



การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือ
ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน
ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

Components, Indicators Development and Guidelines to Encourage the Collaboration between
Local Administrative Organizations and Learning Institute for Everyone in Non-Formal Higher
Education Management in Southern Thailand

พรนค์พิเชฐ แห่งหน

Pornpichet Hanghon

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of

Doctor of Philosophy in Management

Prince of Songkla University

2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย
ผู้เขียน	นายพรนค์พิเชฐ แห่งหน
สาขาวิชา	การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	คณะกรรมการสอบ
..... (ดร.อิศรภุช รินไชสง)ประธานกรรมการ (รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์)
กรรมการ (ดร.อิศรภุช รินไชสง)
กรรมการ (รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ดร.อิศรภุทธิ์ รินไชสง)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ.....

(นายพรนค์พิเชฐ แห่งหน)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อนและ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายพรนค์พิเชฐ แห่งหน)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนใน การจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย
ผู้เขียน	นายพรนค์พิเชฐ แห่งหน
สาขาวิชา	การจัดการ
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและองค์ประกอบความร่วมมือ
ยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือ และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ในการจัดการศึกษานอก
ระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ 5 จังหวัด คือ ชุมพร สุราษฎร์ธานี กระบี่ นครศรีธรรมราช
และสงขลา จำนวน 18 ศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ใน 3 ศูนย์การ
เรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) โดยออกแบบการวิจัยในลักษณะผสมผสานวิธีการแบบต่อเนื่องเชิงสำรวจ
3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 4 กลุ่ม ประกอบด้วย
ผู้บริหารท้องถิ่น ครู/อาจารย์ คณะกรรมการ สรช. และคณะกรรมการนักศึกษา สรป. ละ 1 ครั้ง รวม 24 คน
แล้ววิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลและจำแนกองค์ประกอบความร่วมมือ ระยะที่ 2 ศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้
แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทั้งสี่กลุ่มที่คัดเลือกแบบแบ่งชั้น จำนวน 450 คน แล้ววิเคราะห์ค่าสถิติ
พื้นฐานและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และระยะที่ 3 ศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้การสนทนา
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเดิมทั้ง 3 สรป. ที่เคยให้ข้อมูลในระยะที่ 1 แล้ววิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลที่ได้
เพื่อสังเคราะห์แนวทางเสริมสร้างความร่วมมือ

ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนของสภาพความร่วมมือ สรพ. ได้ออกแบบให้ สรช. เป็น
ศูนย์เรียนรู้ของชุมชนที่ไม่ถือว่าเป็นสาขาของตน โดยจัดทำบันทึกความร่วมมือเป็น 3 ฝ่าย ระหว่าง
สรพ., อปท. และ สรช. ทั้งๆ ที่ในทางปฏิบัติแล้วแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ แผนการ
สอน โครงสร้างรายวิชา เนื้อหาวิชา คำราและเอกสารการสอน สรพ. เป็นผู้กำหนดทั้งหมด ตลอดจน
จัดสรรงบประมาณให้ในสัดส่วนร้อยละ 20 ของเงินลงทะเบียนเรียนของนักศึกษาสำหรับใช้ในการ
บริหารจัดการ สรช. แต่ความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรช. ยังขาดความชัดเจนทั้งในด้านวิชาการ
งบประมาณ บุคลากร และการบริหารจัดการทั่วไป โดยมีองค์ประกอบความร่วมมือ ประกอบด้วย 4

องค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐาน ($\beta = 0.99$) มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน ($\beta = 0.95$) จำนวน 9 ตัวชี้วัด และการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ($\beta = 0.94$) จำนวน 17 ตัวชี้วัด องค์ประกอบหลักความเป็นทางการ ($\beta = 0.90$) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน ($\beta = 0.90$) จำนวน 5 ตัวชี้วัด การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง ($\beta = 0.89$) จำนวน 6 ตัวชี้วัด และการทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน ($\beta = 0.75$) จำนวน 7 ตัวชี้วัด องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ($\beta = 0.85$) มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน ($\beta = 0.98$) จำนวน 4 ตัวชี้วัด และการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน ($\beta = 0.83$) จำนวน 7 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ ($\beta = 0.64$) มี 1 องค์ประกอบย่อย คือ ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ($\beta = 1.00$) จำนวน 5 ตัวชี้วัด ตามลำดับ ซึ่งแบบจำลองความร่วมมือระหว่างอปท. กับ สรพ. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับในส่วนของแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือพบว่า แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การปรับแนวคิดให้ตรงกัน โดยนำองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐานมาเป็นแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้มีแนวคิดที่ตรงกัน จากนั้นจึงปรับตัวสู่ระยะที่ 2 การร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยอาศัย 3 องค์ประกอบหลักที่เหลือมาเป็นแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันที่เข้มแข็งมากขึ้น จนกระทั่งทำอะไรที่คล้าย ๆ กันเสมือนกับว่าเป็นหน่วยงานเดียวกัน แล้วจึงปรับตัวเข้าสู่ระยะที่ 3 การเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน อันเป็นระยะที่ทั้งสองฝ่ายเห็นความสำคัญด้านการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นตรงกัน และเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอจึงปรับตัวไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน

Thesis Title	Components, Indicators Development and Guidelines to Encourage the Collaboration between Local Administrative Organizations and Learning Institute for Everyone in Non-Formal Higher Education Management in Southern Thailand
Author	Mr. Pornpichet Hanghon
Major Program	Management
Academic Year	2014

Abstract

The objectives of this research were to find the conditions and components of collaboration between Local Administrative Organizations (LAOs) and Learning Institute for Everyone (LIFE) in non-formal higher education management in southern, Thailand, confirms the components and indicators of collaboration, and ways to strengthen collaboration. The study was conducted in 5 provinces: Chumphon, Suratthani, Krabi, Nakhonsithammarat, and Songkhla, 18 Community Learning Centers (CLCs) from 3 Learning for Everyone Centers (LECs), by 3 phases of the exploratory sequential design of mixed methods research: the first collecting and analyzing qualitative data gathered from group discussion interviews, there were 24 key informants with 3 each from LECs, among 4 key groups: 2 LAO chiefs, 2 teachers, 2 CLC committees, and 2 student committees. The data is processed and analyzed to be presented in a narrative manner. The second, collecting and analyzing quantitative data gathered from questionnaires with 450 persons, from 4 groups above by stratified random sampling, and confirmatory factor analysis was performed. The final collecting and analyzing qualitative data gathered from focus group by 24 key informants with each 3 LECs from the first step, the data is processed and analyzed to be presented in a narrative manner.

The results of the study revealed that the LIFE designed CLCs are not considered to be their field, and made up memorandums of understanding from three agencies to create the three poles of collaboration between LIFE, LAOs and CLCs. In spite of, in the practice

the learning processes, lesson plans, course outlines, subject descriptions, textbooks and teaching documents, and allocation of the budget to 20 percent of the enrolled students for manage the CLCs as imposed by the LIFE. But the study found conditions of collaboration between LAOs and CLCs in non-formal higher education management still low, that theirs process still lack clear collaboration in regarding to aspects such as teaching and learning, budgeting, personnel, and general management, mostly one-sided management by the CLCs. The components of collaboration consisted of 4 main-factors with 8 sub-factor: standardization main-factor ($\beta = 0.99$), 2 sub-factors includes unit standardization ($\beta = 0.95$) 9 indicators, and definitional reciprocity ($\beta = 0.94$) 17 indicators, formalization main-factor ($\beta = 0.90$), 3 sub-factors includes amount of resource involved ($\beta = 0.90$) 5 indicators, structural formalization ($\beta = 0.89$) 6 indicators, and agreement formalization ($\beta = 0.75$) 7 indicators, reciprocity main-factor ($\beta = 0.85$), 2 sub-factors includes procedural standardization ($\beta = 0.98$) 4 indicators, and resource reciprocity ($\beta = 0.83$) 7 indicators, and intensity main-factor ($\beta = 0.64$), a sub-factor was frequency of interaction ($\beta = 1.00$) 5 indicators, the linear structural model of collaboration between LAOs and LIFE in non-formal higher education management in southern was in statistically significant congruence with empirical data. And the study found that the ways to strengthen collaboration were 3 stages: Firstly, adjusting the synchronization concept that uses standardization main-factor as a guide to adjust to matching concepts. Then adapted into stage 2, the mutual collaboration that uses 3 remaining main-factors as a guide to adjust to achieve the synergies that much stronger, until anything similar as if the same agency. Finally adapted into stage 3, a partnership, that matching both realized the importance of local education, and achieved flexibility and sufficient budget to adjust to the partnership.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.อิศรัฎฐ์ รินไชสง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สำหรับคำแนะนำและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานวิจัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้สนับสนุนทุนโครงการมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2554 และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้สนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ปีงบประมาณ 2556

ผู้วิจัยขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อช่วยเพิ่มเติมให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสักการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เก็ตถวา บุญปรากฏ สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.อาคม ใจแก้ว ผู้ริเริ่มก่อตั้งหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ดร.อนุ เจริญวงษ์ระยับ ดร.คณน ไตรจันทร์ และคณาจารย์ประจำหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่า และขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวทุกคนสำหรับความรักและกำลังใจอันมีค่าที่สุดตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้วิจัยขอขอบคุณค่าที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แด่ดวงวิญญาณของ คุณพ่อหอม แห่งหน คุณแม่คำผาง แห่งหน และสมาชิกในตระกูล “แห่งหน” ทุกคน รวมถึงกัลยาณมิตรทุกท่านที่มีส่วนสนับสนุนให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พรนคัพีเชฐ แห่งหน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
Abstract.....	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(9)
สารบัญ.....	(10)
รายการตาราง.....	(14)
รายการภาพประกอบ.....	(19)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา.....	1
2. คำถาม.....	9
3. วัตถุประสงค์.....	9
4. ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	10
5. ขอบเขตของการวิจัย.....	10
6. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัด.....	16
1.1 ความหมายของตัวชี้วัด.....	16
1.2 ประเภทและการสร้างตัวชี้วัด.....	17
1.3 ลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี.....	18
2. แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	20
2.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	20
2.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	21
2.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	21
2.4 ขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความร่วมมือ.....	24
3.1 ความหมายของความร่วมมือ.....	24
3.2 องค์ประกอบของความร่วมมือ.....	26
3.3 ลักษณะและตัวชี้วัดความร่วมมือ.....	28
3.4 กระบวนการสร้างความร่วมมือ.....	29
3.5 เครื่องข่ายความร่วมมือ.....	31
3.6 รูปแบบความร่วมมือ.....	34
3.7 ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่ทำให้ความร่วมมือประสบผลสำเร็จ.....	40
4. แนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนและการพึ่งพาทางสังคมวิทยา.....	42
4.1 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนหรือทฤษฎีปรัวรรตนิยม.....	44
4.2 ทฤษฎีการพึ่งพา.....	48
5. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร.....	52
5.1 ระบบระหว่างองค์กร.....	52
5.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร.....	53
5.3 การประสานงานระหว่างองค์กร.....	57
5.4 มิติของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร.....	76
6. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดการศึกษา.....	82
6.1 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการศึกษา.....	82
6.2 กฎหมายเกี่ยวกับการให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการศึกษา.....	87
7. ระบบการศึกษาและภารกิจการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน.....	89
7.1 ระบบการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.....	89
7.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา.....	92
7.3 ภารกิจการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาของ สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนหรือมหาวิทยาลัยชีวิต.....	94

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	110
8.1 งานวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือในการจัดการศึกษา.....	110
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	118
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	120
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	128
1. ระยะเวลาที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัด การศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้.....	129
ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครอง- ส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษา นอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้.....	130
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กร- ปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการ จัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา.....	140
2. ระยะเวลาที่ 2 ผลการศึกษาและยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้- เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ในพื้นที่ภาคใต้.....	154
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	156
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวชี้วัดที่ใช้ในการวิจัย.....	158
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้.....	171
ส่วนที่ 4 ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้.....	184

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. ระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้.....	239
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	251
1. สรุปผลการวิจัย.....	252
2. อภิปรายผล.....	261
3. ข้อเสนอแนะ.....	276
บรรณานุกรม.....	282
ภาคผนวก.....	298
ผนวก ก เครื่องมือในการวิจัย.....	299
ผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	311
ผนวก ค สรุปผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถาม.....	312
ผนวก ง ประมวลภาพประกอบการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 3 ระยะ.....	316
ประวัติผู้เขียน.....	319

รายการตาราง

		หน้า
ตาราง 2.1	องค์ประกอบของความร่วมมือในสถานศึกษา.....	27
ตาราง 2.2	สถานการณ์ระหว่างกลุ่ม 4 ชนิด.....	56
ตาราง 2.3	การเชื่อมโยงที่ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงาน.....	64
ตาราง 2.4	วิธีการประสานงานในภาครัฐในระดับต่าง ๆ.....	66
ตาราง 2.5	ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการประสานงานได้ง่ายทั้งในลักษณะที่ต้องแปล ความหมาย และในลักษณะที่แวดล้อม.....	68
ตาราง 2.6	ผลสรุปของยุทธวิธีการประสานงาน.....	69
ตาราง 2.7	มิติต่าง ๆ ของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร.....	81
ตาราง 4.1	จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....	157
ตาราง 4.2	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวชี้วัดใน องค์ประกอบหลักความเป็นทางการของความร่วมมือระหว่างองค์กร- ปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษา นอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้.....	158
ตาราง 4.3	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวชี้วัดใน องค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครอง- ส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษา นอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้.....	161
ตาราง 4.4	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวชี้วัดใน องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างองค์กร- ปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัด การศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้.....	163

รายการตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตาราง 4.5	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐานของความร่วมมือระหว่างองค์กร-ปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้.....	166
ตาราง 4.6	การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้วย KMO และ Bartlett's Test of Sphericity.....	170
ตาราง 4.7	องค์ประกอบ ความแปรปรวน ร้อยละความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมของตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กร-ปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้.....	171
ตาราง 4.8	องค์ประกอบ ค่าความแปรปรวน ค่าร้อยละความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมของตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ที่มีความเหมาะสมจำนวน 4 องค์ประกอบ.....	173
ตาราง 4.9	องค์ประกอบหลักและจำนวนตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กร-ปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้.....	174
ตาราง 4.10	องค์ประกอบหลักที่ 1 stand: “ความเป็นมาตรฐาน”.....	177
ตาราง 4.11	องค์ประกอบหลักที่ 2 formal: “ความเป็นทางการ”.....	179
ตาราง 4.12	องค์ประกอบหลักที่ 3 recip: “การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน”.....	181
ตาราง 4.13	องค์ประกอบหลักที่ 4 inten: “ความเข้มของความร่วมมือ”.....	183
ตาราง 4.14	ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย sched: “การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน”.....	186

รายการตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตาราง 4.15	ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย organ: “การทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน”.....	188
ตาราง 4.16	ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย agree: “การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน”.....	189
ตาราง 4.17	ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย struc: “การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง”.....	190
ตาราง 4.18	ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย invest: “ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน”.....	191
ตาราง 4.19	ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย resou: “การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน”.....	192
ตาราง 4.20	ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย rule: “การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน”.....	193
ตาราง 4.21	ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย freq: “ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน”.....	194
ตาราง 4.22	องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	195
ตาราง 4.23	ค่าสถิติสำหรับการทดสอบการแจกแจงปกติขององค์ประกอบและตัวชี้วัด	198
ตาราง 4.24	ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวชี้วัดที่ใช้ในการวิจัย.....	202
ตาราง 4.25	ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 1 และเกณฑ์ในการพิจารณา.....	206
ตาราง 4.26	ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 1 “การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน”.....	207
ตาราง 4.27	ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 2 และเกณฑ์ในการพิจารณา.....	209
ตาราง 4.28	ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 2 “การทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน”.....	210
ตาราง 4.29	ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 3 และเกณฑ์ในการพิจารณา.....	212

รายการตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตาราง 4.30 ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 3 “การทำให้เป็นทางการ โดยการตกลงกัน”.....	214
ตาราง 4.31 ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 4 และเกณฑ์ในการพิจารณา.....	216
ตาราง 4.32 ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 4 “การทำให้เป็นทางการ โดยโครงสร้าง”.....	217
ตาราง 4.33 ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 5 และเกณฑ์ในการพิจารณา.....	219
ตาราง 4.34 ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 5 “ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน”.....	220
ตาราง 4.35 ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 6 และเกณฑ์ในการพิจารณา.....	222
ตาราง 4.36 ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 6 “การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน”.....	223
ตาราง 4.37 ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 7 และเกณฑ์ในการพิจารณา.....	225
ตาราง 4.38 ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ “การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน”.....	227
ตาราง 4.39 ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 8 และเกณฑ์ในการพิจารณา.....	229
ตาราง 4.40 ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 8 “ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน”.....	230
ตาราง 4.41 ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลองความร่วมมือฯ และเกณฑ์ในการพิจารณา	233

รายการตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตาราง 4.42 ค่าความตรงของแบบจำลองความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครอง- ส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอก ระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้.....	234

รายการภาพประกอบ

		หน้า
ภาพประกอบ 2.1	รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายหรือการสื่อสาร.....	32
ภาพประกอบ 2.2	การเชื่อมโยงของเครือข่ายพันธมิตรแห่งดวงดาว.....	33
ภาพประกอบ 2.3	กระบวนการ A-I-C.....	36
ภาพประกอบ 2.4	การผนึกรวมภารกิจโดยการไหลของการติดต่อแบบตามลำดับ.....	61
ภาพประกอบ 2.5	การผนึกรวมภารกิจโดยการติดต่อแบบแลกเปลี่ยนระหว่างกัน.....	61
ภาพประกอบ 2.6	การผนึกรวมภารกิจโดยการไหลของการติดต่อแบบร่วมกัน.....	62
ภาพประกอบ 2.7	การติดต่อสื่อสารแบบลูกโซ่หรือเครือข่ายแบบคู่.....	65
ภาพประกอบ 2.8	การติดต่อสื่อสารแบบวงล้อหรือเครือข่ายแบบทุกช่องทาง.....	65
ภาพประกอบ 2.9	โครงสร้างการบริหารงานสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.).....	104
ภาพประกอบ 2.10	โครงสร้างศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.).....	105
ภาพประกอบ 2.11	โครงสร้างศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.).....	106
ภาพประกอบ 2.12	กรอบแนวคิดการพัฒนารองคูประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้าง ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้ เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ของประเทศไทย.....	119
ภาพประกอบ 3.1	ขั้นตอนในการวิจัยพัฒนารองคูประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้าง ความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรพ. ในการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้.....	121
ภาพประกอบ 4.1	รูปแบบความร่วมมือระหว่าง สรพ. อปท. และ สรช.	139
ภาพประกอบ 4.2	รูปแบบความร่วมมือระหว่าง สรพ. อปท. และ สรช. ที่คาดหวัง.....	139
ภาพประกอบ 4.3	กราฟแสดงค่าไอเกน (Scree Plot) ของแต่ละองค์ประกอบ.....	171

รายการภาพประกอบ (ต่อ)

	หน้า	
ภาพประกอบ 4.4	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก “ความเป็นมาตรฐาน” องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดความร่วมมือ.....	186
ภาพประกอบ 4.5	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก “ความเป็นทางการ” องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดความร่วมมือ.....	189
ภาพประกอบ 4.6	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก “การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน” องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดความร่วมมือ.....	192
ภาพประกอบ 4.7	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก “ความเข้มของความร่วมมือ” องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดความร่วมมือ.....	193
ภาพประกอบ 4.8	แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่าง กัน.....	208
ภาพประกอบ 4.9	แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 2 การทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน (ก่อนปรับแก้).....	211
ภาพประกอบ 4.10	แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 2 การทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน (หลังปรับแก้).....	212
ภาพประกอบ 4.11	แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 3 การทำให้เป็นทางการโดยการตกลง (ก่อนปรับแก้).....	215
ภาพประกอบ 4.12	แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 3 การทำให้เป็นทางการโดยการตกลง (หลังปรับแก้).....	215
ภาพประกอบ 4.13	แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 4 การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (ก่อนปรับแก้).....	218
ภาพประกอบ 4.14	แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 4 การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (หลังปรับแก้).....	218

รายการภาพประกอบ (ต่อ)

		หน้า
ภาพประกอบ 4.15	แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 5 ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน (ก่อนปรับแก้).....	221
ภาพประกอบ 4.16	แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 5 ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน (หลังปรับแก้).....	221
ภาพประกอบ 4.17	แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 6 การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (ก่อนปรับแก้).....	224
ภาพประกอบ 4.18	แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 6 การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (หลังปรับแก้).....	225
ภาพประกอบ 4.19	แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 7 การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (ก่อนปรับแก้).....	228
ภาพประกอบ 4.20	แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 7 การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (หลังปรับแก้).....	228
ภาพประกอบ 4.21	แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 8 ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (ก่อนปรับแก้).....	231
ภาพประกอบ 4.22	แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 8 ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (หลังปรับแก้).....	232
ภาพประกอบ 4.23	แบบจำลองความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้.....	236
ภาพประกอบ 4.24	การปรับตัวเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ ศรช. 3 ระยะ....	242

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การปกครองท้องถิ่น เกิดขึ้นจากปรัชญาและความเชื่อทางการเมืองในระบบประชาธิปไตยที่มุ่งกระจายอำนาจหน้าที่ การปกครอง การบริหาร ตลอดจนการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างสอดคล้องกับความต้องการภายใต้หลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ หลักผลประโยชน์มหาชนของรัฐ (Public Interest) หลักความรับผิดชอบของท้องถิ่นในการให้บริการ (Local Accountability) หลักความสามารถของท้องถิ่น (Local Capability) และหลักประสิทธิภาพในการให้บริการ (Management Efficiency) (วุฒิสาร ตันไชย, ม.ป.ป.) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยก็เช่นกัน มีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การบริหารงานการเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ รัฐบาลเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายเท่านั้น และที่ผ่านมามาตรการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พิจารณาและให้ความเห็นชอบการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 ด้าน รวมมีการถ่ายโอนทั้งสิ้น 245 เรื่อง มีส่วนราชการถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 50 กรม ใน 11 กระทรวง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551) ซึ่งการจัดการให้บริการสาธารณะด้านการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญยิ่งประการหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจัดให้กับประชาชนในพื้นที่ (มาตรา 16 (9) และมาตรา 17 (6) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, มาตรา 50 (6) มาตรา 53 (1) และมาตรา 56 (1) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552, มาตรา 67 (5) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552, และข้อ 11 ตามกฎกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2541 ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540) โดยที่การจัดการบริการสาธารณะด้านการศึกษาดังกล่าว จะครอบคลุมทั้งการจัดการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ อาทิ การบริการการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอและการจัดการศึกษาระดับเขต งานห้องสมุดประชาชน เป็นต้น โดยมีขอบเขตเฉพาะการศึกษาก่อนวัยเรียนและการศึกษาขั้นพื้นฐาน (แผนปฏิบัติการ

กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 32 ภารกิจด้านการจัดการศึกษาที่จะถ่ายโอน)

ปัจจุบันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7,853 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง เทศบาล 2,082 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 5,693 แห่ง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2554) ในจำนวนนี้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาในระบบ จำนวน 428 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ส่วนใหญ่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรองรับผู้เรียน 992,828 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 9 ของผู้เรียนทั่วประเทศ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2555) แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านั้นก็ได้มีการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อาทิ มีการจัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตรูปแบบต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ ศูนย์กีฬาและนันทนาการ มีการฝึกอบรมอาชีพในสาขาต่าง ๆ และจัดอบรมกิจกรรมให้ความรู้ด้านสุขอนามัย ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา เป็นต้น อย่างไรก็ตามจากสภาพความเปลี่ยนแปลงของระบบการจัดการศึกษา ที่มีความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมสนับสนุนขององค์กรภาคประชาชน ทำให้โอกาสในการขยายระดับการให้บริการด้านการศึกษาแก่ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้มากขึ้น ถึงแม้ภารกิจจัดการศึกษาที่สูงกว่าขั้นพื้นฐาน จะไม่ได้มีการถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังเช่นการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ยังคงกว้างไว้ว่าถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดต้องการจัดการศึกษาในระดับที่สูงกว่าขั้นพื้นฐานก็สามารถดำเนินการได้ (มาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542) เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาอยู่แล้ว แต่ทั้งนี้จะต้องอยู่ภายใต้การพิจารณามาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนด (มาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542) อย่างไรก็ตามโดยสถานะที่เป็นองค์กรในระดับพื้นที่ บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการจัดการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จึงมีเหตุผลสนับสนุนหลายประการ เช่น ความได้เปรียบด้านข้อมูลระดับปฏิบัติการ ซึ่งการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบจะทำให้การตัดสินใจและแก้ไขปัญหากระทำได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันการณ์ และประหยัด (Jane Hannaway and Martin Carnoy, 1993) ยิ่งไปกว่านั้นการมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลจัดการศึกษาจะช่วยเพิ่มความรับผิดชอบในการดำเนินงาน (accountability) ต่อชุมชนท้องถิ่น (Yusuf Sayed, 1997) การอยู่ใกล้ชิดกับชุมชนจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการศึกษาที่เสริมสร้างการเรียนรู้ของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชุมชนสามารถ

กำหนดขนาดของการจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับปริมาณความต้องการของชุมชน อันจะช่วยลดความสูญเสียในการใช้ทรัพยากร (Hans N. Weiler, 1993) ได้อีกทางหนึ่ง

การจัดการศึกษาของไทยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ การศึกษาในระบบ (Formal Education) การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal) (มาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) โดยที่การศึกษาในระบบเป็นการศึกษาที่มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม และการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพความพร้อม และโอกาสโดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ ปัจจุบันมีจำนวนนักเรียนที่เรียนอยู่ในระดับขั้นพื้นฐานทั่วประเทศประมาณ 1,840,000 คน เป็นนักเรียนในระบบประมาณ 1,190,000 คน และนักเรียนนอกระบบประมาณ 650,000 คน คิดเป็นสัดส่วน 70:30 สำหรับนักเรียนนอกระบบเมื่อเรียนจบชั้นสูงสุดของระดับขั้นพื้นฐานจะมีนักเรียนส่วนหนึ่งประมาณร้อยละ 10 เข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของการศึกษาในระบบ (ข้อมูลสารสนเทศกระทรวงศึกษาธิการ, 2553) จะเห็นได้ว่านักเรียนนอกระบบส่วนที่เหลือประมาณร้อยละ 90 ไม่ได้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา บุคคลเหล่านี้ประกอบอาชีพของตนเองอยู่ในชุมชนท้องถิ่นทั่วประเทศ

ปรากฏการณ์ใหม่ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยที่เรียกว่า สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน มีชื่อภาษาอังกฤษว่า Learning Institute For Everyone อักษรย่อ “LIFE” แปลว่าชีวิต จึงเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า “มหาวิทยาลัยชีวิต” บริหารจัดการโดยมูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (สสวช.) มี 4 ภาติ ให้การสนับสนุน ได้แก่ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) มูลนิธิหมู่บ้าน และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาในรูปแบบนอกระบบระดับอุดมศึกษาอย่างเป็นทางการ เกิดขึ้นเพื่อเป็นทางเลือกให้กับเยาวชนและคนวัยทำงานหรือวัยผู้ใหญ่ที่อยากเรียนรู้ หรือบุคคลที่พลาดหรือขาดโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระบบ มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเอาชีวิตของผู้เรียนเป็นตัวตั้งหรือเป็นเนื้อหาหลัก มีการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ ที่ไม่ใช่การสอนแต่เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างผู้เรียนกับเพื่อนร่วมห้องและครูที่เป็นผู้จัดกระบวนการก่อให้เกิดการเรียนรู้

