วยรับการพัฒนา ลูกข่ายอาจมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือหลาย ๆ ทาง อาจดำเนินการพัฒนาด้วยตนเองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรืออาจทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกข่ายอื่น ๆ ลูกข่ายสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายหนึ่งหรือหลายแม่ข่ายก็ได้ ลูกข่ายอาจตั้งในเขตพื้นที่การศึกษา หรือนอกเขตพื้นที่การศึกษาก็ได้

รูปแบบของลูกข่าย ประกอบด้วย 1) ลูกข่ายบุคคล เช่น ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้บริหารดีเด่น เป็นต้น 2) ลูกข่ายองค์กรภาครัฐ เช่น คณะศึกษาศาสตร์ คณะครูศาสตร์ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาของรัฐ เป็นต้น 3) ลูกข่ายองค์กรเอกชน เช่น มูลนิธิ สโมสร ชมรมครู กลุ่มสนใจของครู องค์กรอิสระภาคเอกชน (NGO) สถานศึกษาเอกชน บริษัทเอกชน เป็นต้น 4) ลูกข่ายองค์กรวิชาชีพ เช่น สมาคมคณิตศาสตร์ สมาคมแนะแนว สมาคมอนุบาลศึกษา สมาคมครูภาษาไทย เป็นต้น และ 5) ลูกข่ายสารสนเทศ

หลักเกณฑ์ที่สำคัญในการจัดตั้งลูกข่าย ได้แก่ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง สามารถเข้าถึงหน่วยรับการพัฒนาได้โดยตรง อยู่กระจายครอบคลุมพื้นที่ มีความพร้อม มีศักยภาพและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา บทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดตั้งลูกข่าย ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติเชื่อมโยงกับแม่ข่ายและลูกข่าย เผยแพร่ข้อมูล ดำเนินการพัฒนาร่วมมือกับลูกข่ายนอกเขตพื้นที่การศึกษา รายงานผลการพัฒนา เป็นต้น

5.4 หน่วยรับการพัฒนา เป็นบุคคล สถานศึกษา หรือ หน่วยงานทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอรับการพัฒนาวินิจฉัยจากลูกข่ายหรือแม่ข่าย

6. ความเชื่อมโยง ทุกองค์ประกอบของเครือข่ายสามารถเชื่อมโยง ติดต่อกันได้ทั้ง 3 ลักษณะ คือ 1) จากบนลงล่าง 2) จากล่างขึ้นบน และ 3) ตามแนวนอน

7. ทรัพยากร ทรัพยากรการบริหารจัดการเครือข่ายประกอบด้วย 1) ด้านงบประมาณ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านบุคคล และ 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

8. การประเมินเครือข่าย เป็นการประเมินจากการพัฒนาโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน (Performance-based Development) หรือประเมินจากการพัฒนาโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (Result-

based Development) เป็นการประเมินตนเอง และผู้อื่นประเมิน ทั้งผู้ให้การพัฒนาและผู้รับการ พัฒนา

9. ข้อเสนอแนะ ในระยะแรกควรดำเนินการจัดตั้งแม่ข่ายและลูกข่ายที่จำเป็นโดยเร่งด่วน พัฒนาอย่างเร่งด่วนเกี่ยวกับการเตรียมครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเข้าสู่เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่ง จำเป็นจะต้องปรับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้เขตพื้นที่ การศึกษาเดียวกันโดยไม่มีกรมเจ้าสังกัด

มะลิ วิมาน (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการ พัฒนาศักยภาพเครือข่าย การปฏิบัติงานเพื่อปฏิรูประบบสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า

การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายในการปฏิบัติงานเพื่อปฏิรูประบบสุขภาพ ได้รูปแบบการ พัฒนาศักยภาพเครือข่าย ประกอบด้วยกระบวนการปฏิบัติงาน 10 ขั้นตอน ดังนี้ คือ 1) การเตรียม บุคลากรสาธารณสุขเข้าร่วมโครงการ 2) การประชุมชี้แจงนโยบายและการวางแผนจัดกิจกรรมใน ชุมชน 3) การสำรวจข้อมูลสุขภาพประจำครอบครัว 4) การประชุมผู้นำชุมชนเพื่อวิเคราะห์ปัญหา และวางแผน 5) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของประชาชน ได้แก่ การตรวจร่างกาย ความรู้เกี่ยวกับโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ การสร้างสุขภาพ ยาเสพติด อุบัติเหตุ ธรรมโอสถเน้นการรับประทานอาหาร ผักการหายใจคลายเครียดและออกกำลังกาย 6) การจัดคลินิก ตรวจรักษา/เยี่ยมบ้าน 7) การจัดประชุมเพื่อศึกษาความต้องการในการแก้ปัญหาของผู้นำชุมชน 8) การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะในการป้องกันปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ 9) ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ และ 10) การประเมินผลภาวะสุขภาพของประชาชน

ผลจากการนำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายไปปฏิบัติจริงใน 4 หมู่บ้าน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล มีการประสานงานกับผู้นำชุมชนมากขึ้น ประชาชนให้ความสนใจและมี ส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันแก้ไขปัญหาสุขภาพในชุมชน ประชาชนมีการจัดกลุ่มดูแลสุขภาพ เพื่อลดภาวะเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย โดยการสนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพซึ่งกัน และกัน ส่งผลให้เกิดพลังชุมชน ฉะนั้น สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายที่ได้จาก งานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายในพื้นที่ตามเป้าหมายได้

วรรณกร เทพแก้ว (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย การบริหารรูปแบบเครือข่ายทาง การศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอแม่แจ่ม เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า

สภาพการบริหารด้านการวางแผน ส่วนมากทราบเกี่ยวกับเรื่อง การจัดการศึกษาในรูปแบบ เครือข่ายทางการศึกษา แต่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และครั้งหนึ่งไม่ทราบว่า ได้มีการศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการของการบริหารรูปแบบเครือข่ายทางการศึกษา แต่ก็ได้มีส่วนร่วมใน

การกำหนดนโยบายและเป้าหมายแนวทางในการปฏิบัติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งยังได้ให้ความร่วมมือในการวางแผนด้านวิชาการของการบริหารโรงเรียนในรูปแบบเครือข่ายทางการศึกษา โดยมีสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ ด้านการวางแผนพบว่า มีความล่าช้า มีความรู้ความเข้าใจการวางแผนน้อยและไม่ค่อยชัดเจน เห็นควรจัดให้ฝ่ายส่งเสริมและวางแผนมาร่วมเป็นคณะทำงานกับศูนย์เครือข่ายโรงเรียนต่าง ๆ ในเขตรับผิดชอบและควรแบ่งเครือข่ายให้กระจายตามหน่วยงาน ส่วนด้านการจัดองค์การ ได้มีการเปิดโอกาสให้ชุมชนแสดงความคิดเห็นและร่วมในการจัดการศึกษา ในขณะที่ยังไม่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนแบบเครือข่ายทางการศึกษาเท่าที่ควร นอกจากนี้ในด้านการส่งงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือจัดหาวิทยากรภายนอกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งความรู้ในชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนด้วยดี โดยมีปัญหาข้อเสนอแนะ คือ ขาดศูนย์ประสานงาน และในองค์การมีสื่อเครื่องมือในการใช้ศึกษาร่วมกันน้อย จึงควรจัดให้มีศูนย์ประสานงานที่เป็นระบบ และควรจัดสื่ออุปกรณ์ให้พร้อม

นอกจากนี้ ด้านการส่งงานมีความล่าช้า ผู้บริหารไม่มีอำนาจในการส่งงาน และเมื่อมีการส่งงานมาแล้วมักไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร จึงควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบติดตามต่อการส่งงาน และมีกฎระเบียบกำกับอย่างชัดเจน ด้านการประสานงาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทำหน้าที่ประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่น เช่น วัด อบต. กลุ่มแม่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน หรือหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งได้มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบของเครือข่ายทางการศึกษามากขึ้น

สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะคือ การประสานงานเป็นไปอย่างล่าช้า และไม่เป็นระบบ ควรมีศูนย์ประสานงานที่ดี มีการติดตั้งอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์ และโทรศัพท์ให้พร้อมต่อการใช้งาน เพื่อให้มีการติดต่อสื่อสารได้ดีขึ้น ส่วนด้านการควบคุมงานพบว่าไม่เป็นระบบ และไม่ทั่วถึง จึงควรมีเจ้าหน้าที่ประจำเพื่อคอยควบคุมงาน อย่างไรก็ตามในด้านการควบคุม ถึงแม้จำนวนนักเรียนมีมากขึ้น แต่ก็ไม่มีปัญหาในการควบคุมความประพฤตินักเรียน นอกจากนี้ทางโรงเรียนได้มีการประเมินผลความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอีกด้วย ในการจัดการศึกษารูปแบบเครือข่ายทางการศึกษานั้น ช่วยให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงด้านความกระตือรือร้น และสนใจเรียนมากขึ้น และทำให้เด็กมีพัฒนาการมากขึ้นทุก ๆ ด้าน อยากไปโรงเรียนและสนใจที่จะเรียนรู้มากขึ้น

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก และ 33 องค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย แกนนำ/ผู้นำ เครือข่าย สมาชิกเครือข่าย บทบาทหน้าที่/ภาระหน้าที่ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบหลักที่ 2 คือ ขอบข่ายและภารกิจงานด้านวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การจัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบหลักที่ 3 คือ กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหา การระบุจุดหมายหรือเป้าหมาย การจัดทำแผนกลยุทธ์ การประเมินผล และการรายงานผล องค์ประกอบหลักที่ 4 คือ คุณลักษณะที่ดีของแกนนำ ประกอบด้วย มีบุคลิกภาพ กระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความรับผิดชอบ และมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ องค์ประกอบหลักที่ 5 คือ เทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย ประกอบด้วย การบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติจริง

2. ผลการประเมินรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 องค์ประกอบ และ 33 องค์ประกอบย่อย ที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริงอยู่ในระดับมาก มีประโยชน์มากในการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา และมีความเหมาะสมมากในการนำไปปฏิบัติ

งานวิจัยต่างประเทศ

คาเมล (Kamel. 1991: online) ได้ทำการศึกษาการวัดผลกระทบเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมถ่ายโอนเทคโนโลยีในเครือข่ายการศึกษาตามอียิปต์ ในโครงการของประเทศอียิปต์ ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบสำคัญของความเข้มแข็งของเครือข่ายชุมชนในอียิปต์ ได้แก่ การพัฒนาสุขภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเครือข่ายได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์การถ่ายโอนข้อมูล ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน และการพัฒนาบุคลากร

จอห์นสัน (Johnson. 1992: online) ได้ทำการศึกษาการสื่อสารและการเพิ่มพลังอำนาจของเครือข่ายพนักงานร้านค้าและพยาบาลในโรงพยาบาล โดยศึกษาจากพยาบาล จำนวน 23 คน และ 48 คน จากร้านค้า ในการวิจัยมีการสำรวจกิจกรรมกลุ่ม และวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของพนักงานและพยาบาล ผลวิจัยในภาพรวมพบว่า คุณลักษณะของกลุ่มในเครือข่ายและการควบคุมบุคลากรสามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์และการเพิ่มพลังอำนาจในโรงพยาบาล แต่ไม่สามารถพยากรณ์พนักงานร้านค้าได้ การวิเคราะห์ผลได้เสียแสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อศักยภาพของ

บุคลากรในเครือข่ายสังคมและมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มพลังอำนาจของบุคลากรในเครือข่าย การจัดสรรทรัพยากร การเพิ่มพลังอำนาจ ความไว้วางใจสนับสนุนความเข้มแข็งของเครือข่าย โดยเฉพาะการสื่อสารที่มีลักษณะประสานงาน และเปิดใจมีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของเครือข่ายเป็นอย่างดี

ไคลเนิน (Kleinen. 1992: online) ได้ทำการศึกษาการบูรณาการยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาตามอัยาศัย ในเครือข่ายชุมชนประเทศในโลกที่สาม ผลวิจัยพบว่า การวางโครงสร้างขององค์กรมีอิทธิพลต่อเครือข่ายการเรียนรู้ของการศึกษาตามอัยาศัย เทคโนโลยี ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การสร้างแนวคิดใหม่ของผู้นำ การพัฒนาการสื่อสาร และการบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่สนับสนุนเครือข่ายชุมชนให้มีความเข้มแข็ง

คาโรเดีย (Karodia. 1993: online) ได้ทำการศึกษาวิธีการบริหารจัดการของหน่วยงานการศึกษาตามอัยาศัย โดยศึกษาหน่วยงานการศึกษาตามอัยาศัย 97 หน่วยงานในประเทศแอฟริกาใต้ ผลวิจัยพบว่า วิธีการบริหารจัดการในหน่วยงานการศึกษาตามอัยาศัยในประเทศแอฟริกาใต้ประกอบด้วย 1) การบริหารงบประมาณและเงินทุน 2) การจัดโครงสร้างการบริหารขององค์กร 3) การบริหารชุมชนที่เข้มแข็ง 4) การบริหารบุคคล 5) การบริหารภูมิทัศน์ 6) การใช้วิจัยเป็นพื้นฐานในการทำงาน 7) การมุ่งมั่นและการใช้แรงจูงใจ 8) การพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วมและการส่งเสริมประชาธิปไตย และ 9) การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

บีเจล และคณะ (Biegel; and others. 1994: online) ได้ทำการศึกษาจุดแข็งของเครือข่ายทางสังคม และกลยุทธ์ของผู้จัดการของศูนย์สุขภาพทางอารมณ์ในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนจุดแข็งของเครือข่ายทางสังคม ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนด้านนโยบายของรัฐบาล ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีความรู้ มีทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงโครงสร้างและรูปแบบขององค์กร นอกจากนี้ องค์ประกอบสำคัญที่เป็นจุดแข็งของเครือข่ายทางสังคม ได้แก่ การสร้างเครือข่ายใหม่ การรักษาจุดแข็งให้คงอยู่อย่างยั่งยืน การยกระดับและการพัฒนาคุณภาพของเครือข่ายทางสังคม

เบรนท์ และจอฟเฟอร์ (Brent; & Geoffrey. 1996: online) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของเครือข่ายชุมชนการศึกษาตามอัยาศัย การสนับสนุนของสังคม การเพิ่มพลังอำนาจให้บุคลากร และการปรับปรุงด้านจิตวิทยาของผู้บริโภค โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง ผลวิจัยพบว่า การเพิ่มพลังอำนาจให้บุคลากร ส่งผลทางตรงต่อการบริหารเครือข่ายของสังคม การสนับสนุนของสังคมเป็นตัวแปรท่ามกลาง และส่งผลต่อการบริหารเครือข่ายของชุมชน โดยส่งผลทางบวก เพศส่งผลทางลบต่อการบริหารเครือข่ายของชุมชน รวมทั้งส่งผลต่อการปรับปรุงทางจิตวิทยา ผลงานวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารบุคลากร การปรับปรุงด้านจิตวิทยาของผู้บริโภคมีความสำคัญต่อการบริหารเครือข่ายของชุมชนการศึกษาตามอัยาศัย

คาร์ลลิทซ์และซิงกา (Carlitz; & Zinga. 1997: online) ได้ศึกษาวิจัยโครงการที่จัดขึ้นในโรงเรียนของรัฐในเขตพิทซ์เบิร์ก (Pittsburgh Public Schools) เพื่อแสวงหาสิ่งที่ใช้ในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมใหม่สำหรับการสอนและการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีของเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในบริเวณกว้าง (wide area computer networks) ผลจากการวิจัยที่สามารถนำมาเป็นบทเรียนและเป็นแนวทางให้กับโรงเรียนในเขตอื่นๆ ได้ ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นความคิดริเริ่มระดับรากหญ้า (encourage grass-roots initiatives) โดยเฉพาะความคิดริเริ่มของครู 2) การได้มาของวัตถุประสงค์ทางเทคโนโลยีที่ชัดเจน (obtain a clear endorsement of technology objectives) 3) พัฒนาความร่วมมือที่มีประสิทธิผล (develop effective collaborations) โดยใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีของชุมชนเขตพื้นที่ 4) ใช้เทคโนโลยีที่ได้ก็ได้ที่เหมาะสม (use technology whenever it is appropriate) และ 5) พัฒนาความสัมพันธ์กับเขตพื้นที่อื่น ๆ (develop relationships with other school districts)

ซีดีเน็ก (Zdenek. 1998: online) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของศักยภาพองค์กรและเครือข่ายสังคมในการพัฒนาชุมชนนิวเจอร์ซีย์และอินเดียนนา โดยศึกษาองค์ประกอบของเครือข่ายที่มีความเข้มแข็งทั้งภายในและภายนอกขององค์กร การศึกษาใช้วิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ทีมงานผู้นำ คณะกรรมการและชุมชนที่ให้การสนับสนุนเครือข่ายชุมชน รวมทั้งวิเคราะห์เอกสารจากรายงานจากการสังเกตในภาคสนามและนำมาวิเคราะห์ โดยสรุปภาพรวม ผลวิจัยพบว่า ศักยภาพขององค์กรประกอบด้วย โครงสร้างขององค์กร ผู้นำ ศักยภาพของบุคลากร ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีระบบการสื่อสาร และการปรับปรุงการเปลี่ยนแปลง ศักยภาพขององค์กรพิจารณาจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการเจริญเติบโต สำหรับการเจริญเติบโตพิจารณาจากสถานภาพทางการเงิน การขับเคลื่อนความคิดเชิงสร้างสรรค์ การขยายเครือข่าย งานวิจัยระบุจุดแข็งของเครือข่ายองค์กรเกี่ยวข้องกับความมั่นคงขององค์กร ศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

เพนนิ่งตัน (Pennington. 1999: online) ได้ทำการศึกษาเครือข่ายทางสังคมในการเลือกผู้บริหารโรงเรียน การศึกษาใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์และวิเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยตรวจสอบความคิดเห็นของคณะกรรมการโรงเรียนที่จัดว่าเป็นเครือข่ายทางสังคม จากโรงเรียนในเขตการศึกษาด้านตะวันตก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลวิจัยพบว่า สิ่งสำคัญในกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนต้องอาศัยข้อมูลที่เป็นรูปธรรม ในการคัดเลือกจำเป็นต้องคัดเลือกจากผู้มีชื่อเสียงและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีกระบวนการที่โปร่งใสตรวจสอบได้และให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่ทุกคน ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเป็นเพศชาย

พีริกอย และโครเดอร์ (Peregoy ; & Kroder. 2000: online) ได้ทำการศึกษาการพัฒนากลยุทธ์สำหรับเครือข่ายด้านการศึกษาในมหาวิทยาลัยดัลลัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลวิจัยพบว่า กลยุทธ์ในการพัฒนาเครือข่ายด้านการศึกษา มีปัจจัยหลายประการที่ช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพและ

เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งคือ การเน้นการมีส่วนร่วม โดยเน้นเป้าหมายเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับโครงสร้างการบริหารเครือข่าย การให้การสนับสนุนด้านปัจจัยสิ่งอำนวยความสะดวกและอาคารสถานที่ การบริหารจัดการที่ทำหาย โดยเฉพาะจุดแข็งของเครือข่ายจะมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ประสิทธิภาพของบุคลากรในเครือข่าย คุณสมบัตินี้ความเป็นมืออาชีพของบุคลากร ความเหมาะสมของแผนพัฒนา ตลอดจนวิธีการที่เข้าถึงนักศึกษาให้มีความสามารถในการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เครือข่ายประสบผลสำเร็จและถือว่าเป็นจุดแข็งได้แก่ เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต สื่ออุปกรณ์ อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติ

แซงก์ (Zhang. 2004: online) ได้ทำการศึกษาโครงสร้างของชนชั้นและเครือข่ายทางสังคมของชาวจีนชนบท เป็นงานวิจัยเชิงหาความสัมพันธ์ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ของลำดับของชนชั้นที่มีผลต่อคุณลักษณะเครือข่ายทางสังคม ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างของชนชั้นที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของเครือข่ายทางสังคม มีด้วยกัน 6 ด้าน คือ 1) เพศ อายุและอาชีพ 2) ลำดับของชนชั้น 3) สถานภาพและความแตกต่างของชนชั้น 4) ตำแหน่งของชนชั้น 5) ความแตกต่างของชนชั้น และ 6) ระดับการศึกษาของชนชั้น

วิสซี และมิลาบายด์ (Vissee; & Mirabile. 2004: online) ได้ทำการศึกษาทัศนคติตามบริบทของสังคม ผลกระทบต่อองค์ประกอบเครือข่ายของชุมชนการศึกษาตามอัยยาศัย วิธีการศึกษาใช้การหาความสัมพันธ์และการวิจัยเชิงทดลอง ผลวิจัยพบว่า ทัศนคติตามบริบทของสังคมมีความสำคัญต่อเครือข่ายการบริหารชุมชน โดยเฉพาะทัศนคติของคนในสังคมมีความสำคัญมาก ทำให้เครือข่ายของชุมชนมีความเข้มแข็งขึ้น

เบรนด้า และลูอิส (Brenda; & Louis. 2004: online) ได้ทำการศึกษาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ของเครือข่ายสังคมในองค์กรสุขภาพในโรงพยาบาล ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำและการบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญต่อเครือข่ายทางสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการอบรมและการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นจุดแข็งของเครือข่ายทางสังคม รวมถึงผู้นำควรมีความฉลาดทางอารมณ์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วย

ดันเนลสัน (Donnelson. 2005: online) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมและวิเคราะห์การสร้างความศักยภาพของเครือข่ายสังคมในอริโซนาและเม็กซิโก ผลวิจัยพบว่า จุดแข็งของเครือข่ายทางสังคมจะเน้นศักยภาพของเครือข่าย โดยประกอบด้วยการยกระดับการมีส่วนร่วมของคนในสังคม การปรับปรุงการบริหารงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังเน้นด้านความเจริญเติบโตขององค์กรด้วย

ตูเมลา และแอนสซี (Tuomela; & Anssi. 2005: online) ได้ศึกษาวิจัยกรณีศึกษา เรื่อง องค์การให้บริการเครือข่าย : การศึกษานำร่องพหุกรณี (Network Service Organization : A Multiple Pilot Study) โดยการศึกษาการเชื่อมโยงประสาน (Links) แบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้จัดการที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลากหลาย งานวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดยการศึกษานำร่อง 4 โครงการ แบ่งเป็นหน่วยงานทางธุรกิจ 4 ส่วน คือ 1) บริษัทที่เป็นสำนักงานใหญ่ 2) หน่วยงานทางธุรกิจขนาดใหญ่ 3) หน่วยงานทางธุรกิจขนาดกลาง และ 4) หน่วยงานทางธุรกิจขนาดเล็ก ผลการศึกษาวิจัย ได้สารสนเทศที่แสดงให้เห็นว่า การสร้างการเชื่อมโยงแบบเป็นทางการ (Formal connection) อาทิ ทีมปฏิบัติงานข้ามหน้าที่ (Cross-function teams) การสร้างการผลักดันในการปฏิบัติหน้าที่ (Task forces) และบทบาทการเชื่อมโยง (liaison roles) เพื่อสร้างการผูกมัดที่เข้มแข็งกว่าระหว่างการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการส่งเสริมการบริการเชิงปฏิบัติการ (Operational service delivery) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้บอกเป็นนัยว่า หากปราศจากการสร้างการเชื่อมโยงแบบเป็นทางการแล้ว การปฏิบัติหน้าที่ขององค์การให้บริการเครือข่ายจะประสบปัญหา รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ทั้งแนวนอนและแนวตั้ง

คลาร์ก (Clarke. 2006: online) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นผูกพันต่อเครือข่าย เงื่อนไขที่มาก่อนและผลการปฏิบัติงานของเครือข่าย (The relationships between network commitment, its antecedent and network performance) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อนำเสนอเงื่อนไขที่มาก่อนซึ่งสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อเครือข่ายในระดับระหว่างองค์การ (Inter-organization level) โดยการสร้างเป็นรูปแบบเชิงทฤษฎีจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเก็บข้อมูลจากเครือข่ายการดูแลสุขภาพแบบเป็นทางการ (Formal healthcare networks) ในประเทศอังกฤษ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความมุ่งมั่นผูกพันแสดงบทบาทสำคัญที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของเครือข่าย เงื่อนไขที่มาก่อน (Antecedent conditions) ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) อย่างมีนัยสำคัญ คือ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Mutual interdependence) การได้รับผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (Mutual gain) การแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective conflict resolution) และความชัดเจนของบทบาท (Role clarity) และเงื่อนไขที่มาก่อนที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานของเครือข่าย คือ ความสอดคล้องกันของเป้าหมาย (Role congruence) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยที่ความมุ่งมั่นผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของเครือข่ายและความมุ่งมั่นผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของเครือข่าย (Network commitment)

คีเฟอร์ และมอนท์จอย (Kiefer; & Montjoy. 2006) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานในการบริหารงานแบบวิกฤตเพื่อป้องกันพายุของเครือข่ายการเรียนรู้ชุมชนการศึกษาตามอัยาศัย ในรัฐนิวไอริน ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลวิจัยพบว่า เครือข่ายชุมชนที่มีความเข้มแข็ง จะต้องประกอบด้วย การวางแผนเตรียมการอย่างมีประสิทธิภาพ ความต่อเนื่องในการบริหารงานแบบยั่งยืน ตระหนักในการพึ่งพาตนเอง มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานป้องกันภัย

จาเวียร์ และคณะ (Javier; and others. 2008: online) ได้ทำการศึกษาจุดแข็งจุดอ่อนของการบริหารเครือข่ายชุมชนคนรากหญ้าในประเทศสเปน การวิจัยใช้การวิเคราะห์เอกสาร จากรายงานด้านนโยบาย ปี 2000-2004 พบว่าปัจจัยที่บ่งชี้ต่อความเข้มแข็งของชุมชนคนรากหญ้าได้แก่อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงาน เทคนิคการใช้คำสั่งและการกำกับควบคุมศักยภาพในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม การวางแผนป้องกัน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางลบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม ความเป็นมืออาชีพ การบริหารบุคลากรและการบริหารการเงิน

เชรสทาร์ และคณะ (Shrestha; and others. 2008: 129-150) ได้ทำการศึกษาเครือข่ายการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์สถานการณ์การสร้างชุมชนในสังคมของการศึกษาตามอัยาศัย การศึกษาใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยศึกษาจากชุมชนนิเวศาร์เวลลีในประเทศออสเตรเลีย ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนเครือข่ายการเรียนรู้ของการศึกษาตามอัยาศัย ได้แก่ การบริหารชุมชนที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะชุมชนที่ได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ชุมชนที่มีความศรัทธาและมีความเชื่อมั่น อีกทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลได้แก่การพัฒนาศักยภาพของผู้นำ นอกจากนี้ชุมชนยังมีนโยบายการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ชัดเจน การเน้นการมีส่วนร่วม และการสร้างแรงจูงใจให้ชุมชนเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างจุดแข็งของเครือข่ายการศึกษาตามอัยาศัย

โอจิลี (Ogili. 2008: Online) ให้แนวคิดเกี่ยวกับจุดแข็งของภาคีเครือข่ายการศึกษาในระบบทางไกล มีลักษณะดังนี้ 1) มีลักษณะเป็นแบบไม่เป็นทางการ มีความยืดหยุ่น สมาชิกของเครือข่ายรวมตัวเป็นกลุ่ม แต่เปิดโอกาสให้สมาชิกในเครือข่ายทำงานแบบกระจายงานไปอย่างทั่วถึง โดยเน้นความคิดสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม 2) มีการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนให้เข้มแข็ง โดยตระหนักถึงประสบการณ์ของแต่ละคนในเครือข่าย รวมทั้งมีการจูงใจและกระตุ้นให้สมาชิกขับเคลื่อนการทำงานไปสู่เป้าหมาย 3) สนับสนุนสมาชิกให้ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเต็มกำลังความสามารถ 4) ทุกคนในเครือข่ายมีความร่วมมือกัน ประสานงาน แบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้เครือข่ายสามารถพึ่งตนเองได้ 5) มีการสนับสนุนให้ทำงานเป็นระบบ โดยมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการทำงาน สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรให้สามารถปฏิบัติได้ โดยสรุปแล้ว โอจิลี ให้แนวคิดเกี่ยวกับจุดแข็งของภาคีเครือข่ายการศึกษาในระบบ

ทางไกลสามารถวิเคราะห์ได้ 3 ประการได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพให้สมาชิกมีความเข้มแข็ง 2) สนับสนุนให้มีการพึ่งตนเอง โดยร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และ 3) เน้นการทำงานเป็นระบบ

โดยสรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับเครือข่ายและความเข้มแข็งของเครือข่าย/ชุมชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อศึกษาผลของการวิจัยในประเด็นหลักเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย และองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย และสาระสำคัญอื่น เช่น ลักษณะของเครือข่าย ปัญหาการดำเนินงานเครือข่าย และประโยชน์ของการทำงานเป็นเครือข่าย เพื่อเป็นสารสนเทศหรือองค์ความรู้พื้นฐานที่สำคัญในการกำหนดตัวแปรและแบบจำลองเชิงทฤษฎี ประกอบกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาแล้วในหัวข้อที่ 4 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งยังเป็นข้อมูลสำคัญในการเขียนอภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัยต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) โดยดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 และการดำเนินการขั้นตอนที่ 2-5 คือ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผลการวิเคราะห์ สำหรับตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 การดำเนินการแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

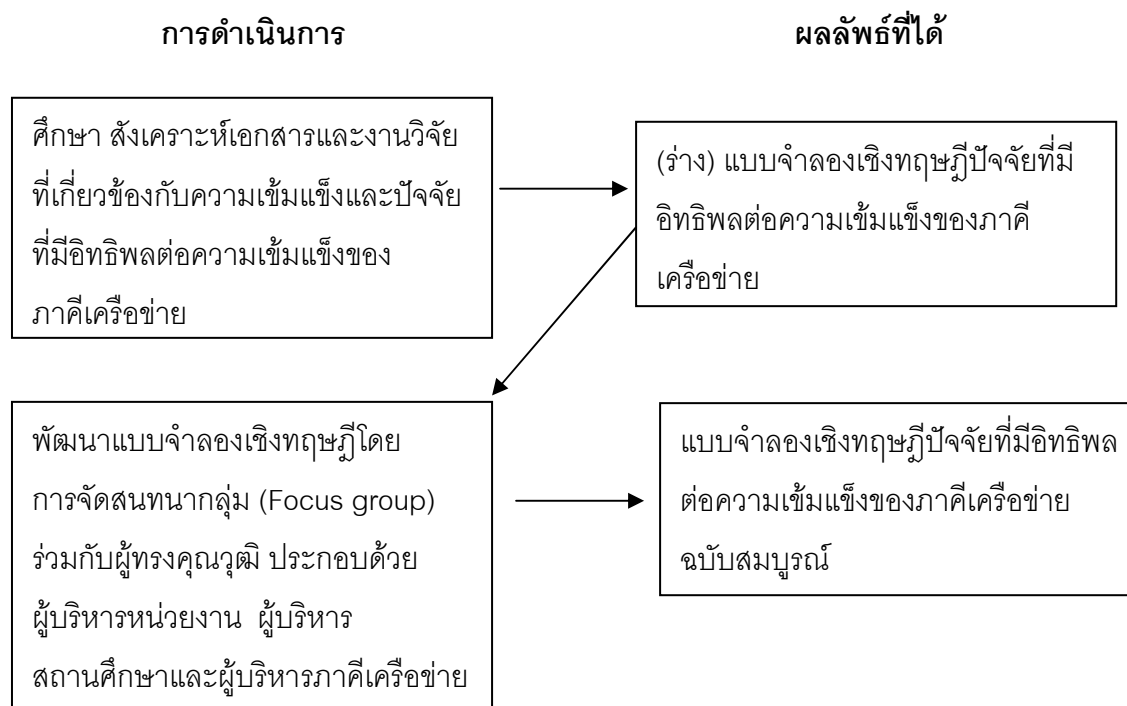
ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปผลการวิเคราะห์

การดำเนินการวิจัยทั้ง 5 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย



ภาพประกอบ 7 การพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎี

ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้แบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่สอดคล้องกับบริบทของงานการศึกษานอกโรงเรียน แบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ผู้วิจัยได้แสดงไว้ตามภาพประกอบหน้า 15 ขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาแบบจำลองดังกล่าว เริ่มจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) มีรายละเอียดของการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากเอกสารและงานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศ เพื่อศึกษาแนวคิดจากนักคิด นักการศึกษา และนักพัฒนาชุมชนต่าง ๆ ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน และความเข้มแข็งของเครือข่าย เพื่อศึกษาว่า องค์ประกอบของความเข้มแข็งมีอะไรบ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายมีปัจจัยใดบ้าง และปัจจัยใดที่ส่งผลทางตรงหรือทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งหมดมาเขียนร่างแผนผังความคิดในลักษณะของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษา

2. หลังจากได้ (ร่าง) แบบจำลองเชิงทฤษฎีแล้ว ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎีโดยนำเสนอข้อมูลในรูปของเอกสารด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12