ร่วมกัน ซึ่งแนวคิดนี้เกิดจาก ประเวศ วะสี ได้แสดงความคิดเห็นไว้อย่างน่าสนใจว่า “...ระบบการศึกษาของประเทศไทยเติบโตใหญ่มาในยุคอุตสาหกรรม ส่งผลให้การจัดการศึกษาเป็นแบบอุตสาหกรรม ผลิตคนเพื่อออกไปเป็นลูกจ้างโรงงานและหน่วยงาน องค์กรที่ผลิตคนออกมารับใช้สังคมที่เรียกกันว่า “โรงเรียน” แต่มีพฤติกรรมมักเป็น “โรงเรียน” มากกว่า สถาบันการศึกษาแบบอุตสาหกรรมนี้ สอนมากเรียนน้อย สอนให้ท่องจำมากกว่าสอนให้คิดเป็น คนที่เรียนเก่งจึงมักเป็นคนท่องจำเก่งกว่าคนอื่น สถาบันการศึกษาทำหน้าที่จัดการศึกษาอย่างเดียว ครูอาจารย์มีหน้าที่สอนอย่างเดียว นักเรียนก็เรียนอย่างเดียว การแยกส่วนเช่นนี้มีปัญหาเพราะได้สร้างข้อจำกัดให้กับตัวเอง ทำให้ได้แต่ท่องจำหนังสือ ไม่ได้สร้างความรู้ใหม่ ไม่ได้ตอบสนองความต้องการของสังคม ไม่ได้ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับสังคม ที่ผ่านมามีวิชาการได้ทอดทิ้งชุมชน จึงทำให้วิชาการอ่อนแอทางปัญญา เพราะไม่รู้จริงกับปัญหา การศึกษาแบบนี้สอนให้คนท่องถิ่นทิ้งถิ่นฐานบ้านเกิด เพราะยิ่งเรียนจบมาสูงก็ยิ่งต้องหนีไปไกลจากท้องถิ่น เนื่องจากกลับมาบ้านไม่มีงานทำ และที่สำคัญการศึกษาในสายตาคณจำนวนมากยังเป็นเพียงการเลื่อนขั้นทางสังคม...” (มูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, ม.ป.ป.) ดังนั้นจึงได้มีการถอดบทเรียนเพื่อนำมาสร้างเป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรีและโทในสาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อันเป็นหลักสูตรที่เกิดจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ของชุมชนทั่วประเทศ ที่ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาของตนเอง ปัญหาหนี้สิน ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาต่าง ๆ และเป็นต้นแบบของการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้และการจัดการชีวิต การจัดการทรัพยากรและทุนของท้องถิ่น ซึ่งประสบการณ์ของชุมชนเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าถ้ามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ทำให้ผู้คนได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง เกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง ภูมิใจถิ่นฐานบ้านเกิด และภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชนจะเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ (เสรี พงศ์พิศ, 2552) แนวทางการจัดการเรียนการสอนของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ถูกออกแบบมาให้มีภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี กล่าวคือประมาณร้อยละ 60-80 เป็นภาคปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติอยู่บนชีวิตจริงของนักศึกษา ไม่ว่าจะเป็นรายวิชาต่าง ๆ ไปจนถึงโครงการประจำตัวของนักศึกษา (สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน, 2552) ได้รับอนุญาตจัดตั้งให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างเป็นทางการจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2553 ตั้งอยู่เลขที่ 13/2 หมู่ที่ 1 ตำบลบางคนที อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม และประกาศในราชกิจจานุเบกษาหน้า 30 เล่ม 127 ตอนพิเศษ 121 ง ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2553 (มูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2553) มีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งออกเป็น 6 ส่วนงาน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ สำนักกิจการนักศึกษา คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตศึกษา และศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) ซึ่ง สรป. อาจกล่าวได้ว่าเป็นหน่วยงานภูมิภาคที่เกิดจากศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ที่อยู่ใกล้เคียงรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นเครือข่าย และยกเอา สรช. ที่มีความพร้อมมาก

ที่สุดตามเกณฑ์ชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ขึ้นเป็น สรป. มีหน้าที่ดำเนินงานใน 2 สถานะ คือ ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในฐานะ สรช. และทำหน้าที่ประสานงานกับ สรพ. แทน สรช. อื่น ๆ ในกลุ่มด้วยกัน ซึ่งในปี 2555 มี สรป. ทั่วประเทศทั้งสิ้น 29 สรป. (สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน, 2556) สำหรับในภาคใต้ ในปี 2555 มีการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ทั้งหมด 18 สรช. ใน 5 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร 3 สรช. ได้แก่ สรช.หลังสวน สรช.พะโต๊ะ และ สรช.เมืองชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี 4 สรช. ได้แก่ สรช.บ้านนาสาร สรช.ศิริรัฐนิคม สรช.ไชยา และสรช.คลองไทร (ท่าฉาง) จังหวัดกระบี่ 1 สรช. ได้แก่ สรช.บึงบางเหลียว จังหวัดนครศรีธรรมราช 5 สรช. ได้แก่ สรช.เมืองนครศรีธรรมราช สรช.ปากพนัง สรช.ช้างกลาง สรช.ทุ่งสง และ สรช.ศิขล - ขนอม และจังหวัดสงขลา 5 สรช. ได้แก่ สรช.นาทวี สรช.กระเสดินธุ์ สรช.เกาะแต้ว สรช.สะบ้าย้อย และ สรช.ท่าข้าม (มูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2554)

ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ที่ผ่านมาใช้วิธีทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างกัน กล่าวคือ สรพ. จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับ สรช. และ อปท. แล้วให้ศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับ อปท. ด้วย โดย เสรี พงศ์พิศ กล่าวว่า “... สรช. ไม่ใช่สาขาของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน แต่เป็นศูนย์เรียนรู้ของท้องถิ่นที่หลายฝ่ายในท้องถิ่นร่วมกันเป็น “เจ้าภาพ” จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เป็นที่เรียนรู้ในโครงการความร่วมมือกับ สรพ. จัดให้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก หรือระดับอื่น ๆ ที่เป็นความต้องการของท้องถิ่น โดยเป็นเจ้าภาพร่วมกันรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ สรช. มีกรรมการประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ (โรงเรียน หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรอิสระ) และนักการเมืองท้องถิ่น โดยมีจำนวนที่ท้องถิ่นเห็นว่าเหมาะสม ที่ตั้ง สรช. อาจเป็นสถานที่ เช่น โรงเรียน อบต. เทศบาล กศน. วัด หรือที่อื่น ๆ ซึ่งคณะกรรมการ สรช. ตกลงตั้งให้เป็นศูนย์กลาง ส่วนสถานที่เรียนรู้หรือแหล่งเรียนรู้จะไม่จำกัดอยู่แต่เพียงสถานที่อันเป็นศูนย์กลางเท่านั้น แต่รวมถึงบ้าน ศาลาวัด เกียงนา ใต้ต้นไม้ ในสวน ในทุ่ง หรือที่ไหนก็ได้ที่มีการเรียนรู้ มีการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง...” สำหรับในส่วนของงบประมาณเพื่อการดำเนินงานของ สรช. จะมาจากเงินอุดหนุนจาก สรพ. (ร้อยละ 20 ของค่าเล่าเรียนต่อเทอมคูณด้วยจำนวนนักศึกษาของแต่ละเทอม) และเงินอุดหนุนของ อปท. และหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งรายได้จากโครงการพิเศษเพื่อการระดมทุน ซึ่งงบประมาณดังกล่าวถูกใช้เพื่อเป็นค่าตอบแทนผู้อำนวยการ สรช. เจ้าหน้าที่ธุรการ การติดต่อประสานงาน ค่าวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์เครื่องใช้ประจำ สรช. และอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการ สรช. เห็นชอบและกำหนดไว้ในระเบียบของ สรช. เช่น ค่าน้ำ ค่า

ไฟฟ้า ค่าสาธารณูปโภคอื่น หรือจัดตั้งกองทุนการศึกษา ส่วนการไปศึกษาดูงานของนักศึกษาปกติ เป็นงบประมาณที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถให้การสนับสนุนได้ รวมทั้งบผู้ว่าราชการจังหวัด และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเฉพาะต่าง ๆ (สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน, 2554)

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า ตลอดทศวรรษที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำตามกฎหมายในการจัดบริการสาธารณะด้านการศึกษาของท้องถิ่น มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงร้อยละ 5 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด เท่านั้นที่ดำเนินการจัดการศึกษาให้กับประชาชนในท้องถิ่นของตน ทั้งๆ ที่มีคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นเจ้าภาพในการกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนภารกิจด้านต่าง ๆ ปัญหาการขาดความใส่ใจด้านการจัดการศึกษาให้กับประชาชนในท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยส่วนใหญ่ กำลังส่งผลกระทบต่อการศึกษา ความรู้ในการพัฒนาศักยภาพของประชาชนเพื่อรองรับการพัฒนาท้องถิ่นโดยตรง โดยเฉพาะกระแสทุนนิยมที่มาพร้อมกับโลกาภิวัตน์ และการเกิดขึ้นของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปลายปี 2558 ยิ่งกดดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการปรับตัวมากขึ้น ต้องเร่งสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่นมากขึ้น เพื่อเป็นเกราะคุ้มกันให้กับประชาชนในท้องถิ่นของตน แต่การจัดการศึกษาด้วยตนเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้โดยง่าย จะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินความพร้อมของกระทรวงศึกษาธิการก่อน ดังนั้นการเกิดขึ้นของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนหรือมหาวิทยาลัยชีวิตที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับหลักสูตรในการพัฒนาชีวิตและชุมชน ในลักษณะของการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น การจัดการสุขภาพชุมชน และการจัดการเกษตรยั่งยืน จึงเปรียบเสมือนเป็นโอกาสที่ดี และทางออกทางหนึ่งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำลังให้ความสนใจที่จะจัดบริการสาธารณะด้านการศึกษาให้กับท้องถิ่น เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่เกิดขึ้นจากการสังเคราะห์ความสำเร็จและความล้มเหลวของชุมชนต่าง ๆ ทั่วประเทศนำมาสร้างเป็นหลักสูตรเพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองและชุมชนท้องถิ่น รายวิชาต่าง ๆ ที่เรียนก็มีเนื้อหาวิชาที่สอดคล้องกับบริบทและความเป็นอยู่ของชุมชนท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้โอกาสนี้ในการสร้างร่วมมือกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน เพื่อนำหลักสูตรดังกล่าวเข้ามาจัดการศึกษาให้ความรู้กับประชาชนในท้องถิ่นของตน ก็จะเกิดการพัฒนาคอนอันจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่นโดยตรงตามมา ดังนั้นกระบวนการสร้างร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของการแก้ปัญหาด้านการจัดการศึกษาของท้องถิ่นข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยได้สังเกตเห็น

ความสำคัญดังกล่าว จึงให้ความสนใจที่จะทำการศึกษาในประเด็นความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย เนื่องจากพื้นที่ภาคใต้มีข้อจำกัดที่แตกต่างจากภาคอื่น ๆ และมีความจำเป็นอย่างน้อย 2 ประการที่ควรค่าแก่การศึกษา ได้แก่ **ประการแรก การห่างไกลจากเมืองหลวง** สืบเนื่องจากลักษณะทางภูมิศาสตร์ของภาคใต้มีลักษณะแคบยาวยื่นลงไปในคาบสมุทรมาลายูขนาดด้วยทะเลสองด้าน ได้แก่ ด้านตะวันออก คือทะเลอ่าวไทย และด้านตะวันตก คือทะเลอันดามัน ระยะทางจากกรุงเทพมหานครอันเป็นเมืองหลวงและแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของชาติ จนถึงชายแดนประเทศมาเลเซียมีความยาวประมาณ 1,250 กิโลเมตร ซึ่งประชากร ใน 14 จังหวัดภาคใต้ ประมาณ 8.8 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ของประชากรทั้งประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2553) อยู่ห่างไกลจากแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญและความเจริญของเมืองหลวง และ**ประการที่สอง สภาพความไม่สงบของพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้** เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส บางครั้งลุกลามไปยังจังหวัดสตูลและสงขลา ยังคงเป็นพื้นที่สีแดงที่มีอัตราการก่อการร้ายอยู่ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะการลอบทำร้ายบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสาเหตุหนึ่งของความรุนแรงและความไม่สงบดังกล่าวนี้เกิดจากปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชนและการศึกษา ประชาชนไม่นิยมเรียนใน โรงเรียนสามัญและไม่นิยมพูดภาษาไทยในการติดต่อสื่อสารประจำวัน (สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ, 2544) ดังนั้นหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญ เป็นเจ้าภาพในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาร่วมกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ความเป็นเจ้าของพื้นที่และเป็นบุคคลในท้องถิ่นจะส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ หันมาสนใจเรียนในหลักสูตรดังกล่าว อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาท้องถิ่นโดยตรง เกิดคุณประโยชน์ตามมากมาย

นอกจากนี้ความจำเป็นในเชิงทฤษฎี พบว่าหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารจะต้องบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตั้งมั่นอยู่บนความเที่ยงธรรม สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกในการทำงาน มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ คำนึงถึงการมีส่วนร่วมในการรับรู้ ตัดสินใจ ดำเนินการและประเมินผล ส่งเสริมสถานภาพหญิงชาย และให้ความสำคัญกับกลุ่มต่างๆ รวมทั้งคนด้อยโอกาส ตลอดจนการสร้างความเท่าเทียมกันทางสังคมในการรับโอกาสต่างๆ ที่ประชาชนพึงจะได้รับจากรัฐ” จึงอาจกล่าวได้ว่าถึงเวลาแล้วที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลาย จะหันมาให้ความสนใจกับการจัดการศึกษาส่งเสริมความรู้ให้กับประชาชนในชุมชนท้องถิ่นของตน ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural Functional Theory) ของพาร์สัน (Parsons, 1959) ได้กล่าวถึงความจำเป็นทางหน้าที่ 4 ประการ ได้แก่ 1) การปรับตัว (Adaptation) ระบบจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับ

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ระบบต้องกำหนดและตอบสนองต่อเป้าหมายหลัก 3) การบูรณาการ (Integration) ระบบต้องกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ และต้องจัดการกับความสัมพันธ์ของหน้าที่พื้นฐานอื่น ๆ และ 4) การธำรงรักษา (Latency/Pattern Maintenance) ระบบต้องธำรง รักษา พื้นฟู กระตุ้น สร้างและสนับสนุนแบบแผนทางวัฒนธรรมเพื่อให้ปัจเจกบุคคลสามารถรักษาแรงจูงใจไว้ได้ ดังนั้นเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ควบคุมระบบของชุมชนท้องถิ่นทั้งหมด จึงไม่อาจปฏิเสธความจำเป็นที่ต้องกระทำหน้าที่ 4 ประการข้างต้น ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน อาทิ ระบบทุนนิยมที่กระทบต่อชุมชนรุนแรงขึ้น การรวมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปลายปี 2558 เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัว เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยใช้การบูรณาการความร่วมมือในรูปแบบต่าง ๆ และการธำรงรักษาไว้ซึ่งแบบแผนทางวัฒนธรรม ซึ่งหนึ่งในหน้าที่สำคัญในอันดับต้น ๆ ก็คือการส่งเสริมสนับสนุนและจัดการศึกษาให้กับประชาชนในท้องถิ่นนั่นเอง สาเหตุดังกล่าวนี้ส่งผลโดยตรงต่อผู้วิจัยที่สังเกตเห็นความสำคัญของการจัดบริการสาธารณะด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะประเด็นความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษากับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน เพราะหากทั้งสองฝ่ายร่วมมือกันจะเกิดโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้นำชุมชนท้องถิ่นและประชาชนที่ไม่อาจประเมินมูลค่าได้ เพราะความรู้จากแต่ละคนจะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ตามมาอย่างไม่จบ ซึ่งข้อจำกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประการหนึ่งแม้หากประสงค์จะจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาก็ตาม คือการจัดทำหลักสูตรให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เป็นเรื่องที่ไม่ง่ายนัก ในขณะที่สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนเองมีหลักสูตรที่เกิดจากการถอดบทเรียนความสำเร็จและความล้มเหลวของชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ ทั่วประเทศสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น แต่ก็มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณและการบริหารจัดการให้เข้าถึงชุมชนท้องถิ่น ซึ่งหากสององค์กรนี้มีความร่วมมือกันในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ก็จะเกิดคุณประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่นอย่างมากมาย โดยตามหลักการของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) “การแลกเปลี่ยนการกระทำระหว่างกัน บุคคลจะอาศัยการโต้ตอบซึ่งพิจารณาจากรางวัลกับการลงโทษ หรือความพอใจ (กำไร) กับความไม่พอใจ (ขาดทุน) เมื่อได้ลงมือกระทำไปแล้ว (ลงทุน) และความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนจะดำรงอยู่ตราบเท่าที่คู่สัมพันธ์คิดว่าตนได้กำไรหรือการแลกเปลี่ยนมีความยุติธรรมสำหรับตน” (Blau, 1964) จะเห็นได้ว่าหากสององค์กรมีความร่วมมือกันในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ (กำไร) กับทั้งสองฝ่าย สืบเนื่องจากข้อจำกัดของแต่ละฝ่ายข้างต้น ทั้งที่อยากทำให้ดีแต่ก็กระทำไม่ได้ดีเท่าที่ควร แม้จะมีต้นทุนที่แตกต่างกัน กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงทุนไป

กับการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชน ส่วนสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนลงทุนไปกับการจัดทำหลักสูตร แต่หากร่วมมือกันก็ จะเกิดผลกำไรให้กับทั้งสองฝ่าย (Win-Win) และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนท้องถิ่นโดยตรง นอกจากนี้การวิจัยในประเด็นเหล่านี้ยังมีน้อยมากหรือไม่พบว่ามีผู้ใดเคยทำวิจัยมาก่อน ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง “การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย” ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับท้องถิ่นต่อไป

2. คำถาม

1. สภาพและองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษามีลักษณะอย่างไร
2. มืองค์ประกอบและตัวชี้วัดอะไรบ้าง ที่สัมพันธ์กับความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา และสามารถทำการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือได้หรือไม่อย่างไร
3. มีแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาอย่างไรบ้าง

3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพและองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้
2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้
3. เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

4. ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงสภาพความร่วมมือในปัจจุบัน ปัญหาและข้อจำกัด ตลอดจนแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือ เพื่อนำไปพัฒนาความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2. ทำให้ทราบว่ามืองค์ประกอบและตัวชี้วัดใดบ้าง ที่สำคัญต่อการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ซึ่งหน่วยงานทั้งสองสามารถเลือกกระชับความร่วมมือตามองค์ประกอบสำคัญ ๆ เหล่านั้นได้

3. หากมีการกระชับความร่วมมือมากขึ้น ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน บุคคลที่จะได้รับประโยชน์โดยตรงก็คือนักศึกษาของศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ที่กระจายตัวทั่วประเทศ รองลงมาคือประชาชนในท้องถิ่นที่ ศรช. ตั้งอยู่ ทำให้มีโอกาสที่จะได้ศึกษาเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาใกล้บ้านในหลักสูตรที่พัฒนาชีวิตและชุมชนท้องถิ่นโดยตรง

4. เป็นแนวทางให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการพัฒนาความร่วมมือตามองค์ประกอบที่ค้นพบ เพื่อสร้างความพร้อมก่อนที่จะดำเนินการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ขึ้นใหม่

5. เป็นการเปิดโอกาสดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่จะพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นตามภารกิจถ่ายโอนด้านการศึกษาให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยจัดตั้ง ศรช. ให้เป็นส่วนหนึ่งของ อปท. แล้วจัดทำบันทึกความร่วมมือด้านหลักสูตรกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน จะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคนในท้องถิ่นตามบริบทของแต่ละท้องถิ่นต่อไป

5. ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อข้างต้น ผู้วิจัยจึงออกแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็น 3 ระยะ โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาสอดคล้องกับการดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาเชิงคุณภาพ ขอบเขตของเนื้อหาครอบคลุมสภาพความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และการบริหารจัดการทั่วไปของศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ระยะที่ 2 ศึกษาเชิง

ปริมาณ ขอบเขตของเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือด้านต่าง ๆ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ โดยครอบคลุมทฤษฎีความร่วมมือระหว่างองค์กรของมาร์เร็ท (Marrett, 1971) 4 ด้าน คือ การทำให้เป็นทางการ ความเข้มของความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และการทำให้เป็นมาตรฐาน และครอบคลุมองค์ประกอบความร่วมมือที่ได้จากการสังเคราะห์ความร่วมมือจากการศึกษาในระยะแรก และระยะที่ 3 ศึกษาเชิงคุณภาพ ขอบเขตของเนื้อหาครอบคลุมแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ในระยะแรก (เชิงคุณภาพ) กับระยะที่สอง (เชิงปริมาณ) มาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษาแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือ

2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล ศึกษาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มครูอาจารย์ของศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) กลุ่มคณะกรรมการ สรช. และกลุ่มนักศึกษาของ สรช.

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้เลือกพื้นที่แบบเจาะจงจากศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ทั้งหมด 5 จังหวัด จำนวน 18 สรช. ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร 3 สรช. ได้แก่ สรช.หลังสวน สรช.พะโต๊ะ และ สรช.เมืองชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี 4 สรช. ได้แก่ สรช.บ้านนาสาร สรช.คีรีรัฐนิคม สรช.ไชยา และสรช.คลองไทร (ท่าฉาง) จังหวัดกระบี่ 1 สรช. ได้แก่ สรช.บางบางเหลียว จังหวัดนครศรีธรรมราช 5 สรช. ได้แก่ สรช.เมืองนครศรีธรรมราช สรช.ปากพนัง สรช.ช้างกลาง สรช.ทุ่งสง และ สรช.ศิขล-ขนอม และจังหวัดสงขลา 5 สรช. ได้แก่ สรช.นาทวี สรช.กระเสถสินธุ์ สรช.เกาะแต้ว สรช.สะบ้าย้อย และ สรช.ท่าข้าม

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับระยะเวลาในการเรียนตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 3 ปี โดยในปีที่ 1 - 2 เป็นระยะของการศึกษาในเชิงทฤษฎีตามรายวิชาที่หลักสูตรกำหนดเพื่อนำมาพัฒนาโครงร่างของการวิจัย และเริ่มดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในระยะแรก และปีที่ 3 เป็นระยะของการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการศึกษาระยะที่ 2 และ 3 ตลอดจน

จัดทำโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ นำเสนอบทความวิจัย สอบและแก้ไขวิทยานิพนธ์ตามที่คณะกรรมการแนะนำ และจัดทำเล่มวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง พฤติกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนที่ทำงานร่วมกัน หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกันในชุมชนท้องถิ่น ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา นำความรู้มาพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตของคนตลอดจนพัฒนาท้องถิ่น

องค์ประกอบความร่วมมือ (Collaboration Factors) หมายถึง คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาประสบความสำเร็จ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำให้เป็นทางการ (Formalization) หมายถึง การทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษามีผลอย่างเป็นทางการ สามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่ของการทำให้เป็นทางการโดยการตกลง (Agreement Formalization) เป็นการทำให้การติดต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา มีการยอมรับอย่างเป็นทางการ (Official Recognition) และมีการอนุมัติโดยกฎหมายหรือโดยผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจตามกฎหมาย (Legislatively or Administratively Sanctioned) รวมทั้งการติดต่อแบบชั่วคราว (Ad-hoc Transactions) ในระยะเวลาหนึ่งหรือในโอกาสหนึ่ง และการต้องพึ่งพาทรัพยากรระหว่างกัน (Resource Dependence Perspective) และการทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (Structural Formalization) เป็นการทำให้มีองค์กรหรือตัวบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง (Intermediary Organizations) ในการติดต่อประสานงานระหว่างกัน ซึ่งการมีบุคคลที่สาม (Third Party) ทำหน้าที่เป็นจุดศูนย์กลางจะทำให้ธรรมชาติของสัมพันธภาพระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ที่มีลักษณะไม่เป็นทางการมีความเป็นทางการมากขึ้น

2. ด้านความเข้ม (Intensity) หมายถึง การทำให้ความสัมพันธ์และการติดต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนมีระดับความเข้มมากขึ้น ทั้งในแง่กระบวนการและบริบทของการติดต่อ สามารถพิจารณาได้จากจำนวนของการลงทุนระหว่างกันทั้งในแง่ของขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง (Amount of Resource Involved) เป็นขนาดของทรัพยากรองค์กรที่ผูกพันว่าจะใช้ในการติดต่อหรือในความสัมพันธ์ และความถี่ของการ

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Frequency of Interaction) หมายถึง จำนวนการติดต่อระหว่างสององค์กร ซึ่งอาจนับอย่างเคร่งครัดหรือคร่าว ๆ ก็ตาม

3. ด้านการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กร (Reciprocity) หมายถึง การรักษาไว้ซึ่ง สักส่วนและระดับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา สามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่ของการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (Resource Reciprocity) หมายถึงการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับ ทรัพยากรต่าง ๆ ในการติดต่อ ซึ่งไหลไปมาระหว่างสองฝ่ายเท่า ๆ กัน และแต่ละฝ่ายได้รับ ประโยชน์ในการติดต่อ และการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Definitional Reciprocity) เกี่ยวข้องกับการติดต่อซึ่งมีการตกลงระหว่างกันที่เป็นไปอย่างสมดุล

4. ด้านการทำให้เป็นมาตรฐาน (Standardization) หมายถึง การทำให้ความสัมพันธ์ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับอุดมศึกษามีความเป็นมาตรฐานระหว่างกัน สามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่ของการทำให้ หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน (Unit Standardization) หมายถึงการทำให้มีความคล้ายคลึงกัน ระหว่างหน่วยต่าง ๆ ของทรัพยากรที่ใช้ในการติดต่อระหว่างกัน และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็น มาตรฐาน (Procedural Standardization) หมายถึงการทำให้มีระดับความคล้ายคลึงกันในระยะเวลา หนึ่งของระเบียบปฏิบัติที่ใช้ในการติดต่อกัน ทั้งการทำให้เป็นมาตรฐานโดยทั่วไป จนถึงการติดต่อ ปฏิสัมพันธ์แบบกรณี ๆ ไป อันจะส่งผลให้การปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ทำได้ง่ายขึ้น ไม่ยุ่งยากซับซ้อน และล่าช้า

ตัวชี้วัดความร่วมมือ (Collaboration Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้หรือตัวแปรที่ สามารถสะท้อนหรืออธิบายความร่วมมือ ที่กำหนดขึ้นเพื่อชี้วัดความเปลี่ยนแปลงหรือบ่งบอก สถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวง โดยที่ตัวชี้วัดของความร่วมมือ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การแบ่งปัน (Sharing) และการดำเนินการเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย (Goal Achieving Activity)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้ง ขึ้นตามกฎหมายท้องถิ่นแต่ละประเภท ในที่นี้ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดจัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2552 เทศบาลจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และองค์กรบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหาร

ส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามกฎหมาย

สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) (Learning Institute For Everyone: LIFE) หมายถึง สถาบันการศึกษาเอกชนระดับอุดมศึกษา ที่รู้จักกันโดยทั่วไปในนาม “มหาวิทยาลัยชีวิต” จัดตั้งขึ้นตามคำขอของมูลนิธิส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (สสวช.) กระทรวงศึกษาธิการให้การรับรอง ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2553 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2553 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบนอกระบบระดับอุดมศึกษา โดยการถอดบทเรียนหลักสูตรจากปัญหาและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียงทั่วประเทศ นำมาพัฒนาเป็นหลักสูตร ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นกระบวนการเรียนรู้ลักษณะใหม่ ที่มาจากประสบการณ์ชีวิต เอาชีวิตเป็นตัวตั้ง เอาปัญหาในชีวิต ชุมชน และสังคมเป็นตัวตั้ง เอาศักยภาพของตนเอง ชุมชนท้องถิ่นเป็นฐานและเป็นทุน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองเป็นประการสำคัญ

ศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) หมายถึง ศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนที่เป็นเครือข่ายของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนหรือมหาวิทยาลัยชีวิต กระจายตัวอยู่ตามชุมชนท้องถิ่นทั่วประเทศ เกิดขึ้นภายใต้ระเบียบปฏิบัติของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการ สรช. ที่ประกอบด้วยตัวแทนจาก 3 ฝ่าย ได้แก่ ชุมชน นักการเมืองท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐ ทำหน้าที่จัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาของ สรช. ภายใต้การบริหารจัดการของผู้อำนวยการ สรช.

ศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) หมายถึง ศูนย์กลางการประสานงานของศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) เกิดจากกลุ่ม สรช. ที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน รวมตัวช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นเครือข่าย และยกเอา สรช. ที่มีความพร้อมมากที่สุดตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ขึ้นเป็น สรป. มีหน้าที่ดำเนินงานใน 2 สถานะ คือ ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในฐานะ สรช. และทำหน้าที่ประสานงานกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) และแก้ปัญหาให้กับ สรช. อื่น ๆ ในกลุ่มด้วยกัน

การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) หมายถึง การศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา และการวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม (มาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542)

การศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา หมายถึง การศึกษาระดับหลังการศึกษายึ้นพื้นฐานทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาและปริญญา (มาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.

2542) ที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา และการวัดและประเมินผล

การจัดการศึกษานอกระบบ (Non-formal Education Management) หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการนอกระบบที่ต้องพึ่งพาปัจจัยการบริหารต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ งานหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การนิเทศการสอน และการวัดและประเมินผล 2) ด้านงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวกับงบประมาณ การเงิน งานพัสดุ ครุภัณฑ์ และรายรับ-รายจ่ายในการจัดการศึกษา 3) ด้านบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินการในด้านธุรการ อาคาร สถานที่ กิจกรรมของผู้เรียน บริการ ความสัมพันธ์กับชุมชน และประชาสัมพันธ์

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะได้กล่าวถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาจากหนังสือตำรา บทความทางวิชาการ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำหลักการแนวคิดและทฤษฎีมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย โดยมีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัด
2. แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ
3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความร่วมมือ
4. แนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนและการพึ่งพาทางสังคมวิทยา
5. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร
6. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดการศึกษา
7. ภารกิจจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือทางการศึกษา
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัด

1.1 ความหมายของตัวชี้วัด

ความหมายของ ตัวชี้วัด (Indicators) ส่วนใหญ่นักวิชาการจะให้ความหมายที่สอดคล้องกัน แต่หากมองลึกลงไป ในรายละเอียดจะพบว่า สามารถจำแนกความหมายของตัวชี้วัดตามกลุ่มนักวิชาการออกได้เป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มแรกให้ความหมายว่า ตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อใช้สำหรับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อบอกทิศทางว่า การพัฒนาหรือดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้เพียงใด บ่งบอกถึงสิ่งที่ต้องการ

ตรวจสอบหรือสถานการณ์ที่สะท้อนให้เห็นลักษณะของการดำเนินงาน บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัด หรือสะท้อนลักษณะปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน โดยสามารถระบุหรือบ่งบอกสมรรถนะของผลการดำเนินงานได้โดยเปรียบเทียบผลแตกต่างระหว่างการดำเนินงานครั้งสุดท้ายกับปัจจุบัน เป็นเรื่องของการคุณลักษณะของงานหรือระบุผลสำเร็จของงาน ตลอดจนสามารถวินิจฉัยและช่วยชี้บพบาพหน้าที ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงาน (เมธี ครองแก้ว, 2540; เอมอร จังศิริพรปกรณ์, 2542; และ วรณี แกมเกตุ, 2540) ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งเน้นให้ความหมายที่บ่งบอกในเชิงปริมาณที่เป็นตัวเลขหรือเชิงคุณภาพ โดยที่นักวิชาการกลุ่มนี้กล่าวว่า ตัวชี้วัดเป็นสิ่งที่นำมาวัดที่บ่งบอกสถานการณ์หรือสถานะอย่างใดอย่างหนึ่ง ในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพของระบบการศึกษาส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งสิ่งที่นำมาวัดดังกล่าวอยู่ในรูปของค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลข ข้อความ ตัวแปร องค์ประกอบ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงใดช่วงหนึ่ง โดยมีตัวแปรหรือข้อเท็จจริงที่สัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณค่า หรือเป็นสภาพองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่ใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และยังใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดเวลาหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษา (ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, 2541; อานุภาพ ธงภักดี, 2543; สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์, 2547; รัตนาพร ไกรถาวร, 2545; เพชรลดา สีหะวงศ์, 2550; พิรภาว บุญเพลิง, 2550; และ Johnstone, 1981)

จากความหมายของตัวชี้วัดทั้ง 2 กลุ่มข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ตัวชี้วัด (Indicators) หมายถึง สิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อชี้สิ่งที่ต้องการวัดค่า ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อบ่งบอกทิศทางว่าสิ่งที่ต้องการวัดค่านั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพียงใด ซึ่งค่าที่วัดได้อาจจะเป็นตัวเลข ข้อความ ตัวแปร องค์ประกอบ หรือปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงใดช่วงหนึ่ง การสร้างตัวชี้วัดมีเป้าหมายต้องการทำให้แคบลงเพื่อความชัดเจนในสิ่งที่กำลังศึกษา และจะใช้เฉพาะกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น

1.2 ประเภทและการสร้างตัวชี้วัด

การแบ่งประเภทตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวทางการใช้ตัวแปรต่าง ๆ มากำหนดเป็นตัวชี้วัด แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดที่เป็นตัวแทน (Representative Indicators) เป็นการเลือกเอาตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมาเป็นตัวแทนของตัวชี้วัด เพื่อบ่งชี้สภาพใดสภาพหนึ่ง เป็นเรื่องที่ผู้วิจัยกำหนดเอง โดยไม่มีเหตุผลใดมาอ้างอิงชัดเจน ซึ่งการขาดเหตุผลอ้างอิงเช่นนี้เป็นผลให้ไม่สามารถสรุปผลได้โดยทั่วไปว่าทำไมจึงกำหนดเช่นนั้น 2) ตัวชี้วัดที่เป็นรายละเอียด (Disaggregate Indicators) เป็นตัวชี้วัดที่นำมาแยกย่อยให้ละเอียดลึกลงไปเป็นการเฉพาะ ซึ่งต้องอาศัยความหมายของตัวแปร เพื่อที่จะอธิบายแต่ละส่วนหรือแต่ละองค์ประกอบ อันจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนในแต่ละส่วนหรือ

แต่ละองค์ประกอบ แต่หากดำเนินการให้ครบถ้วนทั้งระบบจำนวนตัวแปรก็จะมีมากขึ้น และ 3) ตัวชี้วัดโดยรวม (Composite Indicators) ตัวชี้วัดประเภทนี้เป็นการรวมตัวแปรเดี่ยว ๆ จำนวนหนึ่ง ด้วยวิธีการทางสถิติเข้าด้วยกัน โดยมีการถ่วงน้ำหนักของแต่ละตัวแปร ทำให้ค่าที่ได้ของตัวชี้วัดนี้จะเป็นค่าตัวชี้วัดโดยรวม เพื่อบ่งบอกถึงสภาพโดยรวมและสามารถที่จะอธิบายสภาพการณ์ได้ดีกว่าตัวชี้วัดที่เป็นตัวแทนและตัวชี้ที่เป็นรายละเอียด (พรศักดิ์ สุจริตรักษ์, 2553)

สำหรับการสร้างตัวชี้วัดนั้นไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่าควรใช้วิธีการใด เพราะต้องพิจารณาจากข้อจำกัดของเวลางบประมาณ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และลักษณะของตัวแปรที่จะนำมากำหนดเป็นตัวชี้วัด บางครั้งอาจต้องใช้หลายวิธีการผสมกันขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ โดยทั่วไปจะสามารถสร้างตัวชี้วัดจาก 3 แนวทาง ดังนี้ คือ 1) แนวทางการสร้างตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดในการนำไปใช้ การสร้างตัวชี้วัดแนวทางนี้แบ่งออกเป็น 2 วิธี ได้แก่ วิธีการสร้างตัวชี้วัดในลักษณะตัวชี้วัดที่เป็นตัวแทนโดยการเลือกตัวแปรที่มีอยู่มาใช้ และวิธีการสร้างตัวชี้วัดโดยรวม ด้วยการนำเอาตัวแปรจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กันมารวมกัน มักจะกำหนดขึ้นเพื่อนำไปใช้กับงานเฉพาะอย่าง จึงอาจทำให้เกิดความลำเอียงได้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่จัดกลุ่มตัวแปรนั้น 2) แนวทางการสร้างตัวชี้วัดโดยอาศัยทฤษฎี เป็นการสร้างตัวชี้วัดโดยการรวมตัวแปรเข้าด้วยกันด้วยวิธีการทางคณิตศาสตร์ ทำให้ตัวแปรเหล่านี้ถูกเลือกมาตามลำดับน้ำหนักความสำคัญและมีความสัมพันธ์กัน โดยอาศัยฐานแนวคิดจากทฤษฎีที่ศึกษาและสังเคราะห์ขึ้นมาเป็นตัวชี้วัด มีข้อดีคือทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย แต่ก็มีข้อเสียคือเป็นเพียงความคิดของคนกลุ่มเดียวจากทฤษฎี และ 3) แนวทางการสร้างตัวชี้วัดโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นการสร้างตัวชี้วัดโดยอาศัยทฤษฎี โดยการเลือกจากค่าน้ำหนักลำดับความสำคัญเช่นกัน แต่เป็นการกำหนดมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลชุดหนึ่งและดูความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แล้วนำผลการวิเคราะห์มาจัดกลุ่มตัวแปร มีข้อดีคือทำให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ แต่ข้อเสียคือใช้เวลานานและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย (พรศักดิ์ สุจริตรักษ์, 2553; กาญจนา บุญส่ง, 2551)

1.3 ลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี

ตัวชี้วัดโดยทั่วไปมีลักษณะดังนี้ คือ 1) ตัวชี้วัดเป็นเพียงตัวบ่งบอกสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะของการประมาณ จึงไม่จำเป็นจะต้องชี้บ่งบอกสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ อาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่าความเป็นจริงก็ได้ 2) ตัวชี้วัดประกอบไปด้วยตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่เกี่ยวข้องกันและบ่งบอกให้เห็นลักษณะกว้าง ๆ ของสภาพการณ์นั้น ๆ 3) ตัวชี้วัดจะใช้บ่งชี้ปริมาณของสิ่งใด ๆ จึงคิดเป็นค่าตัวเลขได้ ไม่ใช่เป็นการกำหนดในลักษณะบรรยายข้อความเพียงอย่างเดียว 4) ตัวชี้วัดไม่ตายตัว สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาในระยะเวลาหนึ่ง ขึ้นอยู่การผันแปรของระบบที่นำมากำหนดตัวชี้วัดนั้น

และ 5) การพัฒนาตัวชี้วัดต้องมีการรวบรวมอย่างเป็นระบบด้วยการศึกษาวิจัยเพราะจะทำให้ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี ควรมีความแกร่งแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific all Robust) มีความถูกต้อง (Validity) เชื่อถือได้ (Reliable) มีความไว (Sensitive) มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) ใช้ประโยชน์ได้ (Useful) มีความเป็นตัวแทน (Representative) เข้าใจได้ง่าย (Understandable) เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย (Accessible) และมีคุณธรรม (Ethical) คำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคล และสามารถนำไปใช้ได้ โดยที่เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ความสอดคล้อง (Relevant) เป็นตัวชี้วัดที่สามารถบ่งบอกได้ว่าผลลัพธ์นั้นเป็นค่านิยมของหน่วยการจ้ดการนั้นและทุกคนมีส่วนร่วม 2) การสื่อความหมายของข้อมูล (Informative) เป็นตัวชี้วัดที่สอดคล้องไปตามบริบทและให้ผลย้อนกลับไปยังหน่วยการจ้ดการ 3) การยอมรับได้ (Acceptable) เป็นตัวชี้วัดที่มีคุณธรรมทุกคนเข้าถึงได้ อธิบายได้ ตรวจสอบได้ ไม่บิดเบือน และบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีประโยชน์ในการนำตัวชี้วัดไปใช้ 4) มีประโยชน์ (Beneficial) เป็นการนำตัวชี้วัดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งปัจเจกบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ 5) มีความคุ้มค่า (Cost Effective) เป็นตัวชี้วัดที่มีต้นทุนสมเหตุสมผล (นิตยา สำเร็จผล, 2547; เอมอร์ จังศิริพรปกรณ์, 2542; ศุภนันท์ พุทธนพล, 2553; Johnstone, 1981)

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า สิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อชี้บ่งชี้สิ่งที่ต้องการวัดค่า ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อบ่งบอกทิศทางว่าสิ่งที่ต้องการวัดค่านั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพียงใด สิ่งนั้นก็คือ ตัวชี้วัด (Indicators) ซึ่งค่าที่วัดได้อาจจะเป็นตัวเลข ข้อความ ตัวแปร องค์กรประกอบ หรือปัญหาใด ๆ ก็ได้ การสร้างตัวชี้วัดไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่าควรใช้วิธีการใด เพราะต้องพิจารณาจากข้อจำกัดของเวลา งบประมาณ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และลักษณะของตัวแปรที่จะนำมากำหนดเป็นตัวชี้วัด บางครั้งอาจต้องใช้หลายวิธีการผสมกันขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี ควรมีความแกร่งทางวิทยาศาสตร์ (Scientific all Robust) มีความถูกต้อง (Validity) เชื่อถือได้ (Reliable) มีความไว (Sensitive) มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) ใช้ประโยชน์ได้ (Useful) มีความเป็นตัวแทน (Representative) เข้าใจได้ง่าย (Understandable) เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย (Accessible) และมีคุณธรรมคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคล (Ethical) โดยในการศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ผู้วิจัยจะได้นำหลักการดังกล่าวข้างต้นนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบความร่วมมือต่อไป

2. แนวคิดทฤษฎีการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นเทคนิคหรือวิธีการทางสถิติที่จะช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวชี้วัดหรือตัวแปรหลาย ๆ ตัว โดยการรวมกลุ่มตัวชี้วัดหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในองค์ประกอบเดียวกันหรือปัจจัยเดียวกัน ซึ่งตัวชี้วัดหรือตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันหรือปัจจัยเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์นั้นอาจจะเป็นในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ส่วนตัวชี้วัดหรือตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบกันหรือคนละปัจจัยกัน จะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อย และองค์ประกอบหรือปัจจัยหนึ่ง ๆ จะแทนตัวแปรแฝงอันเป็นคุณลักษณะสำคัญที่นักวิจัยต้องการศึกษา (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2646; สุกมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554) การวิเคราะห์องค์ประกอบจะยึดหลักที่ว่าตัวชี้วัดหรือตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมาก เนื่องจากตัวชี้วัดหรือตัวแปรเหล่านี้มีองค์ประกอบร่วมกัน (Common Factor) สังกัดได้จากการจัดกลุ่มของตัวชี้วัดหรือตัวแปร หรือจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดหรือตัวแปร อันจะทำให้เราทราบถึงโครงสร้างและแบบแผนของข้อมูลและสามารถหาองค์ประกอบร่วมของตัวชี้วัดหรือตัวแปรกลุ่มนั้นได้ โดยที่การพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบจะใช้หลักเหตุและผลกำหนดหรือระบุชื่อขององค์ประกอบที่วัดได้ โดยที่ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบจะค่าต่าง ๆ ประกอบด้วย ค่าความร่วมกัน (Communality) เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดหรือตัวแปรหนึ่งกับตัวชี้วัดหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมด ซึ่งจะเป็ค่าเปอร์เซ็นต์ความแปรปรวนของตัวชี้วัดหรือตัวแปรแต่ละตัวกับองค์ประกอบ ค่าไอเกน (Eigen Values) เป็นค่าผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบร่วมในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งจะเป็ค่าความผันแปรของตัวชี้วัดหรือตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวชี้วัดหรือตัวแปร อันจะบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดหรือตัวแปรกับองค์ประกอบนั้น ๆ (สุกมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554; คุษฎี โยเหล่า, 2554)

จากความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หมายถึง วิธีการทางสถิติในการรวมกลุ่มตัวชี้วัด (Indicators) หรือตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variables) หลาย ๆ ตัว ที่มีความสัมพันธ์กันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดยตัวชี้วัดหรือตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยอาจเป็นไปในทิศทางบวกหรือทิศทางลบก็ได้ ส่วนตัวชี้วัดหรือตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่คนละองค์ประกอบกันจะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อย องค์ประกอบที่ได้มาจะเป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) อันเป็นคุณลักษณะสำคัญที่นักวิจัยต้องการศึกษานั้นเอง

2.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 2 ประการ คือ 1) เพื่อสำรวจและระบุงองค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อลดจำนวนตัวชี้วัด (Indicators) หรือตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variables) โดยรวมตัวชี้วัดหรือตัวแปรสังเกตได้ที่สัมพันธ์กันให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน เพื่อสร้างแบบจำลองและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูลตามคุณลักษณะที่สนใจศึกษาในสมมติฐาน และ 2) เพื่อยืนยันองค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับคุณลักษณะที่สนใจศึกษาในสมมติฐานเพียงใด นั่นคือจะเป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบแต่ละตัวว่าประกอบด้วยตัวชี้วัดหรือตัวแปรสังเกตได้อะไรบ้าง มีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2646; สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554; ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2551; มุกดา อาลีมีนทร์ม 2547)

2.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบมีประโยชน์สำหรับงานวิจัยที่มีตัวชี้วัดหรือตัวแปรสังเกตได้จำนวนมาก เนื่องจากจะช่วยลดจำนวนตัวชี้วัดหรือตัวแปรลงให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ดังนั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบจึงมีประโยชน์หลายประการดังนี้ คือ 1) สามารถลดจำนวนตัวชี้วัดหรือตัวแปรหลาย ๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน เรียกว่าองค์ประกอบย่อย (Factors) หรือตัวแปรแฝง (Latent Variables) แล้วนำองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแฝงดังกล่าวไปใช้วิเคราะห์ทางสถิติต่อไป 2) ใช้ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวชี้วัดหรือตัวแปรว่าเป็นไปตามทฤษฎีหรือสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ 3) ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดหรือตัวแปรที่ศึกษา โดยที่การวิเคราะห์องค์ประกอบจะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวชี้วัดหรือตัวแปรที่ละคู่ แล้วรวมตัวชี้วัดหรือตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน จึงทำให้สามารถวิเคราะห์โครงสร้างที่ตัวชี้วัดหรือตัวแปรมีความสัมพันธ์กันและอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ตามความหมายของตัวชี้วัดหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น 4) ใช้ในการแก้ปัญหากรณีตัวแปรอิสระจากเทคนิคการวิเคราะห์สมการถดถอยที่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) โดยที่การวิเคราะห์องค์ประกอบจะเป็นการรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน แล้วนำองค์ประกอบหรือตัวแปรแฝงที่ได้ไปวิเคราะห์ความถดถอยต่อ 5) ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ อาทิ การวิเคราะห์องค์ประกอบช่วยในการสำรวจตรวจสอบค้นในสิ่งที่ไม่เคยทราบมาก่อน สามารถลดความซับซ้อนให้อยู่ในรูปเชิงเส้นตรงที่ง่ายขึ้น การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเสมือนการทำแผนที่ของนักวิทยาศาสตร์ให้สามารถมองภาพปรากฏการณ์ใน

ลักษณะที่ช่วยจัดมโนทัศน์และแหล่งความแปรปรวนให้เป็นระบบมากขึ้น และประโยชน์ในเชิงทฤษฎี โครงสร้างทางคณิตศาสตร์สามารถนำมาสร้างทฤษฎีได้ โดยการวิเคราะห์นั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงทฤษฎีด้านต่าง ๆ หรือทดสอบการทำนายที่อนุมานไว้ เป็นต้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2646; สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554; อุทุมพร ทองอุไทย, 2524)

2.4 ขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบมีข้อตกลงเบื้องต้นก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) ตัวชี้วัดหรือตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต้องมีค่าความต่อเนื่องในมาตราระดับช่วง (Interval Scale) และมาตราระดับอัตราส่วน (Ratio Scale) เนื่องจากตัวชี้วัดหรือตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน 2) ตัวชี้วัดหรือตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อรวมกลุ่มตัวชี้วัดหรือตัวแปรที่สัมพันธ์กัน และควรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.30 - 0.70$) และรูปแบบความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบกับตัวชี้วัดหรือตัวแปรจะอยู่ในรูปเชิงเส้นตรง (Linear) เท่านั้น 3) จำนวนตัวชี้วัดหรือตัวแปรควรมีจำนวนมากกว่า 30 ตัว และกลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดใหญ่และมากกว่าจำนวนตัวชี้วัดหรือตัวแปร ซึ่งตามแนวคิดของคอมเลย์และลี (Comrey & Lee, 1992) กล่าวถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างว่า ถ้าจำนวน 50 ราย ถือว่าแย่มาก (Very Poor) ถ้าจำนวน 100 ราย ถือว่าไม่ดี (Poor) ถ้าจำนวน 200 ราย ถือว่าพอใช้ได้ (Fair) ถ้าจำนวน 300 ราย ถือว่าดี (As a Good) และถ้าจำนวน 500 ราย ถือว่าดีมาก (As Excellent) หรือถ้าตามกฎหัวแม่มือ (Rule of Thumb) กล่าวว่าในการวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 300 ราย 4) การตรวจสอบว่าตัวชี้วัดหรือตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ สามารถตรวจสอบได้จากการคำนวณค่าสหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) เป็นการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดหรือตัวแปรเมื่อควบคุมตัวชี้วัดหรือตัวแปรอื่นซึ่งควรจะมีค่าต่ำ (สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโปรแกรม SPSS ค่าสถิติทดสอบเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ มี 2 ค่า ได้แก่ ค่าสถิติทดสอบ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวชี้วัดหรือตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวชี้วัดหรือตัวแปรอื่นโดยปราศจากความคลาดเคลื่อน ส่วนค่าในช่วงอื่นๆ แฮร์และคณะ (Hair et al., 2006) กล่าวว่า ถ้าค่าน้อยกว่า 0.50 ถือว่าไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ 0.50 - 0.59 ถือว่าเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย 0.60 - 0.69 ถือว่าเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง 0.70 - 0.79 ถือว่าเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี และ 0.80 ขึ้นไปถือว่าเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก และค่าสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบว่าตัวชี้วัดหรือตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยมีสมมติฐานการทดสอบดังนี้คือ

H_0 : ตัวชี้วัดหรือตัวแปรต่าง ๆ ไม่สัมพันธ์กัน (Correlation Matrix เป็น Identity Matrix หมายถึงเมทริกซ์มีค่าในแนวทแยงเป็น 1 ส่วนค่านอกแนวทแยงเป็น 0) และ H_1 : ตัวชี้วัดหรือตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งถ้าค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวชี้วัดหรือตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบได้) (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554; ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2544)

สำหรับขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554; กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2646; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540) ดังนี้คือ

1. การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) เป็นการค้นหาจำนวนองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดหรือตัวแปรสังเกตได้ วิธีสกัดองค์ประกอบที่นิยมใช้ มี 2 วิธี คือ 1.1) วิธี Component Analysis หรือเรียกว่า Principal Component Analysis เหมาะสำหรับการวิเคราะห์ที่ต้องการองค์ประกอบจำนวนน้อย ๆ ที่จะอธิบายความแปรปรวนของตัวชี้วัดหรือตัวแปรสังเกตได้มากที่สุด และผู้วิจัยทราบว่าความแปรปรวนเฉพาะมีค่าน้อยเมื่อเทียบกับความแปรปรวนทั้งหมด ซึ่งในขั้นตอนแรกของการคำนวณจะกำหนดให้ค่าความร่วมกัน (Communality) มีค่าเท่ากับ 1 และ 1.2) วิธี Common Factor เหมาะสำหรับการวิเคราะห์เพื่อระบุมิติแฝง (Latent Dimension) หรือโครงสร้างที่เป็นตัวแทนของชุดของตัวชี้วัดหรือตัวแปรสังเกตได้ โดยที่ผู้วิจัยรู้เกี่ยวกับความแปรปรวนเฉพาะน้อยมาก และต้องการจัดความแปรปรวนนี้ออกไป แต่วิธีนี้มีความยุ่งยากมากกว่าวิธี Component Analysis จึงได้รับความนิยมน้อยกว่า ซึ่งเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนองค์ประกอบสามารถพิจารณาได้จาก ค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่า 1, การกำหนดจำนวนองค์ประกอบล่วงหน้า, ร้อยละของความแปรปรวนสะสม 60% ขึ้นไป, และกราฟ Scree Plot ถ้าเส้นกราฟเริ่มที่จะเป็นเส้นตรงขนานกับแกนนอนจะถือว่าเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมแล้ว

2. การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบร่วมที่ชัดเจน การหมุนแกนทำได้ 2 วิธี คือ 2.1) การหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal) เป็นการหมุนแกนที่ยังคงให้แกนองค์ประกอบตั้งฉากกันเช่นเดิม หมายความว่าองค์ประกอบที่ได้เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งวิธีที่นิยมคือวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) และ 2.2) การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique) เป็นการหมุนแกนที่องค์ประกอบไม่ต้องตั้งฉากกัน หมายความว่าองค์ประกอบที่สกัดได้ไม่เป็นอิสระต่อกัน โดยผู้วิจัยคาดว่ามันยังมีความสัมพันธ์กันอยู่

3. การสร้างคะแนนองค์ประกอบ (Factor Score) เพื่อสร้างองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแฝงจากตัวแปรสังเกตได้ เป็นการแยกว่าตัวชี้วัดหรือตัวแปรใดควรจะอยู่กับองค์ประกอบใด โดยพิจารณาจากค่า Factor Loading ของตัวชี้วัดหรือตัวแปรแต่ละตัวว่ามีค่ามากที่สุดอยู่ในองค์ประกอบใดก็จะจัดให้อยู่ในองค์ประกอบนั้น แต่ควรจะมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป

4. การตั้งชื่อองค์ประกอบ ผู้วิจัยควรตั้งชื่อองค์ประกอบเพื่อให้สื่อความหมายถึงตัวชี้วัดหรือตัวแปรทุกตัวในองค์ประกอบนั้น โดยอาจตั้งชื่อตามความคล้ายคลึงกันของตัวชี้วัดหรือตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ หรือตามโครงสร้างของทฤษฎีที่ผู้วิจัยทำการศึกษามา หรือตั้งชื่อใหม่ที่สอดคล้องกับแนวคิดของผู้วิจัยเองก็ได้ แต่ควรให้สั้นกะทัดรัดจำได้ง่ายและมีความหมายสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์ประกอบ

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า วิธีการทางสถิติในการรวมกลุ่มตัวชี้วัด (Indicators) หรือตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variables) หลาย ๆ ตัว ที่มีความสัมพันธ์กันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจหรือระบุองค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และเพื่อยืนยันองค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis: CFA) อันจะก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย อาทิ สามารถลดจำนวนตัวชี้วัดหลาย ๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง การทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวชี้วัด การแก้ปัญหากรณีตัวแปรอิสระจากเทคนิคการวิเคราะห์สมการถดถอยที่มีความสัมพันธ์กัน และประโยชน์ในด้านอื่น ๆ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบช่วยในการสำรวจตรวจสอบในสิ่งที่ไม่เคยทราบมาก่อน สามารถลดความซับซ้อนให้อยู่ในรูปเชิงเส้นตรงที่ง่ายขึ้น เป็นต้น การศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์ประกอบความร่วมมือ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การสกัดองค์ประกอบ การหมุนแกนองค์ประกอบ การสร้างคะแนนองค์ประกอบ และการตั้งชื่อองค์ประกอบ

3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความร่วมมือ

3.1 ความหมายของความร่วมมือ

คำว่า “ความร่วมมือ หรือ การร่วมมือ” ตรงกับคำศัพท์ในภาษาอังกฤษ 2 คำด้วยกัน ได้แก่ “Cooperation” และ “Collaboration” โดยที่ “Cooperation” หมายถึง การร่วมกระทำ หรือร่วมแสดงออกเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน หรือการร่วมมือกัน ส่วน “Collaboration” หมายถึงการลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน หรือการร่วมมือกับผู้อื่น หรือการร่วมมือกัน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสมรู้ร่วมคิด ผลิตผลของการร่วมมือกัน (วิทย์ เทียงบุญธรรม, 2547; Webster, 1985; College Edition-Webster, 1966; Merriam-Webster, 1996) โดยสรุปสามารถกล่าวได้ว่า “Cooperation” เป็นความ