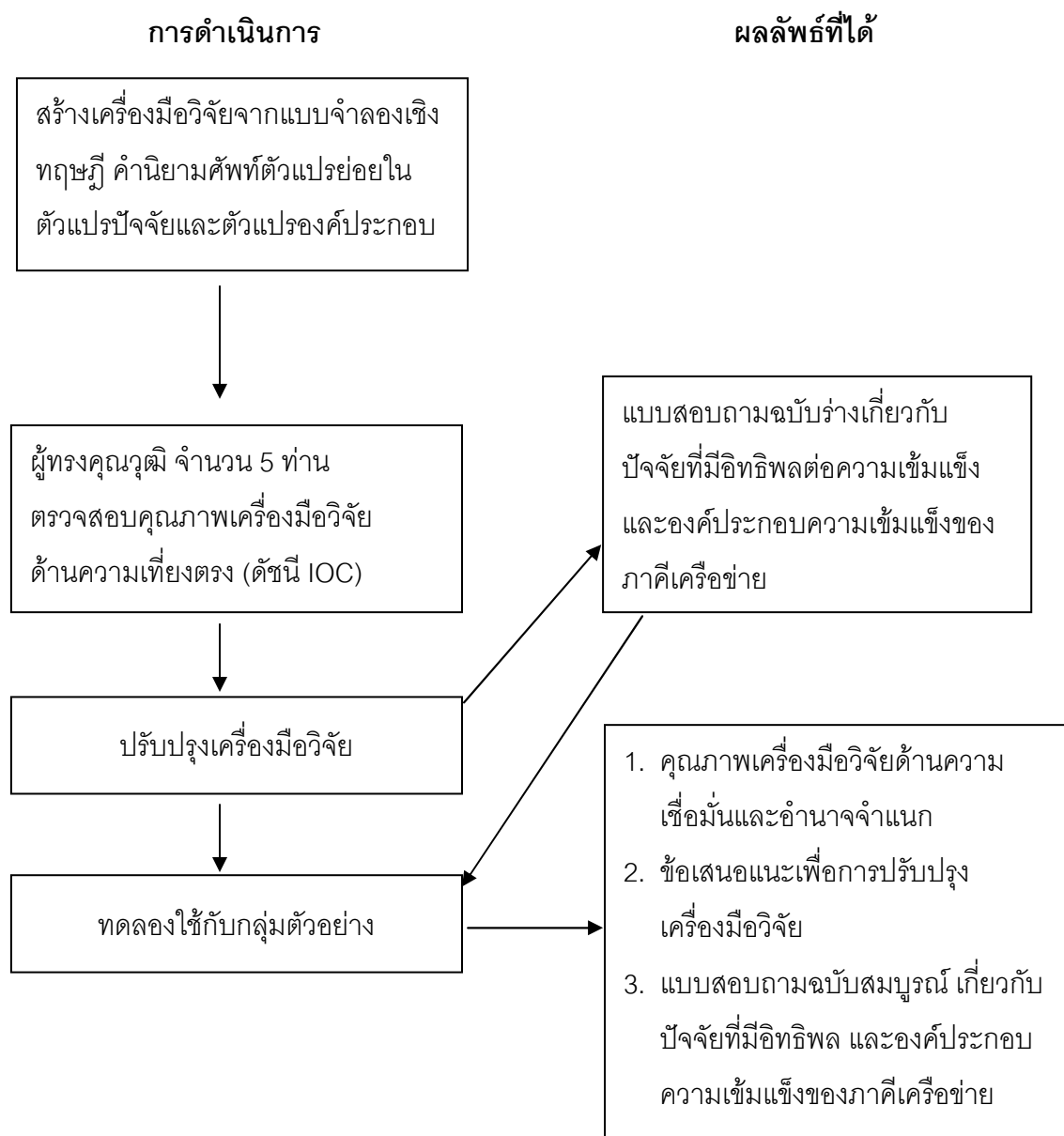
คน ประกอบด้วย ที่ปรึกษาด้านระบบการบริหารจัดการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คน ผู้บริหารกลุ่มงานส่งเสริมปฏิบัติการ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสำนักงาน กศน.จังหวัด จำนวน 2 คน ผู้บริหาร กศน.เขต จำนวน 3 คน และผู้บริหารภาคีเครือข่ายที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงาน ภาคเอกชน สถาบันศาสนา และประชาสังคม แห่งละ 1 คน จำนวน 4 คน เพื่อร่วมกันระดมสมอง พิจารณา (ร่าง) แบบจำลองเชิงทฤษฎีดังกล่าวต่อไป

การจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) เป็นขั้นตอนหนึ่งของการวิจัย วัตถุประสงค์เพื่อให้ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาคีเครือข่าย รวม 12 คน ได้วิพากษ์กรอบแนวคิด แบบจำลองเชิงทฤษฎี ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และคำนิยามศัพท์เฉพาะ สำหรับการดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้วิจัย ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus group) และจัดทำ Power point สำหรับ นำเสนอในวันประชุม
2. ประสานนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) วันที่ 12 มิถุนายน 2552 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม 399 ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงาน กศน. พร้อมกับ จัดส่งเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ศึกษาก่อนล่วงหน้า
3. จัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ตามแผนที่กำหนด โดยผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลด้วย Power point หลังจากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 คนได้ระดมสมองเพื่อร่วมกันวิพากษ์กรอบแนวคิด แบบจำลองเชิงทฤษฎี ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และคำนิยามศัพท์เฉพาะ
4. สรุปข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นชอบกับกรอบแนวคิด จำนวนตัวแปร และตัวแปรย่อย ทั้งตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพล และตัวแปรองค์ประกอบความเข้มแข็งของ ภาคีเครือข่าย ดำเนินการปรับร่างแบบจำลองเชิงทฤษฎีโดยใช้สารสนเทศที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ได้ แบบจำลองเชิงทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นเพื่อตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

หลังจากได้แบบจำลองเชิงทฤษฎีฉบับสมบูรณ์แล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นการสร้างและตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



ภาพประกอบ 8 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้เครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยหลังจากได้แบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. และได้กำหนดคำนิยามศัพท์ตัวแปรย่อยในแต่ละตัวแปรเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือวิจัย

ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เทคนิค และขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย จาก อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2530: 8-26) และบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2549: 91-119) และได้กำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 กำหนดวัตถุประสงค์การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม วัตถุประสงค์เพื่อ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารภาคีเครือข่ายและผู้บริหารสถานศึกษา ในตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย และตัวแปรองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.

1.2 กำหนดประเด็นหลักของเนื้อหา ประเด็นหลักในการวิจัยครั้งนี้คือ ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มี 8 ประเด็นหลัก คือ ด้านการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการสื่อสาร และด้านผลประโยชน์ร่วมกัน และตัวแปรองค์ประกอบของความเข้มแข็งมี 2 ประเด็นหลัก คือ การพึ่งตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้

1.3 แจกแจงประเด็นหลักเป็นประเด็นย่อย ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดคำนิยาม ศัพท์เชิงปฏิบัติการในตัวแปรย่อยของตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวแปรจนครบ 8 ประเด็นหลัก และตัวแปรองค์ประกอบความเข้มแข็งแต่ละตัวแปรจนครบ 2 ประเด็นหลัก เพื่อเขียนข้อคำถามให้ครบทุกประเด็นจากนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1.4 กำหนดรูปแบบของคำถาม ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามในแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (LiKert) เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1) ตามลำดับ

1.5 จัดทำส่วนต่าง ๆ ในเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ยกร่างแบบสอบถาม ประกอบด้วย ชื่อของแบบสอบถาม คำชี้แจง คำแนะนำในการตอบ ตัวอย่างการตอบ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล และข้อคำถามความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย พร้อมทั้งคำถามปลายเปิด

1.6 จัดพิมพ์ แก้ไข และทดลองใช้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามแยกเป็น 2 ฉบับ คือ ฉบับผู้บริหารภาคีเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษา ได้ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปทดลองใช้โดยให้ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของ กศน.อำเภอ/เขต และภาคีเครือข่ายอย่างละ 1 ท่าน ได้ทดลองตอบแบบสอบถาม เสร็จแล้วผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็น

คำถาม ความเข้าใจในข้อคำถาม ภาษาที่ใช้ ฯลฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับแก้ไขแบบสอบถามก่อนนำไปสู่ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยต่อไป

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยสอบถามผู้บริหารภาคีเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี 8 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยด้านการเรียนรู้

ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

ปัจจัยที่ 4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ 5 ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม

ปัจจัยที่ 6 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร

ปัจจัยที่ 7 ปัจจัยด้านการสื่อสาร

ปัจจัยที่ 8 ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน

ในตอนที่ 2 ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท 5 ระดับ เพื่อสอบถามถึงพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารภาคีเครือข่ายและผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษา เกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยทั้ง 8 ปัจจัย เพื่อสะท้อนถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายว่ามีค่าน้อยเพียงใด

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยสอบถามผู้บริหารภาคีเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี 2 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพึ่งตนเองได้

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาศักยภาพตนเองได้

ในตอนที่ 3 ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท 5 ระดับ เพื่อสอบถามถึงพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารภาคีเครือข่ายและผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษา เกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 2 ด้าน เพื่อสะท้อนถึงความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายว่ามีค่าน้อยเพียงใด

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่มีประสบการณ์ด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหาร และด้านการวัดและประเมินผล เพื่อพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพล และตัวแปรองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยการหาดัชนี IOC (Item – Objective Congruence Index) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน 3 ระดับ (สุวิมล ติรภานันท์. 2550: 163-166) ดังนี้

1) เมื่อข้อคำถามไม่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพล และองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ให้ค่าคะแนนเท่ากับ -1

2) เมื่อข้อคำถามประเมินไม่ได้ว่าเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพล และองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 0

3) เมื่อข้อคำถามเกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับปัจจัยที่มีอิทธิพล และองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้มาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพล และตัวแปรองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ผลการวิเคราะห์หากพบว่าข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .80 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ แต่หากมีค่าต่ำกว่า .80 ผู้วิจัยจะทำการปรับปรุงข้อคำถามนั้นใหม่ แล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง สำหรับการตรวจสอบคุณภาพในขั้นต่อไป

2.2 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และการพิจารณาจากอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท แล้วนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารภาคีเครือข่ายในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มละ 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก สำหรับค่าอำนาจจำแนกวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า .20 ขึ้นไป ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดำเนินการตรวจสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จำแนกเป็นรายปัจจัยที่มีอิทธิพล รายองค์ประกอบความเข้มแข็ง และภาพรวมทั้งฉบับต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .75 ขึ้นไป (รายละเอียดในภาคผนวก ก หน้า 312-323)

จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดผู้บริหารภาคีเครือข่ายและแบบสอบถามชุดผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดตามตาราง 4 และตาราง 5

ตาราง 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดผู้บริหารภาคีเครือข่ายทั้งฉบับ รายตอนและรายด้าน

ตอนที	ค่าความเชื่อมั่น		ข้อ
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย			
1. ด้านการเรียนรู้	0.9657	0.9894	i1- i17
2. ด้านภาวะผู้นำ	0.9668		i18 – i36
3. ด้านการบริหารจัดการ	0.9724		i37- i65 (ตัดข้อ 63)
4. ด้านการมีส่วนร่วม	0.9270		i66– i73
5. ด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม	0.9719		i74– i89
6. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	0.8716		i90– i101
7. ด้านการสื่อสาร	0.9524		i102 – i109
8. ด้านผลประโยชน์ร่วมกัน	0.8593		i110 – i119
3. ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย			
1. การพึ่งตนเองได้	0.8557	0.9431	s1 – s5 (ตัดข้อ 4)
2. การพัฒนาศักยภาพตนเองได้	0.9255		S6 – s12 (ตัดข้อ 7)
รวมทั้งสองตอน		0.9907	

สำหรับแบบสอบถามฉบับผู้บริหารภาคีเครือข่ายโดยภาพรวมหลังการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง มีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ .75 ขึ้นไป ทั้งรายปัจจัยที่มีอิทธิพล รายองค์ประกอบความเข้มแข็ง และภาพรวมทั้งฉบับ แต่ได้ตัดข้อคำถามบางข้อเพื่อให้สอดคล้องกับฉบับของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ รายปัจจัยที่มีอิทธิพล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ เดิมมีค่าความเชื่อมั่น 0.9735 ตัดข้อ 63 ออกหนึ่งข้อมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9724 โดยรวมของรายปัจจัยจากเดิมมีค่าความเชื่อมั่น 0.9896 ปรับเป็น 0.9894 รวมมีข้อคำถาม 119 ข้อ

ส่วนรายองค์ประกอบความเข้มแข็ง องค์ประกอบพึ่งตนเองได้ เดิมมีค่าความเชื่อมั่น 0.8907 ตัดข้อ 4 ออกหนึ่งข้อมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8557 องค์ประกอบพัฒนาศักยภาพตนเองได้ เดิมมีค่าความเชื่อมั่น 0.9403 ตัดข้อ 7 ออกหนึ่งข้อมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9255 โดยรวมทำให้ค่าความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบความเข้มแข็ง จากเดิมมีค่าความเชื่อมั่น 0.9557 ปรับเป็น 0.9431 รวมมีข้อคำถาม 12 ข้อ ส่วนค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับจากเดิมมีค่าเท่ากับ 0.9910 ปรับเป็น 0.9907

ตาราง 5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต)
ทั้งฉบับ รายนอนและรายด้าน

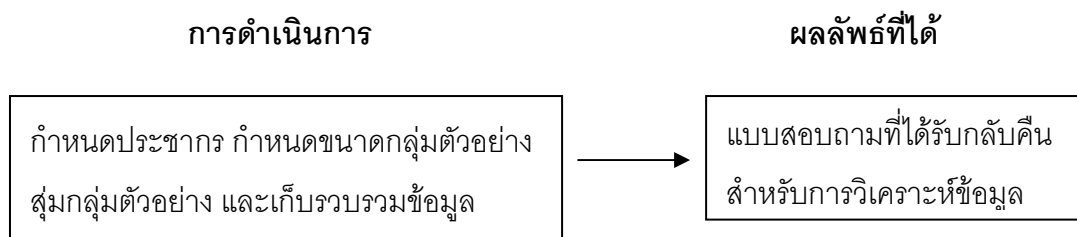
ตอนที่	ค่าความเชื่อมั่น		ข้อ
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย			
1. ด้านการเรียนรู้	0.9306	0.9812	i1- i17
2. ด้านภาวะผู้นำ	0.9372		i18 – i36
3. ด้านการบริหารจัดการ	0.9404		i37- i65 (ตัดข้อ 63)
4. ด้านการมีส่วนร่วม	0.8722		i66 – i73
5. ด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม	0.9512		i74 – i89
6. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	0.8522		i90– i101
7. ด้านการสื่อสาร	0.9054		i102 – i109
8. ด้านผลประโยชน์ร่วมกัน	0.8125		i110 – i119
3. ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย			
1. การพึ่งตนเองได้	0.8915	0.9204	s1 – s5
2. การพัฒนาศักยภาพตนเองได้	0.9003		s6 – s12 (ตัดข้อ 6)
รวมทั้งสองตอน		0.9830	

สำหรับแบบสอบถามฉบับผู้บริหารสถานศึกษา รายปัจจัยที่มีอิทธิพล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ เดิมมีค่าความเชื่อมั่น 0.6979 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ .75 ขึ้นไป ตัดข้อ 63 ออกหนึ่งข้อมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9404 โดยรวมของรายปัจจัยจากเดิมมีค่าความเชื่อมั่น 0.9560 ปรับเป็น 0.9812 รวมมีข้อคำถาม 119 ข้อ

ส่วนรายองค์ประกอบความเข้มแข็ง องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ เดิมมีค่าความเชื่อมั่น 0.1716 ตัดข้อ 6 ออกหนึ่งข้อมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9003 โดยรวมทำให้ค่าความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบความเข้มแข็ง จากเดิมมีค่าความเชื่อมั่น 0.4155 ปรับเป็น 0.9204 รวมมีข้อคำถาม 12 ข้อ ส่วนค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับจากเดิมมีค่าความเชื่อมั่น 0.9489 ปรับเป็น 0.9830

ข้อมูลที่ได้จากการทดลองดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล



ภาพประกอบ 9 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และผู้บริหารภาคีเครือข่าย จำนวน 285 คน ซึ่งเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดประชากร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง และการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารภาคีเครือข่ายในเขตกรุงเทพมหานครและ 7 จังหวัดปริมณฑล ประกอบด้วย สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี ฉะเชิงเทรา สมุทรสาคร นครปฐม และนครนายก ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ดังกล่าวเป็นกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้มีเหตุผลดังนี้

1. จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของผู้วิจัยพบว่า ในพื้นที่ดังกล่าวมีภาคีเครือข่ายจำนวนมากมีความหลากหลายและสอดคล้องกับเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดคือ ดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษามาแล้วเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. ในพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ที่มีความยากในการดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย เนื่องจากความหลากหลายของภาคีเครือข่าย หากจัดการศึกษาได้ประสบผลสำเร็จจะสะท้อนถึงความเข้มแข็งของสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายในอีกมิติหนึ่งโดยเฉพาะในส่วนของภาคีเครือข่ายซึ่งจะเกิดประโยชน์โดยตรงกับงานการศึกษาของ กศน.

3. ความสะดวกในการติดต่อประสานงานการดำเนินงานวิจัย โดยเฉพาะการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ ผู้วิจัยสามารถติดตามทวงถาม และประสานงานการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจากการสอบถามทางโทรศัพท์ ทำให้ได้ข้อมูลจนครบตามที่ผู้วิจัยกำหนดส่งผลให้การวิจัยมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากแบบรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ได้แสดงจำนวนหน่วย/ภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมที่ร่วมจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในฐานะภาคี

เครือข่าย ตามตัวชี้วัดที่ 3.2.4 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551) และข้อมูลจากหนังสือไดอารี่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปี 2552/2009 ในส่วนของสำนักงาน กศน. เพื่อรวบรวมข้อมูลตัวเลขจำนวน กศน.อำเภอ/เขต แต่ละจังหวัด ทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และ 7 จังหวัดปริมณฑล ประกอบด้วย สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี ฉะเชิงเทรา สมุทรสาคร นครปฐม และนครนายก จากสถานศึกษารวม 94 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน และรวบรวมข้อมูลตัวเลขจำนวนหน่วยงานภาคีเครือข่าย รวม 1,050 แห่ง ผู้บริหารภาคีเครือข่าย จำนวน 1,050 คน รายละเอียดตามตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนสถานศึกษาและผู้บริหาร และจำนวนภาคีเครือข่ายและผู้บริหารจำแนกเป็นรายจังหวัด

จังหวัด	สถานศึกษา		ภาคีเครือข่าย	
	หน่วยงาน (แห่ง)	ผู้บริหาร (คน)	หน่วยงาน/ สถาบัน/ประชา สังคม (แห่ง)	ผู้บริหาร (คน)
กรุงเทพมหานคร	50	50	435	435
สมุทรปราการ	6	6	86	86
นนทบุรี	6	6	96	96
ปทุมธานี	7	7	136	136
ฉะเชิงเทรา	11	11	50	50
สมุทรสาคร	3	3	37	37
นครปฐม	7	7	178	178
นครนายก	4	4	32	32
รวม	94	94	1,050	1,050

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551).
ไม่ปรากฏเลขหน้า.

2. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้เกณฑ์ที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และโมเดล LISREL ตามแนวคิดของแอนเดอร์สันและเกอร์บิง (Anderson; & Gerbing อ้างอิงจาก นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542) กล่าวว่า ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย LISREL ควรใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับ 100 นอกจากนี้ชูแมคเกอร์และโรแมกซ์ (Schumacker; & Lomax. 1996) ได้สรุปว่า งานวิจัยที่ได้ศึกษาเรื่องขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยที่ใช้ LISREL ว่าส่วนใหญ่ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 100-150 และให้ผลการวิจัยที่น่าพอใจ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 % (0.05) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และผู้บริหารภาคีเครือข่าย จำนวน 285 คน รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน จึงมีจำนวนมากเพียงพอสำหรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้

รายละเอียดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารภาคีเครือข่ายในเขตกรุงเทพมหานคร และ 7 จังหวัดปริมณฑล มีรายละเอียดตามตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารแยกตามสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายจำแนกเป็นรายจังหวัด

จังหวัด	สถานศึกษา		ภาคีเครือข่าย	
	จำนวนผู้บริหารทั้งหมด (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้บริหารทั้งหมด (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
กรุงเทพมหานคร	50	40	435	118
สมุทรปราการ	6	5	86	23
นนทบุรี	6	5	96	25
ปทุมธานี	7	6	136	37
ฉะเชิงเทรา	11	9	50	15
สมุทรสาคร	3	2	37	10
นครปฐม	7	6	178	48
นครนายก	4	3	32	9
รวม	94	76	1,050	285

รายละเอียดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้บริหารภาคีเครือข่ายในเขต กรุงเทพมหานคร และ 7 จังหวัดปริมณฑล ตามตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารภาคีเครือข่ายแยกตามประเภทภาคีเครือข่ายจำแนกเป็นราย จังหวัด

จังหวัด	ประเภทของภาคีเครือข่าย							
	หน่วยงานภาครัฐ		หน่วยงานภาคเอกชน		สถาบันศาสนา		ประชาสังคม (ชุมชน)	
	จำนวน ผู้บริหาร ทั้งหมด (คน)	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	จำนวน ผู้บริหาร ทั้งหมด (คน)	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	จำนวน ผู้บริหาร ทั้งหมด (คน)	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	จำนวน ผู้บริหาร ทั้งหมด (คน)	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
กรุงเทพมหานคร	140	39	95	26	101	27	99	27
สมุทรปราการ	42	11	36	9	6	2	2	1
นนทบุรี	50	13	21	5	21	5	4	2
ปทุมธานี	76	21	15	4	28	7	17	5
ฉะเชิงเทรา	27	7	17	5	6	2	-	-
สมุทรสาคร	21	5	10	2	2	1	4	2
นครปฐม	99	26	37	10	20	6	22	6
นครนายก	26	7	-	-	6	2	-	-
รวม	481	129	231	61	190	52	148	43

3. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามแนวคิดของ อองอาจ นัยพัฒน์ (2548: 105-106) โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดแบ่งประชากรโดยใช้ตัวแปรสถานภาพความเป็นผู้บริหารของหน่วยงานเป็นเกณฑ์ ในการจัดแบ่ง โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารภาคีเครือข่าย

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และผู้บริหารภาคีเครือข่าย จำนวน 285 คน ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มดังนี้

2.1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารสถานศึกษาจากทั้งหมด 8 จังหวัด โดยแบ่งตามขนาด จังหวัดเล็กใหญ่ และใช้หลักการจัดแบ่งขนาดตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วน (Proportional Allocation)

หมายถึง จังหวัดใดที่มีจำนวนหน่วยการเลือกตั้งตัวอย่างมากควรได้รับเลือกเป็นตัวอย่างมากกว่าจังหวัดที่มีจำนวนหน่วยการเลือกตั้งตัวอย่างน้อยกว่า โดยวิธีการสุ่มเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน

2.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารภาคีเครือข่าย โดยแบ่งชั้นตามประเภทภาคีเครือข่าย เป็นหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน สถาบันศาสนา และประชาสังคม และใช้หลักการจัดแบ่งขนาดตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วน (Proportional Allocation) หมายถึง ภาคีเครือข่ายประเภทใดที่มีจำนวนหน่วยการเลือกตั้งตัวอย่างมากควรได้รับเลือกเป็นตัวอย่างมากกว่าภาคีเครือข่ายที่มีจำนวนหน่วยการเลือกตั้งตัวอย่างน้อยกว่า (ดูจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตาราง 8 ประกอบ) จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนรวม 285 คน

ทั้งนี้ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายมีหลักเกณฑ์การพิจารณาภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง ดังนี้

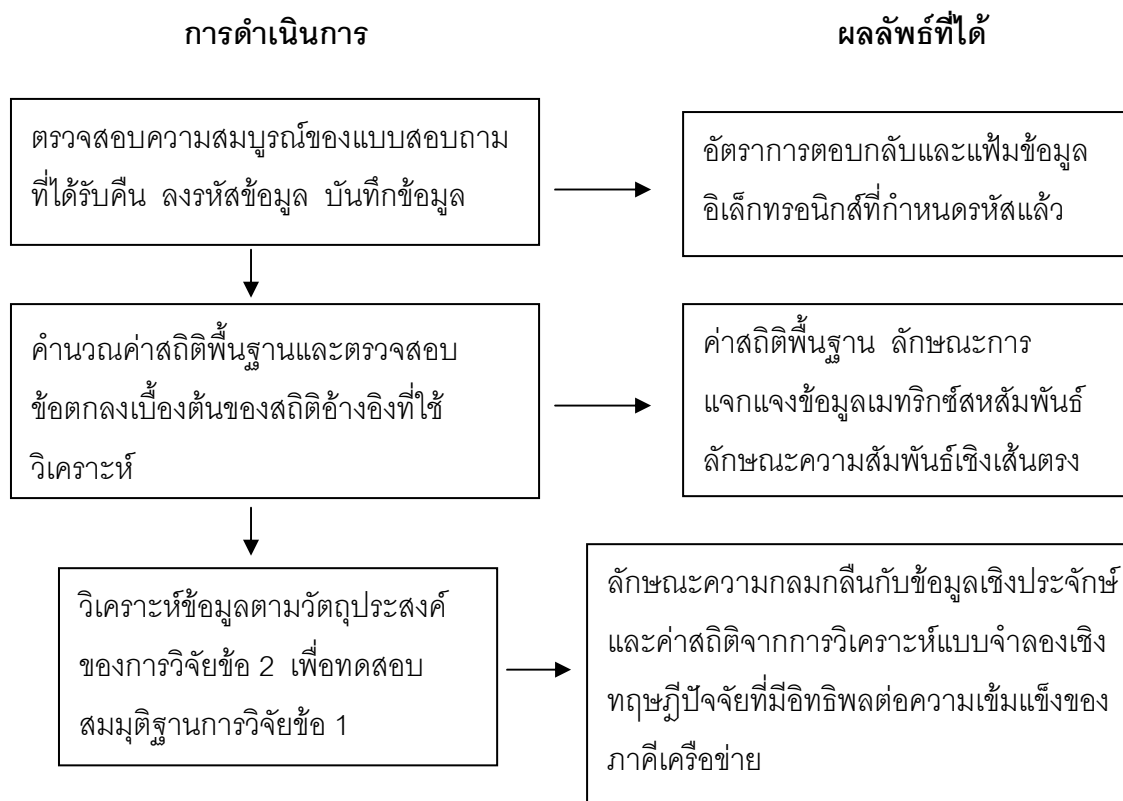
1. เป็นภาคีเครือข่ายที่ดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษาในพื้นที่มาแล้วเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี
2. เป็นภาคีเครือข่ายที่มีผลงานเป็นที่ปรากฏและได้รับการรับรองจากสถานศึกษาในพื้นที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือเก็บข้อมูลงานวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารภาคีเครือข่ายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. นำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึง กศน. อำเภอ/เขต รวม 76 แห่ง ทางไปรษณีย์เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัยจากผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขต ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ กศน.อำเภอ/เขต แต่ละแห่งเก็บข้อมูลจากผู้บริหารภาคีเครือข่ายในพื้นที่ของตนเอง จนครบจำนวน 285 ฉบับ รวมแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนรวม 361 ฉบับ
3. ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามทั้งฉบับผู้บริหารสถานศึกษา และฉบับผู้บริหารภาคีเครือข่ายที่ได้รับกลับคืนจาก กศน.อำเภอ/เขต
4. ติดตามแบบสอบถามจาก กศน.อำเภอ/เขต บางแห่งที่จัดส่งข้อมูลล่าช้าด้วยการสอบถามทางโทรศัพท์และทางหนังสือจนได้แบบสอบถามครบถ้วน จำนวนรวม 361 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล



ภาพประกอบ 10 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับผู้บริหารภาคีเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษา ในตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็ง และตอนที่ 3 องค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

5	คะแนน	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	ปฏิบัติมาก
3	คะแนน	หมายถึง	ปฏิบัติปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	ปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน แปลค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

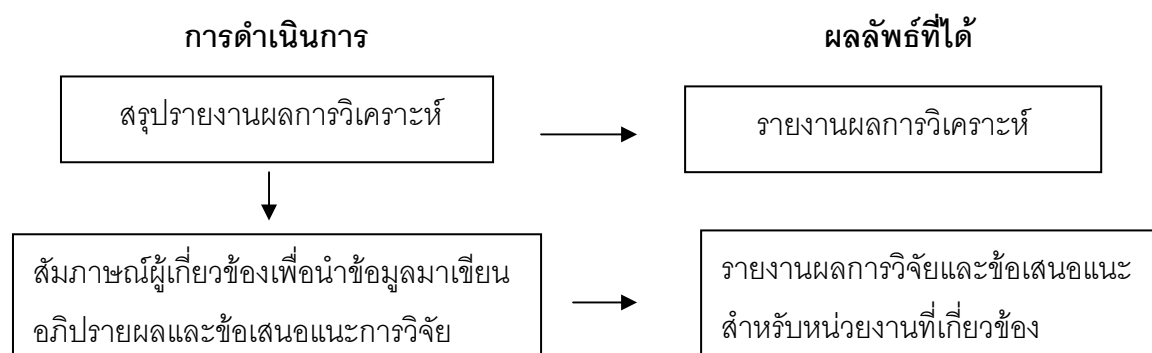
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.50 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.50 – 4.49	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.50 – 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.50 – 2.49	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product_Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองด้วยโปรแกรม LISREL โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลอง (ดูษฎี โยเหลา. 2545: 31) ตามตาราง 9

ตาราง 9 เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลอง

สถิติ	ค่าสถิติ
NFI	มากกว่า .90
GFI	มากกว่า .90
AGFI	มากกว่า .90
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญ (p-value มากกว่า .05)
SRMR	น้อยกว่า .05

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปผลการวิเคราะห์



ภาพประกอบ 11 การสรุปผลการวิเคราะห์

ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเขียนสรุปรายงานผลการวิเคราะห์พร้อมทั้งข้อเสนอแนะการวิจัย โดยมีการดำเนินการใน 2 ขั้นตอนคือ

1. การสรุปรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 4 เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย

2. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้บริหารเชิงนโยบาย ผู้บริหารหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารภาคีเครือข่าย ตามประเด็นที่ได้จากสรุปผลการวิเคราะห์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการเขียนอภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัยที่สอดคล้องกับบริบทของงาน การศึกษานอกโรงเรียน ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำสารสนเทศมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารภาคีเครือข่ายและผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกัน จึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

- 1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร
- 1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎี

- 2.1 ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎี ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. (ก่อนปรับ)
- 2.2 ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎี ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. (หลังปรับ)

การวิจัยได้ใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการแปลความหมาย ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
p-value	แทน	ค่าระดับความน่าจะเป็น (Probability) หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ค่าระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานความกลมกลืน
NFI	แทน	ค่าดัชนีความกลมกลืนประเภทที่เปรียบเทียบกับโมเดลอิสระ (Normed Fit Index)
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)

AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
SRMR	แทน	ค่าดัชนีตรวจวัดความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (Standardized Root Mean Square Residual)
DE	แทน	ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct effects)
IE	แทน	ค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects)
TE	แทน	ค่าอิทธิพลโดยรวม (Total effects)

ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็ง (Factor : FACT)

ปัจจัยด้านการเรียนรู้ (Learning : LEAN)

SYST	แทน	ความคิดเชิงระบบ
PERS	แทน	ความรอบรู้แห่งตน
MENT	แทน	รูปแบบวิธีคิด
SHAR	แทน	วิสัยทัศน์ร่วม
TEAM	แทน	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Leadership : LEAD)

ALIG	แทน	การมุ่งที่บุคคล
CONC	แทน	การสร้างความร่วมมือร่วมกัน
INSP	แทน	การสร้างแรงดลใจ
EMOT	แทน	การสนับสนุนด้านอารมณ์
PROM	แทน	การส่งเสริมค่านิยมของบุคคล

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Management : MANT)

MDAT	แทน	การจัดการข้อมูลและความรู้
MMAN	แทน	การจัดการบุคลากร
MREA	แทน	การจัดการความสัมพันธ์
MACT	แทน	การจัดการกิจกรรม
MMON	แทน	การจัดการงบประมาณ
MORG	แทน	การจัดการองค์กร
MCOM	แทน	การจัดการชุมชน

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (Participation : PART)

PLAC	แทน	การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น
PARN	แทน	การร่วมเป็นพันธมิตร
DELE	แทน	การเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ
NETK	แทน	การควบคุมการตัดสินใจโดยภาคีเครือข่าย

ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม (Continuous Activity : CONT)

PLAN	แทน	การวางแผน
DO	แทน	การปฏิบัติตามแผน
CHEK	แทน	การตรวจสอบผลการปฏิบัติ
ACT	แทน	การแก้ไขปัญหา

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร (Resources : RESO)

MAN	แทน	บุคลากร
BUG	แทน	งบประมาณ
MAT	แทน	สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
ACD	แทน	วิชาการ

ปัจจัยด้านการสื่อสาร (Communication : COMT)

TARG	แทน	การสื่อสารที่มีเป้าหมาย
TWOW	แทน	การสื่อสารแบบสองทาง
ROLE	แทน	บทบาทของผู้ส่งสารและผู้รับสาร
EFFE	แทน	ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน (Usefulness : USEF)

CHOC	แทน	บุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่ได้รับรางวัล
RELA	แทน	การเกิดความสัมพันธ์ที่ยืดยาว
FORB	แทน	ผลประโยชน์ต่างตอบแทนถูกฝ่าฝืน
AWAD	แทน	ความรู้สึกอึดอัดกับรางวัลที่ได้รับ
CONF	แทน	ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่มั่นคง

ตัวแปรความเข้มแข็ง (Strength : STRE)

SEL	แทน	การพึ่งตนเองได้
DEW	แทน	การพัฒนาศักยภาพตนเองได้

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารภาคีเครือข่ายและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อมูลพื้นฐานของภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย ประเภทภาคีเครือข่าย ระยะเวลาการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา ลักษณะการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา และประเภทของกิจกรรม สำหรับข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา ประกอบด้วย ระยะเวลาบริหารงาน ภาคีเครือข่ายในความรับผิดชอบ ลักษณะการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา และประเภทของกิจกรรม มีรายละเอียด ตามตาราง 10 ถึง ตาราง 14

ตาราง 10 ข้อมูลพื้นฐานของภาคีเครือข่าย

ข้อมูลพื้นฐานของภาคีเครือข่าย		
	n = 285	
	ความถี่	ร้อยละ
1. ประเภทของภาคีเครือข่าย		
1) หน่วยงานภาครัฐ	129	45.3
2) หน่วยงานภาคเอกชน	61	21.4
3) สถาบันศาสนา	52	18.2
4) ประชาสังคม	43	15.1
2. จำนวนปีที่จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษา		
1) น้อยกว่า 2 ปี	-	-
2) 2 – 5 ปี	147	51.6
3) 6 – 10 ปี	96	33.7
4) 10 ปีขึ้นไป	42	14.7