ร่วมมือในลักษณะทั่ว ๆ ไปที่ไม่ได้ให้น้ำหนักของความร่วมมือมากนัก แต่ “Collaboration” เป็นความร่วมมือที่เน้นการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือลงแรงร่วมกันในลักษณะต่าง ๆ มีการให้น้ำหนักของความร่วมมือที่ลึกซึ้งถึงระดับที่เรียกได้ว่าเป็นความร่วมมือร่วมใจกัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะให้น้ำหนักกับความร่วมมือในความหมายของ “Collaboration” เป็นหลัก

ความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน การร่วมมือกัน การร่วมรู้ร่วมคิด เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ เป็นความร่วมมือที่เน้นในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดความพอใจสูงสุดด้วยกันทั้งสองฝ่าย และเป็นคุณลักษณะที่กลุ่ม ทีม หรือองค์กรพึงปรารถนา ความร่วมมือจะประสบความสำเร็จเมื่อถือว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้เรื่องเป็นธรรมดา ต้องแสดงให้เห็นความซื่อสัตย์ และไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน และพยายามกระตุ้นความรู้สึกเจตคติของผู้ร่วมงาน ถึงความสำคัญของสิทธิและความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้ และใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวางเพื่อที่จะนำไปสู่ข้อยุติร่วมกัน ซึ่งการทำงานร่วมกับคนอื่นเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันมี 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันหรือลงแรงร่วมกันในลักษณะต่าง ๆ อันเริ่มต้นจากสถานะที่ขาดความสัมพันธ์มาก่อน การจะให้เกิดความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนได้นั้นจำเป็นต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นเป็นเบื้องต้นของการทำงานร่วมกัน 2) หุ้นส่วน (Partnership) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดในฐานะหุ้นส่วน แม้ว่าไม่มีความผูกพันเกี่ยวข้องหรือพันธสัญญามาก่อน หุ้นส่วนแต่ละฝ่ายต่างมีสิทธิหรือความรับผิดชอบเหมือนกัน โดยนัยทางกฎหมายหรือพฤติกรรม ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความเป็นหนึ่ง เพราะมีความเสมอภาค เฉลี่ย มโนทัศน์ เฉลี่ยทักษะ และมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันของหุ้นส่วน และ 3) พันธมิตร (Alliance) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันแบบพันธมิตรในลักษณะที่รวมตัวกันอย่างใกล้ชิด โดยมีพื้นฐานเชื่อมโยงที่มีความผูกพัน เกี่ยวข้อง หรือพันธสัญญาระหว่างพันธมิตร เป็นความภาคภูมิใจส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นจากคุณลักษณะและคุณสมบัติที่สืบสานพัฒนาร่วมกันมา จึงเป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ และจะเป็นความร่วมมือที่ยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีลักษณะร่วมปรากฏอีกคือ การทำกิจกรรมตามกลยุทธ์ที่สามารถก่อให้เกิดกระบวนการร่วมกันที่นำไปสู่ผลประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งรูปแบบความร่วมมือมี 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการปรึกษา (Consultative Model) รูปแบบหน้าที่ (Function model) รูปแบบปฏิบัติการ (Operational Model) และรูปแบบบูรณาการ (Integrative Model) (พยุงศักดิ์ จันทรสุนทร, 2543; Croewther, 1996; Gordon, 1996; Graham & Wright, 1999)

สำหรับความร่วมมือในการทำงานขององค์กร เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร ที่เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการของบุคคลหรือองค์กรในการร่วมกันรับผิดชอบงาน มีการร่วมมือกันของบุคคล มีการสร้างเครือข่ายการทำงาน มีกลุ่มร่วมมือ สมาชิกมีการวิเคราะห์วิจารณ์

ตนเอง และรู้สึกว่าคุณได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น มีการออกแบบและการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย เพื่อนำมาทำแผนปฏิบัติการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการประเมินศักยภาพผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงงาน สมาชิกทุกคนต้องมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบที่จะแสวงหาวิธีการ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน และแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงานของตน โดยที่ความร่วมมือในการทำงานนั้นทุกฝ่ายจะต้องให้การช่วยเหลือกันเพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน และสามารถทำให้ทีมคงอยู่ได้เพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน ความร่วมมือในการทำงานเป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคล (Human Relationship) ในการทำงานร่วมกันของบุคคล แตกต่างจากความร่วมมือของประชาชน ที่มีความร่วมมือในลักษณะของการปะทะสังสรรค์ทางสังคม รวมถึงการร่วมมือของปัจเจกบุคคลและกลุ่ม ซึ่งการพัฒนาความร่วมมือ จะเป็นกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง เน้นความร่วมมือที่เกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของประชาชน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ความชำนาญของประชาชน และแก้ปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการอย่างเหมาะสม (Cramer, 1998; Lucas, 1998; Robbins & Finley, 1998; Martin, 1999; Reeder, 1974; Erwin, 1976)

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่กระทำร่วมกันหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งขององค์กรหรือหน่วยงาน หรือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน และความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาปฏิบัติการทำงานร่วมกัน อาจร่วมมือกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน โดยอาจไม่ต้องทำวาระการประชุมร่วมกัน การทำงานร่วมกันดังกล่าวจะประกอบด้วย การวางแผนกำหนดเป้าหมาย ทำแผนปฏิบัติการ ดำเนินการตามที่กำหนด โดยสมาชิกทุกคนต้องมีจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบที่จะแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน ร่วมกันแก้ปัญหที่เกิดขึ้น สร้างพลัง และช่วยเหลือกัน

3.2 องค์ประกอบของความร่วมมือ

องค์ประกอบ 4 ประการของความร่วมมือ ได้แก่ ประการแรก การประนีประนอม เพื่อให้เกิดความเคารพความคิดใหม่และการเปลี่ยนแปลง ประการที่สอง การสื่อสารที่ประกอบด้วย การฟังและการเสนอความคิด ความรู้สึก ประการที่สาม การแก้ปัญหาที่มีการระบุความต้องการ ความจำเป็น การระดมสมอง การปรับสิ่งที่ได้เพื่อใช้ในการสร้างแผนปฏิบัติการ และการประเมิน และ ประการที่สี่ การพัฒนาแผนปฏิบัติการและการประเมินการปฏิบัติการ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดความร่วมมือประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมช่วยเหลือแบ่งปัน (Contribution) เป็นการค้นหาและรวบรวมสารสนเทศ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การตรงต่อเวลา 2) การรับผิดชอบ

(Taking Responsibility) เป็นการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในการประชุม และ 3) การมองเห็นคุณค่าความเห็นของผู้อื่น (Valuing Other's Viewpoint) เป็นการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น การร่วมมือกับสมาชิกในทีม และการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม นอกจากนี้ความร่วมมือ ควรประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติที่หนึ่ง ความร่วมมือกันในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำและทำอย่างไร มิติที่สอง ความร่วมมือกันเสียสละในการพัฒนา ลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ และ มิติที่สาม ความร่วมมือกันในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความร่วมมือกันครอบคลุมถึงการตัดสินใจ การเสียสละ และการได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์จากการดำเนินงาน และทำให้สมาชิกขององค์การรู้สึกอยากเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การนั้นต่อไป (Weltch & Turbert, 2000; Sandiego State University's College of Education, 2003; White, 1982)

สำหรับ ฟูลแลนและฮาร์เกรฟ (Fullan and Hargreaves, 1991) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความร่วมมือในสถานศึกษาว่า ประกอบด้วย 4 กรอบ ได้แก่ กรอบโครงสร้าง กรอบทรัพยากรบุคคล กรอบทางการเมือง และกรอบทางสัญลักษณ์ ดังแสดงในตาราง 2.1 ดังนี้

ตาราง 2.1 องค์ประกอบของความร่วมมือในสถานศึกษา

กรอบโครงสร้าง	กรอบทรัพยากรบุคคล	กรอบทางการเมือง	กรอบทางสัญลักษณ์
-กระบวนการประชาธิปไตย	-ศูนย์กลางการเรียนการสอน	-ห้มระบบอุปถัมภ์	-ความเชื่อ
-ความเป็นผู้นำ	-การสื่อสาร	-อำนาจร่วม	-ค่านิยม
-ทิศทางและวิสัยทัศน์	-คุณค่าและความเกี่ยวข้อง	-ความเปิดเผย	-เจตคติ
-จุดหมายร่วม	ในการพัฒนาวิชาชีพครู	-เอกฉันท์	-พฤติกรรมโดยรวม
-ความรับผิดชอบร่วม	-ผู้ปกครองในฐานะหุ้นส่วน	-กฎส่วนใหญ่	-ร่วมดีความ
-บทบาท	ร่วมกัน	-ร่วมรับผิดชอบ	-สัญลักษณ์
-กระบวนการพัฒนา	-ทีมและการฝึกกำลังครู	-การใช้อำนาจ	-ประเพณี
นโยบาย	-ครูสอนครู	-การใช้อิทธิพล	-พิธีการ
-ขั้นตอนการพัฒนา	-ความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ	-การกระจายความขัดแย้ง	
นโยบาย	-การสนับสนุน ยกย่อง	-เห็นด้วยกับพฤติกรรมทางการเมือง	
-การประสานงาน	-การยอมรับและร่วมมือ	-การมีส่วนร่วมในการ	
-การวางแผน	-เรียนรู้สม่ำเสมอ	ตัดสินใจ/เครือข่าย	
	-ปรับปรุงสม่ำเสมอ	-ไม่เห็นด้วยไม่ใช้การทำลาย	
	-บุคลากรสัมพันธ์และทัศนคติ	-หมกมุ่นเล็ก	
	คือนักเรียนในทางบวก	-เจรจา/รวมกลุ่ม	
		-จริงใจ เปิดเผย สื่อสารสม่ำเสมอ	

ที่มา: Fullan and Hargreaves, (1991)

3.3 ลักษณะและตัวชี้วัดความร่วมมือ

ลักษณะที่บ่งบอกว่ามีความร่วมมือ ประกอบด้วย มีการแชร์ความคิดซึ่งกันและกัน มีการให้ประสบการณ์ในกิจกรรมร่วมกัน มีการให้ความสนใจในกิจกรรม มีความสัมพันธ์กันและสร้างแนวความคิด มีการใส่ใจซึ่งกันและกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดการเสี่ยงร่วมกัน มีการเป็นผู้สนับสนุนด้านทรัพยากร มีการเป็นผู้สนับสนุนตามตำแหน่งหน้าที่ มีการเป็นผู้ที่มีสถานภาพตามที่ชุมชนนับถือ มีการเป็นผู้ที่สามารถนำไปสู่สมาชิกหรือแหล่งทรัพยากรสำคัญ มีการเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ และมีการเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการเป็นผู้นำ ซึ่งกิจกรรมที่เข้าข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้คือ การเป็นสมาชิก (Membership) เป็นผู้เข้าประชุม (Attendance at Meeting) เป็นผู้บริจาคเงิน (Financial Contribution) เป็นกรรมการ (Membership on Committees) และเป็นประธาน (Leader) ส่วนการมีส่วนร่วมในชุมชนเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ดังนั้นการมีส่วนร่วมอาจมองเห็นได้ใน 2 ลักษณะ ได้แก่ การมีส่วนร่วมที่แท้จริง (Genuine-participation) เป็นการเข้าร่วมในลักษณะที่ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดของงาน หรือเป็นการประยุกต์ความสามารถของตนมาใช้ในการตัดสินใจร่วมกัน และการมีส่วนร่วมเทียม (Pseudo-participation) เป็นเพียงการให้ข้อมูลให้แหล่งทรัพยากรเพื่อนำไปพัฒนาเท่านั้น ดังนั้นลักษณะของความร่วมมืออาจแบ่งออกเป็น ความร่วมมือในการสนับสนุนทรัพยากร อาทิ สนับสนุนเงิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน หรือการช่วยทำกิจกรรม เช่น การเข้าร่วมในการวางแผน การประชุมแสดงความคิดเห็น การดำเนินการ การติดตามและการประเมินผล และความร่วมมือตามอำนาจหน้าที่ อาทิ เป็นผู้นำ กรรมการ สมาชิก โดยการร่วมมือในลักษณะนี้แสดงถึงระดับอำนาจของผู้เข้าร่วม ซึ่งการทำงานที่จะใช้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาหนึ่งจะต้องนำไปสู่ความสำเร็จของกลุ่มทำงาน โดยพิจารณาได้จากการแก้ปัญหา การที่มีปัญหาเกิดขึ้นและสมาชิกภายในกลุ่มไม่สามารถแก้ปัญหาได้นั้น แสดงถึงการไม่ประสบความสำเร็จของการร่วมมือในระดับหนึ่ง ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมในการสร้างความร่วมมือเป็นกระบวนการสร้างจิตสำนึก และสร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้าร่วมตระหนักถึงความร่วมมือที่จะต้องให้ผู้เข้าร่วมนั้นมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน และการตัดสินใจแก้ปัญหาในชุมชนของตน และมีการเชื่อมโยงกลุ่มต่าง ๆ เป็นเครือข่าย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความสำเร็จ และลงมือปฏิบัติ (จิตติมา อัสพรหมธาดา และคณะ, 2550; ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ 2546; Lenning and Ebberts, 1999; White, 2004; Rose, 2003)

สำหรับตัวชี้วัดความร่วมมือ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การแบ่งปัน (Sharing) และการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal Achieving Activity) นอกจากนี้ยังอาจชี้วัดด้วย การค้นคว้าและรวบรวมสารสนเทศ การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่ม และการร่วมมือกับทีม จะเห็นได้ว่าความร่วมมือเป็นความสามารถในการสนับสนุน

เพื่อนร่วมงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ซึ่งตัวบ่งชี้ความร่วมมือ ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นพยายามที่จะร่วมมือ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการสื่อสารที่แสดงการเคารพผู้อื่น การแสวงหาและสนับสนุนความเห็นร่วมกันของกลุ่ม การตระหนักและรับรู้งานของผู้อื่น การตั้งเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญร่วมกับผู้อื่น และการทำตามสัญญาที่ได้ให้ไว้กับผู้อื่น (Graham & Wright, 1999; Mesa Public School, 2003; Plymouth State University, 2003)

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า กิจกรรมที่เข้าข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย การเป็นสมาชิก (Membership) เป็นผู้เข้าประชุม (Attendance at Meeting) เป็นผู้บริจาคเงิน (Financial Contribution) เป็นกรรมการ (Membership on Committees) และเป็นประธาน (Leader) โดยลักษณะที่บ่งบอกว่ามีความร่วมมือ ได้แก่ การแชร์ความคิดซึ่งกันและกัน การให้ประสบการณ์ในกิจกรรมร่วมกัน การให้ความสนใจในกิจกรรม ความสัมพันธ์และสร้างแนวความคิดร่วมกัน การใส่ใจซึ่งกันและกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การเป็นผู้สนับสนุนด้านทรัพยากร การเป็นผู้สนับสนุนตามตำแหน่งหน้าที่ การเป็นผู้ที่มีสถานภาพตามที่ชุมชนนับถือ การเป็นผู้ที่สามารถนำไปสู่สมาชิกหรือแหล่งทรัพยากรสำคัญ การเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ และการเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการเป็นผู้นำ จะเห็นได้ว่าลักษณะที่บ่งบอกความร่วมมือมีความหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีลักษณะอย่างอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ระบุไว้ ณ ที่นี้ โดยมีตัวชี้วัดความร่วมมือ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การแบ่งปัน (Sharing) และการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal Achieving Activity) ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ขอบข่ายและตัวชี้วัดความร่วมมือเหล่านี้ในการออกแบบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

3.4 กระบวนการสร้างความร่วมมือ

ความร่วมมือมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างความสัมพันธ์อย่างยั่งยืน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระหว่างบุคคล ครอบครัว และชุมชน การสร้างความร่วมมืออาจมีได้ทั้งในระดับหุ้นส่วนแบบไม่เป็นทางการ ไปจนถึงระดับการวางแผนสร้างความสัมพันธ์เชิงความร่วมมืออย่างจริงจัง ดังนั้นความร่วมมือจึงเป็นการเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ ส่งเสริมความเป็นเพื่อนบ้าน ความเป็นชุมชน เพิ่มความตระหนักในการยอมรับประโยชน์ในการขยายขอบเขตการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ด้วยการลดทอนความซ้ำซ้อน

กระบวนการสร้างความร่วมมือ (Collaborative Process) ประกอบด้วย 1) การกำหนดปัญหา ปัญหาจะต้องถูกกำหนด ตลอดจนการกำหนดทรัพยากรที่จะใช้ร่วมกัน 2) การกำหนดทิศทาง

โดยการกำหนดขั้นตอนและกำหนดกลุ่มย่อยที่จะทำงาน เพื่อที่จะแสวงหาข้อมูล ทางเลือก และ กำหนดข้อตกลงร่วมกัน และ 3) การปฏิบัติการ กำหนดหลักการที่จะทำงานร่วมกับหน่วยสนับสนุน ภายนอก รวมทั้งการจัดการที่จะตรวจสอบการปฏิบัติ โดยที่กระบวนการสร้างความสำเร็จให้กับความร่วมมือ ประกอบด้วย การระบุผู้มีส่วนได้เสีย การสนองเหตุผลและความต้องการในการมีส่วนร่วม การสร้างพันธสัญญาคู่เป้าหมายร่วมกัน การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ความร่วมมือ การกำหนดข้อปฏิบัติในการประชุม และการสร้างข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการตัดสินใจ ซึ่งวิธีการสร้างความร่วมมือมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้ คือ 1) ชี้ให้เห็นประโยชน์ร่วมกันและทำความเข้าใจถึงผลงานที่จะเป็นประโยชน์ร่วมกัน 2) ผู้กมิตรไมตรีต่อกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีน้ำใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) แนะนำซึ่งกันและกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกันมีความสามารถทัดเทียมกัน 4) มีการสื่อสารที่ดี ด้วยการสร้างประสบการณ์ร่วมกัน หรือสร้างสภาวะคล้ายคลึงด้วยการร่วมกันคิดและร่วมวางแผนปฏิบัติการ และ 5) เพิ่มความใกล้ชิด พบปะหรือกันอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความไว้วางใจกัน ยิ่งใกล้ชิดกันมากเท่าใดก็จะเกิดความเข้าใจและรู้จักคุ้นเคยกันมากขึ้น (พิสิฐ เทพไกรวัล, 2554; กนกอร สมปราชญ์ และคณะ, 2548; สมิต สัจฉกร, 2553; Gordon, 1996)

กระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การแสวงหาระบบหรือกลไกที่จะสร้างหรือพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ที่เอื้อต่อความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน เพื่อแสวงหาช่องทางในการปรึกษาหารืออย่างจริงจังระหว่างผู้ที่มีมองเห็นประเด็นปัญหาที่มีทัศนคติหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) เมื่อผ่านการปรึกษาหารือและมองเห็นปัญหาร่วมกันแล้ว จึงขยายไปสู่การร่วมคิดวิเคราะห์และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา วางแผนจัดกิจกรรมที่จะช่วยแก้ไขปัญหาร่วมกัน 3) จัดกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการ โดยมีการสรุปประเมินผลการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนากิจกรรมและการเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง 4) แสวงหาแนวทางการขยายความคิด กิจกรรมการเรียนรู้ไปสู่ประชาชนในชุมชนและภาคีต่าง ๆ เพื่อขยายการมีส่วนร่วมให้ทั่วถึง ผลักดันให้เกิดโครงสร้างของกิจกรรมแนวราบอย่างต่อเนื่องในชุมชน และ 5) ดำรวจหารูปแบบและระบบของความร่วมมือและความสัมพันธ์กับภาคีอื่น ๆ ภายนอกชุมชนที่จะพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้มแข็งของบุคคล โรงเรียน และชุมชน มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการ นอกจากนี้การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน อาจให้โรงเรียนจัดโครงการที่ให้โอกาสแก่ประชาชนทำงานร่วมกับนักเรียนได้ เช่น ให้นักเรียนทำกิจกรรมที่บ้าน โดยให้ผู้ปกครองช่วยทำด้วย พานักเรียนออกไปช่วยพัฒนาหมู่บ้าน ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการชุมชน เป็นต้น (อุทัย คุณเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์, 2540; สุภาพร แพรพพนิต, 2546; ชีรวัฒน์ นิเจนตร, 2528; พนิจดา วีระชาติ, 2542)

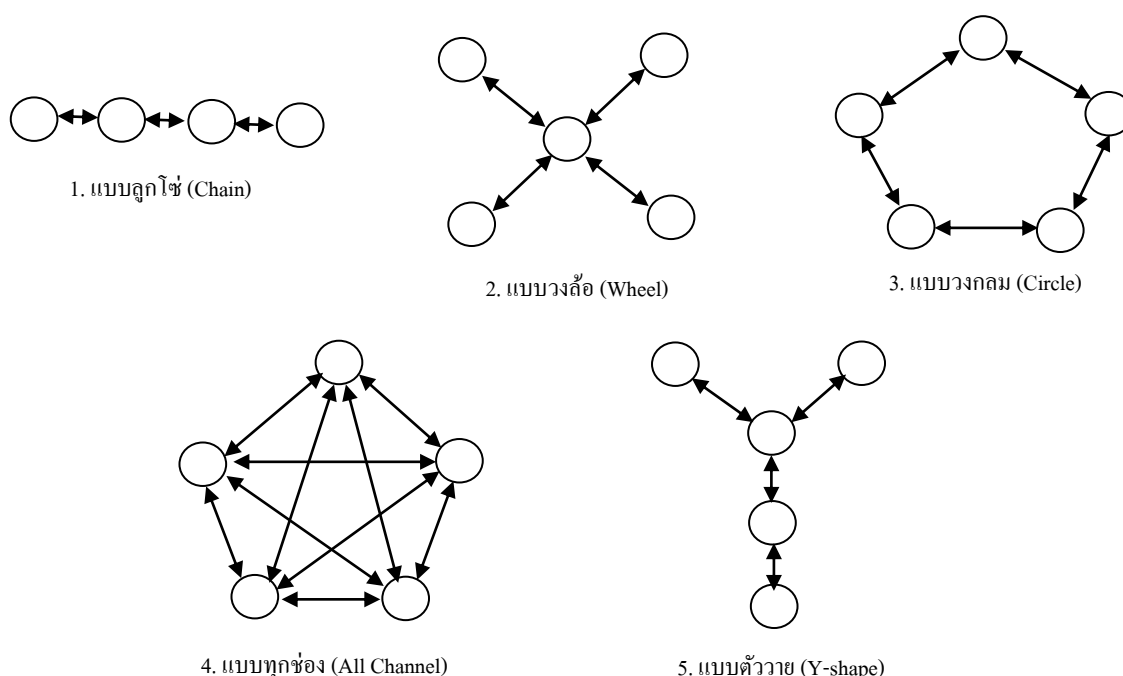
โดยสรุปจะเห็นได้ว่า กระบวนการสร้างความร่วมมือขึ้นอยู่กับ การกำหนดปัญหา กำหนดทิศทาง และกำหนดการปฏิบัติการ แต่มีขั้นตอนที่แตกต่างกันไปตามบริบทของความร่วมมือ ในแต่ละสภาพการณ์ โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ คือ ชี้ให้เห็นประโยชน์ร่วมกันและทำความเข้าใจ ถึงผลงานที่จะเป็นประโยชน์ร่วมกัน ผูกมิตรไมตรีต่อกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีน้ำใจที่จะช่วยเหลือกัน แนะนำซึ่งกันและกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกันมีความสามารถทัดเทียมกัน มีการสื่อสารที่ดี และเพิ่มความใกล้ชิดคบปะหรือกันอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความไว้วางใจกัน ยิ่งใกล้ชิดกันมากเท่าใดก็ จะเกิดความเข้าใจและรู้จักคุ้นเคยกันมากขึ้น

3.5 เครือข่ายความร่วมมือ

เครือข่ายความร่วมมือ (Collaboration Network) หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการ ประสานงานของบุคคล กลุ่ม องค์กรที่มีทรัพยากรของตัวเอง มีการประสานงานกันในระยะเวลา พอสมควร มีกิจกรรมร่วมกันสม่ำเสมอหรือไม่ก็ตาม แต่จะมีการวางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่าย ใดมีความต้องการจะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่จะสามารถ คิดต่อกันได้ แต่อย่างไรก็ตามเพียงแค่การรวมกลุ่มกันยังไม่อาจถือเป็นเครือข่ายงานได้ เพราะจะมี ลักษณะเพียงการทำงานร่วมกันมีบุคคลร่วมสนทนากัน แต่ถ้าจะให้ เป็นเครือข่ายที่ดีจะต้องมีปัจจัย ความร่วมมือกันที่จะติดต่อสื่อสารกัน เต็มใจที่จะประสานงานกัน และสมาชิกต้องยอมรับที่จะทำ กิจกรรมร่วมกัน ไม่ใช่เพียงแค่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเท่านั้น อาจมอง “เครือข่าย” คือภาพข่ายใยแมง มุม ที่แสดงให้เห็นการถักทอโยงใยกันของเส้นใยที่พาดผ่านกันไปมาหลายเส้น หลากทิศทาง ดังนั้น คำว่าเครือข่ายก็คือ “การเชื่อมโยงอย่างมีเป้าหมาย” เป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบเข้าด้วยกัน เช่น การเชื่อมโยงระหว่างบทบาทของบุคคล/องค์กรต่าง ๆ ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกันของภาคีสมาชิก ดังนั้นเครือข่ายจึงเป็นรูปแบบการทำงานในลักษณะสร้างความร่วมมือ ประสานงานกันในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยสรรพกำลัง อันรวมถึงคน สติปัญญา ความสามารถ และทรัพยากรในการ ทำงานเพื่อเอาชนะอุปสรรค สำหรับโครงสร้างทางสังคมอาจมองในลักษณะของเครือข่ายใยสมอง โดยที่โครงสร้างของสมองนั้นจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับที่สูงเพื่อการมีชีวิตรอด และโครงสร้าง ทางสังคมจะมีวิวัฒนาการไปเหมือนโครงสร้างทางสมองมากขึ้นเรื่อย ๆ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ทางพฤติกรรมของสังคม จากสังคมใช้อำนาจไปเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และการศึกษาที่จะเกิดสังคมแห่ง การเรียนรู้ได้นั้น จะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมจากแนวตั้งไปเป็นเครือข่ายสังคมที่มีการ โยง ใยความสัมพันธ์ในทุกทิศทาง เป็นเครือข่ายทางสังคมแห่งกัลยาณมิตรหรือเครือข่ายสังคมแห่งการ เรียนรู้ (Learning Social Network) โดยที่เครือข่ายสังคมจะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่าง ต่อเนื่องหรือมีการขยายแนวคิด กระบวนการ ออกไปจึงจะสามารถปรับตัวให้อยู่ในดุลยภาพได้ (ธนา

ประมุขกุล, 2547; เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545; ประเวศ วะสี, 2541; เสรี พงศ์พิศ, 2548; E.Mark Hanson, 2003; Wheatly, 1999)

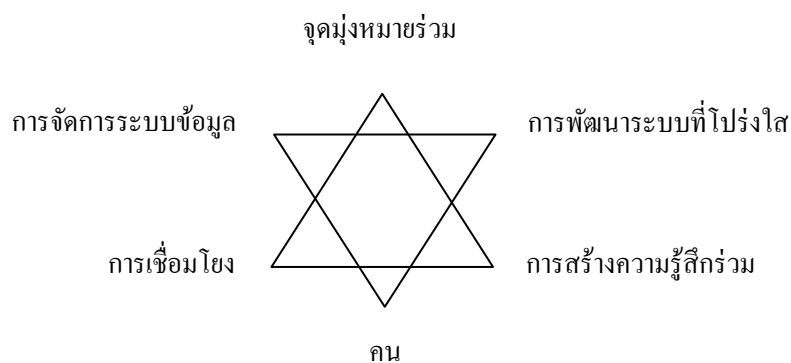
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เริ่มจากตัวแทนที่มีโอกาสจะขยายแตกสาขาของเครือข่ายออกไปได้ โดยมีจุดเริ่มต้นที่สำคัญจุดหนึ่งหรืออาจเริ่มในหลายจุดพร้อมกัน มีการสร้างกลุ่มผู้นำให้เกิดขึ้นก่อน ได้แก่ คณะกรรมการกลุ่ม ที่มีความรู้ความสามารถมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จนกระทั่งนำไปสู่การเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างกลุ่มด้วยกัน ซึ่งลักษณะของการเชื่อมโยงเครือข่าย หรือการส่งข่าวสารระหว่างกลุ่มโดยผ่านเครือข่ายนั้น มีลักษณะของการเชื่อมโยงหรือรูปแบบของการสื่อสาร 5 รูปแบบ ได้แก่ แบบลูกโซ่ (Chain) แบบวงล้อ (Wheel) แบบวงกลม (Circle) แบบทุกช่อง (All Channel) และแบบตัววาย (Y-shape) ดังภาพประกอบ 2.1 ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายหรือการสื่อสาร (ที่มา: E. Mark Hanson, 2003)

การสร้างเครือข่ายจะเป็นลักษณะของการส่งต่อ การสืบทอดการสื่อสารซึ่งกันและกัน เช่น การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของประชาชน ที่ต้องอาศัยบทบาทจากหลากหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐจะช่วยประสานเสริมสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ของประชาชน ส่วนผู้นำจะเป็นผู้ประสานงานการเรียนรู้ต่าง ๆ ในระดับชุมชน มีการใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อให้สมาชิกเกิดแนวคิด (Concept) ที่ไม่ใช่วิธีการสั่งการ เป็นการสื่อสารในระดับที่ก่อให้เกิดความเข้าใจแบบยืนยงได้ (Positive Approach) และที่สำคัญไม่ว่าจะเป็นการประสานงานระหว่างบุคคลภายใน

หรือจากหน่วยงานภายนอก ต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันให้ได้ว่าทำอะไร มีคุณค่าอย่างไร ซึ่งเมื่อประสานแล้วผลที่ตามมาจะต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางอันเป็นที่ต้องการของบุคคลองค์กร และชุมชน (ปาริชาติ วลัยเสถียร, 2543; สุทธิชัย อากาศโร, 2547; เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545; E. Mark Hanson, 2003; Leavitt, 1951; Shaw, 1981; Swansburk, 1996) นอกจากนี้ยังมีการจัดการเครือข่าย 6 ประการ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงเป็นแสงสว่างพันธมิตรแห่งดวงดาว ได้แก่ 1) การสร้างจุดมุ่งหมายร่วม การที่ทุกฝ่ายกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันได้แสดงให้เห็นถึงการทำงานเครือข่ายที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง 2) คน บุคคลในเครือข่ายจะต้องมีจิตสำนึกร่วม มีความถนัดในงานที่ทำ และมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน รวมทั้งได้รับผลประโยชน์จากความเป็นสมาชิกในเครือข่าย 3) การเชื่อมโยง โดยอาจเชื่อมต่อกันผ่านศูนย์ประสานงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และมีการเชื่อมต่อผ่านเทคโนโลยี 4) การสร้างความรู้สึกร่วม หลังจากการเข้าร่วมเครือข่ายแล้ว ทุกฝ่ายจะต้องมีความรู้สึกร่วมกับกระบวนการทำงานของเครือข่าย เพื่อให้เกิดพลังในการผลักดันสู่เป้าหมาย 5) การพัฒนาระบบที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ระบบการทำงานของเครือข่ายจะต้องสามารถพัฒนาให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ อันจะเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อทุกฝ่าย และผู้ที่มาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย และ 6) การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบการติดต่อสื่อสารและสารสนเทศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความยั่งยืนของเครือข่าย เพราะจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทราบถึงกิจกรรมความเคลื่อนไหวของเครือข่าย (ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์, 2546) ดังภาพประกอบ 2.2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2.2 แสดงการเชื่อมโยงของเครือข่าย “พันธมิตรแห่งดวงดาว”

(ที่มา: ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์, 2546)

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า เครือข่าย (Network) เป็นรูปแบบการทำงานในลักษณะสร้างความร่วมมือ ประสานงานกันในแนวราบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยสรรพกำลัง อันรวมถึงคน สติปัญญา ความสามารถ และทรัพยากรสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อเอาชนะอุปสรรค เป็นการเชื่อมโยงระบบเข้าด้วยกันอย่างมีเป้าหมาย ดังนั้นเครือข่ายความร่วมมือ (Collaboration Network) จึงเป็นรูปแบบหนึ่งของการประสานงานระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร ในระยะเวลาพอสมควร มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ก็ตาม แต่จะมีการวางรากฐานเอาไว้ โดยมีรูปแบบของการเชื่อมโยงแบ่งออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่ แบบลูกโซ่ (Chain) แบบวงล้อ (Wheel) แบบวงกลม (Circle) แบบทุกช่อง (All Channel) และแบบตัววาย (Y-shape) ซึ่งการจัดการเครือข่ายเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงที่ดีในลักษณะของ “พันธมิตรแห่งดวงดาว” ประกอบด้วยการจัดการใน 6 ส่วน ได้แก่ คน การสร้างจุดมุ่งหมายร่วม การเชื่อมโยง การสร้างความรู้สึกร่วม การพัฒนาระบบที่โปร่งใส และการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักการของเครือข่ายความร่วมมือเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

3.6 รูปแบบความร่วมมือ

กระบวนการในการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม คือ การร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมวิเคราะห์ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตกลงใจ และตัดสินใจร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นงานจนถึงสิ้นสุดงาน โดยมีขั้นตอนตั้งแต่ ขั้นคิด หมายถึงการคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันในลักษณะร่วมคิด มิใช่คิดจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียว ขั้นวางแผน หมายถึงการนำสิ่งที่ร่วมกันคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรของทุกฝ่าย (คน เงิน สิ่งของ เวลา ฯลฯ) ขั้นลงมือทำ หมายถึงการนำแผนการที่ร่วมกันวางไว้ไปดำเนินการตามแผนการที่วางไว้ ขั้นติดตามประเมินผล หมายถึงการร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น และขั้นรับผลประโยชน์ร่วมกัน หมายถึงการร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ทั้งผลประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมที่เกิดจากกิจกรรมที่ทำ และผลประโยชน์โดยอ้อมแต่มีความสำคัญคือการร่วมกันคิด ร่วมทำ และความสัมพันธ์ระหว่างภาคีพัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมแบบสมานฉันท์ เสมอภาค และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ส่วนความร่วมมือในสถานศึกษานั้น กระบวนการในการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมจะต้องมีกิจกรรมร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ประชุมสมาชิก ปรึกษาหารือกัน มีหัวหน้า มีคณะกรรมการ โรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง มาวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันและเป็นหุ้นส่วนกัน

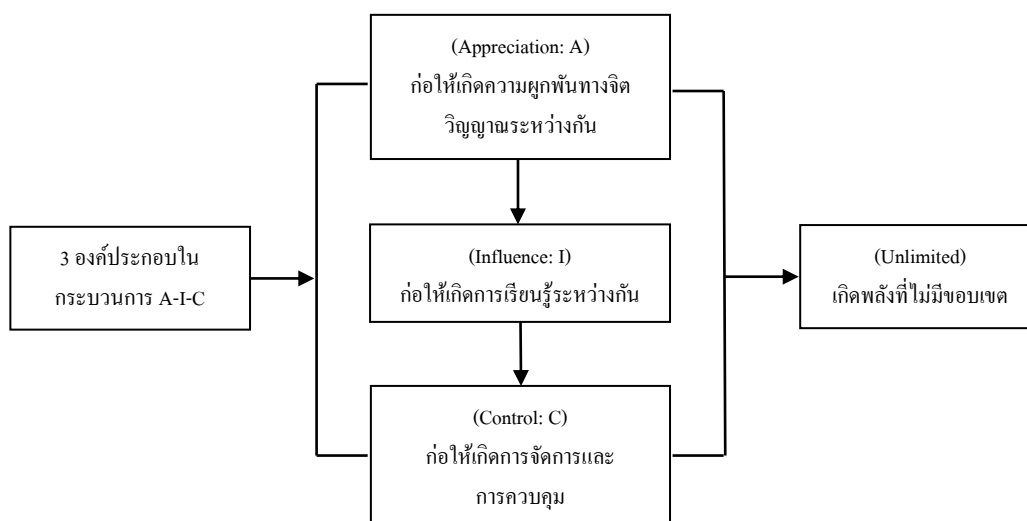
รูปแบบความร่วมมือตามแนวทางขององค์การอนามัยโลก (WHO) จะประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning)** คือ ร่วมมือกันในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับ

ความสำคัญของปัญหา ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล และการตัดสินใจร่วมกัน **ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินกิจกรรม (Implementation)** คือ ร่วมมือกันในการจัดการและบริหาร การใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรร ควบคุมทางการเงิน และการบริการ **ขั้นตอนที่ 3 การใช้ประโยชน์ (Utilization)** ต้องมีความสามารถในการนำกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับการพึ่งตนเองและการควบคุมทางสังคม และ **ขั้นตอนที่ 4 การได้รับผลประโยชน์ (Obtaining Benefits)** เป็นการร่วมมือที่แจกจ่ายผลประโยชน์สู่ชุมชนในพื้นที่เท่ากัน ซึ่งขั้นตอนของความร่วมมือข้างต้นมีความสอดคล้องกับลักษณะขั้นตอนของการทำงานเป็นทีมแบบพลวัตของกลุ่ม ซึ่งการทำงานแบบพลวัตของกลุ่มนั้นเปรียบเสมือนกับพลังงานของทีมที่ทุ่มเททั้งแรงกายและใจในการทำงานร่วมกัน ทุกคนในทีมต่างนำความรู้และประสบการณ์ของตนที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งการค้นหาปัญหา (Problem Identification) การรวบรวมข้อมูล (Data Gathering) การวิเคราะห์ข้อมูล (Diagnosis) การวางแผนงาน (Planning) การดำเนินงาน (Implementing) และการประเมินผล (Evaluating) ซึ่งทักษะที่ใช้ในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะเป็นพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจะมีส่วนช่วยกระตุ้นให้เพื่อนสมาชิกได้ใช้ความสามารถพิเศษของตนออกมาสร้างสรรคงานของกลุ่มได้แก่ ทักษะส่วนบุคคล (Individual Skill) หมายถึง ทักษะของสมาชิกแต่ละคนที่จะนำมาใช้ในการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ การเป็นผู้นำ และการแก้ไขความขัดแย้ง และทักษะของกลุ่ม (Collective Skill) หมายถึง ทักษะของสมาชิกทุกคนในทีมที่พึงมีไว้สำหรับการจะนำศักยภาพของทีมงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย การสร้างความร่วมมือ การแก้ปัญหาด้วยทีมงาน และการสร้างความเห็นพ้องต้องกัน การที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันอย่างมีเหตุผลย่อมทำให้ประสิทธิภาพการตัดสินใจสูงกว่าวิธีการอื่น ๆ เพราะผลที่เกิดขึ้นตามมาคือความร่วมมือจากสมาชิก (ฐิติมา อัสวพรหมธาดา และคณะ, 2550; พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2542; Deuis & Hubert, 2001; Canwill, 2003)

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบความร่วมมือมีอยู่หลายแนวคิดด้วยกัน ในที่นี้จะขอนำเสนอ 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบความร่วมมือแบบ A-I-C รูปแบบกระบวนการสร้างอนาคตร่วมกัน (FSC) และรูปแบบเวทีประชาคม ซึ่งทั้ง 3 รูปแบบนี้ เป็นแนวคิดที่ก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่มประชาชนในชุมชน ที่จะช่วยให้เกิดกระบวนการคิดร่วมกัน และส่งผลของความคิดที่เป็นประโยชน์ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจในชุมชน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเรื่องการให้ความร่วมมือต่าง ๆ ระหว่างองค์กรหรือชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.6.1. รูปแบบความร่วมมือแบบ A-I-C ย่อมาจาก Appreciation-Influence-Control: A-I-C เป็นกระบวนการที่ใช้ในการระดมความคิดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรหรือชุมชนเพื่อการ

วางแผนพัฒนา โดยมีการช่วยกันวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหา กำหนดเป้าหมายและหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน รูปแบบความร่วมมือ A-I-C ในประเทศไทยเกิดจาก Turid Sato และ William E. Smith ร่วมกับสมาคมพัฒนาประชาชนและชุมชน และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย นำมาทดลองใช้และเผยแพร่ในประเทศไทยในปี 2533 ต่อมาในปี 2536 สถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทยร่วมกับสมาคมพัฒนาประชาชนและชุมชน และกองสีกอบรม กรมการพัฒนาชุมชน ได้นำเอาแนวความคิดนี้ไปดัดแปลงและใช้ฝึกปฏิบัติการในระดับหมู่บ้านและตำบล หลังจากนั้นก็มีการนำไปใช้ในองค์กรต่าง ๆ มากขึ้น ซึ่งมีกระบวนการแห่งการพัฒนาความร่วมมือโดยใช้เทคนิค A-I-C มี 3 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 2.3 ดังนี้



ภาพประกอบ 2.3 กระบวนการ A-I-C (ที่มา: นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2547)

ขั้นตอนที่ 1 Appreciation (A) เป็นการทำให้ทุกคนเกิดการยอมรับและชื่นชมคนอื่น (Appreciate) โดยไม่รู้สึกรังหรือแสดงการต่อต้านหรือวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่น ในขั้นตอนนี้ทุกคนจะได้มีโอกาสแสดงออกอย่างทัดเทียมกัน ด้วยภาพ ข้อเขียน และคำพูด ว่าเขาเห็นสถานการณ์ในปัจจุบันเป็นอย่างไร และอยากเห็นความสำเร็จในอนาคตเป็นอย่างไร ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสใช้ทั้งข้อเท็จจริง เหตุผล และความรู้สึก ตลอดจนการแสดงออกตามที่เป็นจริง เมื่อทุกคนแสดงออกโดยได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ จะทำให้ทุกคนมีความรู้สึกที่ดี มีความสุข มีความอบอุ่นอยู่ในระหว่างคนที่มาประชุมด้วยกัน **ขั้นตอนที่ 2 Influence (I)** เป็นการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีอยู่ของแต่ละคนมาช่วยกันกำหนดวิธีการสำคัญหรือยุทธศาสตร์ (Strategy) ในการที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หรืออุดมการณ์ร่วม (Shared Ideal) ของกลุ่มที่เข้าร่วมประชุม ในขั้นตอนนี้ทุกคนยังคงมีโอกาส

หัดเทียบกันที่จะให้ข้อคิดเห็น เมื่อทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นแล้วก็จะนำวิธีการที่เสนอทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่แยกแยะและพิจารณาร่วมกัน จนกระทั่งในกลุ่มเห็นพ้องต้องกันว่าจะใช้วิธีการใดนำไปสู่ความสำเร็จตามที่กลุ่มต้องการ และ**ขั้นตอนที่ 3 Control (C)** เป็นการนำวิธีการสำคัญมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) อย่างละเอียดว่าจะทำอะไร มีหลักการเหตุผลอย่างไร หมายความว่าอย่างไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ใครต้องเป็นผู้ให้ความร่วมมือ ต้องใช้งบประมาณค่าใช้จ่ายเท่าใด จากแหล่งใด มีรายได้จากการทำงานหรือไม่ ถ้ามีประมาณเท่าไร ตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ ตามที่กลุ่มเห็นว่าควรระบุไว้ กระบวนการ A-I-C เป็นวิธีการประชุมระดมความคิด (Brainstorming) ที่รวมพลังปัญญาและพลังสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลเข้ามาเป็นพลังในการพัฒนาโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้วยพลังพัฒนานี้จะสามารถช่วยให้ชุมชนแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากและซับซ้อนได้ โดยสรุปเทคนิคการระดมความคิดเพื่อการพัฒนา A-I-C แบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการสร้างความรู้ (A) แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงการวิเคราะห์สถานการณ์ในปัจจุบัน (A1) และช่วงการกำหนดอนาคตที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาในทิศทางใด (A2) ขั้นตอนการสร้างแนวการพัฒนา (I) แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงการคิดโครงการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ (I1) และช่วงการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมหรือโครงการ (I2) โดยแยกออกเป็น 3 ประเภท คือ กิจกรรมหรือโครงการที่ทำเอง กิจกรรมหรือโครงการที่ทำเองบางส่วนและขอความช่วยเหลือจากแหล่งทุนภายนอกบางส่วน และกิจกรรมหรือโครงการที่สามารถขอจากภาครัฐได้ และขั้นตอนการสร้างแนวปฏิบัติ (C) แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงการแบ่งกลุ่มรับผิดชอบ (C1) และช่วงการตกลงรายละเอียดในการดำเนินงาน (C2) อย่างไรก็ตามแนวคิด A-I-C กระบวนการในการระดมความคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือชุมชนเพื่อการวางแผนพัฒนา มีจุดอ่อนที่ควรระมัดระวัง คือเนื่องจากการที่เราจะก่อให้เกิดความผูกพันทางจิตวิญญาณระหว่างกัน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการ และการควบคุมนั้น ถ้ากลุ่มบุคคลที่มาร่วมมือกันมิได้ส่งเสริมในทางสร้างสรรค์แล้ว อาจจะใช้รูปแบบ A-I-C ส่งผลในทางที่ไม่พึงปรารถนา และก่อให้เกิดความเสียหายต่อชุมชนได้ (นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2547; โกวิทย์ พวงงาม, 2542; สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ, 2543; จูติมา อัสวพรหมธาดา และคณะ, 2550)

3.6.2 รูปแบบกระบวนการสร้างอนาคตร่วมกัน (Future Search Conference: FSC)

เป็นกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้แทนกลุ่มหลายประเภท หลายระดับ ซึ่งต่างก็มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้น ๆ มาร่วมกันทำงาน โดยนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่องนั้น และได้แผนหรือแนวทางปฏิบัติให้ไปถึงวิสัยทัศน์ร่วมของกลุ่ม โดยมีจิตสำนึกพันธะร่วมกัน เป็นกระบวนการที่ใช้ออนาคตเป็นจุดประสงค์ที่เต็มไปด้วยความหวังในการทำงาน แทนการใช้ปัญหาและการแก้ไขปัญหาเป็นตัวตั้งในการทำงานที่มักจะทำให้เกิดความขัดแย้งรู้สึกท้อแท้สิ้นหวังในการแก้ปัญหาตามมา กระบวนการ FSC จะช่วยทำให้เป้าหมายระยะยาวและแนวทางของกลุ่ม

หรือองค์กรชัดเจนขึ้น เป็นเป้าหมายร่วมที่สมาชิกทุกคนยอมรับ และช่วยเพิ่มพันธะสัญญาของสมาชิก ในการร่วมมือปฏิบัติตามแผนงานหรือแนวทางของกลุ่ม เพื่อไปสู่อนาคตร่วมกันของกลุ่มตามที่ได้ตกลงกันไว้ การสร้างอนาคตร่วมกัน (FSC) เป็นเทคนิคที่ใช้เพื่อให้คนในองค์กรหรือชุมชนมีส่วนร่วม ให้ความร่วมมือ คิดถึงอดีต วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และร่วมวางแผนสำหรับอนาคตขององค์กรหรือชุมชนนั้น ให้เป็นไปตามที่คนส่วนใหญ่ต้องการ ก่อให้เกิดประโยชน์คือ 1) การเข้าใจปัจจัย องค์กรประกอบ และเหตุการณ์ในอดีตที่มีผลต่อสภาพปัจจุบัน และแนวโน้มที่มีผลกระทบต่ออนาคต 2) ทุกคนเห็นภาพรวมเป็นภาพเดียวกัน เกิดวิสัยทัศน์ในอนาคตร่วมกันที่เต็มไปด้วยความหวังและพันธะสัญญาร่วมกัน และ 3) ทุกคนเกิดความตระหนัก ได้แลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน เป็นการขยาย เครื่องข่าย มีสัมพันธภาพที่ดี เข้าใจและเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน ความคิดทุกอย่างอยู่ในสมองของทุกคน และตระหนักว่าทุกคนลงเรือลำเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายปลายทางร่วมกัน และมีแผนงานที่ชัดเจน ร่วมกัน (ทวิศักดิ์ นพเกษร, 2540; นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2547)

3.6.3 รูปแบบเวทีประชาคม (Civic Forum) เป็นการใช้พื้นที่สาธารณะ (Public Space) หรือสถานที่ที่ผู้คนสามารถมาพบปะรวมตัวกันได้ เป็นเวทีให้เกิดการพูดคุย แลกเปลี่ยน ถกแถลง (ไม่ใช่โต้เถียง) ข้อมูล ความคิดเห็น คุณค่า อุดมการณ์ ปัญหา การแก้ไขปัญหา การวางแผนงาน และการกระทำ/ปฏิบัติร่วมกัน เพื่อเป็นประโยชน์สาธารณะหรือของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยที่เป็นทางการ เช่น เวทีหรือการประชุมของเมือง ฯลฯ หรือการพูดคุยที่ไม่เป็นทางการ เช่น การสนทนาของคนกลุ่มเล็กในศาลาวัด ฯลฯ อาจพบปะกันเป็นครั้งคราว สม่ำเสมอ หรือเฉพาะกิจเมื่อมีวิกฤติ เหตุการณ์ หรือประเด็นร่วมกัน อาจรวมกันเป็นกลุ่มหรือองค์กรที่เน้นงานด้านใดด้านหนึ่ง หรือเป็นองค์กรแม่ข่ายหรือองค์กรร่วมที่เชื่อมโยงองค์กรสมาชิกและสมาชิกเข้าหากันเป็นเครือข่าย สิ่งเหล่านี้คือโครงสร้างพื้นฐานสาธารณะ (Civic Infrastructure) ของชุมชน การพบปะในรูปแบบต่าง ๆ หรือองค์กรทุกประเภทข้างต้นเป็นช่องทางสื่อสาร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการร่วมกันตัดสินใจและดำเนินการในชุมชน เวทีประชาคมควรมีบรรยากาศของความร่วมมือในการพูดคุยสื่อสารทำความเข้าใจกัน ทำอย่างไรก็ได้ที่จะให้ผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการ ข้าราชการ องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และประชาชนคนธรรมดาได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันในบรรยากาศที่เป็นมิตร สนุกสนาน และสัมพันธภาพที่เท่าเทียมกัน แต่ไม่ใช่เรื่องที่ทุกฝ่ายที่มาพบกันต้องคิดและทำอะไรเหมือนกันหมด อันที่จริงความแตกต่างหลากหลายของผู้คนที่มีความคิดแตกต่างกัน สามารถทำให้เกิดความกลมกลืนอย่างสมานฉันท์ (Harmony) เกิดเป็นประโยชน์ในสิ่งใหม่ ๆ ความแตกต่างหลากหลายที่แต่ละคนมีอยู่เป็นจุดแข็งที่จะสร้างประชาสังคมที่แข็งแกร่งขึ้นมา เวทีประชาคมที่ดีผู้เข้าร่วมต้องสามารถสื่อสารความคิดเห็น ความรู้สึก และการให้คุณค่าเรื่องต่าง ๆ ให้ผู้อื่นได้รับรู้อย่างตรงไปตรงมาได้ จะเห็นได้ว่ารูปแบบความร่วมมือที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันข้างต้น จะก่อให้เกิด การสร้างทีมงาน

(Teamwork) หมายถึงการจัดกลุ่มเครือข่ายให้เป็นความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยที่องค์ประกอบของ “TEAMWORK” ประกอบด้วย Trust (T) ความไว้วางใจเชื่อใจกัน Empathy(E) ความเข้าใจเห็นใจกัน Agreement (A) ความเห็นร่วมกัน Mutual benefit (M) ผลประโยชน์ร่วมกัน Willingness (W) ความเต็มใจ Opportunity (O) ให้โอกาสกับทุกคน Recognition (R) การยอมรับซึ่งกันและกัน และ Knowledge transfer (K) การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน ข้อคิดที่สำคัญคือไม่สมควรให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง (Authority) เนื่องจากเป็นเพียงแม่ข่ายไม่จำเป็นต้องอาศัยอำนาจสั่งการอะไร ควรอาศัยความเป็นกัลยาณมิตรจะทำให้สามารถทำงานได้ดีกว่าหรือใช้หลักการธรรมชาติบาลประกอบกัน จะเกิดประสิทธิภาพการทำงานเชิงวิชาการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (ทวิศักดิ์ นพเกษร, 2540: 41; จูติมา อัสวพรหมธาดา และคณะ, 2550: 40)

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า รูปแบบความร่วมมือจะเริ่มตั้งแต่ กระบวนการวางแผน โดยร่วมมือกันในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล และการตัดสินใจร่วมกัน จากนั้นมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน (Implementation) ใช้ประโยชน์ร่วมกัน (Utilization) และได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน (Obtaining Benefits) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบความร่วมมือมีอยู่หลายแนวคิดด้วยกัน อาทิ รูปแบบความร่วมมือแบบ A-I-C (Appreciation-Influence-Control) เป็นกระบวนการที่ใช้ในการระดมความคิดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรหรือชุมชนเพื่อการวางแผนพัฒนา โดยมีการช่วยกันวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหา กำหนดเป้าหมายและหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน รูปแบบกระบวนการสร้างอนาคตร่วมกัน (Future Search Conference: FSC) เป็นกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้แทนกลุ่มหลายประเภท หลายระดับ ซึ่งต่างก็มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้น ๆ มาร่วมกันทำงาน โดยนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่องนั้น และได้แผนหรือแนวทางปฏิบัติให้ไปถึงวิสัยทัศน์ร่วมของกลุ่ม โดยมีจิตสำนึกพันธะร่วมกัน เป็นกระบวนการที่ใช้อนาคตเป็นจุดประสงค์ที่เต็มไปด้วยความหวังในการทำงาน แทนการใช้ปัญหาและการแก้ไขปัญหาเป็นตัวตั้งในการทำงานที่มักจะทำให้เกิดความขัดแย้งรู้สึกท้อแท้สิ้นหวังในการแก้ปัญหาตามมา และรูปแบบเวทีประชาคม (Civic Forum) เป็นการใช้พื้นที่สาธารณะหรือสถานที่ที่ผู้คนสามารถมาพบปะรวมตัวกันได้ เพื่อให้เกิดเวทีที่มีการพูดคุย แลกเปลี่ยน ถกเถียง (ไม่ใช่โต้เถียง) ข้อมูล ความคิดเห็น คุณค่าอุดมการณ์ ปัญหา การแก้ไขปัญหา การวางแผนงาน และการกระทำ/ปฏิบัติร่วมกัน เพื่อเป็นประโยชน์สาธารณะหรือของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ตาม ซึ่งผู้วิจัยนำรูปแบบความร่วมมือเหล่านี้ไปเป็นแนวทางเบื้องต้นในการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

3.7 ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่ทำให้ความร่วมมือประสบผลสำเร็จ