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของภาคีเครือข่าย		
	n = 285	
	ความถี่	ร้อยละ
3. ลักษณะการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย		
1) ดำเนินการจัดการศึกษาด้วยตนเอง	23	8.1
2) ดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา	132	46.3
3) ดำเนินการส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาด้วยตนเอง	143	50.2
4. ประเภทของกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา		
1) การศึกษาขั้นพื้นฐาน	137	48.1
2) การศึกษาต่อเนื่อง	174	61.1
3) การศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย	71	24.9

จากตาราง 10 พบว่า ภาคีเครือข่ายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 129 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมา เป็นหน่วยงานภาคเอกชน จำนวน 61 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 21.4 เป็นสถาบันศาสนา จำนวน 52 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 18.2 และน้อยสุดเป็นประชาสังคม จำนวน 43 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.1 ตามลำดับ

สำหรับระยะเวลาการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษา พบว่า ภาคีเครือข่ายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ จำนวน 147 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.6 จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาเป็นเวลา 2 – 5 ปี รองลงมา จำนวน 96 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.7 จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาเป็นเวลา 6 – 10 ปี และมีจำนวน 42 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.7 ที่จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

สำหรับลักษณะการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ภาคีเครือข่ายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ จำนวน 143 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.2 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาด้วยตนเอง รองลงมาและมีจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือ มีภาคีเครือข่าย จำนวน 132 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 46.3 จัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา และน้อยสุด เป็นการจัดการศึกษาด้วยตนเองของภาคีเครือข่าย จำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.1 เท่านั้น

สำหรับประเภทของกิจกรรมที่ภาคีเครือข่ายได้จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ภาคีเครือข่าย ส่วนใหญ่ จำนวน 174 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 61.1 จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาต่อเนื่อง รองลงมา จำนวน 137 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.1 จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และน้อยสุด จำนวน 71 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.9 จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ตามลำดับ

โดยสรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของภาคีเครือข่าย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จัดเก็บข้อมูลส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานภาครัฐ มีระยะเวลาดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา มาแล้ว 2 – 5 ปี ลักษณะที่ดำเนินการส่วนใหญ่ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาด้วยตนเอง และประเภทของกิจกรรมที่ภาคีเครือข่ายจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาต่อเนื่อง

ตาราง 11 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา		
	n = 76	
	ความถี่	ร้อยละ
1. จำนวนปีที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา		
1) น้อยกว่า 2 ปี	2	2.6
2) 2 – 5 ปี	8	10.5
3) 6 – 10 ปี	22	29.0
4) 10 ปีขึ้นไป	44	57.9
2. ประเภทของภาคีเครือข่ายในความรับผิดชอบที่มีจำนวนมากที่สุด		
1) หน่วยงานภาครัฐ	35	46.1
2) หน่วยงานภาคเอกชน	11	14.5
3) สถาบันศาสนา	15	19.7
4) ประชาสังคม	15	19.7

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา		
	n = 76	
	ความถี่	ร้อยละ
3. ลักษณะการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย		
1) ดำเนินการจัดการศึกษาด้วยตนเอง	18	23.7
2) ดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย	60	78.9
3) ดำเนินการส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายจัดการศึกษาด้วยตนเอง	13	17.1
4. ประเภทของกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา		
1) การศึกษาขั้นพื้นฐาน	55	72.4
2) การศึกษาต่อเนื่อง	58	76.3
3) การศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย	29	38.2

จากตาราง 11 พบว่า สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ จำนวน 44 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 57.9 เป็นผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว 10 ปีขึ้นไป รองลงมา จำนวน 22 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 29.0 เป็นผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว 6-10 ปี มีจำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.5 เป็นผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว 2-5 ปี และน้อยสุด จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.6 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 2 ปี ตามลำดับ

สำหรับภาคีเครือข่ายในความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 35 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 46.1 รับผิดชอบหน่วยงานภาครัฐ รองลงมาและมีจำนวนเท่ากันคือ จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 19.7 รับผิดชอบสถาบันศาสนาและประชาสังคม และน้อยสุด จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.5 รับผิดชอบหน่วยงานภาคเอกชน ตามลำดับ

สำหรับลักษณะการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ จำนวน 60 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 78.9 จัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย รองลงมาและมีจำนวนต่างกันมาก กล่าวคือ มีจำนวน 18 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 23.7 จัดการศึกษาด้วยตนเอง และน้อยสุด จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.1 ส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายจัดการศึกษาด้วยตนเอง ตามลำดับ

สำหรับประเภทของกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ จำนวน 58 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 76.3 จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาต่อเนื่อง รองลงมาและมีจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือ จำนวน 55 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 72.4 จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และน้อยสุด จำนวน 29 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 38.2 จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ตามลำดับ

โดยสรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารมาแล้วเป็นเวลา 10 ปีขึ้นไป ภาควิชาครีเอช่ายในความรับผิดชอบส่วนใหญ่ เป็นหน่วยงานภาครัฐ ลักษณะที่ดำเนินการส่วนใหญ่จัดการศึกษาร่วมกับภาควิชาครีเอช่าย และประเภทของกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับภาควิชาครีเอช่ายส่วนใหญ่เป็นการศึกษาต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับภาควิชาครีเอช่าย **ในด้านลักษณะการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษา** ตามตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของประเภทภาควิชาครีเอช่ายจำแนกตามลักษณะการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ลักษณะการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา	ภาควิชาครีเอช่าย (แห่ง)				รวม (แห่ง) (n=285)
	ภาครัฐ (n=129)	ภาคเอกชน (n=61)	สถาบัน ศาสนา (n=52)	ประชา สังคม (n=43)	
1. จัดการศึกษาด้วยตนเอง	12 (ร้อยละ 9.3)	6 (ร้อยละ 9.8)	5 (ร้อยละ 9.6)	-	23 (ร้อยละ 8.1)
2. จัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา	66 (ร้อยละ 51.2)	23 (ร้อยละ 37.7)	19 (ร้อยละ 36.5)	24 (ร้อยละ 55.8)	132 (ร้อยละ 46.3)
3. ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาด้วยตนเอง	57 (ร้อยละ 44.2)	34 (ร้อยละ 55.7)	33 (ร้อยละ 63.5)	19 (ร้อยละ 44.2)	143 (ร้อยละ 50.2)

จากตาราง 12 เมื่อจำแนกภาควิชาครีเอช่ายออกเป็นหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน สถาบันศาสนา และประชาสังคม กับลักษณะการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา พบว่า หน่วยงานภาครัฐ ส่วนใหญ่ จำนวน 66 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.2 จัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา รองลงมา

จำนวน 57 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44.2 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาด้วยตนเอง และน้อยสุด จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.3 ภาควิชาช่วยจัดการศึกษาด้วยตนเอง ตามลำดับ

สำหรับหน่วยงานภาคเอกชน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 34 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 55.7 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาด้วยตนเอง รองลงมา จำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 37.7 จัดการศึกษา ร่วมกับสถานศึกษาและน้อยสุด จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.8 จัดการศึกษาด้วยตนเอง ตามลำดับ

ส่วนสถาบันศาสนา พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 33 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 63.5 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาด้วยตนเอง รองลงมา จำนวน 19 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.5 จัดการศึกษา ร่วมกับสถานศึกษาและน้อยสุด จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.6 จัดการศึกษาด้วยตนเอง ตามลำดับ

ส่วนประชาสังคม พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 55.8 จัดการศึกษา ร่วมกับสถานศึกษา รองลงมา จำนวน 19 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44.2 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาด้วยตนเอง ตามลำดับ

โดยสรุป ภาควิชาช่วยอย่างน้อย 2 ภาควิชาช่วย คือ หน่วยงานภาครัฐ และประชาสังคม ส่วนใหญ่ดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา ส่วนหน่วยงานภาคเอกชนและสถาบันศาสนา ส่วนใหญ่ดำเนินการส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาด้วยตนเอง แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ภาควิชาช่วยส่วนใหญ่ จำนวน 143 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.2 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาด้วยตนเอง รองลงมาและมีจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือ มีจำนวน 132 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 46.3 จัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา และน้อยสุด จำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.1 ภาควิชาช่วยจัดการศึกษาด้วยตนเอง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษากับภาควิชาช่วยเกี่ยวกับ **ลักษณะการจัดหรือส่งเสริมการจัด** การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามตาราง 13

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของสถานศึกษาและภาควิชาช่วยจำแนกตามลักษณะการจัดหรือ

ส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ลักษณะการจัดหรือ ส่งเสริมการจัดการศึกษา		สถานศึกษา (n = 76)	ภาควิชาช่วย (n = 285)	รวม (แห่ง) (n = 361)
1. จัดการศึกษาด้วยตนเอง		18 (ร้อยละ 23.7)	23 (ร้อยละ 8.1)	41 (ร้อยละ 11.4)
2. จัดการศึกษา ร่วมกับ	ภาควิชาช่วย	60 (ร้อยละ 78.9)	-	192 (ร้อยละ 53.2)
	สถานศึกษา	-	132 (ร้อยละ 46.3)	

ตาราง 13 (ต่อ)

ลักษณะการจัดหรือ ส่งเสริมการจัดการศึกษา		สถานศึกษา (n = 76)	ภาคีเครือข่าย (n = 285)	รวม (แห่ง) (n = 361)
3. ส่งเสริมให้	ภาคีเครือข่าย จัด กศ. ด้วย ตนเอง	13 (ร้อยละ 17.1)	-	156 (ร้อยละ 43.2)
	สถานศึกษาจัด กศ. ด้วยตนเอง	-	143 (ร้อยละ 50.2)	

จากตาราง 13 เมื่อจำแนกสถานศึกษา และภาคีเครือข่ายตามลักษณะการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา พบว่า สถานศึกษา ส่วนใหญ่ จำนวน 60 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 78.9 จัดการศึกษา ร่วมกับภาคีเครือข่าย รองลงมา จำนวน 18 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 23.7 จัดการศึกษาด้วยตนเอง และน้อยสุด จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.1 ส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายจัดการศึกษาด้วยตนเอง สำหรับภาคีเครือข่าย ส่วนใหญ่ จำนวน 143 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.2 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาด้วยตนเอง รองลงมาและมีจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือ มีจำนวน 132 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 46.3 จัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา และน้อยสุด จำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.1 จัดการศึกษาด้วยตนเอง ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมของการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 192 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 53.2 เป็นการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่าย รองลงมา จำนวน 156 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 43.2 ส่งเสริมให้สถานศึกษาหรือภาคีเครือข่ายได้จัดการศึกษาด้วยตนเอง และน้อยสุด จำนวน 41 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.4 สถานศึกษาหรือภาคีเครือข่ายจัดการศึกษาด้วยตนเอง ตามลำดับ

โดยสรุป ลักษณะการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่จัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย สำหรับภาคีเครือข่ายส่วนใหญ่ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาด้วยตนเอง แต่ในภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่าย และที่ดำเนินการน้อยสุดเป็นการจัดการศึกษาด้วยตนเองทั้งของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

เมื่อพิจารณา **ประเภทของกิจกรรม** ที่ภาคีเครือข่ายและสถานศึกษาจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามตาราง 14

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของภาคีเครือข่ายแต่ละประเภท และสถานศึกษาจำแนกตาม
ประเภทของกิจกรรมที่จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ประเภท ของ กิจกรรม	ภาคีเครือข่าย (แห่ง)				รวม (n=285)	สถานศึกษา (n=76)	รวม (แห่ง) (n=361)
	ภาครัฐ (n=129)	ภาคเอกชน (n=61)	ศาสนา (n=52)	ประชา สังคม (n=43)			
1. การศึกษา ขั้นพื้นฐาน	64 (ร้อยละ 49.6)	36 (ร้อยละ 59.0)	26 (ร้อยละ 50.0)	11 (ร้อยละ 25.6)	137 (ร้อยละ 48.1)	55 (ร้อยละ 72.4)	192 (ร้อยละ 53.2)
2. การศึกษา ต่อเนื่อง	73 (ร้อยละ 56.6)	39 (ร้อยละ 63.9)	31 (ร้อยละ 59.6)	31 (ร้อยละ 72.1)	164 (ร้อยละ 57.5)	58 (ร้อยละ 76.3)	232 (ร้อยละ 64.3)
3. การศึกษา เพื่อ ส่งเสริม การเรียนรู้ ตาม อัธยาศัย	31 (ร้อยละ 24.0)	13 (ร้อยละ 25.0)	13 (ร้อยละ 25.0)	12 (ร้อยละ 27.9)	69 (ร้อยละ 24.2)	29 (ร้อยละ 38.2)	12 (ร้อยละ 27.7)

จากตาราง 14 เมื่อจำแนกภาคีเครือข่ายและสถานศึกษาตามประเภทของกิจกรรมที่จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาในภาพรวมของภาคีเครือข่าย พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 164 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 57.5 จัดการศึกษาต่อเนื่องมากที่สุด รองลงมา จำนวน 137 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.1 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และน้อยสุด จำนวน 69 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.2 จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และเมื่อพิจารณารายภาคีเครือข่ายพบว่า มีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกับภาพรวมของภาคีเครือข่าย สำหรับสถานศึกษา ส่วนใหญ่ จำนวน 58 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 76.3 จัดการศึกษาต่อเนื่อง รองลงมาและมีจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือ มีจำนวน 55 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 72.4 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และน้อยสุด จำนวน 29 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 38.2 จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ตามลำดับ ดังนั้น เมื่อพิจารณาภาพรวมของทั้งภาคีเครือข่ายและสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 232 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 64.3 จัดการศึกษาต่อเนื่อง รองลงมา จำนวน 192 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 53.2 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และน้อยสุด จำนวน 12 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 27.7 จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ตามลำดับ

โดยสรุป ประเภทของกิจกรรมที่ภาคีเครือข่ายและสถานศึกษาจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา พบว่า ภาคีเครือข่าย สถานศึกษา และในภาพรวม มีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ ส่วนใหญ่เป็นการจัดการศึกษาต่อเนื่อง รองลงมาเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และน้อยสุดเป็นการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นภาคีเครือข่ายและสถานศึกษา ทำให้ผู้ที่ศึกษางานวิจัยได้เข้าใจภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มากยิ่งขึ้น

สรุปข้อมูลจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม

จากการศึกษาสังเคราะห์ความคิดเห็นในคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามฉบับผู้บริหาร ภาคีเครือข่ายและผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่จะทำให้การทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายในที่สุด มีประเด็นสำคัญโดยสรุปดังนี้

1. จัดให้มีการประชุมสัมมนาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเรียนรู้การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ให้ได้รับทราบเกี่ยวกับนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

2. จัดให้มีงบประมาณสนับสนุนสถานศึกษาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ รวมทั้งควรจัดงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่องทุกปี

3. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ และสื่อสารงานของ กศน. ให้มากขึ้น เพื่อให้ประชาชนและภาคีเครือข่ายเข้าใจงานของ กศน. และจงใจให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาให้มากขึ้น

4. จัดให้มีการประสานการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

5. ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่าย ให้ตระหนักถึงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายเป็นสำคัญ

6. ประเด็นน่าสนใจอื่น ๆ อาทิ

- ภาคีเครือข่ายที่มีความพร้อมในปัจจุบันการดำเนินงานจะทำให้การทำงานร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

- สำนักงาน กศน. ควรกำหนดให้การทำงานด้านภาคีเครือข่ายเป็นนโยบายหลักและทำข้อตกลงการทำงาน (MOU - Memorandum of Understanding) ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายจะทำให้การจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษามีความมั่นคงต่อเนื่อง

- จัดทำทำเนียบภาคีเครือข่ายเผยแพร่เป็นเอกสารหรือผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายและสถานศึกษาได้รับทราบข้อมูลการทำงานร่วมกัน
- จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของภาคีเครือข่ายโดยเฉพาะครูผู้สอนให้มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น

สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ในขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยคือ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลและตัวแปรองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายไปสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเพิ่มเติม ประกอบด้วย ผู้บริหารเชิงนโยบาย ผู้บริหารหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารภาคีเครือข่ายทั้ง 4 กลุ่ม เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการเขียนอภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัยและเป็นการยืนยัน (Confirm) ผลที่ได้จากการวิจัยไปพร้อมกัน สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ดังนี้

ผลการวิจัยสรุปว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 8 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับผลการวิจัยดังกล่าว โดยเฉพาะตัวแปรปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลสูงสุดคือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารจัดการเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภาคีเครือข่ายเกิดความเข้มแข็งด้วยเหตุผลหลักสองประการคือ 1) เนื่องจากความหลากหลายของภาคีเครือข่ายที่ไม่เหมือนกัน จำเป็นต้องใช้หลักการบริหารจัดการที่ต่างกันให้เหมาะกับภาคีเครือข่ายแต่ละประเภท 2) การดำเนินงานในรูปแบบภาคีเครือข่ายทำเป็นกระบวนการ(Process) ต่อเนื่อง ไม่ใช่สิ่งที่ครูผู้สอนเป็นผู้รับผิดชอบเพียงผู้เดียวเท่านั้น แต่ต้องมีการเชื่อมโยงกันทั้งระบบ ตั้งแต่ระดับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน กศน. จังหวัด สถานศึกษา และภาคีเครือข่าย ดังนั้น การบริหารจัดการเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้งานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด ส่วนตัวแปรปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกันมีค่าอิทธิพลเก็อบต่ำสุด ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายนั้นไม่ใช่เป็นผลประโยชน์ส่วนตัวของคนสองคนหรือของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งแต่เป็นผลประโยชน์ของส่วนรวมที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมายเป็นสำคัญ

สำหรับตัวแปรองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ซึ่งประกอบด้วยการพึ่งตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ มีข้อค้นพบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาศักยภาพตนเองได้มีค่าอิทธิพลสูงกว่าการพัฒนาตนเองได้ ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า เนื่องจากการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายนั้น สถานศึกษาได้จับมือร่วมงานกับภาคีเครือข่ายที่แข็งแกร่งหรือเข้มแข็งอยู่แล้ว สามารถพึ่งพาตนเองได้ในระดับหนึ่ง และสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ค่าอิทธิพลของการพัฒนาศักยภาพตนเองได้มีค่าสูงกว่าการ

พึ่งตนเองได้ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลที่อยู่ในกลุ่มการพัฒนาตนเองได้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การสนับสนุนทรัพยากร และผลประโยชน์ร่วมกัน ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลที่อยู่ในกลุ่มการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ ประกอบด้วย การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ การสื่อสารและความต่อเนื่องของกิจกรรม เป็นต้น จึงเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายตามตัวแปรที่ได้ค้นพบต่อไป

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ยังมีประเด็นสำคัญที่เป็นบริบทรอบข้าง (Context) ที่มีผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ผู้บริหารควรตระหนักในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ให้ความสำคัญกับการทำงานในรูปแบบภาคีเครือข่ายเป็นลำดับแรก ถือว่าเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนงาน กศน. ให้สัมฤทธิ์ผลและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้รับบริการ โดยกำหนดเป็นนโยบายหลักของสำนักงาน กศน. พร้อมปัจจัยสนับสนุนด้านต่าง ๆ ที่ทำให้นโยบายดังกล่าวเกิดความต่อเนื่อง และสัมฤทธิ์ผล
2. พิจารณาบทพหุการทํานับที่กข้อตกลงร่วม (MOU) กับหน่วยงานภาคีเครือข่ายในระดับนโยบายของกระทรวงและกรมต่าง ๆ ที่เคยทํามาในอดีตใหม่ และติดตามความคืบหน้าใน MOU ดังกล่าวอย่างต่อเนื่องปีละครั้ง
3. จัดทำคู่มือการดำเนินงานภาคีเครือข่ายที่เป็นแนวปฏิบัติกลาง ๆ ให้กับสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อเป็นกรอบในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายว่าต้องปฏิบัติตามในเรื่องใดบ้าง พร้อมกับระเบียบปฏิบัติและงบประมาณที่จัดสรรให้กับสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายอย่างเสมอภาคกัน
4. จัดให้มีการแสดงผลงานเด่น ๆ ที่น่าสนใจของภาคีเครือข่ายในงานระดับชาติ อย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติภาคีเครือข่ายที่ประสบผลสำเร็จ และเป็นแบบปฏิบัติที่ดี (Best Practice) กับภาคีเครือข่ายอื่น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด
5. การบริหารจัดการงบประมาณ ควรใช้หลักการหรือแนวทางของ สสส. มาใช้ในการจัดสรรงบประมาณตามโครงการที่ภาคีเครือข่ายเสนอขึ้นมา ในขณะเดียวกันต้องพัฒนาระบบงบประมาณใหม่ทั้งระบบตั้งแต่หน่วยงานในระดับสำนักงานงบประมาณลงมาจนถึงหน่วยปฏิบัติในพื้นที่
6. ปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ทั้งหน่วยงาน กศน. และภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน โดยเริ่มจาก “ความเชื่อ” เชื่อว่าสิ่งที่ทำเป็นเรื่องจำเป็น เป็นเรื่องดี เป็นเรื่องที่เกิดประโยชน์จริง การทำงานภาคีเครือข่ายต้องทำ “ด้วยใจ” ใจต้องมาก่อน มีความจริงใจต่อกัน และหลักการสำคัญในการทำงานคือ ให้ภาคีเครือข่ายเป็น “พระเอก” ส่วนหน่วยงาน กศน. คือ “พระรอง”
7. สถานศึกษาต้องให้นโยบายกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนว่า ในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายต้อง “ไม่ขัดแย้งกับภาคีเครือข่าย” ต้องปรับสภาพการทำงานของตนเองให้ได้

8. สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายและสร้างความรู้ความเข้าใจงาน กศน. ให้กับภาคีเครือข่ายได้รับทราบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเมื่อมีข้อมูลใหม่ ๆ แนวปฏิบัติใหม่ ๆ ต้องรีบดำเนินการประชาสัมพันธ์โดยด่วน

9. ภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็งทำให้สถานศึกษาเกิดความเข้มแข็งด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ “คิดเป็น ทำเป็น” บุคลากรก็ต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพของตน

1.2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรปัจจัย 8 ตัวแปร คือ ด้านการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการสื่อสาร และด้านผลประโยชน์ร่วมกัน กับตัวแปรองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ซึ่งมี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การพึ่งตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ จากการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรองค์ประกอบดังกล่าว มีผลการวิเคราะห์ ตามตาราง 15

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับการปฏิบัติด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อความเข้มแข็งและความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย และความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการปฏิบัติของภาคีเครือข่าย

ตัวแปร	ภาคีเครือข่าย			สถานศึกษา			โดยรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็ง									
1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้	3.77	.59	มาก	4.01	.55	มาก	3.84	.60	มาก
1.1 ความคิดเชิงระบบ	3.78	.63	มาก	4.11	.58	มาก	3.86	.64	มาก
1.2 ความรอบรู้แห่งตน	3.77	.62	มาก	4.08	.60	มาก	3.84	.63	มาก
1.3 รูปแบบวิธีคิด	3.84	.61	มาก	4.07	.73	มาก	3.89	.64	มาก
1.4 วิสัยทัศน์ร่วม	3.61	.80	มาก	3.97	.66	มาก	3.68	.79	มาก
1.5 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.82	.74	มาก	4.24	.71	มาก	3.91	.76	มาก
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	3.84	.57	มาก	4.27	.54	มาก	3.93	.59	มาก
2.1 การมุ่งที่บุคคล	3.90	.61	มาก	4.34	.63	มาก	3.99	.64	มาก
2.2 การสร้างความร่วมมือร่วมกัน	3.77	.65	มาก	4.15	.59	มาก	3.85	.65	มาก
2.3 การสร้างแรงดลใจ	3.89	.64	มาก	4.35	.55	มาก	3.98	.65	มาก
2.4 การสนับสนุนด้านอารมณ์	3.88	.63	มาก	4.31	.60	มาก	3.97	.65	มาก
2.5 การส่งเสริมค่านิยมของบุคคล	3.79	.66	มาก	4.24	.59	มาก	3.89	.67	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ตัวแปร	ภาคีเครือข่าย			สถานศึกษา			โดยรวม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	3.81	.58	มาก	4.16	.52	มาก	3.88	.59	มาก
3.1 การจัดการข้อมูลและความรู้	3.62	.75	มาก	3.92	.65	มาก	3.69	.74	มาก
3.2 การจัดการบุคลากร	3.87	.63	มาก	4.33	.52	มาก	3.97	.64	มาก
3.3 การจัดการความสัมพันธ์	4.08	.60	มาก	4.36	.64	มาก	4.14	.62	มาก
3.4 การจัดการกิจกรรม	3.88	.74	มาก	4.20	.64	มาก	3.95	.73	มาก
3.5 การจัดการงบประมาณ	3.72	.76	มาก	4.15	.66	มาก	3.81	.76	มาก
3.6 การจัดการองค์กร	3.79	.66	มาก	4.20	.59	มาก	3.88	.67	มาก
3.7 การจัดการชุมชน	3.74	.78	มาก	3.95	.65	มาก	3.79	.76	มาก
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	3.72	.63	มาก	3.94	.61	มาก	3.77	.63	มาก
4.1 การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น	3.83	.72	มาก	3.97	.68	มาก	3.86	.71	มาก
4.2 การร่วมเป็นพันธมิตร	3.71	.70	มาก	3.91	.78	มาก	3.75	.72	มาก
4.3 การเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ	3.72	.74	มาก	3.95	.68	มาก	3.77	.74	มาก
4.4 การควบคุมการตัดสินใจโดยภาคีเครือข่าย	3.63	.79	มาก	3.92	.67	มาก	3.69	.78	มาก
5. ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม	3.72	.66	มาก	4.08	.59	มาก	3.80	.66	มาก
5.1 การวางแผน	3.75	.76	มาก	4.01	.66	มาก	3.80	.75	มาก
5.2 การปฏิบัติตามแผน	3.75	.68	มาก	4.12	.62	มาก	3.83	.68	มาก
5.3 การตรวจสอบผลการปฏิบัติ	3.67	.76	มาก	4.02	.67	มาก	3.75	.75	มาก
5.4 การแก้ไขปัญหา	3.71	.70	มาก	4.12	.64	มาก	3.80	.71	มาก
6. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร	3.51	.75	มาก	3.69	.78	มาก	3.55	.76	มาก
6.1 บุคลากร	3.70	.84	มาก	4.11	.80	มาก	3.79	.85	มาก
6.2 งบประมาณ	3.46	.99	ปานกลาง	3.76	1.14	มาก	3.53	1.03	มาก
6.3 สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.29	.94	ปานกลาง	3.15	1.04	มาก	3.26	.96	ปานกลาง
6.4 วิชาการ	3.71	.74	มาก	4.08	.76	มาก	3.79	.76	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ตัวแปร	ภาคีเครือข่าย			สถานศึกษา			โดยรวม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
7. ปัจจัยด้านการสื่อสาร	3.61	.70	มาก	3.87	.74	มาก	3.66	.71	มาก
7.1 การสื่อสารที่มีเป้าหมาย	3.71	.75	มาก	4.05	.76	มาก	3.78	.76	มาก
7.2 การสื่อสารแบบสองทาง	3.66	.77	มาก	3.88	.87	มาก	3.70	.80	มาก
7.3 บทบาทของผู้ส่งสารและผู้รับสาร	3.59	.77	มาก	3.85	.80	มาก	3.65	.78	มาก
7.4 ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	3.47	.95	ปานกลาง	3.72	.92	มาก	3.52	.94	มาก
8. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน	3.09	.80	ปานกลาง	3.06	.72	ปานกลาง	3.08	.78	ปานกลาง
8.1 บุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่ได้รับรางวัล	3.50	.84	มาก	3.88	.88	มาก	3.58	.86	มาก
8.2 การเกิดความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน	3.68	.77	มาก	4.02	.87	มาก	3.75	.80	มาก
8.3 ผลประโยชน์ต่างตอบแทนถูกฝ่าฝืน	2.46	1.29	น้อย	1.97	1.20	น้อย	2.24	1.29	น้อย
8.4 ความรู้สึกอึดอัดกับรางวัลที่ได้รับ	2.53	1.22	ปานกลาง	1.98	1.05	น้อย	2.41	1.21	น้อย
8.5 ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่มั่นคง	3.26	1.00	ปานกลาง	3.47	1.13	ปานกลาง	3.31	1.04	ปานกลาง
ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย	3.48	.74	ปานกลาง	3.87	.58	มาก	3.56	.73	มาก
1. การพึ่งตนเองได้	3.37	.86	ปานกลาง	3.82	.73	มาก	3.46	.85	ปานกลาง
2. การพัฒนาศักยภาพตนเองได้	3.57	.73	มาก	3.90	.61	มาก	3.64	.72	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ตัวแปรปัจจัยของภาคีเครือข่ายที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีค่าในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีค่าในระดับมาก ปัจจัยด้านการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 มีค่าในระดับมาก ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือเท่ากับ 3.72 มีค่าในระดับมาก ปัจจัยด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีค่าในระดับมาก ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มีค่าในระดับมาก และมีค่าน้อยสุดคือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 มีค่าในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 มีค่าในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคำรายองค์ประกอบพบว่า การพัฒนาศักยภาพตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 มีค่าในระดับมาก และการพึ่งตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 มีค่าในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยและตัวแปรความเข้มแข็ง พบว่า ตัวแปรปัจจัยของสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 มีค่าในระดับมาก รองลงมาคือปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 มีค่าในระดับมาก ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีค่าในระดับมาก ปัจจัยด้านการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 มีค่าในระดับมาก ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีค่าในระดับมาก ปัจจัยด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีค่าในระดับมาก ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 มีค่าในระดับมาก และมีค่าน้อยสุด คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 มีค่าในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีค่าในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า การพัฒนาศักยภาพตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีค่าในระดับมาก และการพึ่งตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 มีค่าในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยและตัวแปรความเข้มแข็งในภาพรวม พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.93 มีค่าในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 มีค่าในระดับมาก ปัจจัยด้านการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีค่าในระดับมาก ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 มีค่าในระดับมาก ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 มีค่าในระดับมาก ปัจจัยด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 มีค่าในระดับมาก ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีค่าในระดับมากและมีค่าน้อยสุด คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 มีค่าในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 มีค่าในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า การพัฒนาศักยภาพตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 มีค่าในระดับมาก และการพึ่งตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 มีค่าในระดับปานกลาง ตามลำดับ

โดยสรุป ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวม ที่สอดคล้องตรงกันใน 2 ลำดับแรกคือ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และ 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ส่วนลำดับที่ 3 ที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่ายและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ส่วนที่ต่างกันของสถานศึกษาคือ ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีค่าน้อยสุดทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ส่วนค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรความเข้มแข็งที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ การพัฒนาศักยภาพตนเองได้

เมื่อพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยเป็นรายตัวแปรทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวม มีข้อมูลดังนี้

ปัจจัยด้านการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของสถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่วนของภาคีเครือข่ายที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รูปแบบวิธีคิด และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ วิทยาทันร่วม

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่ายและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ การมุ่งที่บุคคล ส่วนของสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างแรงดลใจ และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ การสร้างความร่วมมือร่วมกัน

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ การจัดการความสัมพันธ์ และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ การจัดการข้อมูลและความรู้

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่ายและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ การควบคุมการตัดสินใจโดยภาคีเครือข่าย

ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ การปฏิบัติตามแผน และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ การตรวจสอบผลการปฏิบัติ

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่ายและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ วิชาการ ส่วนของสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากร และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ปัจจัยด้านการสื่อสาร เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ การสื่อสารที่มีเป้าหมาย และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ การเกิดความสัมพันธ์ที่ยืดยาว และที่

มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่สอดคล้องตรงกันทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ ผลประโยชน์ต่างตอบแทนถูกฝ่าฝืน

โดยสรุป เมื่อพิจารณาตัวแปรปัจจัยมีอย่างน้อย 5 ตัวแปรที่ตัวแปรย่อยทั้งภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ตัวแปรย่อยคือ การจัดการความสัมพันธ์ 2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ตัวแปรย่อยคือ การร่วมแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็น 3) ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ตัวแปรย่อยคือ การปฏิบัติตามแผน 4) ปัจจัยด้านการสื่อสาร ตัวแปรย่อยคือ การสื่อสารที่มีเป้าหมาย และ 5) ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ตัวแปรย่อยคือ การเกิดความสัมพันธ์ที่ยืดยาว ส่วนตัวแปรปัจจัยที่ตัวแปรย่อยทั้งภาคีเครือข่ายและค่าเฉลี่ยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ตัวแปรย่อยคือ การมุ่งที่บุคคล และ 2) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตัวแปรย่อยคือ วิชาการ และสุดท้ายตัวแปรปัจจัยที่ตัวแปรย่อยทั้งของสถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ตัวแปรย่อยคือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยปรากฏ ตามตาราง 16

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยและตัวแปรความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

ตัวแปร	LEAN	LEAD	MANT	PART	CONT	RESO	COMT	USEF	STRE	SEL	DEW
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็ง (FACT)											
ปัจจัยด้านการเรียนรู้ (LEAN)	1	.870**	.845**	.748**	.811**	.626**	.708**	.350**	.631**	.569**	.612**
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (LEAD)		1	.899**	.742**	.812**	.641**	.706**	.328**	.632**	.585**	.601**
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (MANT)			1	.801**	.874**	.706**	.750**	.380**	.715**	.659**	.682**
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (PART)				1	.845**	.702**	.752**	.410**	.658**	.629**	.608**
ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม (CONT)					1	.716**	.802**	.410**	.727**	.679**	.686**
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร (RESO)						1	.740**	.495**	.680**	.656**	.624**
ปัจจัยด้านการสื่อสาร (COMT)							1	.477**	.677**	.622**	.648**
ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน (USEF)								1	.499**	.491**	.450**
ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (STRE)									1	.928**	.949**
การพึ่งตนเองได้ (SEL)										1	.763**
การพัฒนาศักยภาพตนเองได้ (DEW)											1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายในภาพรวม พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเข้มแข็งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรมมีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งมากที่สุด มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .727 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .715 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .680 ปัจจัยด้านการสื่อสาร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .677 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .658 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .632 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .631 และปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .499 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายรายด้านในด้านแรกคือ การพึ่งตนเองได้ของภาคีเครือข่าย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพึ่งตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ค่าความสัมพันธ์มากที่สุดคือ .679 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .659 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .656 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .629 ปัจจัยด้านการสื่อสาร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .622 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .585 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .569 และปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .491 ตามลำดับ