ปัญหาอุปสรรคของความร่วมมือ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านนโยบายและแผนงาน มักเกิดจากการขาดความร่วมมือในการกำหนดนโยบายและแผนงานร่วมกัน กลุ่มที่ 2 ปัญหาด้านสมรรถนะขององค์กรภายใต้การพัฒนาความร่วมมือ อาทิ การขาดวิธีการที่ชัดเจนในการให้การสนับสนุนทางการบริหาร ทั้งในเรื่องทรัพยากร งบประมาณและการพัฒนากำลังคน เนื่องจากไม่ทราบข้อเท็จจริงถึงความต้องการที่แท้จริงขององค์กร กลุ่มที่ 3 ปัญหาการยอมรับซึ่งกันและกันและความเป็นอิสระภายใต้ความร่วมมือ ซึ่งการผสมผสานความร่วมมือ (Integration Cooperation) ได้นั้น ต้องพัฒนาบรรทัดฐานของการยอมรับซึ่งกันและกันของทั้งสองฝ่าย มีการสื่อสารแบบเปิดเผยและมีความจริงใจต่อวิธีการของความร่วมมือ และกลุ่มที่ 4 ปัญหาด้านการพัฒนา รูปแบบความร่วมมือ เกิดจากการจัดโครงสร้างขององค์กรเพื่อสร้างความร่วมมือที่ขาดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งมาจากบทบาทของผู้นำองค์กรและบริบทขององค์กร ดังนั้นการจัดกลไกความร่วมมือจึงต้องอาศัยระยะเวลาในการพัฒนาความร่วมมือร่วมกัน โดยเฉพาะกลไกการประชาสัมพันธ์ที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาความร่วมมือ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความสำเร็จในความร่วมมือ มีองค์ประกอบที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับแต่ละบริบทของความร่วมมือ ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในความร่วมมือของสถานที่หนึ่งอาจจะใช้ได้หรืออาจจะใช้ไม่ได้กับสถานที่อื่นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการทั้งในเรื่อง คน เงิน ระยะเวลา และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังจะเห็นได้จากปัจจัยความสำเร็จของความร่วมมือที่คูล์มส์ (Coombs, 1981) เสนอ ประกอบด้วย 1) ความสามารถ ความตั้งใจ และความจริงใจของผู้นำที่เกี่ยวข้อง 2) ทักษะของผู้ปฏิบัติงานในการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งต้องหาวิธีการสร้างการยอมรับในความร่วมมือที่อยู่ภายใต้การปฏิบัติการแบบเผชิญหน้าและการสั่งการที่เปิดเผย 3) การกระจายอำนาจ การบริหารและกระจายความรับผิดชอบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีบทบาทส่งเสริมและประสานงานอย่างใกล้ชิด เพราะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างใกล้ชิดกับปัญหาโดยตรงมากกว่าในระดับสูง 4) ความคล่องตัวขององค์กร โดยปราศจากการผูกขาดอำนาจ และ 5) การปรับตนเองเพื่อลดปัญหาอุปสรรคในความร่วมมือและพร้อมในทางปฏิบัติ โดยที่ บาลัม (Balum, 1993) ได้เสนอปัจจัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับเอกชนที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการ Healthy Cities จากการศึกษาในภาคพื้นยุโรปว่าประกอบด้วย การตัดสินใจร่วมกันของกลุ่มต่าง ๆ การสร้างกลไกประสานการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อระดมความคิดเห็นประสบการณ์และทรัพยากร การมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชนในการตัดสินใจและควบคุมในเรื่องที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต สุขภาพอนามัย และการกินคืออยู่ดี การส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ ๆ และทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีนโยบายเกี่ยวกับสุขภาพที่สอดคล้องและมีการส่งเสริมซึ่งกันและกัน ในขณะที่รายงานการวิจัยของ

ฟาเจนซ์ (Fagence, 1977: 4-5) กล่าวว่า ยิ่งมีการกระจายความร่วมมือไปยังกลุ่มต่าง ๆ ที่เป็นตัวแทนผลประโยชน์ ก็จะมีแผนมโนทัศน์มากขึ้น ทำให้ความร่วมมือในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติมีมากขึ้น การทำงานร่วมกันจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเข้าหากันระหว่างองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ทั้งสองฝ่ายต้องรับสภาพความเป็นจริงว่าองค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม โดยตัวของมันเองแล้วทรัพยากรอาจไม่เพียงพอที่จะบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างเต็มที่ จำเป็นต้องประสานงานและสร้างเครือข่ายการทำงาน สอดคล้องกับนักวิชาการของไทยหลายท่านกล่าวว่า การร่วมมือกันทำงานจำเป็นจะต้องมีการปรับตัวเข้าหากันระหว่างองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยทั้งสองฝ่ายจะต้องรับสภาพความจริงที่ว่าองค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม โดยตัวของมันเองแล้วทรัพยากรและศักยภาพที่มีอยู่อาจไม่เพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างเต็มที่ จึงจำเป็นต้องประสานงานและสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้บรรลุผลได้ทั้งสองฝ่ายก็คือการประสานงานในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การทำความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายร่วมกัน การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไข รวมทั้งวางแผนปฏิบัติและอำนวยความสะดวกในทรัพยากรร่วมกัน การจัดระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารระดับสูงควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการประสานงานและการทำงานร่วมกันของทั้งสองฝ่าย และการพัฒนาภายใต้ความร่วมมือ การยอมรับในความเป็นอิสระของแต่ละองค์กรในการกำหนดกิจกรรมในส่วนของความรับผิดชอบของตน และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยยึดเป้าหมายการทำงานมากกว่าวิธีการ (ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์, 2544; วิฑูรย์ สิมะโชคดิ: 2539; เรวัต ชาติวิศิษฐ์, 2539; อมรรัตน์ ภิญ โณอนันตพงษ์, 2546)

โดยสรุปจะเห็นได้ว่าปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในความร่วมมือ ประกอบด้วย การยอมรับและสนับสนุนความร่วมมือระหว่างกัน การมีทัศนคติที่ดีต่อกัน การจัดโครงสร้างองค์กรภายใต้ความร่วมมือ การร่วมระดมทรัพยากรและวิธีการในความร่วมมือ และการจัดกลไกการประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการประสานแผน ประสานทรัพยากรและความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารที่ดี อีกทั้งทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายใต้ความร่วมมือ การตัดสินใจร่วมกัน การวางแผนปฏิบัติ การสนับสนุนทรัพยากร และการร่วมติดตามประเมินผล โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือการส่งเสริมศักยภาพและเข้าร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนา

4. แนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนและการพึ่งพาทางสังคมวิทยา

แนวคิดทางสังคม (Social Thought) หมายถึง ความคิดของมนุษย์ โดยมนุษย์ และเพื่อมนุษย์ เป็นความคิดที่มนุษย์ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นมา จะกระทำโดยคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ กรณีที่คิดคนเดียวก็ต้องเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นด้วย แม้ไม่ยอมรับทั้งหมดก็อาจยอมรับเพียงบางส่วน ความคิดนั้นจึงคงอยู่ได้ ซึ่ง โบกราดัส (Bogardus, 1934) ให้ความหมายแนวคิดทางสังคมว่า “เป็นความคิดเกี่ยวกับการสอบถามหรือปัญหาทางสังคมของบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอดีตหรือปัจจุบัน เป็นการคิดร่วมกันของเพื่อนหรือผู้ที่อยู่ในความสัมพันธ์ เป็นความคิดของแต่ละคนและของกลุ่มคน ในเรื่องรอบตัวมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ในสังคมแต่ละยุคแต่ละสมัย ต้องคิดเพื่อหาทางแก้ปัญหาหรือทำให้ปัญหาบรรเทาลง ความคิดความอ่านที่ได้ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นมาแล้วและใช้การได้ดีก็จะได้รับการเก็บรักษา สืบทอดจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง” แบ่งออกเป็น 5 ประเภท เรียกว่า “แนวทางห้าสายของความคิดมนุษย์” (Five Lines of Human Thought) ได้แก่ ประเภทแรก ความคิดเกี่ยวกับจักรวาล เป็นความคิดของคนโบราณเกี่ยวข้องกับลักษณะของสากล จักรวาล และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับจักรวาล มนุษย์ยุคโบราณสนใจในศาสนา จิตและวิญญาณ มีความเชื่อในเรื่องเทพเจ้า ภูต ผี เทวดา ลัทธิศาสนาต่างๆ เช่น ลัทธิเทพเจ้าองค์เดียว (Monotheism) ลัทธิเทพเจ้าหลายองค์ (Polytheism) การปกครองโดยสงฆ์ (Monotheism) สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์เกิดความกลัวและความหวัง อุดมการณ์และการบูชาอันศักดิ์สิทธิ์ ชีวิต ประเภทที่สองความคิดเกี่ยวกับปรัชญา ในขั้นนี้มีระดับความคิดเชิงปัญญาสูงขึ้น แต่ก็ยังเป็นความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับจักรวาลเกี่ยวข้องกับสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต แต่ไม่เกี่ยวกับศาสนาหรือไม่ใช้ความคิดที่สนองความจำเป็นทางศาสนาและความเชื่อ มนุษย์พยายามลดความคลุมเครือหาความกระจ่างในสิ่งแวดล้อมของจักรวาล โดยกำหนดเกณฑ์คำอธิบายต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล หาเอกภาพจากการเปลี่ยนแปลงและหาแก่นสารในความซับซ้อน มนุษย์ได้พบว่าในยุคนี้ควรมีการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ เชื่อมมั่นในความสามารถของมนุษย์ และรู้ว่าในที่สุดทุกสิ่งจะต้องแตกดับไป มนุษย์พยายามสร้างความหมายสูงสุดของสิ่งต่างๆอย่างไม่มีอคติตามความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นของตน ประเภทที่สามความคิดเกี่ยวกับตนเอง เมื่อมีความรู้เกี่ยวกับจักรวาลและความรู้ทางปรัชญาเพียงพอแล้ว มนุษย์ก็หวนกลับมาคิดถึงตัวเอง คิดถึงบุคลิกลักษณะ โครงสร้างและหน้าที่ของการคิดการกระทำหรือการประพฤติปฏิบัติของตนเอง คิดถึงความฉลาด ความโง่ ความจำ ความฝันและสิ่งต่างๆเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งเป็นที่มาของวิชาจิตวิทยาสมัยใหม่ ประเภทที่สี่ความคิดเกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวกับ หิน ดิน น้ำ อากาศ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ และมนุษย์จำเป็นต้องรู้จัก เพื่อป้องกันอันตราย หรือใช้ประโยชน์จากสิ่งเหล่านี้ การคิดเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ ทำให้มนุษย์ได้บ่อนำ หิน บ่อน้ำมัน บ่อแก๊ส นำมาปรับปรุงการคมนาคมขนส่ง ความคิดความรู้อันแยกของมนุษย์ ทำให้

มนุษย์รู้จักใช้ประโยชน์จากวัตถุต่างๆ และสามารถควบคุมธรรมชาติได้ อันเป็นที่มาของความคิดทางวิทยาศาสตร์ที่ทำให้เกิดความสะดวกสบาย และประเภทที่ห้าความคิดเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์หรือสังคมมนุษย์ ในประวัติศาสตร์มนุษย์มีความคิดเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์ในลักษณะเป็นกลุ่มน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนที่ทำให้กับเรื่องต่างๆ ใน 4 ข้อแรก และได้หันมาสนใจเรื่องของเพื่อนมนุษย์เมื่อไม่นานมานี้ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ ความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ระหว่างมนุษย์กับสังคม ภาระหน้าที่ความผูกพันที่มีต่อเพื่อนมนุษย์ ต่อสังคม ลักษณะของชีวิตสังคม แนวโน้มทางสังคม ปัญหาสังคม หลักการ การศึกษาวิเคราะห์สังคม อันเป็นความคิดพื้นฐานของสังคมศาสตร์ในสังคมสมัยใหม่ ส่วนทฤษฎีทางสังคม (Social Theory) เป็นคำอธิบายปรากฏการณ์สังคมอย่างใดอย่างหนึ่งตามหลักเหตุผล โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปรากฏการณ์สังคมนั้น จนสามารถที่จะพยากรณ์ปรากฏการณ์สังคมในอนาคตได้ ซึ่ง แฟร์ชาลด์ (Fairchild, 1947) ให้ความหมายว่า “ทฤษฎีสังคม คือ การวางนัยทั่ว ๆ ไป หรือข้อสรุปที่ใช้ได้ทั่วไปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์สังคมอย่างใดอย่างหนึ่ง” ทฤษฎีทางสังคมกับแนวคิดทางสังคมมีความคล้ายคลึงกันแต่ไม่เหมือนกัน กล่าวคือ ประการแรก ทฤษฎีทางสังคมเป็นคำอธิบายเรื่องเกี่ยวกับคนหรือความสัมพันธ์ระหว่างคน ซึ่งเป็นการรู้ระดับหนึ่งที่ยังไม่ถึงขั้นอธิบาย ประการที่สองทฤษฎีทางสังคมแสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของคนหรือระหว่างคนต่อกันอย่างมีระบบ แต่ความคิดทางสังคมไม่กำหนดว่าต้องเป็นเช่นนั้น ประการที่สามทฤษฎีทางสังคมมีความสามารถพยากรณ์อนาคตได้ แต่ความคิดทางสังคมไม่ถึงขั้นนั้น และประการที่สี่ทฤษฎีทางสังคมอาจมีรูปของข้อความที่เตรียมไว้ สำหรับการพิสูจน์ด้วยข้อมูลประจักษ์ ทฤษฎีทางสังคมอาจมีทั้งที่เคยตรวจสอบด้วยข้อมูลประจักษ์หรือไม่เคยผ่าน แต่ได้มีการเตรียมหรือมีลักษณะพร้อมที่จะให้พิสูจน์

ทฤษฎีสังคมวิทยา (Sociological Theory) หมายถึง คำอธิบายปรากฏการณ์สังคมตามหลักเหตุผล แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นอย่างมีระบบ จนสามารถพิสูจน์ความจริงนั้นได้ เป็นทฤษฎีวิทยาศาสตร์ที่อาศัยลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นหลักในการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ซึ่ง โรเบิร์ตสัน (Robertson, 1977) นักสังคมวิทยาชาวอังกฤษ ได้แบ่งทฤษฎีสังคมวิทยาออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน ได้แก่ ประเภทแรก หลักสากลภาพเชิงประจักษ์ (Empirical Generalization) เป็นทฤษฎีสังคมวิทยาขนาดเล็กที่มองสังคมเป็นประจักษ์ที่สร้างขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น อัตราการเกิดของประชากรในสังคมหนึ่งสังคมใดค่อย ๆ ลดลง เมื่อระดับการเป็นอุตสาหกรรมของสังคมนั้นค่อย ๆ สูงขึ้น การลดของอัตราการตายของประชากรในสังคมใดมักจะมาก่อนการลดลงของอัตราการเกิดของประชากรในสังคมนั้น ประเภทที่สอง ทฤษฎีมีชมิพิลล์ (Middle-Range Theory) เป็นทฤษฎีสังคมวิทยาขนาดกลางที่ประกอบด้วยหลักสากลภาพเชิงประจักษ์อย่างน้อยสองหลักสากลภาพด้วยกัน ทฤษฎีขนาดกลางนี้จะช่วยให้สามารถทำวิจัยได้เพราะมีขนาด

พอเหมาะ เมื่อทำวิจัยสร้างและพิสูจน์ทฤษฎีขนาดกลางแบบนี้มาๆครอบคลุมทุกด้านของสังคมหรือมีจำนวนมากพอแล้วก็อาจสร้างทฤษฎีมหภาพได้ในอนาคต ดังแนวคิดของ เมอร์ตัน (Robert Merton, 1957) ที่เสนอว่า “ทฤษฎีกับการวิจัยจะต้องเป็นของคู่กัน ทฤษฎีที่ปราศจากการวิจัยเป็นทฤษฎีเลื่อนลอย การวิจัยที่ไร้ทฤษฎีก็ไม่มีหลัก ไม่มีทิศทาง” ตัวอย่างเช่น ประชากรของสังคมที่กำลังกลายเป็นสังคมอุตสาหกรรมจะขยายตัวอย่างรวดเร็วในระยะแรก หลังจากนั้นแล้วจะค่อยๆ คงตัวเมื่ออัตราการตายและอัตราการเกิดเริ่มลดลง และประการที่สาม ทฤษฎีมหภาพ (Grand Theory) เป็นทฤษฎีทางสังคมวิทยาขนาดใหญ่ครอบคลุมชีวิตสังคมทุกด้าน เป็นทฤษฎีที่มีระดับแห่งสถานะสากลและความเป็นนามธรรมสูงมาก มีทั้งกับและประพจน์หรือสากลภาพต่าง ๆ รวมทั้งทฤษฎีขนาดกลางปะปนอยู่มากมาย ทฤษฎีประเภทนี้มีลักษณะเป็นการบรรยาย มีคำอธิบายให้เหตุผลประกอบด้วยหลักฐานยืนยันความเป็นจริงของทฤษฎี หากจะทำการเป็นหลักฐานสากลภาพหรือประพจน์จะต้องมาเรียบเรียงใหม่ อาทิ ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural-functional Theory) ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) ทฤษฎีการกระทำระหว่างกันโดยสัญลักษณ์ (Symbolic Interactionism) ทฤษฎีปรากฏการณ์นิยม (Phenomenology or Ethno-methodology) ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) ทฤษฎีปรีวรรตหรือการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) และทฤษฎีพึ่งพา (Dependency Theory) เป็นต้น ซึ่งในที่นี่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอทฤษฎีทางสังคมวิทยาที่เป็นพื้นฐานของงานวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 2 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และทฤษฎีการพึ่งพา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนหรือทฤษฎีปรีวรรตนิยม (Exchange Theory) อาจเรียกในเชิงการศึกษานโยบาย (Policy Approach) ว่าทฤษฎีทางเลือกที่มีเหตุผล (Rational Choice Theory) ประกอบขึ้นด้วยความพยายามที่จะประยุกต์หลักการตามแนวคิดพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) ในการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมวิทยา โดยมีฐานคติ (Assumption) ที่ว่าการกระทำระหว่างกันของบุคคลจะกระทำโดยอาศัยการโต้ตอบ ซึ่งพิจารณาจากรางวัล (Reward) กับการลงโทษ (Punishment) หรือความพอใจ (Satisfactory) กับความไม่พอใจ (Unsatisfactory) ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนการกระทำระหว่างกัน ตลอดจนการพิจารณาจากการที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด (กำไร) เมื่อได้ลงมือกระทำไปแล้ว (ลงทุน) และคิดว่าการกระทำหรือการตอบแทนจากผู้อื่น ทำให้ผู้กระทำมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเกิดจากการผสมผสานแนวความคิดเข้าด้วยกันระหว่างแนวความคิดทางเศรษฐศาสตร์เชิงอรรถประโยชน์ มานุษยวิทยาเชิงหน้าที่ และจิตวิทยาเชิงพฤติกรรม โดยมีสาระสำคัญคือ มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการจำเป็น (Needs) หลายอย่างในการดำรงชีวิต จะ

ติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อสนองความต้องการจำเป็นของตน แต่แต่ละคนต้องการมูลค่าสูงสุดสำหรับสิ่งของตนในการแลกเปลี่ยนสิ่งของระหว่างกัน และความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนจะดำรงอยู่ตราบเท่าที่คู่สัมพันธ์คิดว่าตนได้กำไรหรือคิดว่าการแลกเปลี่ยนมีความยุติธรรมสำหรับตน นักทฤษฎีที่สำคัญ ๆ ของแนวคิดนี้ คือ เฟรเซอร์ (Jame Frazer) มาลินน็อฟสกี (B. Malinowski) โฮมันส์ (George C. Homans) มาอัสส์ (M. Mauss) เลวีสตราอัส (C. Levi-Strauss) และ เบลลา (Peter M. Blau) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนที่สำคัญ มีดังนี้

4.1.1 แนวความคิดทางเศรษฐศาสตร์เชิงอรรถประโยชน์ (Utilitarian Economics) มีสิ่งกัปและฐานคติที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรกมนุษย์เป็นผู้ที่มีเหตุผล โดยถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์เศรษฐกิจและจะพยายามแสวงหาผลประโยชน์ทางวัตถุให้มากที่สุด จากการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นในตลาดซึ่งมีลักษณะแข่งขันและเสรี ประการที่สองมนุษย์ในฐานะที่เป็นหน่วยมีเหตุผล ในตลาดเสรีจะพยายามหาข่าวสารที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อให้สามารถรู้ทางเลือกไปสู่จุดหมายทั้งหมด และเพื่อจะได้สามารถคัดเลือกแนวทางได้กำไรหรือประโยชน์มากที่สุด และประการที่สามหลักการพิจารณาอย่างมีเหตุผล คือ รู้ต้นทุน (Costs) ในการปฏิบัติตามทางเลือกต่างๆ (Alternatives) รู้ผลประโยชน์ทางวัตถุที่พึงได้จากทางเลือกต่าง ๆ เหล่านั้น หลังจากหักส่วนที่เป็นต้นทุนออกไปแล้ว และคัดเลือกเอาทางเลือกที่ให้ประโยชน์หรือกำไรมากที่สุด นักทฤษฎีแลกเปลี่ยนทั้งหลาย อาทิ สเปนเซอร์ (Herbert Spencer) คองต์ (August Comte) เดอร์ไคม์ (Emile Durkheim) และพาร์สัน (Talcott Parsons) ต่างพยายามปรับปรุงต่อเติมเสริมแต่งทฤษฎีนี้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการปรับปรุงเหล่านี้ทำให้เป็นที่ยอมรับกันว่า หลักการอรรถประโยชน์นิยมใหม่นี้มีความถูกต้องใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น โดยอาศัยหลักการที่แก้ไขใหม่ คือ มนุษย์มิได้แสวงหาประโยชน์มากที่สุด แต่เขาก็ได้พยายามที่จะหาประโยชน์บางส่วนจากการติดต่อสัมพันธ์กันเสมอ มนุษย์ไม่ได้เป็นผู้มีเหตุผลอย่างสมบูรณ์ แต่เขาก็ได้พยายามคิดหน้าคิดหลังเกี่ยวกับทุนและกำไรจากการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างกัน มนุษย์จะไม่มีข้อมูลอย่างครบถ้วนเกี่ยวกับทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ แต่มนุษย์ก็พอทราบทางเลือกอื่นบางแนวทาง ซึ่งก็ทำให้เขาสามารถประมาณทุนและกำไรของทางเลือกนั้น ๆ ได้ มนุษย์จะต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลภายนอก แต่มนุษย์ก็พยายามแข่งขันกันเองในการแสวงหาประโยชน์ในขณะที่มีความสัมพันธ์ แม้การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (วัตถุ) จะมิอยู่ในทุกสังคม แต่สิ่งเหล่านี้ก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการแลกเปลี่ยนทั่วไปของบุคคลต่าง ๆ ในสังคม และในขณะที่การแลกเปลี่ยนในท้องตลาดมีเป้าหมายทางวัตถุ แต่มนุษย์มีการแลกเปลี่ยนอย่างอื่นที่ไม่ได้เป็นวัตถุด้วย เช่น ทางจิตใจ (Sentiments) และทางบริการต่าง ๆ (สุเทพ สุนทรเกตุ, 2540; Parson, 1959)

4.1.2 แนวความคิดมานุษยวิทยาเชิงหน้าที่ (Functional Anthropology) มีปรากฏในความคิดของนักมานุษยวิทยาหลายคน อาทิ เฟรเซอร์ (Jame Frazer) มาลินน็อฟสกี (Malinowski)

มาอัส (Marcel Mauss) เบลลา (Peter Blau) สตราอัส (Claude Levi-Strauss) เป็นต้น เฟรเซอร์ (Jame Frazer) เขียนหนังสือ Folklore in the Old Testament วิเคราะห์สถาบันสังคมโดยอาศัยทฤษฎีแลกเปลี่ยน โดยมีสมมติฐานเกี่ยวกับองค์การสังคมว่า กระบวนการแลกเปลี่ยนเป็นผลของมูลเหตุจูงใจระหว่างมนุษย์ในการสนองความต้องการจำเป็นของเขา เมื่อมีการให้กำไรแก่ผู้เข้าร่วมกระบวนการแล้วกระบวนการแลกเปลี่ยนก็จะกลายเป็นสถาบัน หรือแบบอย่างของการกระทำระหว่างกันนั้น และแบบอย่างของการกระทำระหว่างกันนั้นไม่เพียงแต่ช่วยให้มนุษย์สนองความต้องการจำเป็นเท่านั้น แต่จะมีผลกระทบต่อรูปแบบของโครงสร้างทางสังคม ซึ่งจะเกิดขึ้นต่อมาภายหลังในสังคมแต่งงานของเฟรเซอร์ก็ไม่ใช่ที่พอใจของนักมานุษยวิทยารุ่นหลัง จึงได้มีการปรับปรุงกันเรื่อยมาและได้นำมาใช้ในทฤษฎีปรัวรรตสมัยใหม่ของสังคมวิทยา ส่วน มาลินนอฟสกี (Malinowski) เขียนหนังสือ Argonauts of the Western Pacific ที่ส่งผลต่อทฤษฎีการแลกเปลี่ยนสมัยใหม่ คือมนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล ต้องการสนองความต้องการจำเป็นของตน โดยอาศัยหลักเศรษฐกิจที่ลงทุนน้อยที่สุด ความต้องการมีความจำเป็นทางจิตวิทยามากกว่าทางเศรษฐกิจที่เป็นพลังในการเริ่มและผูกพันการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมสังคมได้ ความสัมพันธ์ทางการแลกเปลี่ยนอาจครอบคลุมคนมากกว่าสองฝ่าย และความสัมพันธ์ทางการแลกเปลี่ยนโดยสัญลักษณ์เป็นกระบวนการทางสังคม ที่ก่อให้เกิดการจำแนกแตกต่างของตำแหน่งฐานะในสังคม และทำให้สังคมมีบูรณาการและยึดเหนี่ยวกัน แนวคิดของมาลินนอฟสกีได้รับการตอบโต้จาก มาอัส (Marcel Mauss) นักมานุษยวิทยาชาวฝรั่งเศส ที่กล่าวว่าประโยชน์ของปัจเจกชนตามหลักอรรถประโยชน์และความต้องการทางจิตวิทยา จะถูกทดแทนโดยความคิดที่ว่าปัจเจกชนในฐานะตัวแทนของกลุ่มสังคม ซึ่งท้ายที่สุดความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนจะก่อให้เกิดพลังเสริม (Reinforce) ขึ้นมาและช่วยให้เกิดหลักศีลธรรมของกลุ่มที่เป็นตัวของตัวเอง เมื่อหลักศีลธรรมกลุ่มเกิดขึ้นก็จะมีผลบังคับการกระทำอย่างอื่นของมนุษย์ที่นอกเหนือจากการแลกเปลี่ยนด้วย ซึ่งแนวคิดของมาอัสนี้มีอิทธิพลโดยอ้อมและเป็นที่มาของแนวคิดการแลกเปลี่ยนเชิงโครงสร้างของเบลลา (Peter Blau) ในเวลาต่อมา เป็นเวลาเดียวกับที่ สตราอัส (Claude Levi-Strauss) ได้สร้างปริทัศน์การแลกเปลี่ยนเชิงโครงสร้างที่ก้าวหน้าให้กับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนสมัยใหม่ โดยกล่าวว่ามนุษย์มีมรดกทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับปทัสถานทางสังคม (Norms) และคุณค่าทางสังคม (Values) ซึ่งแบ่งแยกพฤติกรรมออกจากโครงสร้างในสังคม (Organization) ออกจากพฤติกรรมและโครงสร้างของสัตว์โลก ดังนั้นพฤติกรรมของมนุษย์จึงมีความแตกต่างจากสัตว์โลกทั่วไป โดยเฉพาะในเรื่องของการแลกเปลี่ยนเพราะสัตว์ไม่ได้ปฏิบัติตามค่านิยมและกฎเกณฑ์ที่กำหนดชัดเจนว่าเมื่อไรที่ไหนและอย่างไรจึงจะดำเนินการแลกเปลี่ยน ส่วนมนุษย์เวลาที่สัมผัสแลกเปลี่ยนกัน จะนำเอาคำจำกัดความที่ผ่านประสบการณ์มาและเป็นที่ยอมรับแล้วมาเป็นแนวในการประพฤติระหว่างกัน นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนยังมีความหมายมากกว่าเป็นเพียงผล

ของความจำเป็นทางจิตวิทยาเท่านั้น การแลกเปลี่ยนไม่อาจเข้าใจได้โดยอาศัยมูลเหตุจูงใจของบุคคลเท่านั้น เพราะความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเป็นสิ่งสะท้อนของรูปแบบองค์การสังคม เป็นตัวตนในตัวของมันเอง (Sui Generis) แยกต่างหากจากลักษณะทางจิตวิทยาของปัจเจกชน ดังนั้นพฤติกรรมแลกเปลี่ยนจึงถูกบังคับหรือมีอิทธิพลจากปทัสถานและคุณค่าทางสังคม ดังนั้นกระบวนการแลกเปลี่ยนจะต้องวิเคราะห์ผลหรือหน้าที่ของปทัสถานและค่านิยมด้วย การเสนอสถานะนี้ได้สร้างหลักการแลกเปลี่ยนที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนทุกอย่างย่อมจะต้องมีค่าใช้จ่าย (ทุน) สำหรับปัจเจกชน แต่ค่าใช้จ่ายเหล่านี้เป็นเรื่องของสังคม คือเป็นค่าใช้จ่ายในเชิงประเพณี กฎเกณฑ์ กฎหมายและค่านิยม ซึ่งเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับคำอธิบายทางเศรษฐกิจหรือจิตวิทยา ลักษณะเหล่านี้ของสังคมต้องการกระทำที่ก่อให้เกิดค่าใช้จ่าย ดังนั้นบุคคลจึงไม่ประเมินค่าใช้จ่ายให้กับตนเองแต่ให้กับระเบียบสังคมที่ต้องมีพฤติกรรมซึ่งถือเป็นค่าใช้จ่ายอย่างหนึ่งในการแสดงออก ประการที่สองสิ่งที่มีค่าและหายากที่สุดในสังคม ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของหรือทรัพยากรที่เป็นสัญลักษณ์ เช่น ความนิยมหรือเกียรติ เวลาจะแจกจ่ายไปจะต้องอยู่ในกรอบของบรรทัดฐานและค่านิยม หากทรัพยากรมีมากหรือสังคมไม่ถือว่ามีความการแจกจ่ายก็ทำได้โดยไม่ต้องถูกควบคุม แต่พอสังคมถือว่าหายากและมีค่าก็จะสร้างระเบียบในการแจกจ่ายขึ้น และประการที่สามความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนทุกอย่าง ต้องขึ้นอยู่กับกฎหรือปทัสถานของการให้และรับ โดยผู้รับจะต้องมีข้อผูกพันในการให้ตอบ แม้บางกรณีมีการให้และรับเป็นแบบฝ่ายเดียว (Univocal) แต่การให้ตอบอาจผ่านบุคคลที่สามหรือผู้อื่นก็ได้ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2550)

4.1.3 แนวความคิดจิตวิทยาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Psychology) แนวความคิดนี้ยึดหลักการที่ว่า ทั้งมนุษย์และสัตว์เป็นสิ่งมีชีวิตที่แสวงหารางวัลหรือสิ่งตอบแทนด้วยกันทั้งคู่และจะเลือกทางเลือกที่ให้ผลตอบแทนมากที่สุด (ให้กำไรมาก) แต่ได้รับโทษน้อยที่สุด (ลงทุนน้อย) สำหรับพวกพฤติกรรมนิยม คำว่า “รางวัลหรือสิ่งตอบแทน” หมายถึง พฤติกรรมที่เสริมพลัง (Reinforce) ส่วนคำว่า “การลงโทษ” หมายถึง พฤติกรรมของสิ่งมีชีวิตหรือพฤติกรรมของสิ่งอื่นในสิ่งแวดล้อมที่ปิดกั้นไม่ให้สิ่งมีชีวิตสนองความต้องการจำเป็นได้ เช่น การหลีกเลี่ยงจากความเจ็บปวด (Pain) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนสมัยใหม่นำคำว่า “รางวัล” มาใช้แทนคำว่า “ประโยชน์” แต่ก็ยังมีหลักการเช่นเดิม คือ

- 1) ในสถานการณ์ใดๆ สิ่งมีชีวิตจะแสดงพฤติกรรมที่ก่อผลตอบแทนมากที่สุดและให้โทษที่น้อยที่สุด
- 2) สิ่งมีชีวิตจะประพฤตินำพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่า ให้ผลตอบแทนงามมาในอดีต
- 3) สิ่งมีชีวิตจะประพฤตินำในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกับอดีต ซึ่งพฤติกรรมเช่นนั้นจะส่งผลตอบแทนงาม
- 4) สิ่งกระตุ้นที่ในอดีตให้ผลตอบแทนงาม จะก่อให้เกิดพฤติกรรมทำนองเดียวกับอดีตอีก
- 5) สิ่งมีชีวิตจะแสดงความโกรธ หากพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งในอดีตเคยก่อผลตอบแทน แต่ปัจจุบันไม่ก่อผลเช่นนั้นอีก และ
- 6) สิ่งมีชีวิตได้รับรางวัลจากพฤติกรรมเฉพาะอย่างใดมากขึ้นมาเท่าใด พฤติกรรมนั้น

ก็จะลดรางวัลเท่านั้น (เนื่องจากสถานการณ์) และสิ่งมีชีวิตนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะประพฤติแบบอื่น เพื่อหารางวัลอย่างอื่นต่อไป (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2550)

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนหรือทฤษฎีปริวรรต (Exchange Theory) มีฐานคติ (Assumption) ที่ว่าการกระทำระหว่างกันของบุคคลจะกระทำโดยอาศัยการโต้ตอบที่พิจารณาจากรางวัลกับการลงโทษ หรือพิจารณาจากการได้รับความพึงพอใจสูงสุด (กำไร) เมื่อได้ลงมือกระทำไปแล้ว (ลงทุน) และความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนจะดำรงอยู่ตรงเท่าที่คู่สัมพันธ์คิดว่าตนได้กำไร หรือคิดว่าการแลกเปลี่ยนมีความยุติธรรมสำหรับตน

4.2 ทฤษฎีการพึ่งพา (Dependency Theory) แนวคิดนี้แตกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎีการพึ่งพา และทฤษฎีการพึ่งพาระหว่างกัน (Interdependence Theory) โดยที่ทั้งสองทฤษฎีนี้มีลักษณะภายนอกที่คล้ายคลึงกันแต่มีลักษณะภายในที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ทฤษฎีการพึ่งพา (Dependency Theory) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 1960-1970 เมื่อนายทุนต่างชาติเข้ามามีบทบาทในการลงทุนทางการผลิตและทางการค้าโดยผ่านบริษัทข้ามชาติ (Transnational Corporation) โครงการประสานความร่วมมือและผลประโยชน์กับนายทุนภายในประเทศหรือแม้แต่รัฐบาลของประเทศกำลังพัฒนาเอง ในเรื่องการลงทุน การถ่ายโอนเทคโนโลยี การกำหนดนโยบายด้านการผลิตและการตลาด ตลอดจนนโยบายด้านการภาษีอากร โดยอาศัยวิธีการบริหารการผลิตและการโฆษณาที่ทำให้รสนิยมการบริโภคภายในประเทศเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจขนาดใหญ่ ผลในทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นมี 2 ประการ คือ ประการแรก การผูกขาดทางการตลาดจะค่อย ๆ ขยายตัวออกไป และ ประการที่สอง นายทุนภายในประเทศจะเติบโตค่อนข้างช้า และส่วนใหญ่จะเป็นนายทุนเพื่อค้ามากกว่านายทุนอุตสาหกรรมที่จะทำการผลิต นายทุนเหล่านี้เองก็ถูกรอบงำโดยนายทุนต่างชาติ จึงมักจะมีการตัดสินใจที่จะดำเนินนโยบายทางการค้าและการผลิต เพื่อผลประโยชน์ของตนในระยะสั้นมากกว่าผลประโยชน์โดยรวมในระยะยาว รัฐบาลประเทศกำลังพัฒนาจะต้องดำเนินนโยบายคล้อยตามคำแนะนำของรัฐบาลของประเทศทุนนิยมตะวันตก ผ่านทางองค์กรช่วยเหลือระหว่างประเทศ ทั้งทางด้านเป้าหมายและวิธีการพัฒนา และในบางกรณีก็ต้องกำหนดนโยบายที่จะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการลงทุน เช่น ภาษีอากร การส่งเสริมการลงทุน การปกป้องสินค้าอุตสาหกรรม สิทธิบัตร เป็นต้น นอกจากนี้ในบางสถานการณ์ก็มีการแทรกแซงจากภายนอกทางด้านนโยบาย ความมั่นคงทางการทหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศอีกด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นผลให้รัฐบาลต้องใช้อำนาจแบบเด็ดขาดหรือกึ่งเผด็จการ แม้ว่าจะระบอบการปกครองจะเป็นประชาธิปไตย สิ่งที่น่าพิจารณา ก็คือผลที่เกิดจากการพัฒนาภายใต้ภาวะเงื่อนไขของการพึ่งพาดังกล่าวนี้ ได้แก่ ภาวะ

ค่อยพัฒนาจะยิ่งขยายตัวขึ้นแต่อาจมีรูปแบบแตกต่างไปจากเดิมอยู่บ้าง นอกจากนั้นข้อเสนอที่รุนแรงที่สุดของนักทฤษฎีพึ่งพา ก็คือการสะสมทุนเพื่อการพัฒนาทุนนิยมสมบูรณ์ยากที่จะเกิดขึ้น และความเป็นไปได้ของการพัฒนาทุนนิยมก็อาจจะเป็นเพียงทุนนิยมพึ่งพาเท่านั้น ทฤษฎีพึ่งพาเป็นแนวคิดการพัฒนาที่มีกรอบความคิดตอบโต้และปฏิเสธแนวคิดกระแสหลักของทฤษฎีภาวะทันสมัย จุดมุ่งหมายของการพัฒนาในทัศนะของทฤษฎีนี้มีไข้อยู่ที่การพัฒนาเศรษฐกิจ แต่เป็นเรื่องของการปฏิรูปการจักระบบสังคมเสียใหม่ให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และจริยธรรมของแต่ละประเทศเป็นสำคัญ กระบวนการของการพัฒนามิได้ถูกกำหนดไว้แน่นอนตายตัวเพราะสิ่งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละระบบสังคม ถ้าหากกระบวนการใดสอดคล้องกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ที่จะทำให้ประเทศกำลังพัฒนาประเทศหนึ่งปลดปล่อยภาวะพึ่งพาลงได้ก็เป็นเรื่องที่น่าพึงกระทำ แต่ก็มีไข่เงื่อนไขที่จะสรุปได้ว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่ได้ผลสำหรับประเทศอื่นๆ ด้วย ซึ่งอุดมคติของทฤษฎีการพึ่งพาถือการหลุดพ้นจากการพึ่งพา โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การลดความไม่เท่าเทียมกัน การลดการว่างงาน การแก้ไขปัญหาความยากจนด้วยการพัฒนาแบบพึ่งตนเอง นักวิชาการในกลุ่มนี้ ได้แก่ แฟรงค์ (Gunder Frank) เอมีน (Samir Amin) ซีเยร์ (Seer) คาร์โดโซ (Cadoso) ซานโตส (Santos) ไนเยเร่ (Nyerere) วอลเลอร์สไตน์ (Wallerstein) และกานธี (Gandhi) เป็นต้น โดยที่แนวคิดหลักของทฤษฎีเชื่อว่า สภาพค่อยพัฒนาในประเทศโลกที่สามเป็นผลมาจากการที่ทรัพยากรและส่วนเกินทางเศรษฐกิจไหลไปสู่โลกที่เหนือกว่าเนื่องจากลัทธิล่าอาณานิคม การพึ่งพาระบบทุนนิยมทำให้ประเทศกลายเป็นบริวารทั้งการเมืองและเศรษฐกิจ ตลอดจนเป็นแหล่งวัตถุดิบ ตลาดสินค้าอุตสาหกรรม และเป็นแหล่งขยายตัวการลงทุน นอกจากนี้ความสัมพันธ์ยังเป็นไปในลักษณะของการเอารัดเอาเปรียบโดยการกอบโกยผลประโยชน์ เช่น การที่ต้องขายวัตถุดิบในราคาถูก แต่กลับต้องซื้อสินค้าอุตสาหกรรมในราคาแพง โดยการถ่ายโอนของบริษัทยักษ์ชาติ การพัฒนาและความค่อยพัฒนาไม่แยกจากกัน เกิดในประเทศเดียวกันและระหว่างประเทศ สภาพค่อยพัฒนาจึงเป็นกระบวนการเชื่อมโยงไปสู่ภูมิภาคอื่น ๆ ซึ่ง แฟรงค์ (Gunder Frank, 1966) ได้เสนอสมมติฐานว่า ความค่อยพัฒนา (Underdevelopment) ไม่ใช่ภาวะเริ่มต้นของกระบวนการพัฒนาประเทศซึ่งทุกสังคมต้องประสบ ประเทศพัฒนาแล้วไม่เคยตกอยู่ในสภาพค่อยพัฒนาแบบที่ประเทศโลกที่สามประสบอยู่ แต่อาจจะเป็นไปได้ว่าประเทศพัฒนาแล้วอาจอยู่ในสภาพที่ไม่พัฒนามาก่อน (Undeveloped) นอกจากนี้ความค่อยพัฒนาส่วนใหญ่เป็นผลจากความไม่เป็นระบบทุนนิยมโลกของประเทศพัฒนาแล้ว มิใช่เป็นผลสะท้อนจากลักษณะความบกพร่องของโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองภายในประเทศค่อยพัฒนาเอง ซึ่งทฤษฎีการพึ่งพาได้กล่าวถึงลักษณะสังคมที่พัฒนาแล้วว่า ต้องหลุดพ้นหรือปลดปล่อยจากภาวะการพึ่งพานำไปสู่การพึ่งตนเอง การจักระเบียบทางสังคม ไม่ใช่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ดังนั้นลักษณะของคนจึงต้องพึ่งตนเอง

(Self-reliant) และมีจิตใจเพื่อสังคม (Socialist-mine) เช่นเดียวกับที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงเน้นให้ชุมชนพึ่งตนเองทั้งทางทรัพยากรธรรมชาติ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ จิตใจ และสังคม (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2542)

4.2.2 ทฤษฎีการพึ่งพาระหว่างกัน (Interdependence Theory) การพึ่งพาระหว่างกันเป็นคำที่ใช้เพื่อสะท้อนให้เห็นภาพของความจริงสมัยใหม่ ในฐานะเป็นรูปแบบหนึ่งของการอธิบายเกี่ยวกับการเมืองโลกที่เชื่อว่ามีช่องทางการติดต่อหลายทางระหว่างสังคม (Societies) ต่าง ๆ ไม่มีการจัดลำดับความสำคัญระหว่างประเด็นปัญหาต่าง ๆ และเชื่อในการไม่ใช้กำลังทหารหรืออย่างดีที่สุดก็ใช้กำลังทหารให้น้อยที่สุด ทฤษฎีการพึ่งพาระหว่างกันเป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจศึกษาค้นคว้ากันมากนับตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1960 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ผู้ที่เสนอแนวความคิดนี้คือ เคโอฮาน และ ไนย์ (Robert O. Keohane and Joseph S. Nye, Jr.) ในหนังสือชื่อ Power and Interdependent: World Politics in Transition (1977) ผลงานดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทางเลือกและแนวคิดพหุนิยมในเรื่องอำนาจ (Power) และความมั่นคง (Security) จากการศึกษาที่เน้นความสนใจไปที่การพึ่งพาระหว่างกันและความสัมพันธ์ข้ามชาติ การพึ่งพาระหว่างกันในทางการเมืองระหว่างประเทศ จึงหมายถึงตัวแสดงทั้งหลายที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์หรือติดต่อกันในลักษณะที่ว่าเมื่อมีสิ่งใดเกิดขึ้นแก่ตัวแสดงตัวหนึ่งตัวใด ในโอกาสหนึ่งโอกาสใด หรือในสถานที่หนึ่งสถานที่ใด ก็จะส่งผลกระทบต่อตัวแสดงอื่น ๆ ทั้งหมด ดังนั้นไม่ว่าจะในระบบความสัมพันธ์แบบใด ยังมีตัวแสดงมากเท่าใด สถานที่มากเท่าใด และโอกาสหลาย ๆ โอกาสมากเท่าใด การพึ่งพาอาศัยกันก็ยังมีมากขึ้นเท่านั้น ในทศวรรษ 1970 การพึ่งพาระหว่างกันในลักษณะของความสัมพันธ์ที่ยืนยาวของระบบรัฐก็คือ ระบบพันธมิตร (Alliance) เป็นที่ชัดเจนว่ากิจกรรมการหาพันธมิตร และการสร้างระบบพันธมิตรเป็นเครื่องหมายแห่งการพึ่งพาระหว่างกัน ระดับของการพึ่งพาระหว่างกันย่อมขึ้นอยู่กับว่าประเทศเหล่านั้นมีความจำเป็นต่อกันมากแค่ไหน และต้องขึ้นอยู่กับสมรรถนะของกันและกันอย่างไรในการเผชิญกับการคุกคามจากภายนอกกลุ่ม ส่วนในศตวรรษที่ 20 การยอมรับในสำคัญของการพึ่งพาระหว่างกันในประเด็นการทหารและความมั่นคง ได้ขยายไปสู่แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงร่วมกัน (Collective Security) กระตุ้นให้มีการแสวงหาพันธมิตรยิ่งขึ้น ไปอีก และพยายามแสวงหาทางก่อตั้งระบบความมั่นคง ซึ่งจะมีการจัดองค์การได้ดีกว่าระบบพันธมิตรแบบเก่า แต่ทั้งระบบพันธมิตรแบบเก่าหรือแบบใหม่ต่างก็ยอมรับความสำคัญของการพึ่งพาระหว่างกัน หนังสือของ เคโอฮาน และ ไนย์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งพาระหว่างกัน โดยมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับประเด็นทางด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและสวัสดิการ การพึ่งพาระหว่างกันกันจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเมื่อสังคมนั้น ๆ กลายเป็นสังคมอุตสาหกรรมและมีการทำให้ทันสมัย นอกจากนี้ เคโอฮาน และ ไนย์ ยังชี้ให้เห็นว่าการพึ่งพาระหว่างกัน หมายถึงความรู้สึกตอบสนองต่อกัน (Sensitivity) อย่างน้อยก็ในระยะ

หนึ่ง โดยให้คำนิยามของการพึ่งพาระหว่างกันว่าเป็นการพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Mutual Dependence) โดยมีสาเหตุมาจากความจำเป็นและแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือหรือพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Keohane and Nye Jr., 1977)

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า ทฤษฎีวิทยาศาสตร์ที่อาศัยลักษณะความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นหลักในการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม เรียกว่า ทฤษฎีสังคมวิทยา (Sociological Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมตามหลักเหตุและผล แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างเป็นระบบจนสามารถพิสูจน์ความจริงนั้นได้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ทฤษฎีสังคมวิทยาขนาดเล็ก เรียกว่าหลักสากลภาพเชิงประจักษ์ (Empirical Generalization) ทฤษฎีสังคมวิทยานขนาดกลาง เรียกว่าทฤษฎีมัชฌิมพิสัย (Middle-Range Theory) และทฤษฎีทางสังคมวิทยานขนาดใหญ่ ครอบคลุมทุกชีวิตในสังคมทุกด้าน เรียกว่าทฤษฎีมหภาพ (Grand Theory) ซึ่งทฤษฎีทางสังคมวิทยาที่ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้เป็นพื้นฐานของงานวิจัย เรื่องการพัฒนาองค์ประกอบตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วย 2 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนหรือทฤษฎีปรัวรรต (Exchange Theory) ที่มีฐานคติ (Assumption) ว่าการกระทำระหว่างกันของบุคคลจะกระทำโดยอาศัยการโต้ตอบที่พิจารณาจากรางวัลกับการลงโทษ หรือพิจารณาจากการได้รับความพึงพอใจสูงสุด (กำไร) เมื่อได้ลงมือกระทำไปแล้ว (ลงทุน) และความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนจะดำรงอยู่ตราบเท่าที่คู่สัมพันธ์คิดว่าตนได้กำไรหรือคิดว่าการแลกเปลี่ยนมีความยุติธรรมสำหรับตน และทฤษฎีพึ่งพา (Dependency Theory) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเมื่อนายทุนต่างชาติเข้ามามีบทบาทในการลงทุนทางการผลิตและทางการค้าโดยผ่านบริษัทข้ามชาติ (Transnational Corporation) ก่อให้เกิดการผูกขาดทางการตลาด และนายทุนภายในประเทศจะเติบโตก่อนข้างเข้า รัฐบาลประเทศกำลังพัฒนาต้องคล้อยตามคำแนะนำของรัฐบาลประเทศทุนนิยมตะวันตกผ่านทางองค์กรช่วยเหลือระหว่างประเทศ แนวคิดนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎีการพึ่งพา (Dependency Theory) และทฤษฎีการพึ่งพาซึ่งกัน (Interdependence Theory)

5. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ

5.1 ระบบระหว่างองค์การ

ระบบระหว่างองค์การ (Inter-organizational System) มีสมมติฐานว่าองค์การจำนวนหนึ่งเลือกที่จะรวมตัวกันเป็นสมาคม (อย่างสมัครใจหรือเป็นไปตามกฎหมาย) เพื่อที่จะทำให้อัตถุประสงค์ที่มีระหว่างกันเป็นผลสำเร็จ ซึ่งองค์การหนึ่งองค์การใดไม่สามารถที่จะกระทำให้อัตถุประสงค์ได้โดยกิจกรรมที่เป็นอิสระของตนเอง ดังนั้นสมาชิกทั้งหลายจึงทำการตัดสินใจที่สอดคล้องกัน โดยการปรึกษาหารือและการชักชวนกันดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบภายใต้การรวมตัวของระบบที่เกิดขึ้นนั้น ๆ (Durkheim, 1947) ผลที่เกิดขึ้นก็คือองค์การต่าง ๆ เหล่านั้นต้องพึ่งพาอาศัยระหว่างกันและกัน ซึ่งจะเป็พื้นฐานของการแลกเปลี่ยนทรัพยากรที่จะมีต่อไป โดยมุ่งสร้างผลกำไรสูงสุดสำหรับระบบโดยทั้งหมด (Whetten, 1982) ในระยะแรก ๆ การศึกษาองค์การมักเน้นศึกษาองค์การหนึ่ง ๆ (intra-organization) โดยมักเพิกเฉยกับสิ่งแวดล้อม ต่อมา มีนักทฤษฎีองค์การ อาทิ บาร์นาร์ด (Barnard, 1972) ได้เสนอทฤษฎีองค์การโดยพิจารณาในแง่ระบบเปิด โดยชี้ถึงพลังภายนอกว่ามีอิทธิพลต่อองค์การ แต่ระยะนั้นเป็นระยะสมัยมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้นความคิดเรื่องนี้จึงไม่ค่อยได้รับความสนใจเท่าที่ควร ต่อมา กราวด์เนอร์ (Gouldner, 1959) ได้เริ่มถกเถียงตัวแบบระบบธรรมชาติ (Natural System Model) โดยเปรียบเทียบกับตัวแบบเหตุผล (Rational Model) ตัวแบบระบบธรรมชาติจะพิจารณาว่าองค์การนั้นเป็นโครงสร้างที่ปรับเปลี่ยนได้ เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ตอบโต้กับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยพยายามรักษาคุณภาพขององค์การไว้ ในช่วงนั้นนักสังคมศาสตร์ให้ความสนใจขององค์การในฐานะที่เป็นปรากฏการณ์ของแรงบีบบังคับจากภายนอกใน 2 ประการ ที่ดูเหมือนแยกจากกันแต่ก็มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2549) กล่าวคือ ประการแรก หน่วยทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่า แต่ละหน่วยทางสังคมต่างมีอยู่เป็นอยู่ของตนได้ก็ต่อเมื่อมีความสัมพันธ์กับหน่วยทางสังคมอื่น ๆ ในระบบทั้งหมดเท่านั้น (Durkheim, 1947) แม้ว่าเดอรัคเคอมจะตระหนักในแนวคิดนี้มานานแล้ว แต่อาจกล่าวได้ว่านักทฤษฎีระหว่างองค์การ เพิ่งจะนำเอาแนวความคิดนี้มาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ ประการที่สอง องค์การทางสังคมนั้นมีสิ่งแวดล้อมรอบตัวองค์การขณะกำลังทำหน้าที่ของตนอยู่ จะมีสมาชิกองค์การหรือบุคลากรที่ต้องให้การดูแล และมีการบริหารที่ต้องให้บรรลุเป้าหมาย เพราะฉะนั้นการที่จะเข้าใจถึงภาระหน้าที่ขององค์การหนึ่ง ๆ จึงไม่เพียงต้องมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือภายใน (Internal Apparatus) เช่น เทคโนโลยี ขนาด ที่ตั้ง เป็นต้น แต่จะต้องมีความรู้ถึงสิ่งแวดล้อมที่เป็นปรากฏการณ์แวดล้อมทางสังคมด้วย พฤติกรรมขององค์การ ซึ่งมีสถานภาพที่เป็นทางการเหล่านี้ทำให้ต้องพิจารณาถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อม ผลกระทบของ

สิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการออกแบบภายในขององค์กร ยุทธวิธีและกลวิธีที่องค์กรใช้จึงมีผลต่อสิ่งแวดล้อมในแง่การพยายามได้มาซึ่งพลังงานชนิดต่าง ๆ ที่เปลี่ยนผ่านระหว่างด้านต่าง ๆ กับสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร นั่นคือความสามารถที่จะใช้สิ่งแวดล้อมเพื่อได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า ทั้งนี้เพื่อรักษาไว้ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร ที่กล่าวมานี้ นับเป็นประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness) ตามทัศนะของ ซีซอร์และยัชท์แมน (Seashore and Yuchtman, 1967) ซึ่ง เกทซอร์ (Guetzow, 1966) กล่าวว่า รากฐานของการต้องพึ่งพาสังแวดล้อมเป็นลักษณะภายในขององค์กร และ ไอเคนและแฮกซ์ (Aiken and Hage, 1968) กล่าวว่าดังนั้นองค์กรจึงถูกผลักดันให้เข้าสู่การพึ่งพากันในรูปแบบโครงการร่วม (Joint-program Interdependencies)

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า องค์กรจำนวนหนึ่งเลือกที่จะรวมตัวกันอย่างสมัครใจหรือเป็นไปตามกฎหมายเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ที่มีระหว่างกันเป็นผลสำเร็จ การพิจารณาองค์กรในระบบเปิด จะพบว่าหน่วยทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม และองค์กรทางสังคมจะมีสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งระบบโดยธรรมชาติจะพิจารณาว่าองค์กรเป็นโครงสร้างที่ปรับเปลี่ยนได้ เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้ตอบโต้กับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยพยายามรักษาคุณภาพขององค์กรไว้

5.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร มักกระทำในลักษณะระหว่างองค์กรสององค์กร เป็นการศึกษาประชากรในลักษณะคู่ (Couple Population) หรือการประสานงานของสององค์กร (Dyadic Coordination) ดังนั้นระดับการวิเคราะห์จึงมีจุดเน้นอยู่ที่องค์กรใดองค์กรหนึ่ง เรียกว่าเครือข่ายที่มีจุดศูนย์กลางอยู่ที่องค์กรเดียว (Egocentric Network) เครือข่ายแบบนี้จะสนใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่งเป็นคู่ ๆ แม้ความสัมพันธ์ระหว่างสององค์กรอาจจะไม่มีความสลับซับซ้อนมากเมื่อเทียบกับหลายๆ องค์กร (Laumann, Galaskiewicz, and Marsden, 1978) แต่ความสัมพันธ์มักไม่ค่อยเป็นทางการและมักมีการรวมตัวกันอย่างหลวม ๆ ดังนั้นความร่วมมือระหว่างสององค์กรจึงมักไม่ส่งผลตามที่ปรารถนา (Aldrich, 1979) ต่อมา อีวาน (Evan, 1966) ได้พัฒนาตัวแบบเรียกว่าตัวแบบชุดขององค์กร (An Organization-set Model) แนวความคิดนี้พัฒนามาจากแนวความคิดชุดบทบาท (Role-set Concept) ของเมอร์ตัน (Merton, 1957) แนวความคิดชุดบทบาทนี้มีเพื่อการวิเคราะห์สัมพันธภาพของบทบาท ชุดของบทบาทประกอบด้วยความสลับซับซ้อนของบทบาท และสัมพันธภาพระหว่างบทบาทซึ่งมีอยู่ในสถานภาพใดสถานภาพหนึ่งของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ตัวอย่างเช่น อาจารย์ไม่เพียงมีปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษา หากยังมีปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์คนอื่น หัวหน้าสาขาวิชา คณบดี อธิการบดี เป็นต้น ในทุกองค์กรผู้ที่ครอง