สำหรับค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ด้านที่สองคือ การพัฒนาศักยภาพตนเองได้ของภาคีเครือข่ายพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาศักยภาพตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด คือ .686 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .682 ปัจจัยด้านการสื่อสาร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .648 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .624 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .612 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .608 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .601 และปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .450 ตามลำดับ

โดยสรุป ความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายและองค์ประกอบย่อยทั้งสองด้านคือ การพึ่งตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ของภาคีเครือข่ายที่มีความสัมพันธ์สูงสุดสองลำดับแรกคือ ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ รองลงมาลำดับที่ 3 ที่ความสัมพันธ์สอดคล้องตรงกันทั้งความเข้มแข็งและองค์ประกอบย่อยการพึ่งตนเองได้คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์น้อยสุดต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายและองค์ประกอบย่อยทั้งสองคือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ในปัจจัยย่อยแต่ละด้านเป็นรายคู่พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการ โดยมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ .899 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .874 ปัจจัยด้านการเรียนรู้กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .870 ตัวแปรปัจจัยด้านการเรียนรู้กับปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม แต่ละคู่มีค่าความสัมพันธ์เท่ากัน คือ .845 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .812 ปัจจัยด้านการเรียนรู้กับปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .811 ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรมกับปัจจัยด้านการสื่อสาร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .802 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .801 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับปัจจัยด้านการสื่อสาร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .752 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับปัจจัยด้านการสื่อสาร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .750 ปัจจัยด้านการเรียนรู้กับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .748 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .742 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรกับปัจจัยด้านการสื่อสาร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .740 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรมกับปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .716 ปัจจัยด้านการเรียนรู้กับปัจจัยด้านการสื่อสาร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .708 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรแต่ละคู่มีค่าความสัมพันธ์เท่ากันคือ .706 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .702 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .641 ปัจจัยด้านการเรียนรู้กับปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .626 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรกับปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .495 ปัจจัยด้านการสื่อสารกับปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .477 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน และปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรมกับปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกันแต่ละคู่มีค่าความสัมพันธ์เท่ากันคือ .410 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .380 ปัจจัยด้านการเรียนรู้กับปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .350 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .328 ตามลำดับ

โดยสรุป ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายเป็นรายคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดสามคู่แรก ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม และ 3) ปัจจัยด้านการเรียนรู้กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยรายคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน

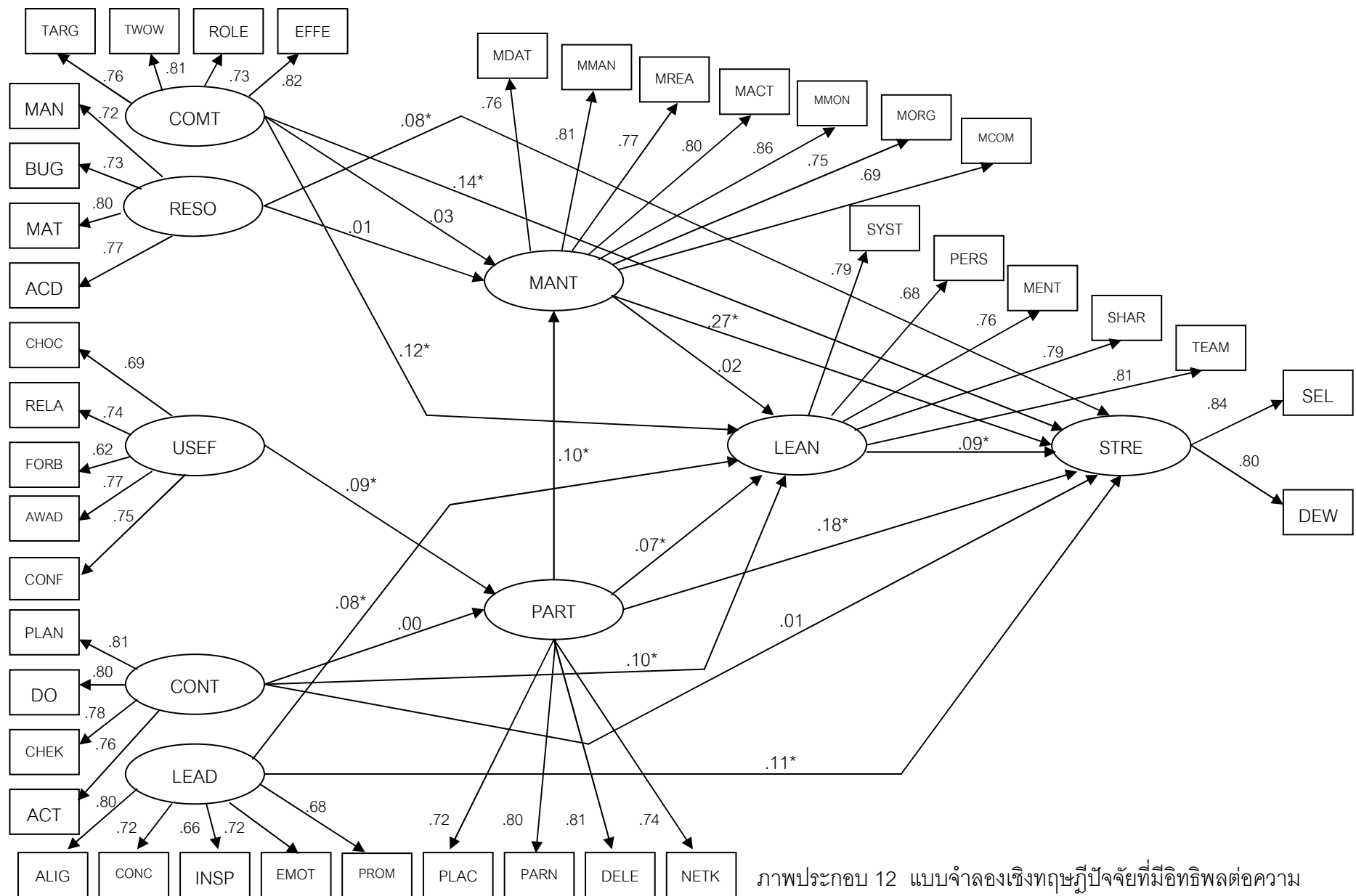
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎี

2.1 ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ก่อนปรับ) ตามตาราง 17 และภาพประกอบ 12

ตาราง 17 ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (ก่อนปรับ)

สถิติ	ค่าสถิติ
χ^2	891.42
p-value	.00
NFI	.67
GFI	.78
AGFI	.74
SRMR	.09

จากตาราง 17 แสดงว่าแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่กลมกลืนกัน กล่าวคือ ค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\chi^2 = 891.42$; p-value = .00) ค่า NFI, GFI และ AGFI น้อยกว่า .90 และค่า SRMR มากกว่า .05 โดยแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (ก่อนปรับ) มีลักษณะตามภาพประกอบ 12



* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพประกอบ 12 แบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ
เข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (ก่อนปรับ)

จากภาพประกอบ 12 เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมก่อนปรับแบบจำลอง พบว่า

1. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง** ในจำนวน 8 ปัจจัย พบว่ามี 7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม โดยปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกันไม่มีอิทธิพลทางตรง

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม ปรากฏดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ปัจจัยด้านการสื่อสาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

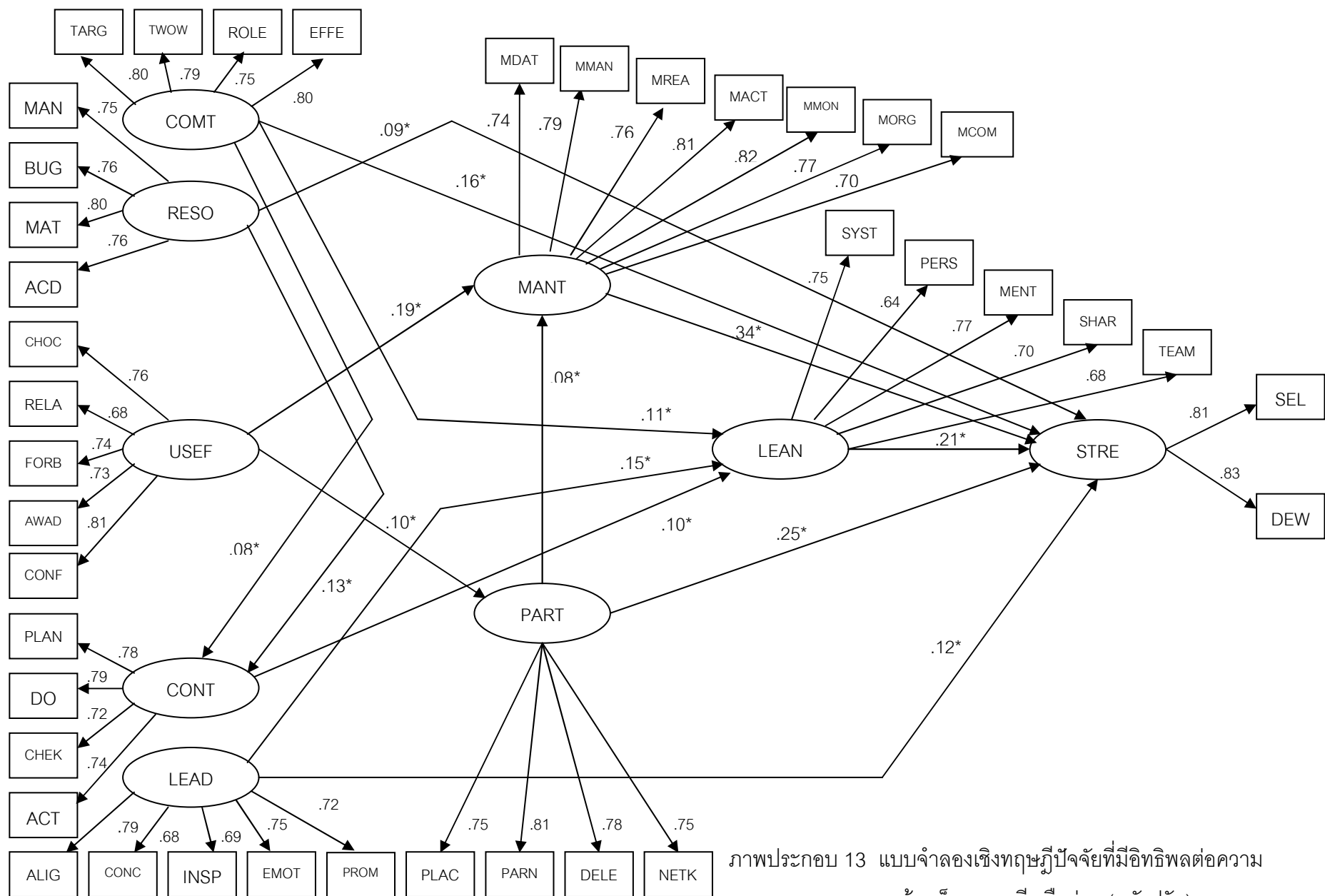
2.7 ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (หลังปรับ) ตามตาราง 18 และภาพประกอบ 13

ตาราง 18 ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (หลังปรับ)

สถิติ	ค่าสถิติ
χ^2	79.02
p-value	.08
NFI	.94
GFI	.93
AGFI	.91
SRMR	.03

จากตาราง 18 แสดงว่าแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (หลังปรับ) กับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความกลมกลืนกัน กล่าวคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 79.02$; p-value = .08) ค่า NFI , GFI และ AGFI มีค่ามากกว่า .90 และค่า SRMR น้อยกว่า .05 โดยแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (หลังปรับ) มีลักษณะตามภาพประกอบ 10



* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาพประกอบ 13 แบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ
เข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (หลังปรับ)

จากภาพประกอบ 13 เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมหลังปรับแบบจำลองพบว่า

1. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง** ในจำนวน 8 ปัจจัย พบว่ามี 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร และปัจจัยด้านการสื่อสาร โดยปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน และปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรมไม่มีอิทธิพลทางตรง

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม ปรากฏดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยผ่านปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ปัจจัยด้านการสื่อสาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย โดยผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีก่อนปรับและหลังปรับแบบจำลอง

ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ก่อนปรับและหลังปรับแบบจำลองเชิงทฤษฎี มีข้อค้นพบดังนี้

1. ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ก่อนปรับแบบจำลอง มี 7 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัย

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 หลังปรับแบบจำลอง มี 1 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ส่วนตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม คือ ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม

5. ก่อนปรับแบบจำลองเชิงทฤษฎีไม่พบตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ส่งผ่านปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม แต่หลังปรับแบบจำลอง กล่าวคือแบบจำลองเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความกลมกลืนกัน มีผลทำให้ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ส่งผ่านปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร

เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลโดยรวม (TE) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.

ตัวแปรสาเหตุ (ตัวแปรต้น)	ตัวแปรผล														
	CONT			PART			MANT			LEAN			STRE		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	*IE	TE
LEAN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.21	-	.21
LEAD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.15	-	.15	.12	.03	.15
MANT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.34	-	.34
PART	-	-	-	-	-	-	.08	-	.08	-	-	-	.25	.02	.27
CONT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.10	-	.10	-	.02	.02
RESO	.13	-	.13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.09	.01	.10
COMT	.08	-	.08	-	-	-	-	-	-	.11	-	.11	.16	.02	.18
USEF	-	-	-	.10	-	.10	.19	-	.19	-	-	-	-	.09	.09

หมายเหตุ ค่า *IE มีค่าเท่ากับ ค่า TE ลบด้วยค่า DE

[illegible]

โดยสรุป ปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลโดยรวมสูงสุดจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีค่าเท่ากับ .34 2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเท่ากับ .27 เมื่อส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 3) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ .21 4) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเท่ากับ .18 เมื่อส่งผ่านปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม และปัจจัยด้านการเรียนรู้ 5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเท่ากับ .15 เมื่อส่งผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ 6) ปัจจัยด้านการสนับสนุน

ทรัพยากร มีค่าเท่ากับ .10 เมื่อส่งผ่านปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม 7) ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน มีค่าเท่ากับ .09 เมื่อส่งผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และ 8) ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม มีค่าเท่ากับ .02 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของรายตัวแปรย่อยที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายแต่ละปัจจัย มีข้อค้นพบดังนี้

ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัยสูงสุดคือ รูปแบบวิธีคิด (.77) รองลงมาได้แก่ ความคิดเชิงระบบ (.75) และวิสัยทัศน์ร่วม (.70) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (.68) และความรอบรู้แห่งตน (.64) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัยสูงสุดคือ การมุ่งที่บุคคล (.79) รองลงมาได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ (.75) การส่งเสริมค่านิยมของบุคคล (.72) การสร้างแรงดลใจ (.69) และการสร้างความร่วมมือร่วมกัน (.68) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัยสูงสุดคือ การจัดการงบประมาณ (.82) รองลงมาได้แก่ การจัดการกิจกรรม (.81) การจัดการบุคลากร (.79) การจัดการองค์กร (.77) การจัดการความสัมพันธ์ (.76) การจัดการข้อมูลและความรู้ (.74) และการจัดการชุมชน (.70) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัยสูงสุดคือ การร่วมเป็นพันธมิตร (.81) รองลงมาได้แก่ การเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ (.78) และการร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และการควบคุมการตัดสินใจโดยภาคีเครือข่าย (มีค่าเท่ากันคือ .75) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัยสูงสุดคือ การปฏิบัติตามแผน (.79) รองลงมาได้แก่ การวางแผน (.78) การแก้ไขปัญหา (.74) และการตรวจสอบผลการปฏิบัติ (.72) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัยสูงสุดคือ สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (.80) รองลงมาได้แก่ งบประมาณและวิชาการ (มีค่าเท่ากันคือ .76) และบุคลากร (.75) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัยสูงสุดคือ การสื่อสารที่มีเป้าหมายและระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (มีค่าเท่ากันคือ .80) รองลงมาได้แก่ การสื่อสารแบบสองทาง (.79) และบทบาทของผู้ส่งสารและผู้รับสาร (.75) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัยสูงสุดคือ ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่มั่นคง (.81) รองลงมาได้แก่ บุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่ได้รับรางวัล (.76) ผลประโยชน์ต่างตอบแทนถูกฝ่าฝืน (.74) ความรู้สึกอึดอัดกับรางวัลที่ได้รับ (.73) และการเกิดความสัมพันธ์ที่ยืดยาว (.68) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

1. แบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. รูปแบบการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ดังนี้
 - 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร และปัจจัยด้านการสื่อสาร
 - 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ คือ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน และปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในกระบวนการวิจัย ประกอบด้วยสาระสำคัญคือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจากศูนย์การศึกษานอกกระบวน และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/ เขต เรียกโดยย่อว่า ผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต และผู้บริหารภาคี เครือข่ายจากหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน สถาบันศาสนา และประชาสังคม ที่อยู่ใน กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี ฉะเชิงเทรา สมุทรสาคร นครปฐม และนครนายก จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน จากสถานศึกษา จำนวน 94 แห่ง และผู้บริหารภาคี เครือข่าย จำนวน 1,050 คน จากภาคีเครือข่าย จำนวน 1,050 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 % (0.05) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และผู้บริหารภาคีเครือข่ายจากหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน สถาบันศาสนา และประชาสังคม จำนวน 285 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 361 คน ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. เครื่องมือการวิจัย

ในการวิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารภาคีเครือข่ายและผู้บริหาร สถานศึกษา ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล รวม 8 จังหวัด โดยมีเครื่องมือวัดเป็น แบบสอบถาม 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ใช้เก็บข้อมูลกับผู้บริหารภาคีเครือข่าย และฉบับที่ใช้เก็บข้อมูลกับ ผู้บริหารสถานศึกษา ในแบบสอบถามแต่ละฉบับ ประกอบด้วย ข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรในการวิจัยนี้ คือ ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย รวม 8 ตัวแปร และตัวแปร องค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย 1 ตัวแปร แบบวัดที่ใช้วัดตัวแปรทั้งหมดได้ผ่านการหา คุณภาพของเครื่องมือวัดด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาดัชนี IOC ที่มีค่าตั้งแต่ .08 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ซึ่ง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับของผู้บริหารภาคีเครือข่าย เท่ากับ 0.9907 และฉบับของ ผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.9830 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อขอความอนุเคราะห์ ออกหนังสือเก็บข้อมูลงานวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารภาคีเครือข่ายกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึง กศน. อำเภอ/เขต กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 แห่ง ทางไปรษณีย์เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัยจาก

ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขต ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ กศน.อำเภอ/เขต แต่ละแห่งเก็บข้อมูลจากผู้บริหารภาคีเครือข่ายกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ของตนเอง จำนวน 285 ฉบับ รวมแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนรวม 361 ฉบับ

3.3 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามทั้งฉบับผู้บริหารสถานศึกษา และฉบับผู้บริหารภาคีเครือข่ายที่ได้รับกลับคืนจาก กศน.อำเภอ/เขต กลุ่มตัวอย่าง

3.4 ติดตามแบบสอบถามจาก กศน.อำเภอ/เขต บางแห่งที่จัดส่งข้อมูลล่าช้าด้วยการสอบถามทางโทรศัพท์และทางหนังสือจนได้แบบสอบถามครบถ้วน จำนวนรวม 361 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง ด้วย LISREL โดยกำหนดเกณฑ์คือ ค่า NFI , GFI และ AGFI มากกว่า .90 ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญ (p-value > .05) และ SRMR น้อยกว่า .05

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยโดยสรุป แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นภาคีเครือข่าย ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานภาครัฐ จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาเป็นระยะเวลา 2 – 5 ปี ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาด้วยตนเอง และจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาต่อเนื่อง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต มาแล้ว 10 ปีขึ้นไป รับผิดชอบหน่วยงานภาครัฐ จัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย และจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวม 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และ 3) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ส่วนค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรความเข้มแข็งที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งของภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ องค์ประกอบด้านการพัฒนาศักยภาพตนเองได้

ตัวแปรปัจจัยตัวแปรย่อยทั้งภาคีเครือข่าย สถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ตัวแปรย่อยคือ การจัดการความสัมพันธ์ 2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ตัวแปรย่อยคือ การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น 3) ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ตัวแปรย่อยคือ การปฏิบัติตามแผน 4) ปัจจัยด้านการสื่อสาร ตัวแปรย่อยคือ การสื่อสารที่มีเป้าหมาย 5) ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ตัวแปรย่อยคือ การเกิดความสัมพันธ์ที่ยืดยาว สำหรับตัวแปรปัจจัยตัวแปรย่อยทั้งภาคีเครือข่ายและค่าเฉลี่ยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ตัวแปรย่อยคือ การมุ่งที่บุคคล และ 2) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตัวแปรย่อยคือ การสื่อสาร และสุดท้ายตัวแปรปัจจัยที่ตัวแปรย่อยทั้งสถานศึกษาและค่าเฉลี่ยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ตัวแปรย่อยคือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรองค์ประกอบความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายคือ การพึ่งตนเองได้ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายและองค์ประกอบย่อยทั้งสองน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายเป็นรายคู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดสามคู่แรก ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม และ 3) ปัจจัยด้านการเรียนรู้กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยรายคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ผลการพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎีดังกล่าว ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย มีทั้งหมด 7 ปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ คือ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และส่งผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน และปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2

2.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีดังกล่าว หลังปรับแบบจำลอง พบว่า มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 กล่าวคือ

1) ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร และปัจจัยด้านการสื่อสาร

2) ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

3) ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน

4) ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน

5) ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายที่ส่งผ่านปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร

ดังนั้น ปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลโดยรวมสูงสุดจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย **ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ** มีค่าเท่ากับ .34 **ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม** มีค่าเท่ากับ .27 เมื่อส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ **ปัจจัยด้านการเรียนรู้** มีค่าเท่ากับ .21 **ปัจจัยด้านการสื่อสาร** มีค่าเท่ากับ .18 เมื่อส่งผ่านปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม และปัจจัยด้านการเรียนรู้ **ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ** มีค่าเท่ากับ .15 เมื่อส่งผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ **ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร** มีค่าเท่ากับ .10 เมื่อส่งผ่านปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม **ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน** มีค่าเท่ากับ .09 เมื่อส่งผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และ**ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม** เมื่อส่งผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ .02 ตามลำดับ

ส่วนค่าอิทธิพลรายตัวแปรย่อยของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายในแต่ละตัวแปร พบว่า **ปัจจัยด้านการเรียนรู้** ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัย

สูงสุดคือ รูปแบบวิธีคิด รองลงมาได้แก่ ความคิดเชิงระบบ และวิสัยทัศน์ร่วม และน้อยสุดคือ ความรอบรู้แห่งตน **ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ** ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัยสูงสุดคือ การมุ่งที่บุคคล รองลงมาได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ และการส่งเสริมค่านิยมของบุคคล และน้อยสุดคือ การสร้างความร่วมมือร่วมกัน **ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ** ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัยสูงสุดคือ การจัดการงบประมาณ รองลงมาได้แก่ การจัดการกิจกรรม และการจัดการบุคลากร และน้อยสุดคือ การจัดการชุมชน **ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม** ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัยสูงสุดคือ การร่วมเป็นพันธมิตร รองลงมาคือ การเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ และน้อยสุดคือ การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและการควบคุมการตัดสินใจโดยภาคีเครือข่าย มีจำนวนเท่ากัน

ส่วน **ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม** ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัยสูงสุดคือ การปฏิบัติตามแผน รองลงมาได้แก่ การวางแผน และการแก้ไขปัญหา และน้อยสุดคือ การตรวจสอบผลการปฏิบัติ **ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร** ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัยสูงสุดคือ สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ งบประมาณและวิชาการมีค่าเท่ากัน และน้อยสุดคือ บุคลากร **ปัจจัยด้านการสื่อสาร** ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัยสูงสุดคือ การสื่อสารที่มีเป้าหมายกับระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ การสื่อสารแบบสองทาง และน้อยสุดคือ บทบาทของผู้ส่งสารและผู้รับสาร และ **ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน** ตัวแปรย่อยที่มีค่าอิทธิพลต่อตัวแปรปัจจัยสูงสุดคือ ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่มั่นคง รองลงมาคือ บุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่ได้รับรางวัล และผลประโยชน์ต่างตอบแทนถูกฝ่าฝืน และน้อยสุดคือ การเกิดความสัมพันธ์ที่ยืดยาว

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยได้เขียนอภิปรายผลแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร มีข้อค้นพบว่า ส่วนใหญ่ภาคีเครือข่ายที่จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษาเป็นหน่วยงานภาครัฐมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด พรหมจ้อย; และคณะ (2550: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการยกระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงานตาม Road map กศน. พบว่า ภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการยกระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงาน คือ หน่วยงานภาครัฐมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานภาคเอกชน ส่วนการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาในมุมมองของภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษามีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ภาคีเครือข่าย ส่วนใหญ่ส่งเสริมให้สถานศึกษาได้จัดการศึกษาด้วยตนเอง ในขณะที่

สถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย โดยเฉพาะภาคีเครือข่ายที่มีความเข้มแข็งที่มีความพร้อมในปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ อาทิ อาคารสถานที่ บุคลากร และงบประมาณ มีส่วนช่วยให้สถานศึกษาเกิดความเข้มแข็งด้วย สอดคล้องกับความคิดของ พระครูสุนทรจริยาภิรม (2553: สัมภาษณ์) ที่กล่าวถึงการร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาของ กศน. เขตตลิ่งชัน ว่า ถ้าหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่ร่วมงานกับ กศน. มีความเข้มแข็งแล้วจะทำให้สถานศึกษาของ กศน. เข้มแข็งตามไปด้วย ดังนั้น ความเข้มแข็งที่เกิดขึ้นจึงมาจากทั้งสองส่วนประกอบกันจึงจะทำให้เกิดความเข้มแข็งแบบยั่งยืนได้ ส่วนประเภทของกิจกรรมที่จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งของภาคีเครือข่ายและสถานศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกัน กล่าวคือ ดำเนินงานจัดการศึกษาต่อเนื่องมากกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังปรับแบบจำลอง พบว่า ปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลโดยรวมสูงสุดจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม 3) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ 4) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 6) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร 7) ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน และ 8) ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของตัวแปรรายปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลมากที่สุดไปน้อยสุด มีข้อค้นพบดังนี้

1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีค่าอิทธิพลมากที่สุด (มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .34) และส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ คมกฤษ จันทร์ขจร (2553: สัมภาษณ์) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการว่า เป็นหัวใจของความคิดการดำเนินงานทั้งหมด ดังนั้น จุดเริ่มต้นของภาคีเครือข่ายที่ดีคือ การบริหารจัดการ ส่วนแนวคิดของ ธวัช ชลาวัณษ์ (2553: สัมภาษณ์) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการที่ดีทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทุก ๆ เรื่อง โดยเฉพาะการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ภาคีเครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ พิณตานนท์ (2545: 122 – 123) ได้ศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การ คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และการพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนคือ การหนุนเสริมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็งยั่งยืนและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของเครือข่าย (จุฑาทิพย์ ภัทราวาท; และคณะ. 2549: 96) ส่วนไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2550: 89) กล่าวถึงเสาหลักของชุมชนเข้มแข็งคือ การจัดการ ซึ่งหมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ

กระบวนการต่าง ๆ มาเข้าระบบเข้าวิธีการแล้วทำให้เกิดผลที่พึงปรารถนา การจัดการกับการเรียนรู้จะไปด้วยกัน การจัดการที่ดีต้องมีการเรียนรู้ การบริหารจัดการที่ท้าทาย (Peregoy; & Kroder. 2000: online) มีหลักการ มีระบบหรือกลไกที่เหมาะสมกับเครือข่าย จึงทำให้เครือข่ายเข้มแข็ง (Starkey. 1997; พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร (อบอูน). 2547: 149)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีค่าอิทธิพลสูงสุดและส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ซึ่งเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับนโยบายสี่ใหม่ในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของรัฐบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: 9) ใหม่ในข้อสี่คือ การพัฒนาการบริหารจัดการแนวใหม่ ในเรื่องสำคัญ คือ 1) มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา โดยการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทให้ยึดพื้นที่เป็นฐาน (area-based) 2) เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคล โดยเฉพาะกรรมการสถานศึกษาให้มีบทบาทในการบริหารจัดการมากขึ้นตามหลักธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา 3) ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น โดยมีมาตรการจูงใจทั้งด้านภาษีและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับภาคีเครือข่ายและที่สำคัญหน่วยงานของรัฐต้องลดบทบาทในการจัดการศึกษาเป็นหลักมาเป็นผู้กำกับนโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษา นิเทศ และติดตามประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาแทน และ 4) ปรับปรุงการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณโดยเน้นอุปสงค์หรือผู้เรียนเป็นสำคัญ (demand side) และจัดสรรงบประมาณโดยคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นที่แตกต่างของแต่ละพื้นที่/กลุ่ม โดยแยกรายงบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพ และส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาตามความจำเป็นเฉพาะพื้นที่ เหล่านี้เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: 22-32)

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ของรัฐบาล ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษาโดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่นอกระบบการศึกษา สำนักงาน กศน. ในฐานะหน่วยงานระดับนโยบาย สามารถตอบสนองนโยบายดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วยการเร่งดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้ กล่าวคือ การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาของ กศน. ให้มากขึ้นด้วยการพิจารณาทบทวนเรื่องนี้ให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ พิจารณาปรับปรุงระบบงบประมาณให้เอื้อต่อการทำงานในรูปแบบภาคีเครือข่ายที่มีความยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับกฎ ระเบียบมากเกินไป ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ด้วยการปรับแก้ไขระบบงบประมาณและระเบียบที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดเป็นนโยบายและแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มากขึ้น รวมทั้งกำหนดมาตรการสร้างแรงจูงใจให้กับภาคีเครือข่ายที่มีส่วนในการจัดการศึกษาของรัฐ อาทิ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การลดหย่อนภาษี และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และในขณะเดียวกัน สำนักงาน กศน. ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรของ กศน. ด้วยโดยเฉพาะครู กศน. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี มองเห็นความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของตนเอง จึงเป็นบทบาทสำคัญที่ สำนักงาน กศน. ในฐานะหน่วยงานระดับนโยบายต้องผลักดัน และดำเนินการสิ่งเหล่านี้ให้เป็นรูปธรรม จะทำให้ยุทธศาสตร์การทำงานในรูปแบบภาคีเครือข่ายสัมฤทธิ์ผลได้ตามนโยบาย

สถานศึกษาในฐานะหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ต้องวางแผนเตรียมการ ตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องของ การบริหารจัดการภาคีเครือข่าย ให้เป็นระบบที่โปร่งใสตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ และเป็นธรรม จะส่งผลให้ผู้เข้าร่วมทำงานเป็นภาคีเครือข่ายมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการบริหารจัดการภาคีเครือข่าย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย โดยแสวงหาภาคีเครือข่ายที่หลากหลายมาร่วมดำเนินงาน เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปรับบทบาทของสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และติดตามประเมินผลการบริหารจัดการ รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีบทบาทในการบริหารจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มากยิ่งขึ้น เป็นการบริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคลที่ดึงทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานในรูปแบบภาคีเครือข่ายจะทำให้การดำเนินงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับผลจากการวิจัยในตัวแปรย่อยในปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่มีค่าอิทธิพลมากไปน้อยในสามลำดับแรกคือ เน้นในเรื่องของ งบประมาณ กิจกรรม และบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ วิมล จำนงบุตร (2553: สัมภาษณ์) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการที่ดีที่เหมาะสมกับภาคีเครือข่ายแต่ละประเภทจะทำให้ภาคีเครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง และเป็นการบริหารจัดการใน 3 เรื่องคือ งบประมาณ กิจกรรม และบุคลากร เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดกิจกรรมการศึกษา ทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และการบริหารจัดการบุคลากรของ กศน. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ในเรื่องขวัญกำลังใจและปัจจัยสนับสนุนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีค่าอิทธิพลโดยรวมมากเป็นลำดับที่สอง เมื่อพิจารณาการส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .25) สอดคล้องกับแนวคิดของ จรรยาพร ธรณินทร์ (2552: 210) ที่กล่าวถึงการทำงานในยุคใหม่ต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากหลาย ๆ ฝ่ายตั้งแต่ทีมงานภายในองค์กรเดียวกันหรือความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งมีรูปแบบการทำงานร่วมกันได้หลายวิธี ตั้งแต่ความร่วมมือแบบไม่เป็นทางการ ความร่วมมือที่ต้องสร้างเงื่อนไขมีการลงนามในข้อตกลง ผู้บริหารยุคใหม่จึงต้องสนใจและรู้จักงานสร้างเครือข่ายในการทำงาน ดึงทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องของเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้งานของตนมีความสำเร็จและสามารถทำงานขนาดใหญ่มากขึ้นได้ ส่วนแนวคิดของ วีระกุล อรัณยะนาค (2553: สัมภาษณ์) มองว่า การมีส่วนร่วมมีหลายระดับ ระดับที่มีผลคือ ต้องมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา และร่วมพัฒนาร่วมกัน จึงจะทำให้ภาคีเครือข่ายเกิดความเข้มแข็งได้ ในความหมายของการมีส่วนร่วมจึงหมายถึง งานเป็นของภาคีเครือข่าย ให้ภาคีเครือข่ายได้แสดงบทบาทที่ควรจะเป็นมากกว่าให้ภาคีเครือข่ายร่วมรับรู้หรือให้ทำบางเรื่องตามที่ กศน. ต้องการเท่านั้น ในการวิจัยเรื่อง ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า ที่พบว่า การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาให้พร้อมรับกระแสการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์จะต้องเป็นความร่วมมือของทุก ๆ ฝ่ายมามีส่วนร่วมในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกันมิใช่เป็นภาระหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว องค์กร พัฒนาเอกชน องค์กรธุรกิจเอกชน สถานประกอบการ องค์กรชุมชน รวมถึงกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550: 114) ส่วนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนจะเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่าย โดยเสนอให้ปรับปรุงบทบาทภาครัฐพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ สร้างโอกาสให้ชุมชนและประชาชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรมากขึ้น(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544)

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลโดยรวมกลับพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมเมื่อส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .27) ซึ่งมีค่าสูงกว่าการส่งผลทางตรง นั้นแสดงว่าในการบริหารจัดการเครือข่ายต้องเป็นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ ปาน กิมปี (2553: สัมภาษณ์) ที่กล่าวถึงว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็ควรจะเป็นด้านการบริหารจัดการ เพราะการดำเนินงานตาม พ.ร.บ. กศน. 2551 มีเจตนารมณ์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิตของคนในชาติ และในการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งควรเป็นการบริหารจัดการการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากกว่า นอกจากนี้ บทบาทการมีส่วนร่วมของกลุ่ม/องค์กรพันธมิตรเครือข่าย เริ่มจากการพัฒนาวิสัยทัศน์ ทักษะและประสบการณ์แก่ผู้นำและฝ่ายบริหารการจัดการกลุ่มให้มีความพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเครือข่ายพันธมิตรที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาความเข้มแข็งและความยั่งยืนของเครือข่ายพันธมิตร

(จุฑาทิพย์ ภัทราวาท; และคณะ. 2549: 94) และระบบการบริหารจัดการที่ให้สมาชิกมีส่วนร่วมมากที่สุดเพื่อให้เครือข่ายดำรงกระบวนการทำงานที่ใช้ได้จริง (Starkey. 1997)

ดังนั้น สถานศึกษาในพื้นที่ที่ต้องทำงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ควรตระหนักและให้ความสำคัญว่า ในการบริหารจัดการงานภาคีเครือข่ายต้องเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยเฉพาะการเข้าร่วมเป็นพันธมิตรและการมีอำนาจในการตัดสินใจร่วมกับสถานศึกษาจะส่งผลให้การดำเนินงานในรูปแบบภาคีเครือข่ายมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้มแข็ง

3) ปัจจัยด้านการเรียนรู้มีค่าอิทธิพลรองลงมาลำดับสาม (มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .21) และส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ อนุรักษ์ ปัญญานูวัฒน์ (2548: 127-129) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการสร้างเสริมความเข้มแข็งภายในชุมชนโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญ โดยมีตัวชี้วัดความเข้มแข็งคือ การช่วยตนเอง การพึ่งพาตนเองและศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย ส่วนหัวใจสำคัญของความเข้มแข็งของชุมชนเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (Participatory Action Learning) ในทางปฏิบัติ (Interactive Learning Through Action) การทำให้เครือข่ายเข้มแข็งจึงต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (Shrestha; and others. 2008; Smith. 1994) ในรูปแบบการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการสัมมนา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543: 82)

สอดคล้องกับความคิดของไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2550: 87 – 89) ที่กล่าวถึงเสาหลักของชุมชนเข้มแข็งคือ การเรียนรู้ ชุมชนจะเข้มแข็งได้ต้องเรียนรู้ กล่าวคือ สามารถวิเคราะห์ ศึกษาค้นคว้า สรุปความรู้ จัดหมวดหมู่ นำมาคิดพิจารณาไตร่ตรองและสรุปเป็นแผนงานได้ ระบบการเรียนรู้ที่ครบวงจรจะยกสมรรถนะของมนุษย์ขึ้นโดยเกิดผลสำคัญประการหนึ่งคือ เกิดความเข้มแข็งของชุมชนเครือข่าย (ประเวศ วะสี. 2550: 46) ส่วนการสร้างเครือข่ายเป็นการสร้างเงื่อนไขและกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง (เสรี พงศ์พิศ. 2548: 218) การเสริมสร้างความเข้มแข็งภายในชุมชนจะอาศัยกระบวนการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญ (ชมภารี ชมภูรัตน์. 2549: 308-309)

ดังนั้น ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายจึงเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภาคีเครือข่าย และระหว่างบุคลากรภายในของสถานศึกษาและของหน่วยงานภาคีเครือข่ายด้วยกันเองด้วยตั้งแต่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการปรับรูปแบบวิถีคิดของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเหมาะสมเพื่อประโยชน์กับหน่วยงานโดยรวมและทำให้เกิดจุดร่วมหรือพลังการเรียนรู้ของบุคลากรโดยการที่บุคลากรแต่ละคนฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรต่อไป

4) ปัจจัยด้านการสื่อสารมีค่าอิทธิพลโดยรวมมากเป็นลำดับที่สี่ เมื่อพิจารณาการส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .16) สอดคล้องกับการมีระบบสารสนเทศ/ข้อมูล/ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสื่อสารอย่างต่อเนื่องจะส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย (พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอุณ). 2547: 149; เสรี พงศ์พิศ. 2548: 17-18; Kamel. 1991: online; Kleinen. 1992: online) และที่ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้และปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม (มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .18) กล่าวคือ การสื่อสารที่มีประสิทธิผลจะมีหลายช่องทางเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกด้วยกัน โดยเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกันให้มากที่สุด (ธนา ประมุขกุล. 2544: 104-112) จะทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง ด้วยการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความจำเป็นที่จะทำให้เครือข่ายเจริญเติบโตและมั่นคงด้วยการคิดค้นการสื่อสารในแนวราบรูปแบบใหม่ ๆ ร่วมกัน (อนุชาติ พวงสำลี; และวีระบุรณ วิสารทสกุล. 2541: 18)

ดังนั้น ในปัจจัยด้านการสื่อสารจะมีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายมากที่สุดเมื่อส่งผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้และปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารภาคีเครือข่ายจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญว่า ในกระบวนการสื่อสารต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องทั้งผู้บริหารและผูปฏิบัติงานภายใต้การติดต่อสื่อสารที่มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมาย และในการติดต่อสื่อสารต้องมีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพด้วย ที่เอื้อต่อการทำงานในพื้นที่ของตนเอง ซึ่งในแนวคิดของ พล ศิริกุลยา (2553: สัมภาษณ์) มองว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีที่สุดคือ การใช้บุคลากรของ กศน. เพราะได้พูดคุย ได้สัมผัส ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยตรง มีการโต้ตอบสองทาง ทั้งเรื่องที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งเสริมด้วยการสื่อสารรูปแบบอื่น อาทิ ใช้เอกสาร แผ่นพับ การโทรศัพท์ เป็นต้น ส่วนการใช้อินเทอร์เน็ตก็มีบางส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายระดับบน แต่ถ้าเป็นเครือข่ายระดับล่างใช้คนดีที่สุด

5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีค่าอิทธิพลโดยรวมมากเป็นลำดับที่ห้า เมื่อพิจารณาการส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .12) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย (Zdenek. 1998: online) เพราะมีกลุ่มแกนนำหรือผู้นำเครือข่ายที่เข้มแข็ง (เสรี พงศ์พิศ. 2548: 212; ธนพรรณ ธาณี. 2545: 19) องค์การใดได้ผู้นำที่เข้มแข็งมีภาวะผู้นำและมีปณิธานที่แน่วแน่ถือถือ มีการพัฒนาศักยภาพของผู้นำ (Shrestha; & Other. 2008: 129) แล้วองค์กรนั้นจะเข้มแข็งอย่างรวดเร็ว (เอี่ยมเดือน ไชยหาญ. 2542: 25) การทำให้ชุมชนเข้มแข็งจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพและสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543: 99 - 100) แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำหรือผู้บุกเบิกเครือข่ายก็ตาม และส่งผ่านปัจจัยด้านการ

เรียนรู้ (มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .15) กล่าวคือ ผู้นำเครือข่ายที่มีความสามารถ (เอกกมล อ่อนศรี. 2544: 51) ในการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (ปฤดา พรหมเลิศ. 2548: 120) จะทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งของสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายจะส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายมากที่สุดก็ต่อเมื่อส่งผ่านการเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องของรูปแบบวิถีคิดที่ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อเป้าหมายที่เป็นส่วนรวมร่วมกัน และการมีวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้บริหารเกิดภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการทำงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกันอันจะส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายในที่สุด

6) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรมีค่าอิทธิพลโดยรวมมากเป็นลำดับที่หก เมื่อพิจารณาการส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .10) กล่าวคือ การที่เครือข่ายสามารถแสวงหาทรัพยากรที่มีอยู่ในเครือข่ายมาใช้ได้มากเพียงใด ความเข้มแข็งของเครือข่ายก็เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น (ธนา ประมุขกุล. 2544: 112) และที่ส่งผ่านปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม (มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .13) นั้นแสดงว่า การสนับสนุนปัจจัยด้านทรัพยากรมีผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายค่อนข้างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ คมกฤช จันทร์ขจร (2553: สัมภาษณ์) ที่กล่าวถึง การทำงานร่วมกันในลักษณะภาคีเครือข่ายของ กศน. มีสามยุคคือ ยุคแรกของการเป็นเครือข่ายเป็นยุคของการขอทรัพยากร อาทิ สิ่งของต่าง ๆ สิ่งปลูกสร้าง เป็นต้น ยุคที่สองของการเป็นเครือข่ายคือ ว่าด้วยวิธีการทำงานร่วมกัน และยุคที่สามของการเป็นเครือข่ายคือ ว่าด้วยวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ ตั้งแต่ยุคสองเป็นต้นมา เป็นเรื่องของ “วิธีการสำคัญกว่าสิ่งของ” จึงเป็นเรื่องน่าคิดว่า ทรัพยากรยังสำคัญต่องานของ กศน. หรือไม่ แต่ที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายคือ การสนับสนุนทรัพยากรใดก็ตามต้องให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ด้วยการวางแผน การสนับสนุน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการศึกษา และผู้บริหารต้องแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการขาดแคลนทรัพยากรด้วยไม่ใช่หนึ่งเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นเพราะจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายในที่สุด

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ในตัวแปรย่อยการสนับสนุนด้านงบประมาณมีความสำคัญมากลำดับสองรองจากด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งในเรื่องงบประมาณนั้นมีเสียงสะท้อนส่วนหนึ่งจากภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมว่า งบประมาณของ กศน. ค่อนข้างจำกัดจึงอยากเรียกร้องให้รัฐบาลให้ความสำคัญกับงานของ กศน. เพิ่มงบประมาณให้มากขึ้น เพื่อให้การทำงานในพื้นที่ของภาคีเครือข่ายมีความสะดวกคล่องตัวมากกว่านี้ (ประเสริฐ สะและมัด. 2553: สัมภาษณ์) จะส่งผลต่อคุณภาพของงานการศึกษานอกโรงเรียนต่อไป

7) ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกันมีค่าอิทธิพลโดยรวมมากเป็นลำดับที่เจ็ด เมื่อพิจารณาการส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย (มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .09) สอดคล้องกับความคิดของ วิเชียร ศรีลูกหว่า (2549: 6) กล่าวถึง ในการทำงานเครือข่ายต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของส่วนรวมเป็นหลัก ต้องลดทอนการยึดถืออัตตาและประโยชน์ส่วนตนออกไป ในทำนองเดียวกัน การจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาของ กศน. รัชช ชลารักษ์ (2553: สัมภาษณ์) กล่าวถึงผลประโยชน์ร่วมกันว่า ไม่ใช่ผลประโยชน์ที่เกิดจากคน 2 คน แต่เป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร ส่วนรวมหรือกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก และนั่นหมายถึงในการจัดการศึกษากลุ่มเป้าหมายต้องเกิดความพอใจด้วย ส่วน คมกฤช จันทร์ขจร (2553: สัมภาษณ์) กล่าวถึงว่า ในทางปฏิบัติการทำงานร่วมกันต้องมีผลประโยชน์ร่วมกันอยู่แล้วทั้งผลประโยชน์ทางตรงและทางอ้อม ผลประโยชน์ทางตรงในทางธุรกิจอาจเป็นการลดหย่อนภาษี ในทางอ้อมเป็นประโยชน์กับองค์กรและบุคลากร ในทางการศึกษามองเรื่องผลประโยชน์ในมิติสาธารณะมากกว่าโดยเฉพาะผลประโยชน์ที่เกิดกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการเป็นสำคัญ

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของผลประโยชน์ร่วมกันที่มีค่าค่อนข้างน้อยแทนที่จะมีค่ามากกว่านี้นั้น ในมุมมองของ วิมล จ้านงบุตร (2553: สัมภาษณ์) กล่าวถึงว่า อาจเกิดจากการสร้างความเข้าใจที่ไม่ชัดเจนในการทำงานร่วมกัน ต้องพูดคุยกันให้ชัดเจนในแต่ละเรื่อง โดยเฉพาะผลประโยชน์ที่จะได้รับคือ ลูกค้า เป็นตัวตั้งไม่ใช่ผลประโยชน์ของเครือข่ายหรือของรัฐที่จะได้รับ ต้องคิดว่าสังคมจะได้รับประโยชน์อย่างไรจากการจัดกิจกรรม กศน. และสอดคล้องกับความคิดของ วีระกุล อรัณยะนาถ (2553: สัมภาษณ์) ที่กล่าวถึงว่า การทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย กศน. ไม่ได้คิดถึงประโยชน์ที่จะได้กับองค์กรหรือคนทำแต่มุ่งไปที่ประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายที่มาใช้บริการว่าจะได้ประโยชน์อะไรมากกว่า และในอีกมุมมองหนึ่งของ พล ศรีกัลยา (2553: สัมภาษณ์) คำว่า ผลประโยชน์ นั้น ภาคีเครือข่ายอาจจะคิดว่า เป็นผลประโยชน์ที่เกิดกับ กศน. มากกว่า เพราะเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของ กศน. ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายหลักของภาคีเครือข่าย เหล่านี้เป็นต้น

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .10) สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การมีส่วนร่วมในเครือข่ายจะเกิดจากการที่สมาชิกมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับซึ่งกันและกันจากการกระทำร่วมกัน (Clarke. 2006: online) ทำให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ศรัทธาต่อเครือข่ายของตน เชื่อใจผู้นำเครือข่าย และมีความเชื่อมั่นต่อความสำเร็จของเครือข่ายจะทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง (Starkey. 1997) แต่เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .19) ซึ่งมีค่าสูงขึ้นมากร นั้นแสดงว่า ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกันจะมีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายมากที่สุดเมื่อส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ดังนั้น ในการบริหารจัดการสิ่งที่ผู้บริหาร

สถานศึกษา และผู้บริหารภาคีเครือข่ายต้องตระหนักให้มากคือ ต้องมีการบริหารจัดการในเรื่องของผลประโยชน์ร่วมกันทั้งของสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายไปพร้อม ๆ กัน และต้องเป็นผลประโยชน์ที่เกิดกับส่วนรวมหรือเกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก

8) ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรมมีค่าอิทธิพลโดยรวมมากเป็นลำดับที่แปด (มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .02) กล่าวคือ ความยั่งยืนของเครือข่ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผน (Pattern) ของการกระทำของเครือข่ายที่ยอมรับโดยทั่วกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543 :91; ชำนาญ วัฒนศิริ. 2542: 18; พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอุณ). 2547: 149) รวมทั้งความสม่ำเสมอต่อเนื่องของกิจกรรมเป็นสิ่งที่ช่วยบอกถึงความเข้มแข็งของเครือข่าย (ปาน กิมปี. 2540: 31) และที่ส่งผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ (มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .10) กล่าวคือ ความต่อเนื่องของกิจกรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ที่ส่งผลให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง (เกษม วัฒนชัย. 2549: 87)

ดังนั้น ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรมจะมีค่าอิทธิพลสูงสุดเมื่อส่งผ่านปัจจัยด้านการเรียนรู้ นั่นหมายถึงว่า ในการดำเนินกิจกรรมการศึกษาาร่วมกันของสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายต้องมีการเรียนรู้การทำงานร่วมกันอยู่เสมอจะทำให้ภาคีเครือข่ายเกิดความเข้มแข็งในที่สุด

จะเห็นได้ว่าตัวแปรปัจจัยทั้ง 8 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลสูงสุดสามลำดับแรกที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญที่จะส่งผลให้ภาคีเครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของการวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. สำนักงาน กศน. ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้ความสำคัญกับการสร้างภาคีเครือข่ายให้เกิดความเข้มแข็ง โดยใช้ปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้ง 8 ปัจจัย และตัวแปรย่อยใน 8 ปัจจัยดังกล่าวเป็นแนวทางดำเนินการที่สำคัญ

2. ผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้กำหนดนโยบายการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการทำงานในรูปแบบภาคีเครือข่าย นอกเหนือจากมีนโยบายเรื่องนี้ชัดเจนแล้ว ควรให้การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ อาทิ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ รองรับการทำงานอันจะส่งผลให้การทำงานกับภาคีเครือข่ายสัมฤทธิ์ผลตามนโยบาย และควรปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการทำงานในรูปแบบภาคีเครือข่ายให้สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายสามารถบริหารจัดการงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

3. ให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจของบุคลากร กศน. โดยเฉพาะครูประจำศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน (ครู ศรช.) ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ให้มีขวัญกำลังใจที่ดี มีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง และสร้างขวัญกำลังใจให้กับทุกภาคีเครือข่ายที่มาร่วมจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษา โดยมีระเบียบกฎเกณฑ์รองรับการจูงใจ อาทิ การลดหย่อนภาษี การยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้รางวัล ฯลฯ ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและมีผู้รับผิดชอบงานโดยตรง จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่

1. ผู้บริหารสถานศึกษา (กศน. อำเภอ/เขต) ควรใช้ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาที่รับผิดชอบในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกัน ทั้งปัจจัยรายด้านและรายตัวแปรย่อยในปัจจัยแต่ละด้าน เพราะจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 8 ด้าน มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายทั้งด้านการพึ่งตนเองได้และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ โดยมีประเด็นในการพิจารณาเพื่อการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา คือ ตัวแปรย่อยต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัย

2. สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้พัฒนาเป็นคู่มือในการสร้างภาคีเครือข่ายให้เกิดความเข้มแข็งในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำหรับครู กศน. โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (ครู ศรช.) หัวหน้า กศน. ตำบล และครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน โดยปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบท (Context) ของตนเองในแต่ละพื้นที่

3. สถานศึกษาควรมีการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ของตนเอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายและการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ อาทิ ประเภท ภาคีเครือข่าย ศักยภาพของภาคีเครือข่าย บริบทของสังคมชุมชน ฯลฯ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการวิจัย ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษา (พัฒนา) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน โดยกำหนดให้ความคาดหวังด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับเป็นปัจจัยด้านหนึ่งด้วย ผลการวิจัยจะชี้ให้เห็นได้ชัดเจนว่าแท้ที่จริงแล้วความคาดหวังด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งหรือไม่ที่มีผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายและมีความแตกต่างกันหรือไม่ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน ทั้งนี้ เพราะโดยสมมติฐานทั่วไปมักจะคิดว่า ผลประโยชน์ที่จะได้รับเป็นแรงจูงใจสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ทั้ง ๆ ที่ผลการวิจัยในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลน้อยที่สุด จากผลการวิจัยปรากฏว่ายืนยัน (Confirm) ผลการวิจัยในครั้งนี้ในการกำหนดกลยุทธ์การเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย สำนักงาน กศน. หรือสถานศึกษา ก็ไม่จำเป็นต้องกังวลหรือให้ความสนใจ (Concern) กับเรื่องผลประโยชน์ที่ภาคีเครือข่ายจะได้รับมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลประโยชน์ในด้านงบประมาณสนับสนุนซึ่งจะช่วยรัฐประหยัดได้ทางหนึ่ง แต่ให้ความสนใจกับปัจจัยทางจิตวิทยาในด้านอื่น ๆ หรือผลประโยชน์ที่จะได้รับด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งบประมาณสนับสนุนแต่เพียงอย่างเดียว เป็นต้น

2. ควรศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (Multi-Level Causal Model) จากปัจจัยเชิงสาเหตุ 8 ปัจจัย และความเข้มแข็งในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นตัวแปรตามของการวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้หน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ต่างระดับกัน เช่น ภาคีเครือข่ายระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์กร เป็นต้น โดยใช้โมเดลลิสเรล หรือโมเดล HLM (Hierarchical Linear Model) เป็นต้น เพื่อตรวจสอบความแกร่ง (Strength) หรือยืนยัน (Confirm) รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุและผลตามผลการวิจัยในครั้งนี้

3. ในการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายมากที่สุด ควรได้มีการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการกิจกรรม กศน. ร่วมกับภาคีเครือข่ายว่ารูปแบบการบริหารจัดการใดที่เหมาะสมกับภาคีเครือข่ายมากที่สุด

4. ควรมีการศึกษาวิจัยภาคีเครือข่ายที่เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยที่เน้นภาคีเครือข่ายที่เป็นหน่วยงาน จะทำให้ได้ข้อมูลไปพัฒนาการทำงานของสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำในส่วนของภาคีเครือข่ายต่างประเภทกันมาวิเคราะห์ร่วมกัน อาจจะมีผลทำให้เกิดความคาดเคลื่อนในการสรุปผล เนื่องจากภาคีเครือข่ายต่างประเภทกัน อาจจะมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ถ้าจะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายก็ควรจะใช้วิธีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่าย และศึกษาเปรียบเทียบระหว่างภาคีเครือข่ายด้วยกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกันต์ จรุงรักษ์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์ ชุมชนเมืองบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (สังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร.
- กนกวรรณ วัชรจิระโรจน์. (2544). การศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเองด้านสาธารณสุข จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2546). การนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน.
- (2535). เครือข่ายการเรียนรู้และภูมิปัญญาชาวบ้าน. เอกสารวิชาการลำดับที่ 26 9/2535. ฝ่ายพัฒนาสื่อและนวัตกรรม กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน.
- (2546). แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- (2539). แผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- (2536). มิติใหม่ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน สรุปสาระสำคัญในการปรับปรุงระบบบริหารและเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- (2540). รายงานการประเมินแผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535 - 2539). กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- (2536). เอกสารเครือข่ายและการส่งเสริมเครือข่ายงานการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- (2544). เอกสารประชาสัมพันธ์กรมการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน.
- กรมพัฒนาลังคมและสวัสดิการ. (2547). รายงานการศึกษา เรื่อง โครงการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างเครือข่ายพัฒนาลังคมและสวัสดิการ. กรุงเทพฯ: เทพพิญยานิสัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎหมายแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- (2551). พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *การประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงาน กศน. กรุงเทพมหานคร วันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2551 ณ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1*. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.
- กวิน ชุตินา. (2535, กันยายน-ตุลาคม). การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและการประสานงาน. *นิตยสารการประชาสัมพันธ์*. 35(5): 63 - 70.
- เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2540). *มุมมองการศึกษานอกโรงเรียนในอนาคต ใน ก้าวต่อไปของ กศน. : มุมมองของนักคิด*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์.
- กองบรรณาธิการ. (2549, พฤษภาคม). สัมภาษณ์พิเศษ ดร.สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. *นิตยสาร Job Request ฉบับวันที่ 1-7*: 118-119.
- กองพัฒนาการศึกษา. (2535). *สรุปการประชุมการส่งเสริมและการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2538). *เครือข่ายการทำงานแนววัฒนธรรมชุมชน*. กรุงเทพฯ: สมาคมทอกลีแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.
- (2540). *ภาพรวมของพัฒนาการขององค์กรชุมชน : องค์กรชุมชนกลไกเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม*. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น: แพลนพรีนติ้ง จำกัด.
- (2547). *การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในงานสุขภาพ : มุมมองของนักนิเทศศาสตร์*. เอกสารประกอบการประชุมเรื่องการสื่อสารเพื่อสุขภาพ. โครงการการสื่อสารเพื่อสุขภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- กาญจนา แก้วเทพ; และกนกศักดิ์ แก้วเทพ. (2530). *การพึ่งพาตนเอง ศักยภาพในการพัฒนาชนบท*. กรุงเทพฯ: สมาคมทอกลีแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.
- การุณ สกุลประดิษฐ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการประสานงานกับการมีส่วนร่วมของการเป็นเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติมา ปรีดีดิติก, บรรณาธิการ. (2547). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- กุหลาบ รัตนสังธรรม; และคณะ. (2545). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก ตำบลห้วยน้ำขาว อำเภอเมืองจังหวัดตราด*. ชลบุรี: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษม วัฒนชัย. (2549). *การเรียนรู้ที่แท้และเพียงพอ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: มติชน.

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชัดเชดมีเดีย.
- เกียรติศักดิ์ มูลโธสง. (2542). *การสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการศูนย์เยาวชนตำบล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)*. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- โกวิท วรพิพัฒน์. (2544). *การจัดการศึกษาตามแนวทางการศึกษาตลอดชีวิตในประเทศไทย ใน 22 ปี กศน. ... สู่การศึกษาตลอดชีวิต*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กฤษณพงษ์ จุฑะกนก. (2541). *ความเป็นเอกภาพและความเข้มแข็งของชุมชนชนบทไทย : กรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์. (2542, กันยายน). *การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยองค์กรเครือข่าย*. *วารสารพัฒนาชุมชน*. 38(9): 26-30.
- . (2542, มกราคม). *การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนา*. *วารสารพัฒนาชุมชน*. 38(1): 12-16.
- คมกฤษ จันทร์ขจร. (2553, 9 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย สมบูรณ์ บุศรีรักษ์ ที่ กศน. เขตราชบุรีบูรณะ.
- งามพิศ สัตย์สงวน. (2543). *หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: รามการพิมพ์.
- จรวัยพร ธรนิษฐ์. (2550). *เอกสารประกอบการบรรยาย การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบเครือข่าย วันพฤหัสบดี ที่ 25 ตุลาคม 2550 เวลา 09.00-12.00 น. ณ โรงแรมรามาร์คเดน กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. ถ่ายเอกสาร. (7 หน้า)
- . (2550, 28 สิงหาคม). 13 *วิกฤตการศึกษานอก ร.ร. . มติชน*. หน้า 22.
- . (2552). 12 *ไม่ได้ดี สูตรสำเร็จข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: อินสพายร์.
- จารีรัตน์ ปริกแก้ว; และคณะ. (2544). *โครงการศึกษาและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนในระบบวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- จารุพงศ์ พลเดช. (2546, เมษายน). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการให้อำนาจปฏิบัติ*. *วารสารพัฒนาชุมชน*. 42 (42): หน้า 13 – 18.
- จุฑาทิพย์ ภัทราวาท; และคณะ. (2549). *แนวทางการพัฒนาเครือข่ายกลุ่ม/องค์กรประชาชนในพื้นที่จังหวัด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- จุมพล หนิมพานิช. (2548). *การบริหารจัดการภาครัฐใหม่ : หลักการแนวคิดและกรณีตัวอย่างของไทย*. นนทบุรี: สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- จักรกริช บุญเดช. (2542). *การศึกษาแนวทางพัฒนาเครือข่ายงานการศึกษานอกโรงเรียนในอำเภอกรณีศึกษาจากศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเบญจลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษานอกโรงเรียน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จำลอง โพธิ์บุญ. (2545). ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*. 42(4): 471-510.
- จำเรียง วัชรวัฒน์; และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์. (2540). *วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- ชมภาวี ชมภูรัตน์. (2549, กรกฎาคม – ธันวาคม). ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจชุมชนและกลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็ง : ประสพการณ์จาก 4 กรณีในภาคกลาง. *วารสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์*. 27(2): 307 – 320.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). *ศิลปะการบริหารสัมพันธ์ภาพ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- (2549). *สุดยอดผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. (2533). *การบริหารพัฒนาชนบทเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชำนาญ วัฒนศิริ. (2542, ธันวาคม). ความเข้มแข็งของชุมชนและประชาคม. *วารสารพัฒนาชุมชน*. 38(2): 16-21.
- ณรงค์ ณ ลำพูน; และเพ็ชร ฐปวิเชตร. (2546). *การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม*. เชียงใหม่: The Knowledge Center.
- ณัฐชัย ชีวะศิริ. (2544). *ความเข้มแข็งในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน : กรณีศึกษาบ้านท่าโป่ง ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ ศศ.ม. (สังคมวิทยา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ดุษฎี อายุวัฒน์; และคณะ. (2547, ตุลาคม-ธันวาคม). กระบวนการพัฒนาความเข้มแข็งของ อบต. กันตวงระมวล อำเภอปรางสาท จังหวัดสุรินทร์. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*. 22(1): 25-47.
- ดุษฎี โยเหลา. (2545). *เอกสารประกอบการอบรม การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ เรื่อง : การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุด้วยโปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: พ.ศ. พัฒนา.

- แดงอ่อน มั่นใจตน. (2545). ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน : บทเรียนจากตำบลบางพระ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 42(3): 75-115.
- ทองอยู่ แก้วไทรฮะ. (2544). ปฏิรูปการศึกษา : จากการศึกษาออกโรงเรียนสู่การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ใน 22 ปี กศน. ... สู่การศึกษาตลอดชีวิต. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- ทวีป อภิลิทธิ. (2537, กันยายน). การสร้างเครือข่าย กศน. ทำไมและอย่างไร?. วารสารการศึกษา นอกโรงเรียน. 16(7): 17-24.
- ทัศนาศ แสงวงศ์ดี. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศนีย์ (ไทยภิรมย์) ลักษณะนิชนชัย. (2545). การสังคมสงเคราะห์ชุมชน : มรรควิธีสู่ชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธนพรธณ ธาณี. (2545, เมษายน-มิถุนายน). การพัฒนารูปแบบบ้าน วัด โรงเรียน ในการสร้างความเข้มแข็งของจังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์. 19(3): 12-23.
- ธนา ประมุขกุล. (2544, กรกฎาคม-กันยายน). เครือข่าย. วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม. (3): 104-112.
- ธวัช ชลารักษ์. (2553, 10 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย สบบุญ บวรศิริรักษ์ ที่ สำนักงาน กศน.
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). ผู้ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2549). ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- นินิ เอียวศรีวงศ์. (2540). บทสัมภาษณ์. ใน ประชาสังคมทรรคนะ นักคิดในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: มติชน.
- นภาพรณ หนะวานนท์; และคณะ. (2550). ดัชนีความเข้มแข็งของชุมชน ความกลมกลืนระหว่างทฤษฎีฐานรากกับข้อมูลเชิงประจักษ์. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- นฤมล นิราทร. (2543). การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นันทิยา หุตานุวัตร; และณรงค์ หุตานุวัตร. (2546, มกราคม-มิถุนายน). เครือข่ายองค์กรชุมชน.
วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 29: 16-28.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.
พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จามจุรี.
- ประกายทิพย์ วงศ์หอม. (2543). เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน.
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม บัวเผื่อน. (2549). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในกลุ่มเครือข่ายนเรศวร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
ถ่ายเอกสาร.
- ประพนธ์ ผาสุขยัต. (2549). การจัดการความรู้ KM ฉบับขับเคลื่อน LO. กรุงเทพฯ: ไยไหม.
- ประเวศ วะสี. (2550). การจัดการความรู้ : กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และ
ความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กรีน-ปัญญาญาณ.
- (2551). จุดเปลี่ยนประเทศไทย หัวใจ คือ ชุมชน. กรุงเทพฯ: กรีน-ปัญญาญาณ.
- (2541). ชุมชนเข้มแข็งทุนทางสังคมไทย. หนังสือชุดชุมชนเข้มแข็ง ลำดับที่ 1. กรุงเทพฯ:
สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม และธนาคารออมสิน.
- (2541). ประชาคมตำบล ยุทธศาสตร์เพื่อเศรษฐกิจพอเพียง ศีลธรรมและสุขภาพ.
กรุงเทพฯ: มติชน.
- (2540). ประชาสังคม ทรรศนะนักคิดในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: มติชน.
- (2540). ภาวะผู้นำ : ความเป็นไปได้ในสังคมและวิถีการแก้ไข. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- (2553). มีปัญหารักษาทุก (ข์) โรค ระบบการศึกษาที่แก้ความทุกข์ยากของคนทั้ง
แผ่นดิน. กรุงเทพฯ: กรีน-ปัญญาญาณ.
- (2542). เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม แนวทางพลิกฟื้นเศรษฐกิจสังคม. กรุงเทพฯ:
หมอชาวบ้าน.
- ประเสริฐ สะและมัด. (2553, 26 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์. ที่ชุมชนบ้านป่า เขต
สวนหลวง กรุงเทพฯ.
- ปรีดา กุลชล. (2552). TQM เศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: อนิเมทกรุ๊ป.

- ปฤถา พรหมเลิศ. (2548). *การประสานเครือข่ายทางสังคมในการป้องกันอุทกภัยในเขตลุ่มแม่น้ำปิงตอนล่าง*. คุษณินิพนธ์ปรัชญาคุษณินิพนธ์บัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ปาน กิมปี. (2540). *การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน*. ปริญญาครุศาสตรคุษณินิพนธ์ (พัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- . (2545, กันยายน). *เครือข่ายการเรียนรู้*. *สารานุกรมศึกษาศาสตร์*. 27: 26-30.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์; และชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์. (2546). *สื่อสารกับสังคมเครือข่าย*. เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร 3 การสร้างเครือข่ายที่มีพลังของสถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา. กรุงเทพฯ: สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์; และคณะ. (2549). *การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน : จากแนวคิดสู่ปฏิบัติการวิจัยในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ปูลิตี มอนซอน; และคณะ. (2546). *กรอบแนวคิดในการประเมินศักยภาพเครือข่ายทางสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.).
- พระครูสุนทรจริยาภิรม. (2553, 23 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย สมบูรณ์ บุรีศิริรักษ์. ที่วัดจำปา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2549). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอู่). (2547). *เครือข่าย : ธรรมชาติความรู้และการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2550). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- พล ศรีกล้า. (2553, 25 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย สมบูรณ์ บุรีศิริรักษ์. ที่ กศน.เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ.
- พัทรวิมล เพียรล้ำเลิศ; และกนกศักดิ์ แก้วเทพ. (2547, กรกฎาคม – ธันวาคม). *การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรผู้ใช้น้ำ กรณีศึกษา : พื้นที่ลุ่มน้ำจันทบุรี*. *วารสารวิจัยสภาวะแวดล้อม*. 26(2): 57- 69.
- ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. (2540). *ข้อเสนอคำจำกัดความ*. ใน *ประชาคมทรรศนะนักคิดในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- . (2550). *แผนที่ความดี ฉบับไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม*. กรุงเทพฯ: มติชน.

- ไพโรจน์ ภัทรนรากุล. (2545). ยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติตามแนวทางชุมชนพึ่งตนเองแบบยั่งยืน : กรอบนโยบายและตัวแบบการจัดการ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*. 42(3): 1- 69.
- มนตรี ผ่องแผ้ว. (2548). ปัจจัยการบริหารที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในนสออด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2. การศึกษาศิษระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- มะลิ วิมานโน. (2547). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการปฏิบัติงานเพื่อปฏิรูประบบสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดสระบุรี. ปริญญาโทนิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มัย สุขเยี่ยม. (2551, มกราคม). คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในระดับสถานศึกษา. *วารสารวิทยจารย์*. 107(3): 70-73.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท.
- มาร์ควอดต์, ไมเคิล เจ. (2548). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้*. แปลโดย. บดินทร์ วิจารณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท.
- มารุต คำชะอม; และคณะ. (2549, กรกฎาคม – กันยายน). การติดตามประเมินผลโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน โดยการพัฒนาศักยภาพและเชื่อมโยงการทำงานเครือข่ายภาคประชาชนในระดับตำบล / อำเภอ / จังหวัด ของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารสงขลานครินทร์ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 12(3): 347- 363.
- มิ่งขวัญ แสงสุวรรณ. (2545). กระบวนการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านโป่ง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การส่งเสริมสุขภาพ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ยุดา รักไทย และ สุภาวดี วิทยะประพันธ์. (2545). *คัมภีร์การพัฒนาภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ทบุ๊กส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.
- รุ่ง แก้วแดง. (2539). เครือข่ายการศึกษาเพื่อปวงชน ใน *ที่ระลึกวันการศึกษานอกโรงเรียน 8 กันยายน “รวมพลังเพื่อปวงชน”*. กรุงเทพฯ: นำงการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- ลลนา บุญขึ้น; และคณะ. (2546). *การส่งเสริมความเข้มแข็งในองค์กรสตรีชุมชนเพื่อส่งเสริมบทบาทสตรีในการพัฒนาชุมชนชนบท*. สืบค้นเมื่อ 19 ตุลาคม 2550, จาก <http://www.thaiedresearch.org2result2result>
- ลำแพน จอมเมือง. (2540). *บทบาทของธุรกิจชุมชนที่มีผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการป่าชุมชน กรณีศึกษาตำบลศิลาแลง อำเภอปัว จังหวัดน่าน*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (การจัดการมนุษยกับสิ่งแวดล้อม). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณกร เทพแก้ว. (2548). *การบริหารรูปแบบเครือข่ายทางการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอแม่แจ่ม เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา) เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณรา ชื่นวัฒนา. (2545). *การสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการเลี้ยงดูเด็กอายุต่ำกว่า 6 ปี โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2549). *เจาะลึกองค์กรเรียนรู้และการบริหารความรู้*. กรุงเทพฯ: อริยชน.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ชีวะพัฒน์และไซเท็กซ์ จำกัด.
- วิฑูรย์ สิมะโชติ. (2550). *TQM คู่มือพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (ฉบับปรับปรุง)*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์.
- วิมล จำนงบุตร. (2553, 15 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ ที่สำนักงาน กศน.
- วิมลลักษณ์ ชูชาติ. (2540). *การนำเสนอรูปแบบของกระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต (พัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิศิษฐ์ วังวิญญู. (2546). *ความหมายของเครือข่าย : เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง “การสนทนาอย่างสร้างสรรค์”*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). *โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้ แนวคิดทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- วีระกุล อรรถยะนาถ. (2553, 17 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ ที่สำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี.
- วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2549, เมษายน-มิถุนายน). *การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. *วารสารครุศาสตร์*. 34(4): 33-43.

วีรวิธ มาษะศิริรานนท์; และยุดา รักไทย. (2542). *องค์กรฉลาดคิดและสร้างสรรค์*. พิมพ์ครั้งที่ 2 .

กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ศรีสวาท เลี้ยววาริณ. (2549, กุมภาพันธ์). องค์การเรียนรู้. ใน *สารานุกรมศึกษาศาสตร์*. 36:

หน้า 26 – 33.

ศิริรัตน์ ประภัสสร. (2546). *การพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน : กรณีศึกษากลุ่มออมทรัพย์ชุมชนประดิษฐ์โทรการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2538). *ศัพท์การบริหาร*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

----- . (2542). *9 in 1 รู้เพื่อเรื่องศัพท์การบริหารธุรกิจ/การบริหารรัฐกิจ*. กรุงเทพฯ:

พิมพ์อักษร.

ศุภชัย อาชีวะระงับโรค. (2549). *Practical PDCA : แก้ปัญหาและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จ*.

พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ซีโนดีไซน์.

ศุณย์เทคโนโลยีทางการศึกษา. (2545). *(แนวคิด) การศึกษาประชาชนโดยประชาชนตามแนวทาง*

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: รังสีการพิมพ์.

ศุภศักดิ์ พงษ์อนันต์; และคณะ. (2543). *PDCA : วงจรสู่ความสำเร็จ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สถาบันพัฒนาทนายความ. (2550). *พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส ฉบับพิเศษ*. กรุงเทพฯ:

การ์นต์การพิมพ์.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). *กรณีศึกษา Best Practices ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

สถาบันวิจัยสังคมและสถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม. (2545). *โครงการพัฒนาการดำเนินงานการมี*

ส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข. (2550). *โครงการจัดการความรู้และการวิจัยเชิง*

ปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายคุณธรรม. กรุงเทพฯ:

ศูนย์คุณธรรม.

สถาพร ถาวรอธิวาสน์; และผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล. (2549, กรกฎาคม – ธันวาคม). ปัจจัย

ความสำเร็จของธุรกิจชุมชนและกลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็ง : ประสพการณ์จาก 4 กรณี

ในภาคกลาง. *วิทยาสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์*. 27(2): 307– 320.

- สนธยา พลศรี. (2550). *เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สนั่น คะรัมย์. (2543). *ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนต่อการดำเนินงานประชาคมสุขภาพตำบล*. ปรินิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด พรหมจ้อย; และคณะ. (2550). *รายงานการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการยกระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงานตาม Roadmap กศน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สมชาย เทพแสง. (2548). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร*. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย เทพแสง; และอรจิรา เทพแสง. (2549). *ผู้นำยุคใหม่ : หัวใจของการปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: เกรตเอดดูเคชั่น.
- สมหมาย กล้าณรงค์. (2548). *การพัฒนาเครือข่ายชุมชนสร้างสุขภาพบ้านทุ่งโป่ง อำเภอบาง จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การส่งเสริมสุขภาพ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุมพร ลิ้มไทย. (2548 , เมษายน). บทเรียนจากชุมชน : ชุมชนเข้มแข็ง. *วารสารพัฒนาชุมชน*. 44(4): 35 – 41.
- สวัสดิ์ ตี้น. (2545). *กรอบแนวคิด การศึกษานอกโรงเรียน : ภารกิจและบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิ สีนทอง. (2550). *พัฒนาองค์กรให้เป็นเลิศด้วยกลยุทธ์ง่าย ๆ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุทธิธรรม เลขวิวัฒน์. (2549). *เครือข่ายชุมชนพอเพียง*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิถิธรรม.
- สุธรรม ขาตะสิงห์. (2549). *การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. *วารสารวิชาการราชภัฏกรุงเก่า*. 3(2): 40 – 43.
- สุนทร สุนันท์ชัย. (2540). *การจัดการศึกษานอกโรงเรียนแบบ Life Long (ตลอดชีวิต) ใน ก้าวต่อไปของ กศน. มุมมองของนักคิด*. กรุงเทพฯ: ชุมชุมสหกรณ์การเกษตร.
- สุพิทย์ กาญจนพันธุ์. (2541). *รวมศัพท์เทคโนโลยีและสื่อสารเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอช.เอ็น.กรุ๊ป จำกัด.

- สุวรรณ พินตานนท์. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง*. ปรินญาวิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2550). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2549). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพื้นฐานขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2545). *การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2544). *ดร.โกวิท วรพิพัฒน์ : นักการศึกษาตลอดชีวิต ใน วิถีกระบี่วิถีธรรม : รวมบทความทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สุรพล สงณรงค์. (2546). *การเรียนรู้ในการพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรวุฒิ ปัดไธสง. (2542). *“อุดมการณ์ความเข้มแข็งของชุมชน” เอกสารประกอบการสัมมนาเล่มที่ 1 องค์ความคิดในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน โครงการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน วันที่ 30 มิถุนายน 2542*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรินทร์ สุริยวงศ์. (2543). *รายงานการวิจัย ประสิทธิภาพในการขยายเครือข่ายป่าชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549, พฤษภาคม). 16 กระแสหลักของการศึกษาไทยในอนาคต. *วิทยาจารย์*. 105 (7): หน้า 68 – 70.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). *ทฤษฎีสังคมวิทยา : เนื้อหาและแนวทางการใช้ประโยชน์เบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2549). *ทฤษฎีและกลยุทธการพัฒนาสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมพันธ์ เตชะอธิก; และคณะ. (2537). *ศักยภาพเครือข่ายและผู้นำท้องถิ่น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สัมพันธ์ เตชะชอิก; และคณะ. (2540). *การพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชาวบ้าน*. ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลีซล มนัสเชื้อศิริ. (2548, กุมภาพันธ์). การเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชนรากหญ้า. *วารสารพัฒนาชุมชน*. 44(2): 7 – 13.
- สีลาภรณ์ นาคทรพ. (2539). *แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคม : ระดับกลุ่ม/ชุมชนในการพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- เสรี พงศ์พิศ. (2548). *วัฒนธรรมองค์กรของโลกยุคใหม่ เครือข่าย ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มแข็งชุมชนเข้มแข็ง*. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- (2551). *แนวคิดแนวปฏิบัติยุทธศาสตร์พัฒนาท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2546). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). *จากรามเกียรติ์...สู่การประเมิน...* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ปาฐาติเครื่องเขียน.
- (2546, กันยายน-ธันวาคม). *รามเกียรติ์ : แหล่งทรัพยากรเพื่อการบริหาร*. *วารสารการบริหารและธุรกิจ*. 3(9): 18-37.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์; และคณะ. (2545). *รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). *รายงานการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็ง*. นครสวรรค์: ม.ป.ท.
- (2549). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ (พ.ศ. 2550 – 2554)*. กรุงเทพฯ: วิ.เจ.พรินติ้ง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หนังสือไดอารี่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2552/2009*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *การประชุมทางวิชาการ การวิจัยทางการศึกษาระดับชาติ วันที่ 15 – 16 พฤศจิกายน 2550 ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ กรุงเทพฯ ครั้งที่ 12*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2563)*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553, มีนาคม). นายกรัฐมนตรีชูธงปฏิรูปการศึกษา. วารสาร การศึกษาไทย. 7(66): 6-11.
- . (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภาพการศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555). กรุงเทพฯ: พรินทวาทกรฟิค จำกัด.
- . (2550). รายงานการวิจัย เรื่อง ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาใน 5 ปี ข้างหน้า. กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษาเปรียบเทียบ สำนักวิจัยและพัฒนา.
- . (2552). สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542-2551). กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมูนิเคชั่น.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2552). กศน. นโยบายและ จุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: รัชการพิมพ์.
- . (2551). การจัดโครงสร้างของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 6 พฤศจิกายน 2551, จาก www.nfe.go.th/nfe_v3/beta/fe_download.php?Submit=Clear
- . (2551). กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดจำนวนอนุกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการได้มาของประธานและอนุกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของอนุกรรมการภาคีเครือข่าย พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.
- . (2551). แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนโดยใช้คู่มือส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- . (2551). แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2551 – 2554). กรุงเทพฯ: รัชการพิมพ์.
- . (2551). แบบสำรวจข้อมูลเครือข่าย กศน. สืบค้นเมื่อ 6 พฤศจิกายน 2551, จาก www.nfe.go.th/nfe_v3/beta/fe_download.php?Submit=Clear
- . (2551). เอกสารแนวทางการปฏิบัติงานสำนักงาน กศน.จังหวัดและกทม. (ฉบับปรับปรุง). สืบค้นเมื่อ 6 พฤศจิกายน 2551, จาก www.nfe.go.th/nfe_v3/beta/fe_downlad.php?Submit=Clear
- . (2551). แบบรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ จำนวน หน่วย/ภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมที่ร่วมจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในฐานะภาคีเครือข่าย ตัวชี้วัดที่ 3.2.4 ประจำปีงบประมาณ 2551. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2552). สรุปผลการเสวนาทางวิชาการ วันที่ 2-3 กันยายน 2552 ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร เรื่อง การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (2548). การติดตามผลผู้ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างปีงบประมาณ 2544 – 2546. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- (2548). แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับพันธมิตร. กรุงเทพฯ: อักษรไทย (น.ส.พ.ฟ้าเมืองไทย).
- (2548). แผนยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต พ.ศ. 2549 – 2551 (ROADMAP). กรุงเทพฯ: รังสีการพิมพ์.
- (2550). กศน. เพื่อเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.
- (2550). 6 เดือน กศน. เพื่อเรียนรู้ 2550. กรุงเทพฯ: รังสีการพิมพ์.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2548). วิวัฒนาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- อนุชาติ พวงสำลี; และวีรบูรณ์ วิสารทสกุล. (2541). ประชาสังคม : คำความคิดและความหมาย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- อนุชาติ พวงสำลี; และอรทัย อาจอ่ำ. (2541). การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์. (2545, มิถุนายน). การศึกษานอกโรงเรียน : แนวทางการจัดและส่งเสริมความเข้มแข็งของสังคมไทย. วารสาร สอช. ประเทศไทย. 5 (1): 91 – 105.
- (2548). การศึกษาชุมชนเชิงพหุลักษณะ : บทเรียนจากวิจัยภาคสนาม. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).
- อนุก เหล่าธรรมทัศน์. (2540). ส่วนรวมที่มีใช้รัฐ : ความหมายของประชาสังคม. ใน อนุชาติ พวงสำลี และกฤตยา อาชวนิจกุล (บรรณาธิการ), ขบวนการประชาสังคมไทย : ความเคลื่อนไหวภาคพลเมือง. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.
- อภิชัย ศรีเมือง. (2551). เทคนิคการสื่อสารเพื่อการบริหารงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อภิชาติ จีระวุฒิ. (2551, 14 กรกฎาคม). การปฏิรูป กศน. หลังกฎหมายใหม่. เดลินิวส์. หน้า 8.
- อภิญญา เวชยชัย. (2544). เอกสารประกอบการบรรยาย วิชาหลักและวิธีการสังคมสงเคราะห์ 3. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อมรฤทธิ์ เอมะปาณ. (2543). กลยุทธ์การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

- อรรถัย อาจอำ. (2546, กันยายน-ธันวาคม). องค์ประกอบของความสำเร็จในการสร้างกลุ่มและองค์กรเพื่อทำให้ชุมชนเข้มแข็งถอดบทเรียนจากน่านและมหาสารคาม. วารสารสำนักพัฒนาชุมชน. 5(3): 11-15.
- อรรถัย อาจอำ; และสมศักดิ์ นิตลาจารย์. (2540). เครือข่ายอาสาสมัครเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมเอดส์. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรุณ แก้วตาปี. (2541). เครือข่ายชุมชนเพื่อการเรียนรู้ : ศึกษากรณีโรงเรียนประถมศึกษายางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เอกกมล อ่อนศรี. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายองค์กรชุมชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร) โครงการบัณฑิตศึกษาเทคโนโลยีการบริหาร. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรمان. (2530). แบบสอบถาม : การสร้างและการใช้. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ฟันี่พับบลิชซิ่ง
- อุทัย ดุลยเกษม. (2550). บทสรุปสำหรับผู้บริหาร การวิจัยเรื่องการศึกษาความครอบคลุมและคุณภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตระดับหมู่บ้านของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนและพันธมิตร. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- อุทัย ดุลยเกษม. (2548). อดีตและอนาคตการดำเนินงานการจัดการศึกษานอกโรงเรียน : ข้อเสนอแนะนโยบายเพื่อพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียนจากผลการวิจัยเชิงประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ: รัชการพิมพ์.
- อุทัย ดุลยเกษม; และอรรถัย จามวิทยาพงศ์. (2540). ระบบการศึกษากับชุมชน : ครอบคลุมความคิดและข้อเสนอเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- อุมาพร ผาทอง. (2544). ความเข้มแข็งของประชาคมในทัศนะขององค์กรชุมชน ตำบลบางนมโค อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม (สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อุไรวรรณ พวงสายใจ. (2545). ทูทางสังคมที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษานอกโรงเรียน). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- เอื้อมเดือน ไชยหาญ. (2542). *ลักษณะเครือข่ายชุมชนเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Alter, Catherine.; & Hage, Jerald. (1993). *Organizations Working Together*. California : Sage.
- BarNir, Anat., & Smith, Ken A. (2002). Interfirm Alliances in the Small Business : The Role of Social Network. *Journal of Small Business*, 40: 219-232.
- Biegel, David e. and others. (1994). Strengthening Social Networks : Intervention Strategies for Mental Health Case Managers. *Health & Social Work*. 19 (3): 2,8. Retrieved March 15, 2007, from www.emeraldinsight.com
- Boissevain, J. (1974). *Friends of friends, networks, mainpulators, and coach*. Oxford, UK : Basil Blockwell.
- Bollen, K.A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables.*, New York : John Wiley & Sons.
- Breanda Freshman; & Louis Rubino. (2004). Emotional Intelligence Skills for Maintaining Social Networks in Healthcare Organization. *Hospital Topics*. 82(3): 2,8 Retrieved March 15, 2007, from www.emeraldinsight.com
- Brent, C. Hall; Geoffrey, Nelson. (1996). Social Networks, Social Support, Personal Empowerment, and the Adaptation of Psychiatric Consumers/Survivors : Path Analytic Models. *Social Science & Medicine*. 43 (12): 1743-54. Retrieved August 22, 2008, from unweb.hwwilsonweb.Com
- Browne, M.W. ; & Cudeck,R. (1993). "Alternative Ways of Assessing Model Fit" in Testing Structural Equation Models. Edited by K.A. Bollen and J.S.Long New Jersey : Sae Publications.
- Buchanan, M. (2002). *Texus : Small Worlds and the Groundbreaking Science of Networks*, Perseus Publishing Cambridge, MA.
- Carlitz, Robert D.; & Zinga, Mario. (1997). Creating Common Knowledge: School Networking in an Urban Setting. Internet Research: *Electronic Networking Applications and Policy*. 7(4): 274-286. Retrieved March 15, 2007, from www.emeraldinsight.com.

- Clarke, Nicholas. (2006). The Relationships between Network Commitment, Its Antecedent and Network Performance. *Management Decision*. 44(9): 1183 – 1205. Retrieved March 15, 2007, from www.emeraldinsight.com
- Conner, Maxine. (2001). Developing Network- based Services in the National Health Care Service (NHS). *International Journal of Health*. 14(6): 237-244. Retrieved March 15, 2007, from www.emeraldinsight.com
- Cronbach, Lee J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed. New York: HarperCollins.
- Donnelson, Angela Joy. (2005). *Social Networks Poverty and Development : An Analysis of Capacity Building in Arizona and New Mexico Colonias*: The University of Arizona.
- Downes, Stephen. (2005). Semantic Networks and Social Networks. *The Learning Organization*. 12 (5): 411 – 417. Retrived July 13, 2008, from www.emeraldinsight.com
- Draft, R.L. (2002). *Management*. (3 th ed.). Mason, OH : South – Western.
- (2005). *The Leadership Experience*. (3rd ed.). Mason, OH : Thomson South– Western.
- Draft, R.L. F; & Marcic , D.M. (2001). *Understanding Management*. (3rd ed.) Fort Worth , TX : Harcourt College Publishers.
- DuBrin J. Andrew. (1998). *Leadership Pesearch Findings, Practice, and Skills*. Houghton: Mifflin Company.
- FAO. (2001). *The Inter-group Resource Book*. FAO Rome.
- Hanson, Mark E. (2003). *Education Administration and Organization Behavior*., 5 th ed. Buston : Peason Education.
- Hoy, W.K., and Miskel, C.G.(2008). *Education Administration : Theory, Research, and Practice* (8 th ed.). New York : Mc Graw – Hill.
- Javier, Jordan. and others. (2008). Strengths and Weaknesses of Grassroot Jihadist Networks : The Madrid Bombings. *Studies in Conflict and Terrorism*. 31 (1) : 17 – 39. Retrived August 22, 2008, from [unweb. Hwwilsonweb. Com](http://unweb.Hwwilsonweb.Com)

- Johnson, Gerianne Merrigen. (1992). *Communication and Empowering Social Networks*. University of Washington. Retrieved July 22, 2008, from www.proquest.umi.com
- Kamel, Laila Rashed. (1991). *Management imperatives in nonformal education*. University of Pretoria (South Africa). Retrieved July 13, 2008, from proquest.Umi.com.
- Karodia, Yusuf Mahomed. (1993). *Management Imperatives in Nonformal Education*. University of Pretoria (south Africa). Retrieved July 13, 2008, from roquest.umi.com
- Kiefer, John J. ; & Montjoy, Robert S. (2006). *Incrementalism before the Strom : Network Performance for the Evaluation of New Orleans*. Collaborative Public Management : University of New Orleans.
- Kleinen, Enslin Cecilia. (1992). *The Integration of Strategies for Non-formal Education and Development in Third World Communities*. University of Pretoria (South Africa). Retrieved July 13, 2008, from proquest.Umi.com
- Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. (30): 607-610.
- Ogili Ezeja. (2008). Distance Network for Strengthening the Education Movement in Nigeria. Retrieved July 13, 2008, from www.iiz-dvv.de/index.php?article_id=371&clang=1
- O'Leary, E. (2001). *10 Minute Guide to Leadership*. (2 th ed.). Indianapolis, IN : A Person Education Company.
- Pennington. David Kirk. (1999). *A Study of Social Networks and the Selections of School Superintendents*. Oklahoma State University. Retrieved. July 22, 2008.
- Peregoy, Richard; & Kroder, Stanley. (2000). *Developing Strategies for Networked Education*. 28(1): 48-56 Retrieved July 22, 2008, from www.vunweb.hwwilsonweb.com
- Postes, Alejandro. (1998). Social Capital : Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*. 24: 1-24.
- Richardson, Douglas B. (1994). *Networking*. New York : John Wiley & Sons.

- Richter Frank-Juergen. (1999). *Business Network in Asia*, Promises, Doubts and Perspective. Qudrom Books : London.
- Scheuing, Eberhard E. (1994). *The Power of Strategic Partnering*. Oregon : Productivity Press.
- Schumacker, R.E., & Lomax, R.G. (1996). *A Biginner's Guide to Structural Equation Model. Mahwah*, New Jersey : Lawrence Earlbaum.
- Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline The Art & Practice of the Learning Organization*. U.S.A.
- Shrestha, Mona. and thers. (2008). Knowledge Networking : A Dilemma in Building Social Capital through Nonformal Education. *Adult Education Quarterly*. 58 (2): 129 – 150. University of Western Sydney.
- Smith, David A. (1994). Structure and Dynamics of the Global Economy : Network Analysis of International Trade 1965-1980. *Social Forces*, 70 : 857-893.
- Starkey, Paul. (1997). *Networking for Development*, International Forum for Rural Transport and Development, London.
- Stephen Downer. (2005). Semantic Networks and Social Networks. *The Learning Organization*. 12 (5) : 411-417 Retrieved March 15, 2007, from www.emeraldinsight.com
- Toupal, Rebecca S., Johnson, Michael D., & NRCS Social Sciences Institute University of Arizona. (1998). *Conservation Partnerships : Indicators of Success*. Madison, WI : USDA-NRCS, Social Sciences Institute.
- Tuner, Johnthan H. (1998). *The Structure of Sociological Theory*. 6 th ed. U.S.A. : Wadsworth Publishing.
- Tuomela, Antti; Anssi, Salonen. (2005). Network Service Organization: A Multiple Pilot Study. *Facilities*. 23(3/4): 128-141. Retrieved March 15, 2007, from www.emeraldinsight.com.
- Visser, Penny S.; Mirabile, Robert R. (2004). Attitudes in the Social Context: The Impact of Social Network Composition on Individual-Level Attitude Strength. 87 (6) : 779-95. Retrieved August 22, 2008, from [unweb. Hwwilsonweb.com](http://unweb.Hwwilsonweb.com)

- Wheatley, Margarat J. (1999). *Leadership and the New Science : Discovering Order in A Chaotic World*. 2nd ed, San Francisco : Berrett-Koehler Publishers.
- White, S. (1994). Participative Communication as A Part of Building the Participatory Society. In S.A. White, K.S. Nair, & J. Ascrof (Eds.), *Participatory Communication : Working for Change and Development* (pp. 15-23). New Delhi : Sage.
- Zdenek. Robert Oren. (1998). *Leadership Is Not Enough : The Importance of Organization Capacity and Social Networks in Community Development*. University of Southern California. Retrieved July 22, 2008, from www.proquest.umi.com
- Zhang, Wenhong. (2004). *Class Structure and Social Networks in Urban China*. The Chinese University of Hong Kong (Hong Kong). Retrieved July 22, 2008, from www.proquest.umi.com

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามงานวิจัยและการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ฉบับผู้บริหารภาคีเครือข่าย

แบบสอบถามงานวิจัย
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา
ในสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

คำชี้แจง

ขอให้ท่านโปรดอ่านคำชี้แจงของแต่ละตอนก่อนตอบแบบสอบถาม และกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามงานวิจัยฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับภาคีเครือข่าย

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

ตอนที่ 3 ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

ขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามตามความเป็นจริง คำตอบของท่านมีคุณค่าต่อการพัฒนาภาคีเครือข่าย กศน. ไม่มีผลกระทบต่อนานแต่อย่างไร ผู้วิจัยจะดำเนินการประมวลผลในภาพรวมตามหลักวิชาการ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย กศน. และผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่ข้อมูลเป็นรายบุคคล หลังจากเสร็จสิ้นการวิจัยจะทำลายแบบสอบถามต่อไป

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษา คือ กศน.อำเภอ/เขต ในการจัดการศึกษาหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมาย กศน. ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วให้น้ำหนักหรือ กำหนดระดับการปฏิบัติตามความเป็นจริง เพียงช่องเดียวโดย

คำว่า **มากที่สุด** หมายความว่า การกระทำตามข้อความนั้น ๆ มากที่สุด หรือเป็นประจำทุกครั้งอย่างสม่ำเสมอ

คำว่า **มาก** หมายความว่า การกระทำตามข้อความนั้น ๆ มาก หรือแทบทุกครั้ง

คำว่า **ปานกลาง** หมายความว่า การกระทำตามข้อความนั้น ๆ ปานกลาง หรือทำบ้างไม่ทำบ้าง

คำว่า **น้อย** หมายความว่า การกระทำตามข้อความนั้น ๆ น้อย หรือ กระทำบ้างเป็นบางครั้ง

คำว่า **น้อยที่สุด** หมายความว่า การกระทำตามข้อความนั้น ๆ น้อยมาก ไม่ทำมากกว่าทำ หรือ กระทำบ้างแต่นาน ๆ ครั้ง

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง
ที่ตรงกับ **ความเป็นจริง** และตรงกับ **ระดับการปฏิบัติ** ของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ท่านให้ นักศึกษา กศน. มีส่วนร่วม ในการวางแผนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย					/
2. กศน.อำเภอ/เขต มีส่วนร่วม ในการดำเนินงานจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่าย		/			

การตีความหมาย

- ข้อ 1. เลือกตอบว่า “**น้อยที่สุด**” แสดงว่า นักศึกษา กศน. มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายน้อยมาก หรือกระทำบ้างแต่นาน ๆ ครั้ง
- ข้อ 2. เลือกตอบว่า “**มาก**” แสดงว่า กศน.อำเภอ/เขต มีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่ายมากหรือแทบทุกครั้ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับภาคีเครือข่าย

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับภาคีเครือข่ายของท่านให้มากที่สุด

1. ภาคีเครือข่ายของท่านอยู่ในพื้นที่ของ กศน.อำเภอ/เขต
2. ภาคีเครือข่ายของท่านจัดอยู่ในประเภทใด
 - () หน่วยงานภาครัฐ
 - () หน่วยงานภาคเอกชน
 - () สถาบันศาสนา
 - () ประชาสังคม
 - () อื่น ๆ (โปรดระบุ)
3. ภาคีเครือข่ายของท่านจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษามาแล้วกี่ปี
 - () น้อยกว่า 2 ปี
 - () 2 – 5 ปี
 - () 6 – 10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปี
4. ท่านดำเนินการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในลักษณะใด
 - () ดำเนินการจัดการศึกษาด้วยตนเอง
 - () ดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา
 - () ดำเนินการส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษา
 - () อื่น ๆ (โปรดระบุ)
5. ประเภทของกิจกรรมที่ท่านจัด หรือส่งเสริมการจัด คือ กิจกรรมในข้อใด
 - () การศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - () การศึกษาต่อเนื่อง (การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน)
 - () การศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย (ห้องสมุดประชาชน วิจัยเพื่อการศึกษา โทรทัศน์เพื่อการศึกษา กิจกรรมวิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา)
 - () อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

- คำชี้แจง** ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. มีทั้งหมด 8 ปัจจัย ประกอบด้วย
1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้
 2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
 3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ
 4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
 5. ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม
 6. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร
 7. ปัจจัยด้านการสื่อสาร
 8. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน
- ในปัจจัยแต่ละด้านมีข้อคำถามดังต่อไปนี้

หมายเหตุ

การใช้คำว่า “ภาคีเครือข่าย” ในข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามฉบับนี้จะแทนคำว่า **หน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานภาคเอกชน หรือสถาบันศาสนา หรือประชาสังคม** ตามบริบทของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารของภาคีเครือข่ายนั้น ๆ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ที่มีส่วนร่วมในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษา

การใช้คำว่า “สถานศึกษา” ในข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามฉบับนี้จะหมายถึง **สถานศึกษา ในสังกัด สำนักงาน กศน. ที่มีส่วนร่วมในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่าย**

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง
ที่ตรงกับ **ความเป็นจริง** และตรงกับ **ระดับการปฏิบัติ** ของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ 1.1 ความคิดเชิงระบบ ท่านชี้แจงให้สมาชิกในภาคีเครือข่าย เข้าใจ ภาพรวมของการทำงาน ร่วมกับสถานศึกษา					
	2. ท่าน ได้วางแผนอย่างเป็นระบบ ในการจัดหรือ ส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
	3. ท่านได้ชี้แจงให้สมาชิกในภาคีเครือข่าย เข้าใจ ความสัมพันธ์ ของงานการศึกษาทั้งระบบ					
	4. ท่าน ได้นำระบบการบริหารรูปแบบอื่น ๆ อาทิ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี ฯลฯ เป็นต้น มาใช้ใน การบริหารงานของภาคีเครือข่าย					
5.	1.2 ความรอบรู้แห่งตน ท่านให้สมาชิกได้ เรียนรู้จากกระบวนการ ทำงาน ของภาคีเครือข่าย					
6.	ท่านสนับสนุนให้สมาชิกในภาคีเครือข่าย สร้าง ภาพอนาคต ของตนเอง					
7.	สมาชิกในภาคีเครือข่าย มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ทำงาน ที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
8.	สมาชิกในภาคีเครือข่าย ได้ใช้ข้อมูลข่าวสารใน การวิเคราะห์และตัดสินใจ การทำงานจัดหรือ ส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9.	1.3 รูปแบบวิธีคิด ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษาท่านชี้แจงให้สมาชิก มีความรู้ความ เข้าใจในการทำงาน แนวทางเดียวกัน					
10.	สมาชิกในภาคีเครือข่าย ได้แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น ในการทำงานซึ่งกันและกัน					
11.	สมาชิกในภาคีเครือข่าย เปิดใจยอมรับความ คิดเห็นที่แตกต่างกัน ของเพื่อนร่วมงาน					
12.	1.4 วิสัยทัศน์ร่วม ท่านให้สมาชิกได้ร่วมกัน สร้างภาพอนาคต ของภาคีเครือข่าย					
13.	ท่าน ได้ทำบันทึกข้อตกลงการทำงาน (MOU) ร่วมกับสถานศึกษาซึ่งเป็นข้อสัญญาที่ทุกคนเห็น พ้องต้องกัน					
14.	สมาชิกของท่าน ได้แลกเปลี่ยนภาพอนาคตของ ตนเพื่อหลอมรวม ไปสู่ภาพอนาคตของภาคี เครือข่าย					
15.	1.5 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ท่านสนับสนุนให้สมาชิกในภาคีเครือข่าย ได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ ระหว่างทีม					
16.	ท่านใช้เทคนิค การบริหารงานเป็นทีม มาใช้ใน การดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา ร่วมกับสถานศึกษา					
17.	ท่านใช้เทคนิค การบริหารโครงการ มาใช้ในการ ดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ					
18.	2.1 การมุ่งที่บุคคล ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษาท่าน มอบหมายงาน ให้สมาชิกโดย คำนึงถึงความแตกต่าง ของแต่ละคน					
19.	ท่านสนับสนุนให้สมาชิกในภาคีเครือข่าย ได้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ในการทำงานร่วมกัน					
20.	ท่านทำหน้าที่ เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ให้คำปรึกษา กับสมาชิกในภาคีเครือข่ายทุกคน					
21.	ท่าน ได้สร้างสัมพันธภาพที่ดี กับสมาชิกใน ภาคีเครือข่ายทุกคน					
	2.2 การสร้างความร่วมมือร่วมกัน					
22.	ท่านและสมาชิกในภาคีเครือข่าย ได้สร้างข้อตกลง การทำงานร่วมกัน ในการจัดหรือส่งเสริมการจัด การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
23.	ท่าน สร้างระบบการประเมินตนเอง เพื่อใช้ กับสมาชิกในภาคีเครือข่ายทุกคน					
24.	ท่านให้สมาชิกในภาคีเครือข่าย แก้ไขข้อผิดพลาด จากการทำงานด้วยตนเอง					
25.	ท่านสนับสนุนให้สมาชิกในภาคีเครือข่าย ได้ พัฒนาปรับปรุงตนเอง อยู่เสมอ					
26.	ท่าน ได้พัฒนาทักษะที่จำเป็น แก่สมาชิก อาทิ การ ติดต่อประสานงาน การเขียนรายงาน ฯลฯ เป็นต้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
27.	2.3 การสร้างแรงจูงใจ ท่าน ใช้คำพูดเพื่อกระตุ้น ให้สมาชิกเกิดความกระตือรือร้น ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
28.	ท่านให้โอกาสสมาชิกในภาคีเครือข่าย ได้ทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ของตนเอง					
29.	ในภาคีเครือข่ายของท่าน ทำงานอย่างเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)					
30.	ท่านให้สมาชิกในภาคีเครือข่าย ไปทัศนศึกษานอกสถานที่ เพื่อศึกษาตัวอย่างของหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ					
31.	2.4 การสนับสนุนด้านอารมณ์ ท่านให้สมาชิกในภาคีเครือข่าย มีส่วนในการตัดสินใจการทำงาน ร่วมกับสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					
32.	ท่าน สร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานให้กับสมาชิกในภาคีเครือข่ายอย่างเหมาะสม					
33.	ท่านสนับสนุนให้สมาชิกในภาคีเครือข่าย ยอมรับในความสำเร็จ ของตนเอง					
34.	2.5 การส่งเสริมค่านิยมของบุคคล ท่าน จัดสวัสดิการ ให้แก่สมาชิกในภาคีเครือข่ายอย่างทั่วถึง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
35.	ท่าน สนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานให้กับสมาชิกในภาคีเครือข่าย อาทิ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ฯลฯ เป็นต้น					
36.	สมาชิกของท่าน มีทัศนคติที่ดีต่อภาคีเครือข่ายของตนเอง					
37.	สมาชิกของท่าน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
38.	3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 3.1 การจัดการข้อมูลและความรู้ ในภาคีเครือข่ายของท่าน มีการจัดการความรู้ (KM) เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้กับสมาชิกทุกคน					
39.	ในภาคีเครือข่ายของท่านมีการ จัดทำฐานข้อมูล เพื่อใช้ในการดำเนินงานของภาคีเครือข่าย					
40.	ท่าน ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้งานของภาคีเครือข่าย					
41.	ท่าน จัดเก็บเอกสารและข้อมูล ในรูปของเอกสาร และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ อย่างเป็นระบบ					
42.	3.2 การจัดการบุคลากร ท่าน กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในภาคีเครือข่ายแต่ละคน อย่างชัดเจน					
43.	ท่าน มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ ของสมาชิกในภาคีเครือข่าย ตามความถนัด แต่ละคน					
44.	ท่าน สร้างจิตสำนึกที่ดี ให้กับสมาชิกในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
45.	ท่าน จัดสรรผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ให้กับสมาชิก ในภาคีเครือข่ายอย่างเท่าเทียมกัน					
46.	ท่าน ให้อำนาจการตัดสินใจ กับสมาชิกให้สามารถ จัดการงานของภาคีเครือข่าย ได้อย่างเหมาะสม					
47.	ท่านดำเนินการ พัฒนาบุคลากร ในภาคีเครือข่าย ทุกระดับ					
48.	3.3 การจัดการความสัมพันธ์ ท่าน ได้จัดการ เพื่อให้สมาชิกในภาคีเครือข่ายเกิด ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
49.	ท่านกับสมาชิก ในภาคีเครือข่าย ได้สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
50.	ท่าน สร้างความรักความสามัคคี ให้เกิดขึ้นกับ สมาชิกในภาคีเครือข่ายทุกคน					
51.	3.4 การจัดการกิจกรรม ท่านจัดหรือส่งเสริมการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับสถานศึกษา					
52.	ท่านจัดหรือส่งเสริมการจัด การศึกษาต่อเนื่อง ร่วมกับสถานศึกษา					
53.	ท่านจัดหรือส่งเสริมการจัด การศึกษาเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ตามอัธยาศัย ร่วมกับสถานศึกษา					
54.	3.5 การจัดการงบประมาณ ท่าน บริหารจัดการด้านการเงิน ของภาคี เครือข่ายด้วย ความโปร่งใสตรวจสอบ ได้					
55.	ท่าน จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายด้านการเงิน ของภาคีเครือข่ายอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
56.	ท่าน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ ในการบริหารจัดการด้านการเงินของภาคีเครือข่าย					
57.	ท่าน ระดมทุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อใช้ในการ จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
58.	3.6 การจัดการองค์กร ท่าน ได้กำหนดระเบียบการทำงาน ภายในของ ภาคีเครือข่าย เพื่อให้การทำงานร่วมกับสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ					
59.	ท่าน กำหนดให้มีสมาชิกรับผิดชอบงาน จัดหรือ ส่งเสริมการจัดการศึกษาของภาคีเครือข่าย โดยตรง					
60.	ท่าน กำหนดโครงสร้างการทำงาน ภายใน ภาคีเครือข่าย ให้เื้อื่อต่อ การจัดหรือส่งเสริมการ จัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
61.	ท่าน จัดโครงสร้างการทำงาน ภายในภาคี เครือข่ายให้ทำงาน ประสานสัมพันธ์กัน					
62.	ท่าน ได้นำแนวนโยบายของสถานศึกษา ไปเป็น กรอบในการดำเนินงานจัดการศึกษาร่วมกัน					
63.	3.7 การจัดการชุมชน ท่าน ร่วมจัดทำแผนชุมชน เพื่อให้ชุมชนสนับสนุน การจัดการศึกษาของภาคีเครือข่าย					
64.	ท่าน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เพื่อร่วมกัน ผลักดันการจัดการศึกษาของภาคีเครือข่าย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
65.	ท่าน ขอรับการสนับสนุนทรัพยากร จากชุมชน เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
66.	ท่าน สนับสนุนภูมิปัญญาชาวบ้าน ให้เข้ามา มีส่วนในการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
67.	4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม 4.1 การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาท่านและ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน					
68.	ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาท่าน ได้ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ กับผู้บริหารสถานศึกษา					
69.	4.2 การร่วมเป็นพันธมิตร ท่าน มีอำนาจเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อโต้แย้ง ต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริม การจัดการศึกษาร่วมกัน					
70.	ท่านร้องขอให้สถานศึกษา ได้ตัดสินใจบนพื้นฐาน ของข้อมูล ที่หลากหลายรอบด้าน					
71.	4.3 การเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ ท่าน ได้เป็นตัวแทนของภาคีเครือข่าย ในการจัด หรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
72.	ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา ท่าน ได้ ร่วมตัดสินใจเชิงนโยบายต่าง ๆ ร่วมกับ สถานศึกษา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
73.	4.4 การควบคุมการตัดสินใจโดยภาคีเครือข่าย ท่านใช้อำนาจในการตัดสินใจ จัดหรือส่งเสริม การจัดการศึกษาด้วยตนเอง					
74.	ท่านได้รับการสนับสนุน จากสถานศึกษาให้ ตัดสินใจ จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาด้วยตนเอง					
75.	5. ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม 5.1 การวางแผน ท่านได้กำหนดขอบเขตของปัญหาที่จะเกิดขึ้น ก่อนการดำเนินงานจัดกิจกรรมการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษา					
76.	ท่านได้กำหนดเป้าหมายการทำงานไว้ล่วงหน้า ในการจัดกิจกรรมการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
77.	ท่านได้กำหนดวิธีการ ที่จะทำให้การจัดกิจกรรม การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา บรรลุเป้าหมาย					
78.	5.2 การปฏิบัติตามแผน ท่านชี้แจงให้สมาชิกในภาคีเครือข่าย เข้าใจถึง เหตุผลของการจัดกิจกรรมการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษา					
79.	ท่านได้แยกแยะกิจกรรมการศึกษา ที่จะจัด ร่วมกับสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด					
80.	ท่านได้กำหนดช่วงเวลาที่将在แต่ละกิจกรรม ในการจัดกิจกรรมการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
81.	ท่านได้จัดหาทรัพยากรที่จะใช้ ในการจัดกิจกรรม การศึกษาร่วมกับสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
82.	ในขณะที่จัดกิจกรรมการศึกษาท่านได้ประสานความร่วมมือ กับฝ่ายที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษา					
83.	5.3 การตรวจสอบผลการปฏิบัติ ท่านได้กำหนดวัตถุประสงค์ ของการตรวจสอบการจัดกิจกรรมการศึกษาของภาคีเครือข่ายอย่างชัดเจน					
84.	ท่านได้ตรวจสอบ การจัดกิจกรรมการศึกษาของภาคีเครือข่ายเป็นระยะ ๆ					
85.	ท่านได้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับแผนที่กำหนดไว้ในแต่ละขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
86.	ท่านได้รายงานผลการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมการศึกษาให้สถานศึกษารับทราบ					
87.	5.4 การแก้ไขปัญหา ท่านกับสมาชิกได้ร่วมกันตรวจสอบผลการดำเนินงาน ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
88.	ในการจัดกิจกรรมการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา ท่านแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ด้วยการปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ					
89.	ท่านชี้แจงทำความเข้าใจกับสมาชิก ให้ตระหนักถึงแนวปฏิบัติในการทำงานของภาคีเครือข่าย					
90.	ท่านชี้แจงทำความเข้าใจกับสถานศึกษา ให้ตระหนักถึงนโยบายการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาของภาคีเครือข่าย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	6. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร					
	6.1 บุคลากร					
91.	ท่านได้รับการ สนับสนุนวิทยากร จากสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					
92.	ท่านได้รับการ สนับสนุนครูสอนเสริม จากสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					
	6.2 งบประมาณ					
93.	ท่านได้รับการ สนับสนุนงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวนักศึกษา จากสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					
94.	ท่านได้รับการ สนับสนุนงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จากสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					
	6.3 สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
95.	ท่านได้รับการสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน จากสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					
96.	ท่านได้รับการสนับสนุน สื่อรายการวิทยุเพื่อการศึกษา จากสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					
97.	ท่านได้รับการสนับสนุน สื่อรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา จากสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
98.	ท่านได้รับการสนับสนุน สื่อคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา จากสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					
99.	6.4 วิชาการ ท่าน ได้รับคำปรึกษา จากสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมาย กศน.					
100.	ท่าน ได้รับคำปรึกษาด้านอื่น ๆ อาทิ การลงทะเบียน การแนะแนว ฯลฯ เป็นต้น จากสถานศึกษาในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					
101.	ท่าน ได้รับการติดตามประเมินผล จากสถานศึกษาในการดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					
102.	7. ปัจจัยด้านการสื่อสาร 7.1 การสื่อสารที่มีเป้าหมาย ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาท่านกับผู้บริหารสถานศึกษา ได้สื่อสารสร้างความเข้าใจ ในการทำงานร่วมกัน					
103.	ท่านกับผู้บริหารสถานศึกษา ได้สื่อสารเพื่อกำหนดเป้าหมาย ในการทำงาน ร่วมกัน					
104.	7.2 การสื่อสารแบบสองทาง ท่านกับผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสื่อสารแบบสองทาง เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
105.	ท่านกับสมาชิกในภาคีเครือข่าย มีการสื่อสารและ ปฏิริยาตอบสนอง ซึ่งกันและกันในการจัดหรือ ส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
106.	7.3 บทบาทของผู้ส่งสารและผู้รับสาร ในการติดต่อสื่อสารท่านและสมาชิก ได้สลับ บทบาทกัน เป็นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร					
107.	เมื่อการสื่อสารยุติลงท่านและสมาชิก ได้แลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน					
108.	7.4 ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ท่านและสมาชิก ใช้สื่อเทคโนโลยี อาทิ สิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ เป็นต้น ในการสื่อสารเพื่อการ ทำงาน ภายในภาคีเครือข่าย ของตนเอง					
109.	ท่านและสมาชิก ใช้สื่อเทคโนโลยี อาทิ สิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ เป็นต้น ในการสื่อสารเพื่อการ ทำงานร่วมกับ สถานศึกษาและหน่วยงานภายนอก					
110.	8. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน 8.1 บุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่ได้รับรางวัล ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษาท่านจะดำเนินงาน เพื่อผลประโยชน์ ของภาคีเครือข่าย					
111.	ท่าน ยังคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับ ท่านจะ ยังจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
112.	8.2 การเกิดความสัมพันธ์ที่ยืดยาว ท่านดำเนินงาน จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา ร่วมกับสถานศึกษา เกิดขึ้นจาก ผลประโยชน์ ที่ แต่ละฝ่ายจะได้รับ ร่วมกัน					
113.	ท่านทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี กับสถานศึกษา จะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดหรือส่งเสริม การจัดการศึกษาร่วมกัน					
114.	8.3 ผลประโยชน์ต่างตอบแทนถูกฝ่าฝืน ท่านจะ แสดงความไม่เป็นมิตร กับสถานศึกษา เมื่อไม่ได้รับผลประโยชน์ตามที่ต้องการ					
115.	ท่านจะ ยกเลิกการจัดการศึกษา ร่วมกับ สถานศึกษาเมื่อไม่ได้รับผลประโยชน์ตามที่ต้องการ					
116.	8.4 ความรู้สึกอึดอัดกับรางวัลที่ได้รับ เมื่อท่าน รู้สึกอึดอัด กับผลประโยชน์ที่ได้รับ จากสถานศึกษา จะส่งผลต่อ การจัดหรือส่งเสริม การจัดการศึกษาร่วมกัน					
117.	ท่านจะ ยุติการดำเนินงาน ร่วมกับสถานศึกษา เมื่อผลประโยชน์ที่พึงได้รับ ลดน้อยลง					
118.	8.5 ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่มั่นคง ท่านจะเกิด ความพึงพอใจกับผลประโยชน์ที่ ได้รับ จากการทำงานร่วมกับสถานศึกษา					
119.	ท่านจะดำเนินงานร่วมกับสถานศึกษา อย่างมั่นคง เมื่อมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ อย่างยุติธรรม					

ตอนที่ 3 ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

คำชี้แจง องค์ประกอบของความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.
มี 2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. การพึ่งตนเองได้
2. การพัฒนาศักยภาพตนเองได้

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับ**ความเป็นจริง**เพียงใดแล้วเลือกตอบ

โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับ**ระดับการปฏิบัติ**ของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	ท่าน ดำเนินงานจัด หรือ ส่งเสริมการจัด การศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมาย กศน. ด้วยตนเอง					
2.	ท่าน ระดมทุนจากภายนอก มาใช้ในการจัด หรือส่งเสริมการจัดการศึกษา ด้วยตนเอง					
3.	ท่าน ใช้ศักยภาพของตน ในการจัดหรือส่งเสริม การจัดการศึกษา ด้วยตนเอง					
4.	ท่านสามารถ กำหนดทางเลือก ในการ จัดการ กับปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง จากการ ดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษา					
5.	ท่าน สามารถต่อรอง กับสถานศึกษาให้เป็นไปใน ทิศทางที่ท่านต้องการได้ ในการดำเนินงานจัด หรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	2. การพัฒนาศักยภาพตนเองได้					
6.	ท่านดำเนินการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ ๆ หรือ มีกิจกรรมใหม่ ๆ					
7.	ท่านดำเนินการ ให้เกิดกองทุนขึ้นในภาคีเครือข่ายเพื่อนำมาใช้ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
8.	ท่านดำเนินการ เพิ่มกลุ่มเป้าหมาย กศน. ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
9.	ท่านดำเนินการ ให้มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนที่จะใช้ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
10.	ท่านดำเนินการ ให้มีอาคารสถานที่ เพื่อใช้ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
11.	ท่านได้รับ การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
12.	ท่าน เพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร ในภาคีเครือข่ายที่ท่านดำเนินการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					

ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

[illegible]

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

ដូច្នេះ

แบบสอบถามงานวิจัย
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา
ในสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

คำชี้แจง

ขอให้ท่านโปรดอ่านคำชี้แจงของแต่ละตอนก่อนตอบแบบสอบถาม และกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามงานวิจัยฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ กศน.อำเภอ/เขต

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

ตอนที่ 3 ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

ขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามตามความเป็นจริง คำตอบของท่านมีคุณค่าต่อการพัฒนาภาคีเครือข่าย กศน. ไม่มีผลกระทบต่องานแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะดำเนินการประมวลผลในภาพรวมตามหลักวิชาการ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย กศน. และผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่ข้อมูลเป็นรายบุคคล หลังจากเสร็จสิ้นการวิจัยจะทำลายแบบสอบถามต่อไป

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่ายและสถานศึกษา คือ กศน.อำเภอ/เขต ในการจัดการศึกษาหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมาย กศน. ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วให้น้ำหนักหรือ กำหนดระดับของการปฏิบัติตามความเป็นจริง เพียงช่องเดียว โดย

คำว่า **มากที่สุด** หมายความว่า การกระทำตามข้อความนั้น ๆ มากที่สุด หรือเป็นประจำทุกครั้งอย่างสม่ำเสมอ

คำว่า **มาก** หมายความว่า การกระทำตามข้อความนั้น ๆ มาก หรือแทบทุกครั้ง

คำว่า **ปานกลาง** หมายความว่า การกระทำตามข้อความนั้น ๆ ปานกลาง หรือทำบ้างไม่ทำบ้าง

คำว่า **น้อย** หมายความว่า การกระทำตามข้อความนั้น ๆ น้อย หรือ กระทำบ้างเป็นบางครั้ง

คำว่า **น้อยที่สุด** หมายความว่า การกระทำตามข้อความนั้น ๆ น้อยมาก ไม่ทำมากกว่าทำหรือกระทำบ้างแต่นาน ๆ ครั้ง

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกตอบโดยทำ เครื่องหมาย / ลงในช่อง
ที่ตรงกับ **ความเป็นจริง** และตรงกับ **ระดับการปฏิบัติ** ของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ท่าน ให้นักศึกษา กศน. มีส่วนร่วม ในการวางแผนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย					/
2. กศน.อำเภอ/เขต มีส่วนร่วม ในการดำเนินงานจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่ายอยู่เสมอ		/			

การตีความหมาย

- ข้อ 1. เลือกตอบว่า “น้อยที่สุด” แสดงว่า นักศึกษา กศน. มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายน้อยมาก หรือกระทำบ้างแต่นาน ๆ ครั้ง
- ข้อ 2. เลือกตอบว่า “มาก” แสดงว่า กศน.อำเภอ/เขต มีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่ายมากหรือเกือบทุกครั้ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ กศน.อำเภอ/เขต

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับ กศน.อำเภอ/เขต ของท่านให้มากที่สุด

1. ท่านเป็นผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต จังหวัด
2. ท่านเป็นผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต มาแล้วกี่ปี
 - () น้อยกว่า 2 ปี
 - () 2 – 5 ปี
 - () 6 – 10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปี
3. ภาครีหรือข่ายในความรับผิดชอบของท่านประเภทใดมีจำนวนมากที่สุด
 - () หน่วยงานภาครัฐ
 - () หน่วยงานภาคเอกชน
 - () สถาบันศาสนา
 - () ประชาสังคม
 - () อื่น ๆ (โปรดระบุ)
4. ท่านดำเนินการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในลักษณะใด
 - () ดำเนินการจัดการศึกษาด้วยตนเอง
 - () ดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกับภาครีหรือข่าย
 - () ดำเนินการส่งเสริมให้ภาครีหรือข่ายจัดการศึกษา
 - () อื่น ๆ (โปรดระบุ)
5. ประเภทของกิจกรรมที่ท่านจัด หรือส่งเสริมการจัด คือ กิจกรรมใด
 - () การศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - () การศึกษาต่อเนื่อง (การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน)
 - () การศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย (ห้องสมุดประชาชน วิทยุเพื่อการศึกษา โทรทัศน์เพื่อการศึกษา กิจกรรมวิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา)
 - () อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

คำชี้แจง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. มีทั้งหมด 8 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
5. ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม
6. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร
7. ปัจจัยด้านการสื่อสาร
8. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน

ในปัจจัยแต่ละด้านมีข้อคำถามดังต่อไปนี้

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง
ที่ตรงกับ **ความเป็นจริง** และตรงกับ **ระดับการปฏิบัติ** ของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ 1.1 ความคิดเชิงระบบ ท่านได้ชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจ ภาพรวมของการทำงานการศึกษา ร่วมกับ ภาคีเครือข่าย					
2.	ท่าน ได้วางแผนอย่างเป็นระบบ ในการจัดหรือ ส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย					
3.	ท่านได้ชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจความสัมพันธ์ ของงานการศึกษาทั้งระบบ					
4.	ในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย ท่าน ได้นำ ระบบการบริหารรูปแบบอื่น ๆ อาทิ การบริหาร จัดการองค์กรที่ดี ฯลฯ เป็นต้น มาใช้ในการ บริหารงาน					
5.	1.2 ความรอบรู้แห่งตน ท่านให้บุคลากร ได้เรียนรู้งานจากกระบวนการ ทำงาน ของสถานศึกษา					
6.	ท่านสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา สร้าง ภาพอนาคต ของตนเอง					
7.	บุคลากรในสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ทำงาน ที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
8.	บุคลากรในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลข่าวสารในการ วิเคราะห์และตัดสินใจ การทำงานจัดหรือส่งเสริม การจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9.	1.3 รูปแบบวิธีคิด ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับ ภาคีเครือข่าย ท่านชี้แจงให้บุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน แนวทางเดียวกัน					
10.	บุคลากรในสถานศึกษา ได้แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น ในการทำงานซึ่งกันและกัน					
11.	บุคลากรในสถานศึกษา เปิดใจยอมรับความ คิดเห็นที่แตกต่างกัน ของเพื่อนร่วมงาน					
12.	1.4 วิสัยทัศน์ร่วม ท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกัน สร้างภาพ อนาคต ของสถานศึกษา					
13.	ท่าน ทำบันทึกข้อตกลงการทำงาน (MOU) ร่วมกับภาคีเครือข่าย ซึ่งเป็นข้อสัญญาที่ทุกคนเห็น พ้องต้องกัน					
14.	บุคลากรของท่าน ได้แลกเปลี่ยนภาพอนาคตของ ตนเพื่อหลอมรวม ไปสู่ภาพอนาคตของ สถานศึกษา					
15.	1.5 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ท่านสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้เรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม และ ระหว่างทีม					
16.	ท่านใช้เทคนิค การบริหารงานเป็นทีม มาใช้ใน การดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา ร่วมกับภาคีเครือข่าย					
17.	ท่านใช้เทคนิค การบริหารโครงการ มาใช้ในการ ดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับ ภาคีเครือข่าย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ					
	2.1 การมุ่งที่บุคคล					
18.	ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย ท่าน มอบหมายงาน ให้บุคลากร โดย คำนึงถึงความแตกต่าง ของแต่ละคน					
19.	ท่านสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ในการทำงานร่วมกัน					
20.	ท่านทำหน้าที่ เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ให้คำปรึกษากับบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน					
21.	ท่าน ได้สร้างสัมพันธภาพที่ดี กับบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน					
	2.2 การสร้างความร่วมมือร่วมกัน					
22.	ท่านและบุคลากรในสถานศึกษา ได้สร้างข้อตกลงการทำงานร่วมกัน ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย					
23.	ท่าน สร้างระบบการประเมินตนเอง เพื่อใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน					
24.	ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษา แก้ไขข้อผิดพลาดจากการทำงานด้วยตนเอง					
25.	ท่านสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้พัฒนาปรับปรุงตนเอง อยู่เสมอ					
26.	ท่าน ได้พัฒนาทักษะที่จำเป็น แก่บุคลากร อาทิ การติดต่อประสานงาน การเขียนรายงาน ฯลฯ เป็นต้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
27.	2.3 การสร้างแรงจูงใจ ท่านใช้คำพูดกระตุ้น ให้บุคลากรในสถานศึกษา เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
28.	ท่านให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษา ได้ทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถของตน					
29.	ในสถานศึกษาของท่าน ทำงานอย่างเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)					
30.	ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษา ไปทัศนศึกษานอกสถานที่ เพื่อศึกษาตัวอย่างของหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ					
31.	2.4 การสนับสนุนด้านอารมณ์ ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนในการตัดสินใจการทำงาน ร่วมกับภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					
32.	ท่าน สร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
33.	ท่านสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับในความสำเร็จ ของตนเอง					
34.	2.5 การส่งเสริมค่านิยมของบุคคล ท่าน จัดสวัสดิการ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง					
35.	ท่าน สนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานให้กับบุคลากร อาทิ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ฯลฯ เป็นต้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
36.	บุคลากรของท่าน มีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษาของตนเอง					
37.	บุคลากรของท่าน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย					
38.	3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 3.1 การจัดการข้อมูลและความรู้ ในสถานศึกษาของท่าน มีการจัดการความรู้ (KM) เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้กับบุคลากรทุกคน					
39.	ในสถานศึกษาของท่านมีการ จัดทำฐานข้อมูล เพื่อใช้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับภาคีเครือข่าย					
40.	ท่าน ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้งานของสถานศึกษา					
41.	ท่าน จัดเก็บเอกสารและข้อมูล ในรูปของเอกสาร และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ อย่างเป็นระบบ					
42.	3.2 การจัดการบุคลากร ท่าน กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละคน อย่างชัดเจน					
43.	ท่าน มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ ของบุคลากร ตามความถนัด แต่ละคน					
44.	ท่าน สร้างจิตสำนึกที่ดี ให้กับบุคลากรในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
45.	ท่าน จัดสรรผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน					
46.	ท่าน ให้อำนาจการตัดสินใจ กับบุคลากรให้สามารถจัดการงานภาคีเครือข่าย ได้อย่างเหมาะสม					
47.	ท่านดำเนินการ พัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาทุกระดับ					
48.	3.3 การจัดการความสัมพันธ์ ท่าน ได้จัดการ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิด ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
49.	ท่านกับบุคลากร ในสถานศึกษา ได้สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
50.	ท่าน สร้างความรักความสามัคคี ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน					
51.	3.4 การจัดการกิจกรรม ท่านจัดหรือส่งเสริมการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับภาคีเครือข่าย					
52.	ท่านจัดหรือส่งเสริมการจัด การศึกษาต่อเนื่อง ร่วมกับภาคีเครือข่าย					
53.	ท่านจัดหรือส่งเสริมการจัด การศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ร่วมกับภาคีเครือข่าย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
54.	3.5 การจัดการงบประมาณ ท่าน บริหารจัดการงบประมาณ ของสถานศึกษา ด้วย ความโปร่งใสตรวจสอบ ได้					
55.	ท่าน จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย งบประมาณของ สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
56.	ท่าน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ ในการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษา					
57.	ท่าน ระดมทุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อใช้ในการ จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย					
58.	3.6 การจัดการองค์กร สำนักงาน กศน. ได้กำหนดระเบียบการทำงาน เพื่อให้สถานศึกษาทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย อย่างมีประสิทธิภาพ..					
59.	ท่าน กำหนดให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน จัดหรือ ส่งเสริมการจัดการศึกษากับภาคีเครือข่าย โดยตรง					
60.	ท่าน กำหนดโครงสร้างการทำงาน ภายใน สถานศึกษา ให้เอื้อต่อ การจัดหรือส่งเสริมการจัด การศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย					
61.	ท่าน จัดโครงสร้างการทำงาน ภายในสถานศึกษา ให้ทำงาน ประสานสัมพันธ์กัน					
62.	ท่าน ได้นำนโยบายของ สำนักงาน กศน. ไปเป็น กรอบในการดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัด การศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
63.	3.7 การจัดการชุมชน ท่าน ร่วมจัดทำแผนชุมชน เพื่อให้ชุมชนสนับสนุน การจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย					
64.	ท่าน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เพื่อร่วมกัน ผลักดันการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
65.	ท่าน ขอรับการสนับสนุนทรัพยากร จากชุมชน เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย					
66.	ท่าน สนับสนุนภูมิปัญญาชาวบ้าน ให้เข้ามามี ส่วนในการจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย					
67.	4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม 4.1 การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ท่านและผู้บริหารภาคีเครือข่าย ได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ในการจัดหรือส่งเสริมการจัด การศึกษาร่วมกัน					
68.	ท่าน ได้รับข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้บริหาร ภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัด การศึกษาร่วมกัน					
69.	4.2 การร่วมเป็นพันธมิตร ท่าน ให้อำนาจภาคีเครือข่าย เสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					
70.	ท่าน ได้รับการร้องขอ จากภาคีเครือข่าย ให้ ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล ที่หลากหลาย รอบด้าน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
71.	4.3 การเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ ท่าน คัดเลือกภาคีเครือข่ายให้เป็นตัวแทน ในการ จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
72.	ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา ท่าน ให้สิทธิ ภาคีเครือข่ายได้ตัดสินใจ เสนอง่ายต่าง ๆ ร่วมกับสถานศึกษา					
73.	4.4 การควบคุมการตัดสินใจโดยภาคี เครือข่าย ท่าน ให้อำนาจการตัดสินใจ กับภาคีเครือข่ายใน การดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา ด้วยตนเอง					
74.	ท่าน สนับสนุน ให้ภาคีเครือข่าย ได้ตัดสินใจ ดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา ด้วยตนเอง					
75.	5. ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของกิจกรรม 5.1 การวางแผน ท่าน ได้กำหนดขอบเขตของปัญหาที่จะเกิดขึ้น ก่อนการดำเนินงานจัดกิจกรรมการศึกษาร่วมกับ ภาคีเครือข่าย					
76.	ท่าน ได้กำหนดเป้าหมายการทำงานไว้ล่วงหน้า ในการจัดกิจกรรมการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย					
77.	ท่าน ได้กำหนดวิธีการ ที่จะทำให้การจัดกิจกรรม การศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย บรรลุเป้าหมาย					
78.	5.2 การปฏิบัติตามแผน ท่าน ชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจถึง เหตุผลของการจัดกิจกรรมการศึกษาร่วมกับ ภาคีเครือข่าย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
79.	ท่าน ได้แยกแยะกิจกรรมการศึกษา ที่จะจัดร่วมกับภาคีเครือข่ายตามแผนที่กำหนด					
80.	ท่าน ได้กำหนดช่วงเวลาที่将在แต่ละกิจกรรมในการจัดกิจกรรมการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย					
81.	ท่าน ได้จัดหาทรัพยากรที่จะใช้ ในการจัดกิจกรรมการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่ายตามแผนที่กำหนด					
82.	ในขณะที่จัดกิจกรรมการศึกษาท่าน ได้ประสานความร่วมมือ กับฝ่ายที่เกี่ยวข้องของภาคีเครือข่าย					
83.	5.3 การตรวจสอบผลการปฏิบัติ ท่าน ได้กำหนดวัตถุประสงค์ ของการตรวจสอบการจัดกิจกรรมการศึกษาของภาคีเครือข่ายอย่างชัดเจน					
84.	ท่าน ได้ตรวจสอบ การจัดกิจกรรมการศึกษาของภาคีเครือข่ายเป็นระยะ ๆ					
85.	ท่าน ได้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับแผนที่กำหนดไว้ ในแต่ละขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย					
86.	ท่าน ได้รายงานผลการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมการศึกษาให้สำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม. ทราบ					
87.	5.4 การแก้ไขปัญหา ท่านกับบุคลากร ได้ร่วมกันตรวจสอบผลการดำเนินงาน ที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย					
88.	ท่าน แก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น จากการจัดกิจกรรมการศึกษาด้วยการปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
89.	ท่าน ชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากร ให้ตระหนักถึงแนวปฏิบัติในการทำงานของสถานศึกษา					
90.	ท่าน ชี้แจงทำความเข้าใจกับภาคีเครือข่าย ให้ตระหนักถึงนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
91.	6. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร 6.1 บุคลากร ท่าน สนับสนุนวิทยากร ให้กับภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					
	92. ท่าน สนับสนุนครูสอนเสริม ให้กับภาคีเครือข่าย					
93.	6.2 งบประมาณ ท่าน สนับสนุนงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวนักศึกษา ให้กับภาคีเครือข่าย					
94.	ท่าน สนับสนุนงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ให้กับภาคีเครือข่าย					
95.	6.3 สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ท่านสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ให้กับภาคีเครือข่ายในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
96.	ท่านสนับสนุน สื่อรายการวิทยุเพื่อการศึกษา ให้กับภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาร่วมกัน					
97.	ท่านสนับสนุน สื่อรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา ให้กับภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาร่วมกัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
98.	ท่านสนับสนุน สื่อคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา ให้กับภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาร่วมกัน					
99.	6.4 วิชาการ ท่าน ให้คำปรึกษา กับภาคีเครือข่ายเกี่ยวกับ การจัดกิจกรรมการศึกษา ให้กับกลุ่มเป้าหมาย กศน.					
100.	ท่าน ให้คำปรึกษาด้านอื่น ๆ อาทิ การลงทะเบียน การปฐมนิเทศ การแนะแนว ฯลฯ เป็นต้น ให้กับภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาร่วมกัน					
101.	ท่าน ได้ติดตามประเมินผล การดำเนินงานของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาร่วมกัน					
102.	7. ปัจจัยด้านการสื่อสาร 7.1 การสื่อสารที่มีเป้าหมาย ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา ท่านกับผู้บริหารภาคีเครือข่าย ได้สื่อสารสร้างความเข้าใจ ในการทำงานร่วมกัน					
103.	ท่านกับผู้บริหารภาคีเครือข่าย ได้สื่อสารเพื่อกำหนดเป้าหมาย ในการทำงาน ร่วมกัน					
104.	7.2 การสื่อสารแบบสองทาง ท่านกับผู้บริหารภาคีเครือข่าย ใช้การสื่อสารแบบสองทาง เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน					
105.	ในการจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย ท่านกับบุคลากรในสถานศึกษา มีการสื่อสารและปฏิกิริยาตอบสนอง ซึ่งกันและกัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
106.	7.3 บทบาทของผู้ส่งสารและผู้รับสาร ในการสื่อสารท่านและบุคลากร ได้สลับบทบาทกัน เป็นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร					
107.	เมื่อการสื่อสารยุติลงท่านและบุคลากร ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
108.	7.4 ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ท่านและบุคลากร ใช้สื่อเทคโนโลยี อาทิ สิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ เป็นต้น ในการสื่อสารเพื่อการทำงาน ภายในสถานศึกษาของตนเอง					
109.	ท่านและบุคลากร ใช้สื่อเทคโนโลยี อาทิ สิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ เป็นต้น ในการสื่อสารเพื่อการทำงาน ร่วมกับ ภาควิชาหรือฝ่ายและหน่วยงานภายนอก					
110.	8. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน 8.1 บุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่ได้รับรางวัล ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับ ภาควิชาหรือฝ่ายท่านจะดำเนินงาน เพื่อผลประโยชน์ของสถานศึกษา					
111.	ท่าน ยังคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับ ท่านจะยังจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับ ภาควิชาหรือฝ่าย					
112.	8.2 การเกิดความสัมพันธ์ที่ยืดยาว ท่านดำเนินงาน จัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับภาควิชาหรือฝ่ายเกิดขึ้นจาก ผลประโยชน์ ที่แต่ละฝ่ายจะได้รับ ร่วมกัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
113.	ท่านทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี กับ ภาคิ เครือข่าย จะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดหรือ ส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					
114.	8.3 ผลประโยชน์ต่างตอบแทนถูกฝ่าฝืน ท่านจะ แสดงความไม่เป็นมิตร กับภาคิเครือข่าย เมื่อไม่ได้รับผลประโยชน์ตามที่ต้องการ					
115.	ท่านจะ ยกเลิกการจัดการศึกษา ร่วมกับภาคิ เครือข่ายเมื่อไม่ได้รับผลประโยชน์ตามที่ต้องการ					
116.	8.4 ความรู้สึกอึดอัดกับรางวัลที่ได้รับ เมื่อท่าน รู้สึกอึดอัด กับผลประโยชน์ที่ได้รับจาก ภาคิเครือข่าย จะส่งผลต่อ การจัดการศึกษาร่วมกัน					
117.	ท่านจะ ยุติการดำเนินงาน ร่วมกับภาคิเครือข่าย เมื่อผลประโยชน์ที่พึงได้รับ ลดน้อยลง					
118.	8.5 ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่มั่นคง ท่านจะ เกิดความพึงพอใจกับผลประโยชน์ที่ ได้รับ จากการทำงานร่วมกับภาคิเครือข่าย					
119.	ท่านจะดำเนินงานร่วมกับภาคิเครือข่าย อย่าง มั่นคง เมื่อมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ อย่าง ยุติธรรม					

ตอนที่ 3 ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย

คำชี้แจง องค์ประกอบของความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.
มี 2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. การพึ่งตนเองได้
2. การพัฒนาศักยภาพตนเองได้

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับ**ความเป็นจริง**เพียงใด แล้วเลือกตอบ
โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับ **ระดับการปฏิบัติ** ของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	ท่านสนับสนุนให้ภาคีเครือข่าย ดำเนินงานจัดหรือ ส่งเสริมการจัด การศึกษา ด้วยตนเอง					
2.	ท่านสนับสนุนให้ภาคีเครือข่าย ระดมทุนจากภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา ด้วยตนเอง					
3.	ท่านสนับสนุนให้ภาคีเครือข่าย ใช้ศักยภาพของตน ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษา ด้วยตนเอง					
4.	ท่านสนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายสามารถ กำหนดทางเลือกในการจัดการกับปัญหาด้วยตนเอง ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5.	ท่านสนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายสามารถดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ภาคีเครือข่ายต้องการ					
6.	2. การพัฒนาศักยภาพตนเองได้ ท่านสนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ ๆ หรือมีกิจกรรมใหม่ ๆ					
7.	ท่านสนับสนุนให้ภาคีเครือข่าย มีกองทุนของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
8.	ท่านสนับสนุนให้ภาคีเครือข่าย ได้เพิ่มกลุ่มเป้าหมาย กศน. ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
9.	ท่านสนับสนุนให้ภาคีเครือข่าย มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนเพียงพอ ที่จะใช้ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
10.	ท่านสนับสนุนให้ภาคีเครือข่าย มีอาคารสถานที่เพียงพอ ที่จะใช้ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
11.	ท่านสนับสนุนให้ผู้บริหารภาคีเครือข่าย ได้พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					
12.	ท่านสนับสนุนให้ บุคลากรในภาคีเครือข่ายได้เพิ่มพูนความรู้ในการดำเนินงานจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา					

ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง
 สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์
 ผู้วิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดผู้บริหารภาคีเครือข่าย

โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค

(Cronbach's Alpha Coefficient Method)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเข้มแข็งของ ภาคีเครือข่าย	ราย ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ (ค่า Alpha = .9657)	I1	63.2667	131.3057	.8742	.9621
	I2	63.2000	136.2345	.7760	.9636
	I3	63.5000	136.3966	.8437	.9627
	I4	63.4333	135.9782	.7754	.9636
	I5	63.4667	136.5333	.8079	.9631
	I6	63.3667	136.6540	.7363	.9642
	I7	63.1667	136.9023	.8027	.9632
	I8	63.4667	136.8092	.7936	.9634
	I9	63.8000	135.8207	.7825	.9635
	I10	63.4667	135.0161	.7779	.9636
	I11	63.3000	135.3207	.8342	.9627
	I12	63.2667	140.6851	.7395	.9643
	I13	63.1333	141.3609	.6278	.9656
	I14	63.3000	136.7690	.7617	.9638
	I15	63.2333	137.7023	.7531	.9639
	I16	63.1333	134.3954	.7767	.9637
	I17	63.3000	137.1828	.7411	.9641
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ค่า Alpha = .9668)	I18	74.3333	168.1609	.7993	.9645
	I19	74.4667	173.2230	.7513	.9653
	I20	74.3333	169.6782	.7335	.9654
	I21	74.0333	173.1368	.7232	.9656
	I22	74.3667	170.7230	.7712	.9649

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเข้มแข็งของ ภาคีเครือข่าย	ราย ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
	I23	74.8667	172.4644	.7617	.9652
	I24	74.2333	167.2885	.8051	.9645
	I25	74.2000	167.4759	.8588	.9638
	I26	74.7000	168.4241	.7285	.9655
	I27	74.3000	168.3552	.8526	.9639
	I28	74.3667	168.5161	.8344	.9641
	I29	74.1333	172.2575	.6992	.9658
	I30	74.6000	170.6621	.5394	.9689
	I31	74.5000	168.5345	.7915	.9647
	I32	74.1667	168.9023	.7870	.9647
	I33	74.0667	174.6161	.6132	.9667
	I34	74.3000	166.3552	.8008	.9646
	I35	74.2000	165.6828	.8647	.9637
	I36	74.2333	165.2885	.9273	.9629
3. ปัจจัยด้านการบริหาร จัดการ (ค่า Alpha = .9724)	I37	114.9000	342.2310	.6894	.9717
	I38	115.2667	335.5816	.7576	.9713
	I39	115.2333	336.4609	.7346	.9715
	I40	115.1000	339.4724	.6992	.9717
	I41	114.7667	340.2540	.7679	.9713
	I42	114.7667	333.0126	.8108	.9710
	I43	114.5000	331.0172	.8658	.9706
	I44	114.7667	334.3920	.8024	.9710
	I45	114.8000	338.3034	.7665	.9713
	I46	114.7000	334.0103	.8236	.9709
	I47	114.3667	336.9989	.8669	.9708
	I48	114.4333	336.5989	.8357	.9709

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเข้มแข็งของ ภาคีเครือข่าย	ราย ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
	I49	114.3333	335.3333	.8772	.9706
	I50	114.7000	342.8379	.5783	.9724
	I51	114.7000	349.4586	.4737	.9728
	I52	114.9333	344.8920	.6147	.9721
	I53	114.4333	335.5644	.7555	.9713
	I54	114.6333	337.9644	.7137	.9716
	I55	114.9000	332.6448	.7591	.9713
	I56	115.0333	338.1713	.6656	.9719
	I57	114.7000	341.4586	.6222	.9721
	I58	114.8000	329.0621	.8755	.9705
	I59	114.7333	336.5471	.7566	.9713
	I60	114.5667	338.7368	.7070	.9716
	I61	114.5000	345.7759	.6476	.9720
	I62	114.9000	332.9207	.7789	.9712
	I63	114.8333	334.0747	.7751	.9712
	I64	115.1000	342.0931	.6140	.9722
	I65	114.8667	349.0851	.5337	.9725
4. ปัจจัยด้านการมี ส่วนร่วม (ค่า Alpha = .9270)	I66	27.2667	22.2023	.7011	.9211
	I67	27.4667	21.9126	.8155	.9134
	I68	27.5000	21.9138	.8481	.9117
	I69	27.6333	20.5851	.8439	.9098
	I70	27.5333	22.4644	.7244	.9197
	I71	27.6333	21.8264	.7564	.9170
	I72	27.7667	20.1851	.7684	.9175
	I73	27.7000	21.6655	.6265	.9288

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเข้มแข็งของ ภาคีเครือข่าย	ราย ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
5. ปัจจัยด้านความ ต่อเนื่องของกิจกรรม (ค่า Alpha = .9719)	I74	57.3333	134.7126	.7965	.9705
	I75	57.0667	135.1678	.7525	.9710
	I76	57.0333	129.4126	.8740	.9691
	I77	57.0333	127.1368	.9141	.9684
	I78	56.9333	130.1333	.8621	.9693
	I79	56.9333	134.5471	.6727	.9721
	I80	57.2667	127.5816	.8714	.9692
	I81	57.1000	129.4724	.8069	.9703
	I82	57.3333	131.6782	.7573	.9710
	I83	57.4667	131.6368	.8105	.9701
	I84	57.5000	131.7069	.8050	.9702
	I85	57.5333	133.0851	.8129	.9701
	I86	57.7333	132.2713	.8400	.9697
	I87	57.1333	131.7747	.7792	.9706
	I88	57.1000	127.7483	.8875	.9689
	I89	57.0000	133.1034	.8242	.9700
6. ปัจจัยด้านการ สนับสนุนทรัพยากร (ค่า Alpha = .8716)	I90	37.3333	68.3678	.3991	.8700
	I91	37.4333	67.0126	.4104	.8698
	I92	38.1000	59.5414	.6614	.8545
	I93	37.9000	62.0241	.6321	.8567
	I94	37.9667	61.9644	.6454	.8559
	I95	38.3667	62.6540	.7468	.8518
	I96	38.3667	61.4816	.7124	.8520
	I97	37.9667	59.8954	.6215	.8576
	I98	37.1000	69.9552	.2735	.8759
	I99	37.1000	68.9897	.3622	.8716

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเข้มแข็งของ ภาคีเครือข่าย	ราย ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
	I100	37.6667	59.8851	.6880	.8526
	I101	37.9000	61.1276	.5378	.8643
7. ปัจจัยด้านการสื่อสาร (ค่า Alpha = .9524)	I102	27.9000	35.6793	.7193	.9523
	I103	28.0000	32.2069	.8460	.9446
	I104	28.0000	35.0345	.8427	.9464
	I105	27.8333	34.2816	.8638	.9445
	I106	28.1667	31.3161	.8707	.9432
	I107	28.4333	32.7368	.8708	.9429
	I108	28.4000	31.7655	.8373	.9455
	I109	28.4333	32.3920	.8003	.9480
8. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ ร่วมกัน (ค่า Alpha = .8593)	I110	27.4667	63.0161	.2449	.8679
	I111	27.7333	57.7885	.5362	.8488
	I112	27.7667	57.5644	.5412	.8484
	I113	27.5667	60.0471	.4646	.8541
	I114	29.7333	54.7540	.5820	.8448
	I115	29.8000	55.8897	.5335	.8490
	I116	29.3667	51.2747	.7414	.8296
	I117	29.5667	53.4264	.6408	.8394
	I118	28.5333	52.1885	.7425	.8301
	I119	28.0667	51.7195	.6190	.8424
สรุปค่า Alpha รวมทั้ง 8 ปัจจัย มีค่า = .9894					

ความเข้มแข็งของ ภาคีเครือข่าย	รายชื่อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. การพึ่งพาตนเอง (ค่า Alpha = .8557)	S1	13.7667	11.5644	.6990	.8187
	S2	14.4000	10.5931	.6612	.8328
	S3	13.8333	11.9368	.7251	.8153
	S4	13.8333	11.7299	.7644	.8061
	S5	14.3000	11.7345	.5578	.8575
2. การพัฒนาศักยภาพ ตนเองได้ (ค่า Alpha = .9255)	S6	23.1333	24.7402	.7986	.9108
	S7	23.7667	23.9092	.6229	.9377
	S8	22.9667	24.7230	.8742	.9041
	S9	22.8667	26.0506	.7723	.9143
	S10	22.6667	26.5747	.7061	.9199
	S11	23.0333	23.8264	.9097	.8995
	S12	23.8264	25.3851	.7842	.9125
สรุปค่า Alpha รวมทั้ง 2 องค์ประกอบ มีค่า = .9431					

หมายเหตุ สรุปค่า Alpha รวมทั้ง 2 ตอน มีค่า = .9907

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดผู้บริหารสถานศึกษา

โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค

(Cronbach's Alpha Coefficient Method)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเข้มแข็งของ ภาคีเครือข่าย	ราย ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ (ค่า Alpha = .9306)	I1	66.4000	60.5241	.7103	.9249
	I2	66.8667	60.7402	.5949	.9279
	I3	66.1333	61.7057	.6160	.9271
	I4	66.3000	64.1483	.3711	.9327
	I5	66.2333	60.3920	.7699	.9236
	I6	66.2667	59.7195	.7297	.9243
	I7	66.000	61.9310	.6509	.9264
	I8	66.8000	60.6483	.5830	.9283
	I9	66.8333	60.6954	.35704	.9287
	I10	66.3667	61.5506	.5956	.9276
	I11	66.333	60.9195	.6413	.9265
	I12	66.3000	61.8724	.6415	.9266
	I13	66.5000	61.2241	.7096	.9251
	I14	66.3667	63.3437	.5169	.9292
	I15	66.3000	61.5276	.6776	.9258
	I16	66.4667	59.5678	.7336	.9242
	I17	66.600	59.0759	.8281	.9219
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ค่า Alpha = .9372)	I18	78.5000	78.2586	.6196	.9350
	I19	78.3667	79.2057	.7019	.9327
	I20	78.0333	79.7575	.7673	.9318
	I21	78.3333	79.1954	.6167	.9347

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเข้มแข็งของ ภาคีเครือข่าย	ราย ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
	I22	78.6333	79.1368	.6802	.9332
	I23	78.6000	79.6966	.7716	.9317
	I24	78.2667	78.6851	.7772	.9313
	I25	78.3667	79.9644	.6426	.9339
	I26	78.4667	78.6023	.7325	.9321
	I27	78.2000	81.3379	.7348	.9328
	I28	78.2333	82.5989	.4289	.9383
	I29	78.1000	80.4379	.7560	.9322
	I30	78.5333	81.9126	.4685	.9376
	I31	78.6000	81.4897	.6130	.9345
	I32	78.4333	82.5989	.4913	.9367
	I33	78.1667	82.8333	.5958	.9351
	I34	78.5333	80.6713	.5594	.9357
	I35	78.1000	80.9207	.7106	.9330
	I36	78.1333	79.9816	.7254	.9325
3. ปัจจัยด้านการบริหาร จัดการ (ค่า Alpha = .9404)	I37	114.7333	136.3402	.5002	.9392
	I38	115.1333	137.2230	.4940	.9392
	I39	115.3000	137.4586	.4218	.9401
	I40	115.2667	138.6161	.3563	.9408
	I41	114.6333	137.3437	.5558	.9387
	I42	114.7667	137.4264	.5364	.9388
	I43	114.7000	138.5621	.4262	.9399
	I44	114.8000	139.1310	.4842	.9394
	I45	115.1333	136.0506	.6392	.9379
	I46	114.7000	136.2862	.5384	.9388
	I47	114.5000	135.1552	.7074	.9372

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเข้มแข็งของ ภาคีเครือข่าย	ราย ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
	I48	114.7000	134.2862	.6749	.9373
	I49	114.7000	135.5276	.5429	.9388
	I50	114.7333	136.8230	.4695	.9396
	I51	114.9000	134.2310	.5738	.9385
	I52	115.3000	137.6655	.3541	.9413
	I53	114.5333	136.9471	.5701	.9385
	I54	114.5667	133.6333	.6882	.9371
	I55	115.0333	130.2402	.7179	.9366
	I56	115.4333	132.6678	.5524	.9391
	I57	115.0333	132.6540	.6221	.9379
	I58	114.9333	133.6506	.7327	.9367
	I59	114.8667	133.9816	.6625	.9374
	I60	114.7667	133.2195	.7809	.9363
	I61	114.5667	134.5989	.6819	.9373
	I62	115.0667	133.2368	.7004	.9370
	I63	115.0000	132.6207	.7369	.9365
	I64	115.3000	137.1138	.4433	.9399
	I65	114.9000	132.8517	.7030	.9369
4. ปัจจัยด้านการมี ส่วนร่วม (ค่า Alpha = .8722)	I66	26.9000	15.3345	.7508	.8434
	I67	27.0333	15.0678	.6855	.8501
	I68	27.000	14.2759	.7120	.8479
	I69	27.1667	14.7644	.6658	.8534
	I70	26.8333	15.5920	.7516	.8442
	I71	26.9000	15.6793	.7425	.8453
	I72	26.9333	19.2368	.2487	.8855
	I73	26.8333	17.1092	.4622	.8728

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเข้มแข็งของ ภาคีเครือข่าย	ราย ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
5. ปัจจัยด้านความ ต่อเนื่องของกิจกรรม (ค่า Alpha = .9512)	I74	60.2333	71.2195	.6930	.9487
	I75	60.1000	70.2310	.7687	.9471
	I76	60.1000	70.6448	.8522	.9458
	I77	60.2000	68.9931	.7995	.9464
	I78	60.0667	71.9264	.7682	.9474
	I79	60.1667	74.2126	.5739	.9508
	I80	60.0333	69.7575	.8155	.9461
	I81	60.1667	72.7644	.7176	.9484
	I82	60.2333	70.0471	.7911	.9467
	I83	60.2000	68.0276	.7899	.9468
	I84	60.1000	70.4379	.7515	.9475
	I85	59.9000	74.3000	.4327	.9541
	I86	60.2667	69.3747	.8272	.9459
	I87	60.2000	69.6138	.7972	.9465
	I88	59.9667	74.6540	.5001	.9521
	I89	60.0667	71.9264	.7048	.9485
6. ปัจจัยด้านการ สนับสนุนทรัพยากร (ค่า Alpha = .8522)	I90	40.8333	44.0057	.6666	.8306
	I91	40.7667	44.0471	.6372	.8324
	I92	40.6667	45.2644	.6157	.8349
	I93	40.9667	45.8264	.4786	.8442
	I94	40.6333	45.5506	.6119	.8354
	I95	41.5000	46.7414	.6121	.8372
	I96	41.8000	44.7862	.5888	.8361
	I97	42.1333	43.3609	.5389	.8408
	I98	40.8000	47.0621	.5730	.8392
	I99	40.3333	48.0920	.4965	.8436

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเข้มแข็งของ ภาคีเครือข่าย	ราย ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
	I100	40.9000	46.0241	.7630	.8307
	I101	41.8333	47.598	.1763	.8828
7. ปัจจัยด้านการสื่อสาร (ค่า Alpha = .9054)	I102	59.8000	98.5793	.3337	.8824
	I103	59.9667	94.3782	.6240	.8735
	I104	60.1667	93.3161	.6786	.8717
	I105	59.9333	96.4782	.6251	.8750
	I106	60.0667	94.1333	.7081	.8718
	I107	60.0333	96.2402	.6205	.8749
	I108	60.4333	95.7713	.5769	.8753
	I109	60.2667	96.1333	.4789	.8779
8. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ ร่วมกัน (ค่า Alpha = .8125)	I110	59.7667	91.7713	.6755	.8709
	I111	59.8667	91.2920	.6503	.8714
	I112	60.0333	93.4126	.5680	.8747
	I113	59.8000	94.9241	.5546	.8755
	I114	61.7333	93.7195	.4609	.8790
	I115	61.7667	93.0816	.4513	.8799
	I116	61.5000	94.0517	.4442	.8797
	I117	61.7667	91.7713	.4964	.8781
	I118	60.2333	93.7023	.3934	.8831
	I119	60.3000	96.9069	.2830	.8870
สรุปค่า Alpha รวมทั้ง 8 ปัจจัย มีค่า = .9812					

ความเข้มแข็งของ ภาคีเครือข่าย	รายชื่อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. การพึ่งพาตนเอง (ค่า Alpha = .8915)	S1	16.1000	6.4379	.7548	.8637
	S2	16.2000	6.3724	.7461	.8653
	S3	15.8667	6.3954	.6787	.8814
	S4	16.0667	5.9954	.8050	.8512
	S5	16.3000	6.7000	.6957	.8762
2. การพัฒนาศักยภาพ ตนเองได้ (ค่า Alpha = .9003)	S6	23.9333	16.8920	.6364	.8931
	S7	24.3667	14.3782	.7670	.8806
	S8	24.0000	16.8276	.6264	.8943
	S9	24.2000	15.9586	.8600	.8704
	S10	24.3333	16.1609	.6813	.8885
	S11	24.1333	16.3954	.7240	.8838
	S12	24.2333	16.3920	.6975	.8866
สรุปค่า Alpha รวมทั้ง 2 องค์ประกอบ มีค่า = .9204					

หมายเหตุ สรุปค่า Alpha รวมทั้ง 2 ตอน มีค่า = .9830

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อร่วมวิพากษ์กรอบแนวคิดในการวิจัย แบบจำลองเชิงทฤษฎี ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และคำนิยามศัพท์เฉพาะ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

วันศุกร์ที่ 12 มิถุนายน 2552 เวลา 09.00 – 12.00 น.

ณ ห้องประชุม 399 ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงาน กศน.

ผศ. ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

ประธานที่ประชุม

อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ข้าราชการบำนาญ)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อย ประกอบด้วย

1. นายชัยวัฒน์ ผดุงญาติ

ที่ปรึกษาด้านระบบบริหารจัดการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
(เคยดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาเครือข่าย สำนักงาน กศน.)

2. นายวิระกุล อรัณยะนาค

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี สำนักงาน กศน.

3. ดร.ดิศกุล เกษมสวัสดิ์

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดชลบุรี สำนักงาน กศน.

4. นายสมนึก โกศลจิตร

ผู้อำนวยการ กศน. เขตคลองสามวา สำนักงาน กศน.

5. นางสุรางค์ นันทกาวงศ์

ผู้อำนวยการ กศน. เขตตลิ่งชัน สำนักงาน กศน.

6. ดร.คมกฤช จันทรชัช

ผู้อำนวยการ กศน. เขตราชบุรีบูรณะ สำนักงาน กศน.

7. นายสายัน หมีนพันธ์ (หน่วยงานภาครัฐ)

หัวหน้าฝ่ายการศึกษา เรือนจำพิเศษมีนบุรี กรุงเทพฯ

8. **นายเพิ่มพล กาญจนอุดม** (หน่วยงานภาคเอกชน)

โรงเรียนนันทศึกษาและวีระชาบริหารธุรกิจ

9. **นายวุฒิชัย หวังบุ๋ม** (สถาบันศาสนา)

อุปนายกสมาคมนักเรียนเก่าอาหรับ

อนุกรรมการฝ่ายการศึกษาคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย

10. **นายสมชาย สมนตระกุล** (ประชาสังคม)

ครูภูมิปัญญาไทยด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน ที่เรียนเชิญแต่ไม่สามารถเข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยได้ ผู้วิจัยได้นัดหมายเพื่อสัมภาษณ์ตามประเด็นจากเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มย่อย สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน ประกอบด้วย

11. **ดร.ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์**

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร สำนักงาน กศน.

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือ

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551

12. **นางชุลีพร ผาตินินนาท**

ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ สำนักงาน กศน.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. **ดร.ราชันย์ บุญธิมา**

อาจารย์สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. **ดร.สมชาย เทพแสง**

อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. **ดร.ปาน กิมปี**

ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

4. **ดร.วิรุพห์ นิลโมจน์**

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กลุ่มติดตามประเมินผลและสารสนเทศ
กลุ่มแผนงาน สำนักงาน กศน.

5. **ดร.จรรยา สิงห์ทอง**

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์

1. **นายวิมล จำนงบุตร**
รองเลขาธิการ กศน. สำนักงาน กศน.
2. **นายธวัช ชลารักษ์**
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา สำนักงาน กศน.
3. **ดร.ปาน กิมปี**
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.
4. **นายวีระกุล อรัณยะนาค**
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี สำนักงาน กศน.
5. **นายพล ศรีกัลยา**
ผู้อำนวยการ กศน. เขตสวนหลวง สำนักงาน กศน.
6. **ดร.คมกฤช จันทรขจร**
ผู้อำนวยการ กศน. เขตราชบุรีบูรณะ สำนักงาน กศน.
7. **นายโกสินธุ์ ประภาพัฒนพงษ์**
หัวหน้าฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ เรือนจำพิเศษธนบุรี
นายบัญญัติ ฐิตรานนท์
หัวหน้างานการศึกษาและพัฒนาจิตใจ เรือนจำพิเศษธนบุรี
นายพรายเพชร รุ่งเรือง
พนักงานราชการ กศน. เขตบางบอน (ผู้ประสานงาน)
8. **นางสาวดวงตา เฉลยชนม์**
เจ้าหน้าที่บุคคล บริษัทจงสถิตย์ จำกัด (ครูประจำกลุ่ม กศน. กลุ่มจงสถิตย์)
นางพาฝัน วรวัฒนชัย
เจ้าหน้าที่บุคคล บริษัทจงสถิตย์ จำกัด (ครูประจำกลุ่ม กศน. กลุ่มจงสถิตย์)
นายสมมาตร คงชื่นสิน
ครูชำนาญการพิเศษ กศน. เขตบางขุนเทียน (ผู้ประสานงาน)
9. **พระครูสุนทรจริยาภิรม**
เจ้าอาวาสวัดจำปา กรุงเทพฯ
10. **ท่านอิหม่าม ประเสริฐ สะละมัด**
ผู้นำชุมชนบ้านป่า และกรรมการสถานศึกษา (กศน. เขตสวนหลวง)

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือ
(ตัวอย่าง)

ที่ ศธ 0519.12/8147



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ พฤษภาคม 2552

เรื่อง ขอบเชิญเข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อย Focus groups discussion

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

เนื่องด้วย นายสมบูรณ์ บุศิริรักษ์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุยฤทัย โยเหลา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขอเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาคีเครือข่าย กศน. ที่เข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อย (Focus groups discussion) ซึ่งเป็นเป็นผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ในงานเชิงนโยบาย งานบริหารจัดการงานปฏิบัติในพื้นที่ร่วมกับภาคีเครือข่าย กศน. รวมทั้งภาคีเครือข่ายที่ร่วมจัดการศึกษานอกโรงเรียนด้วย เพื่อร่วมพิจารณาและวิพากษ์กรอบแนวคิดในการวิจัย แบบจำลองเชิงทฤษฎี ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยกำหนดวันประชุมกลุ่มย่อย ในวันที่ 12 มิถุนายน 2552 เวลา 9.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม 399 อาคารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดส่งเอกสารประกอบการประชุมให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อยดังกล่าวให้ นายสมบูรณ์ บุศิริรักษ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-3165-572



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศร 0519.12/๑๑๑

วันที่ ๕ สิงหาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นายสมบูรณ์ บุศรีรักษ์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ รองศาสตราจารย์ ดร.คุณฤทัย โยเหลา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสมบูรณ์ บุศรีรักษ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/๑/๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ สิงหาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เลขาธิการ กสณ.

เนื่องด้วย นายสมบุรณ์ บุรศิริรักษ์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ปาน กิมปี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสมบุรณ์ บุรศิริรักษ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-3165-572



ที่ ศธ 0519.12/๑๑14

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ กันยายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอนครชัยศรี

เนื่องด้วย นายสมบุญ บุรศิริรักษ์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ รองศาสตราจารย์ ดร.คุณฤทัย โยเหลา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ท่าน และผู้บริหารภาคีเครือข่ายตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป ในระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสมบุญ บุรศิริรักษ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-3165-572



ที่ ศธ 0519.12/10563

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุชุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๐ ตุลาคม 2552

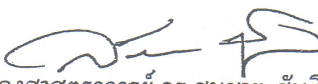
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอหนองเสือ

เนื่องด้วย นายสมบุรณ์ บุรศิริรักษ์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ รองศาสตราจารย์ ดร.คุณธิ โยเหลา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน และผู้บริหารภาคีเครือข่าย ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในระหว่างเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2552

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสมบุรณ์ บุรศิริรักษ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-3165-572



ที่ ศธ 0519.12/ 1493

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน รองเลขาธิการ กศน. (นายวิมล จันทบุตร)

เนื่องด้วย นายสมบุญ นุศิริรักษ์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขออนุญาตสัมภาษณ์ท่าน ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในระหว่างเดือนมีนาคม 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสมบุญ นุศิริรักษ์ ได้สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-3165-572

ภาคผนวก ง
รายชื่อสถานศึกษาของ กศน.

รายชื่อสถานศึกษา ที่ขอความอนุเคราะห์ในการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย (Try out)

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต (เรียกโดยย่อว่า ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขต) จำนวน 30 คน
ตอบแบบสอบถามฉบับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ชุด และให้ผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต เก็บข้อมูล
จากผู้บริหารภาคีเครือข่ายในพื้นที่จากแบบสอบถามฉบับผู้บริหารภาคีเครือข่าย กศน.อำเภอ/เขต ละ 1 ชุด จนครบ
จำนวน 30 ชุด สำหรับรายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย (Try out) ประกอบด้วย

1. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตราชบุรีบูรณะ
2. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางกอกใหญ่
3. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางกอกน้อย
4. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตตลิ่งชัน
5. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตราษฎร์เทพ
6. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตดินแดง
7. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตดอนเมือง
8. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางเขน
9. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตหนองจอก
10. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางนา
11. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางกะปิ
12. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตคลองเตย
13. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตสวนหลวง
14. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางคอแหลม
15. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตคันนายาว
16. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตคลองสามวา
17. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตมีนบุรี
18. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบึงกุ่ม
19. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางปะกง

20. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางน้ำเปรี้ยว
21. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอราชสาส์น
22. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครนายก
23. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอนครชัยศรี
24. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพุทธมณฑล
25. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอปากเกร็ด
26. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางบัวทอง
27. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองปทุมธานี
28. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอลาดหลุมแก้ว
29. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพระประแดง
30. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางบ่อ

รายชื่อสถานศึกษา ที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต (เรียกโดยย่อว่า กศน.อำเภอ/เขต) จำนวน 76 คน ตอบ
แบบสอบถามฉบับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 ชุด และให้ผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต แต่ละอำเภอ/เขต
เก็บข้อมูลจากผู้บริหารภาคีเครือข่ายในพื้นที่จากแบบสอบถามฉบับผู้บริหารภาคีเครือข่าย จนครบจำนวน
รวม 285 ชุด สำหรับรายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูลงานวิจัย ประกอบด้วย

1. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตคลองสาน
2. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตจตุจักร
3. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตจอมทอง
4. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตดุสิต
5. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตทวีวัฒนา
6. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตทุ่งครุ
7. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตหนองแขม
8. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางขุนเทียน
9. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางแค
10. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางซื่อ
11. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางบอน
12. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางพลัด
13. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางรัก
14. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางนา
15. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตประเวศ
16. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางกอกใหญ่
17. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตราชเทวี

18. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตพระโขนง
19. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตพระนคร
20. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตภาษีเจริญ
21. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตยานนาวา
22. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตลาดกระบัง
23. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตคลองเตย
24. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตวังทองหลาง
25. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตวัฒนา
26. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตสะพานสูง
27. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตดินแดง
28. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางคอแหลม
29. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตสายไหม
30. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางกะปิ
31. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตหลักสี่
32. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตห้วยขวาง
33. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตคลองสามวา
34. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตคันนายาว
35. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตราชวัตรบูรณะ
36. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตตลิ่งชัน
37. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตมีนบุรี
38. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางกอกน้อย
39. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตสวนหลวง
40. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตหนองจอก
41. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองสมุทรปราการ
42. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพระสมุทรเจดีย์
43. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางเสาธง

44. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางบ่อ
45. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพระประแดง
46. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอมืองนนทบุรี
47. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางใหญ่
48. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอไทรน้อย
49. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางกรวย
50. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอปากเกร็ด
51. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองปทุมธานี
52. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอธัญบุรี
53. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคลองหลวง
54. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอลำลูกกา
55. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหนองเสือ
56. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสสามโคก
57. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา
58. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางปะกง
59. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแปลงยาว
60. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภพนมสารคาม
61. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบ้านโพธิ์
62. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางน้ำเปรี้ยว
63. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางคล้า
64. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอราชสาส์น
65. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองสมุทรสาคร
66. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกระทุ่มแบน
67. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบ้านแพ้ว
68. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม
69. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสสามพราน

70. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกำแพงแสน
71. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอนตูม
72. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอนครชัยศรี
73. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพุทธมณฑล
74. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบ้านนา
75. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอปากพลี
76. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอองครักษ์

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสมบุญ บุรศิริรักษ์
วันเดือนปีเกิด	5 มิถุนายน 2505
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	24 ซอยแยกสวนสยาม 3 แยก 2 คั่นนาวา คั่นนาวา กรุงเทพฯ 10230
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา ถนนศรีอยุธยา ราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2523	มัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนพรหมมานุสรณ์ จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2530	กศ.บ. (เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
พ.ศ. 2539	กศ.ม. (เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2553	กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