สถานภาพบางสถานภาพจะทำหน้าที่ของผู้เชื่อมโยง (Liaison) กับองค์กรอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานเอกชนอาจจะต้องติดต่อกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ติดต่อกับผู้บริหารขององค์กรอื่นในวงการของตนและนอกวงการ ติดต่อกับสมาคมหอการค้า หรือเจ้าหน้าที่ในชุมชนท้องถิ่น เป็นต้น ชุดขององค์กร (The Organization-set) ใช้เปรียบเทียบกับชุดของบทบาท (Role Set) ซึ่งจะพิจารณาหน่วยการวิเคราะห์องค์กรหลาย ๆ องค์กร (Unit of Analysis Organizations) หรือระดับชั้นขององค์กร (Class of Organizations) โดยพิจารณาปฏิสัมพันธ์ในเครือข่าย (Network) ขององค์กรในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ซึ่งนับเป็นปัจจัยของชุดองค์กร ตัวแบบชุดขององค์กรใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ระบบเครือข่าย (Network Analysis Techniques) ที่จะยังประโยชน์และทำให้เกิดความเชื่อถือได้ของเครือข่ายนั้น ๆ ทั้งจะทำให้สมาชิกในเครือข่ายรู้สึกมีเกียรติภูมิเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นยังเป็นการเพิ่มการควบคุมทรัพยากรในเครือข่าย (Network Resources) ซึ่งที่สุดก็ส่งเสริมศักยภาพเพื่อการอยู่รอดขององค์กร (Aldrich, 1979) ตัวแบบชุดขององค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ องค์กรที่เป็นจุดรวม (Focal Organization) ตัวป้อนเข้าของชุดองค์กร (Input Organization-set) ผลที่ได้ของชุดองค์กร (Output Organization-set) และผลกระทบของการป้อนกลับ (Feedback Effect) ที่สุดก็นำไปสู่ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ซึ่งมององค์กรต่าง ๆ ในแนวทางระบบเปิด (Bertalanffy, 1968) สำหรับแนวความคิดระบบเปิดซึ่งตรงข้ามกับระบบปิดนั้น ต้องคิดพิจารณาว่าสิ่งแวดล้อมภายนอกมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ขององค์กรอย่างไร ดังนั้นเพื่อที่จะเข้าใจในเรื่องระบบเปิด จึงต้องเข้าใจในแนวคิดระบบทั้งหมด (Overall Systems Concept) และแนวคิดระบบโดยทั่วไป (General Systems Concept) (สร้อยตระกูล ธรรมมานะ, 2549)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรได้ก้าวจากการวิเคราะห์เครือข่ายที่มีองค์กรที่เป็นจุดศูนย์กลางเด่นองค์กรเดียว (A Central Position) ไปสู่เครือข่ายทั้งหมด เรียกว่าสนามระหว่างองค์กร ดังนั้นหน่วยของการวิเคราะห์ในการศึกษาจึงเป็นเครือข่ายทั้งหมดของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ซึ่งเรียกว่าเครือข่ายระหว่างองค์กร (Inter-organizational Network: ION) เครือข่ายเป็นเรื่องของกลุ่มและองค์กร รวมถึงลูกค้าหรือผู้บริโภค (ผู้ซึ่งโดยปกติแล้วจะไม่รวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือเป็นองค์กร) ซึ่งสัมพันธ์กับระบบการผลิตโดยเฉพาะระบบใดระบบหนึ่ง เพื่อที่จะออกแบบการให้บริการแก่ลูกค้าหรือผู้บริโภคบางส่วน ส่วนในทัศนะของอัลดริช (Aldrich, 1979) เห็นว่าเครือข่ายระหว่างองค์กรประกอบด้วย องค์กรหลาย ๆ องค์กรทั้งหมดที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกันโดยชนิดของความสัมพันธ์โดยเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง และรวมตัวเกิดขึ้นได้โดยมีการผูกโยงระหว่างองค์กรที่เป็นประชากรทั้งหมด แต่เครือข่ายระหว่างองค์กรในที่นี้ไม่ใช่หน่วยของการรวมตัว (Corporate Body) เท่านั้น เครือข่ายระหว่างองค์กรจึงไม่มีฐานะเหมือนกับองค์กรหนึ่ง ๆ ดังนั้น แนวความคิด

ของเครือข่ายระหว่างองค์กร อาจใช้ในทำนองเดียวกับความหมายของสนามระหว่างองค์กรตามทัศนะของวอร์เรน (Warren, 1967) ได้ ในสภาพแวดล้อมของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ระบบจะมีลักษณะเป็นทั้งชุดของการติดต่อที่เป็นทางการ (Formal Contact) และกึ่งทางการ (Quasi-formal Contact) ในหมู่องค์กรเหล่านั้น ในการทำงานของหน้าที่หุ่ดเชื่อมหรือสลัก (Linchpins) ในเครือข่ายขององค์กร จะทำให้สามารถเห็นธรรมชาติของเครือข่ายได้อย่างใกล้ชิด ในเครือข่ายระหว่างองค์กร ตัวแสดง (Actors) ต่าง ๆ จะถูกเชื่อมเข้าด้วยกันโดยสัมพันธ์ภาพของการขยายพรมแดน (องค์กร) (Boundary Spanning Relationship) ในฐานะที่เป็นสมาชิกของเครือข่าย ตำแหน่งของตัวแสดงหลาย ๆ ตัวแสดง หรือหน่วยขององค์กรหลาย ๆ หน่วยอาจมีฐานะเป็นจุดนัดพบ (Nodes) จุดนัดพบนี้ก็เหมือนกับตัวเชื่อมในที่ซึ่งมีการติดต่อสื่อสารระหว่างตัวแสดง หรือองค์กรจำนวนมากมาย โดยทั่วไปการวิเคราะห์เครือข่ายอาจจะกระทำได้อย่างยืดหยุ่น ณ ระดับต่าง ๆ ได้ ถ้าเป็นระดับจุลภาค (Micro Level) ก็จะเป็นการวิเคราะห์บุคคลหลาย ๆ บุคคลหรือหน่วยงานเล็ก ๆ หลาย ๆ หน่วยงาน ส่วนในระดับมหภาค (Macro Level) จุดนัดพบจะทำให้เห็นองค์กรที่มีความสลับซับซ้อนไม่ว่าจะทำการวิเคราะห์ระดับใด ผู้ศึกษาจะเห็นเรื่องความไม่เป็นทางการ (Informality) และการขาดพิธีการ (Protocol) ซึ่งทำให้เห็นว่าผู้อำนวยการของหน่วยงาน อาจจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารระดับสูงของอีกหน่วยงานหนึ่ง รวมถึงผู้บริหารระดับกลาง ผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิค อาจจะเป็นระดับชั้นของการปกครองที่ต่างกัน (ส่วนกลาง, ภูมิภาค, ท้องถิ่น) หรือส่วนราชการหรือเอกชนก็ได้ ซึ่งอาจจะเป็นโครงสร้างของเครือข่ายในมิติใหม่ที่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมาก แต่ปราศจากความเป็นทางการ เครือข่ายอาจจะใช้วิธีการที่มีประสิทธิผล เช่น ยุทธวิธีที่คิดสร้างร่วมกัน (Formulated Strategies) การต่อรอง (Bargaining) และการเจรจาต่อรอง (Negotiation) บางครั้งก็มีการใช้แนวความคิดใหม่ ๆ ในกระบวนการนี้อาจสังเกตเห็นทั้งความร่วมมือ (Cooperation) การแข่งขัน (Competition) และความขัดแย้ง (Conflict) ในเครือข่ายเพื่อที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมาย และสุดท้ายก็สลายตัวไป (สร้อยตระกูล ธรรมานะ, 2549)

เติร์ก และ เลฟคาววิทซ์ (Turk & Lefcowitz, 1962) ได้เสนอสถานการณ์ระหว่างกลุ่ม (intergroup situation) 4 แบบ โดยพิจารณาจาก 2 มิติ (ดังตาราง 2.2) คือ ความเสมอภาคและไม่เสมอภาคของอำนาจระหว่าง 2 กลุ่ม และระดับของทั้ง 2 กลุ่มที่มีส่วนร่วมในมาตรฐานเกี่ยวกับสถานการณ์ระหว่างกลุ่ม กล่าวสั้น ๆ ก็คือ สถานการณ์ระหว่างกลุ่มมีความชอบธรรมโดยระบบปทัสถานหรือไม่

ตาราง 2.2 สถานการณ์ระหว่างกลุ่ม 4 ชนิด

	ไม่เสมอภาค (inequality)	เสมอภาค (equality)
ชอบธรรม (legitimate)	ชอบธรรมแต่ไม่เสมอภาค (legitimated inequality)	ชอบธรรมและเสมอภาค (legitimated equality)
ไม่ชอบธรรม (non-legitimate)	ไม่ชอบธรรมและไม่เสมอภาค (non-legitimated inequality)	ไม่ชอบธรรมแต่เสมอภาค (non-legitimated equality)

ที่มา: Turk & Lefcowitz, (1962)

จากตาราง 2.2 ได้มีการกล่าวในรายละเอียดถึงสถานการณ์ระหว่างกลุ่มชนิดต่าง ๆ ดังนี้คือ ในสถานการณ์ชอบธรรมแต่ไม่เสมอภาค ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแทนเหล่านี้จะเป็นแบบเคารพและตามใจ (Indulgence-deference), ในสถานการณ์ชอบธรรมและเสมอภาค ก็จะมีลักษณะของต่างฝ่ายต่างเคารพและต่างฝ่ายต่างตามใจ อย่างไรก็ตามในสถานการณ์ไม่ชอบธรรมและไม่เสมอภาค สัมพันธภาพระหว่างผู้แทนจะเป็นแบบครอบงำให้อยู่ต่ำกว่า (Dominance-subjugation) และในสถานการณ์ไม่ชอบธรรมแต่เสมอภาค ปฏิสัมพันธ์ของผู้แทนอาจมีใน 2 รูปแบบ คือ ต่างรักษาสិทธิและประโยชน์ซึ่งกันและกัน (Mutual Assertion-divisive) สำหรับการประสานระหว่างกลุ่ม แต่ส่งเสริมความเป็นปึกแผ่นภายในของทั้งสองกลุ่ม และเกื้อกูลระหว่างกัน วิธีการนี้จะใช้ในสถานการณ์การต่อรองในโรงงาน ซึ่งเป็นการประสานงานระหว่างกลุ่ม แต่ขณะเดียวกันจะทำลายความเป็นปึกแผ่นภายในกลุ่ม ดังนั้นจึงคาดหวังว่าทั้งสองกลุ่มต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งสถานการณ์แบบชอบธรรมแต่ไม่เสมอภาคและแบบชอบธรรมและเสมอภาคมักจะมีในองค์กรทั่วไป นั่นก็คือแบบแผนของการเป็นตัวแทนภายในองค์กร มักจะมีหนึ่งหรือสองแบบแผน สำหรับความเป็นตัวแทนระหว่างองค์กรนั้นอาจกล่าวได้ว่ามีหลายรูปแบบ พื้นฐานที่สุดสำหรับการแสดงความเป็นตัวแทนในการรับมอบอำนาจในการตัดสินใจก็คือการทำสัญญา (Contract) หรือข้อตกลง (Agreement) อาจจะเป็นการทำสัญญาหรือข้อตกลงชั่วคราว หรือระยะยาว หรืออาจจะเป็นบางส่วนหรือทั้งหมด ดังนั้นจึงเกิดรูปแบบความเป็นตัวแทนระหว่างองค์กรต่าง ๆ กัน เช่น รวมเป็นอันเดียวกัน (Merger) ตกลงร่วมมือกัน (Cartel) หรือร่วมลงทุน (Joint Venture) เป็นต้น

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร มักกระทำในลักษณะของการประสานงานของสององค์กร (Dyadic Coordination) เป็นการศึกษาประชากรในลักษณะคู่ (Couple Population) โดยอาศัยตัวแบบชุดขององค์กร (An Organization-set Model) ซึ่งจะพิจารณาหน่วยการวิเคราะห์องค์กรหลาย ๆ องค์กร (Unit of Analysis Organizations) หรือระดับชั้นขององค์กร (Class of Organizations) โดยพิจารณาปฏิสัมพันธ์ในเครือข่าย (Network) ขององค์กรใน

สภาพแวดล้อมนั้น ๆ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ องค์การที่เป็นจุดรวม (Focal Organization) ตัวป้อนเข้าของชุดองค์การ (Input Organization-set) ผลที่ได้ของชุดองค์การ (Output Organization-set) และผลกระทบของการป้อนกลับ (Feedback Effect) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ที่มององค์การต่าง ๆ เป็นระบบเปิด (Open System) เมื่อความสัมพันธ์เข้าสู่ระบบเครือข่ายที่มากกว่าสององค์การไปสู่เครือข่ายทั้งหมด หน่วยการวิเคราะห์ในการศึกษาจึงเป็นเครือข่ายทั้งหมดของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ เรียกว่าสนามระหว่างองค์การหรือเครือข่ายระหว่างองค์การ (Inter-organizational Network: ION) ซึ่งการวิเคราะห์เครือข่ายอาจจะกระทำได้อย่างยืดหยุ่นในระดับต่าง ๆ อาทิ ถ้าเป็นระดับจุลภาค (Micro Level) อาจจะเป็นการวิเคราะห์บุคคลหลาย ๆ บุคคลหรือหน่วยงานเล็ก ๆ หลาย ๆ หน่วยงาน ส่วนในระดับมหภาค (Macro Level) จุดนัดพบ (Nodes) จะทำให้เห็นองค์การที่มีความสลับซับซ้อน ไม่ว่าจะทำการวิเคราะห์ระดับใดผู้ศึกษาก็จะเห็นเรื่องความไม่เป็นทางการ (Informality) และการขาดพิธีการ (Protocol) ระหว่างกันมากขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นโครงสร้างของเครือข่ายในมิติใหม่ที่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมากแต่ปราศจากความเป็นทางการ ดังนั้นสถานการณ์ระหว่างกลุ่มที่สัมพันธ์กันจึงแบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ สถานการณ์ชอบธรรมแต่ไม่เสมอภาค ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแทนเหล่านี้จะเป็นแบบเคารพและตามใจ (Indulgence-deference) สถานการณ์ชอบธรรมและเสมอภาค ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแทนจะมีลักษณะของต่างฝ่ายต่างเคารพและต่างฝ่ายต่างตามใจ สถานการณ์ไม่ชอบธรรมและไม่เสมอภาค สัมพันธภาพระหว่างผู้แทนจะเป็นแบบครอบงำให้อยู่ต่ำกว่า (Dominance-subjugation) และสถานการณ์ไม่ชอบธรรมแต่เสมอภาค ปฏิสัมพันธ์ของผู้แทนอาจมี 2 รูปแบบ คือ การถือฤทธ์ระหว่างกัน หรือต่างฝ่ายต่างรักษาสีทิวและประโยชน์ซึ่งกันและกัน (Mutual Assertion-divisive) ระหว่างกลุ่มแต่ส่งเสริมความเป็นปึกแผ่นภายในของทั้งสองกลุ่ม

5.3 การประสานงานระหว่างองค์การ

การประสานงานเป็นกระบวนการสำคัญสำหรับองค์การ ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับการประสานงานนี้มักจะมีคามหมายกว้างโดยครอบคลุมถึงกระบวนการตัดสินใจ การวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ และการควบคุม (Petit, 1975; Corwin, 1981) ส่วนในแง่ของกระบวนการใช้สร้างโครงสร้างของการปฏิบัติที่รวมไปถึงการควบคุมการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร และอื่น ๆ (Hass and Drabek, 1973) เป็นการดำเนินงานที่ทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เป็นไปในลักษณะร่วมกันและสอดคล้องกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเดียวกัน ซึ่งหลักของการประสานงานแบ่งออกเป็น 9 ประการ ดังนี้คือ ประการแรก การประสานงานกับการประสานนโยบาย การประสานงานเป็นอุปกรณ์สำคัญในอันที่จะก่อให้เกิดเอกภาพของการบริหารงานตามความมุ่ง

หมายหลักของการบริหารงาน เพราะการจัดระบบและการแบ่งงานนั้น จำต้องดำเนินงานไปตาม ความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย และแผน ดังนั้นการประสานงานจึงเป็นการประสานการ ปฏิบัติงานกับนโยบาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การเข้าด้วยกัน ประการที่สอง การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับคน งาน และจิตใจ ทั้งนี้ก็เพราะว่าการประสานงานนั้น มิได้เพียงแต่หมายความว่าจัด ให้มีการประสานงานกันเท่านั้น หากแต่ต้องนำเอา “คน” คือผู้ปฏิบัติงานเข้ามาร่วมทำงานกันอย่าง สมานฉันท์เป็น “ทีม” (Teamwork) โดยนัยนี้จึงเห็นว่าข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน ก็คือ ความร่วมมือ (Collaboration) ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ” ในการทำงานร่วมกัน ประการที่สาม วัตถุประสงค์ ของการประสานงานคือเวลา เวลาจัดว่าเป็นหัวใจของการประสาน เพราะจังหวะและระยะเวลา ตลอดจนการกำหนดแผนและการคาดคะเน นับว่ามีความสำคัญต่อการประสานงาน ประการที่สี่ การ ประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับเทคนิคการบริหาร การประสานงานที่ดี จะต้องอาศัยการใช้เทคนิค ในทางบริหารรูปต่าง ๆ เช่น การจัดให้มีการวางแผน (Planning) ที่ดี การจัดให้มีแผนผังขององค์การ (Organizational Charts) แผนผังเกี่ยวกับหน้าที่การงาน (Functional Charts) แผนผังเกี่ยวกับการ กระจายงาน (Work Distribution Charts) แผนผังเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของงาน (Process or Work Flow Charts) และแผนผังแสดงสถานที่ทำงาน (Space and Physical Layout) เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็น เครื่องช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบแบบแผนลักษณะของงาน การขัดแย้งก็จะลดน้อยลง ขณะเดียวกันการประสานงานก็ย่อมจะดีขึ้นด้วย ประการที่ห้า การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการ ติดต่อสื่อสาร หลักการสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานคือ บุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่น จะให้ ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานของเราได้ ก็ต่อเมื่อเขามีความเข้าใจในวัตถุประสงค์หรือความ ต้องการนั้น ๆ กระทั่งแจ่มแจ้งดีแล้ว อุปกรณ์สำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจ เกิดความร่วมมือและ เกิดการประสานงานขึ้นคือการติดต่อสื่อสาร ลักษณะของการสื่อข้อความที่ดีจะต้องเป็นการสื่อ ข้อความสองทาง ทั้งนี้ก็เพื่อจะให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เพราะถ้าการสื่อสารข้อความไม่ดี เกิด การเข้าใจผิดพลาดขึ้น การประสานงานก็จะไม่บังเกิดผลดี ประการที่หก การประสานงานเป็นการ ประสานความคิดเห็น การน้อมนำหรือผสมผสานความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม หรือผู้ร่วมงานให้มี ความเห็นสอดคล้องต้องกันเป็นปัจจัยสำคัญของการประสานงาน ดังนั้นการใช้ภาวะผู้นำของนัก บริหารที่จะผสมผสานความคิดเห็นของกลุ่มจึงเป็นเรื่องสำคัญ และมีใช้เพียงแต่จะตะล่อมให้ผู้อื่นมี ความเห็นสอดคล้องตามเท่านั้นไม่ หากแต่ต้องพยายามก่อให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์นั้น ๆ ด้วย การประสานงานจึงจะบังเกิดผลดีเต็มที่ ประการที่เจ็ด การประสานงานมีอยู่ทุกระดับชั้น การ ประสานงานย่อมมีอยู่ทุกระดับชั้นของการบังคับบัญชา ทั้งในรูปพิธีการ (Formal) และไม่เป็นพิธีการ (Informal) การประสานงานจะทวีความสำคัญยิ่งขึ้นถ้าองค์การขยายใหญ่โตขึ้น และการ ประสานงานก็ควรต้องจัดให้มีขึ้นทุกระดับชั้น เพราะการขาดความร่วมมือประสานงานแม้เพียงใน

ระดับใดระดับหนึ่งก็ย่อมจะมีผลกระทบกระเทือนไปถึงส่วนรวมได้ด้วยเสมอ ประการที่แปด การประสานงานกับการควบคุม การควบคุมมีบทบาทสำคัญต่อการประสานงานมาก ไม่ว่าจะเป็นการควบคุมในรูปลักษณะใดระดับใดก็ตาม เพราะการประสานงานมีอยู่ทุกระดับชั้นของสายการบังคับบัญชา และการบังคับบัญชานั้นก็ย่อมมีความสำคัญผูกพันกับลักษณะและภาวะผู้นำของหัวหน้างานอยู่ไม่น้อย หัวหน้างานจะต้องคอยควบคุมให้งานประสานสอดคล้องและดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้ โดยนัยนี้การควบคุมจึงมีความสำคัญต่อการประสานงานอยู่เป็นอันมาก และ ประการที่เก้า การประสานงานกับสภาวะแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นโครงการของรัฐหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่ห่อหุ้มองค์การนั้นอยู่โดยรอบได้เสมอ เหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงก็อาจเกิดขึ้นได้เสมอ โดยนัยนี้นักบริหารที่ดีจึงควรเป็นผู้ที่ไวต่อปัญหาและฉับพลันต่อการเปลี่ยนแปลงอันจำเป็นในอันที่จะดำเนินให้มีการประสานงานสอดคล้องกับสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงไปได้เสมอ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ควรได้กระทำด้วยความมีเหตุมีผลเหมาะสมกับจังหวะเวลา ตลอดจนการวางแผนควบคุมโดยรัดกุมและเหมาะสม (สมพงษ์ เกษมสิน, 2517)

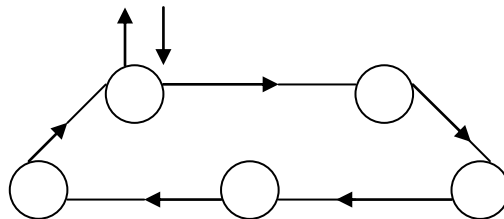
เงื่อนไขของการประสานงาน เกิดจากฐานคติ 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก องค์การต้องประสานงานเพื่อจะได้อยู่รอด อาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่กระตุ้นการประสานงานระหว่างองค์การในหลายสถานการณ์ องค์การอาจถูกคุกคามที่จะต้องเสียความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ทรัพยากร ภารกิจ หรืออาณาเขตของอำนาจ (Power Domain) ทั้งนี้เพราะสภาพการตลาดหรือสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ทำให้องค์การต้องสมัครใจที่จะแสวงหาองค์การอื่นที่สามารถช่วยลดการคุกคาม (Levin and White, 1961; Aiken and Hage, 1968; Warren et al., 1974; Van de Ven, 1976) และ ประการที่สอง การประสานงานไม่อาจเกิดขึ้นได้โดยปราศจากการปรับตัวภายใน (Internal Adjustment) ซึ่งบางกรณีอาจกระทบถึงโครงสร้างขององค์การ ฐานคตินี้หน่วยงานจะแสวงหาวิธีที่จะป้องกันวิกฤติในอนาคต ในกรณีนี้้องค์การจะแสวงหาอาณาบริเวณการขยายตัวในแง่ของทรัพยากรอำนาจ และอาณาบริเวณของงาน (Litwak and Rothman, 1970) และในสถานการณ์สุดท้ายจะเป็นการแสวงหาความอยู่รอดในสถานการณ์ที่ต้องทำตามคำสั่ง หน่วยงานต่างๆ จะอยู่ภายใต้อำนาจขององค์การอื่น ๆ ตามระบบการบังคับบัญชา อาทิ รัฐบาล ดังนั้นหน่วยงานเหล่านั้นจึงถูกสั่งให้ประสานงาน ถ้าหน่วยงานประสานงานก็เป็นไปได้มากที่้องค์การจะเสียความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) และในขณะที่เดียวกันก็อาจเกิดความยุ่งเหยิงภายในเกี่ยวกับโครงสร้างและกระบวนการขององค์การ แต่หากองค์การไม่ให้ความร่วมมือในการประสานงาน องค์การก็จะอยู่รอดไม่ได้เช่นกัน ทั้งนี้เพราะ้องค์การจะขาดความชอบธรรม ฉะนั้น้องค์การจึงต้องเผชิญกับปัญหาโดยการตีความคำสั่งการให้ร่วมประสานงานในลักษณะที่ทำให้้องค์การรักษาความเป็นตัวของตัวเองของ้องค์การได้ใน

ระดับหนึ่งที่น่าพอใจ โดยมีความยุ่งเหยิงภายในน้อยที่สุด (Hall et al., 1977) การที่องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงภายในเมื่อมีการประสานกับองค์กรอื่น ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ของความสมัครใจหรือได้รับคำสั่งก็ตาม ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานเหล่านั้นร่วมกันมีส่วนในภารกิจนั้น ๆ การปรับตัวโดยหน่วยงานแต่ละหน่วยงานก็ยังคงมีอยู่ ซึ่งตัวแบบของการประสานอาจเป็นแบบยุทธวิธีการปรับตัวระหว่างกัน (Mutual Adjustment) แบบสมาคม (Alliance) และแบบบริษัท (Corporate) ซึ่งแบบการปรับตัวเข้าหากันหมายถึงต้องการมีการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด ส่วนแบบบริษัทหมายถึงต้องการการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2549)

สำหรับการวิเคราะห์ในการประสานงาน ทอมป์สัน (Thompson, 1967) ได้สร้างแนวคิดเกี่ยวกับการประสานงานว่า การประสานงานเป็นวิธีการที่เชื่อมส่วนต่าง ๆ เพื่อให้วัตถุประสงค์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำบรรลุผล เขาเน้นคุณลักษณะของการเชื่อมโยง (Linkages) และกล่าวว่าการพึ่งพาระหว่างกัน (Interdependencies) ในหมู่องค์กรมี 3 แบบ คือ แบบรวมไปที่จุดเดียว (Pooled) แบบทำตามลำดับ (Sequential) และแบบแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Reciprocal) ซึ่งการประสานงานโดยอาศัยการทำให้เป็นมาตรฐาน (Standardization) หรือการใช้การปฏิบัติแบบเป็นกิจวัตร (Routines) และกฎระเบียบ (Rules) จะมีความเหมาะสมมากที่สุดกับเครือข่ายที่มีการพึ่งพาแบบรวมไปที่จุดเดียว (Pooled Interdependence) ส่วนการประสานงานโดยแผนงาน (Plan) จะเหมาะสมมากที่สุดกับการพึ่งพาแบบทำตามลำดับ (Sequential Interdependence) และการประสานงานโดยการปรับตัวเข้าหากัน (Mutual Adjustment) ที่ซึ่งต้องเน้นในการติดต่อสื่อสารอย่างมาก จะเหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์ลักษณะแบบการพึ่งพาแบบแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Reciprocal Interdependence) สำหรับวิธีการของการผนึกรวมกันของภารกิจหรือการประสานงานในระดับปฏิบัติการ (Operational Coordination) นั้น ทอมป์สันได้ให้แนวคิดที่สำคัญไว้เกี่ยวกับการไหลของผู้มาติดต่อ (Flow of Clients) และการไหลของงาน (Work Flow) ซึ่งอาจวัดได้โดยพิจารณาหน่วยของการผลิตหรือหน่วยของข่าวสารข้อมูลเป็น 3 แบบ ดังนี้

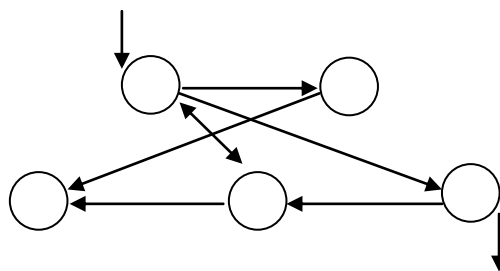
1) การผนึกรวมภารกิจโดยการไหลของการติดต่อแบบตามลำดับ (Sequential) หรือที่เรียกกันว่าการส่งต่อ การประสานงานแบบนี้หน่วยงานต่าง ๆ จะมีการติดต่อเกี่ยวข้องหรือการส่งต่อ (Referrals) และในการติดต่อจากหน่วยงานอื่น ๆ ในระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรนั้น ๆ โดยผู้มาติดต่อจะได้รับบริการจากหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียว และถือว่าการทำงานหรือการบริการได้สิ้นสุดแล้ว ซึ่งผู้มาติดต่อจะต้องติดต่อเพื่อรับบริการจากหน่วยอื่นต่อไป นั่นคือการติดต่อไหลเข้าหน่วยงานเดียว และไหลออกไปยังหน่วยงานอื่นไปตามลำดับ เมื่อผ่านไปแล้วก็จะไม่กลับมาอีก (ดูภาพประกอบ 2.4) การไหลของการติดต่อแบบตามลำดับหรือการส่งต่อนี้เป็นหลักสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ เพราะทำให้สามารถเชื่อมโยงทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้ตรงกับ

ความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ การประสานงานแบบทำตามลำดับหรือการส่งต่อ จึงเป็นการประสานงานในลักษณะถ่ายโอนความรับผิดชอบ (Transfer) ไปสู่แหล่งทรัพยากรทางสังคมที่เหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้ใช้บริการ การทำตามลำดับอาจหมายครอบคลุมทั้งการส่งต่อและการถ่ายโอนความรับผิดชอบระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานเดียวกัน



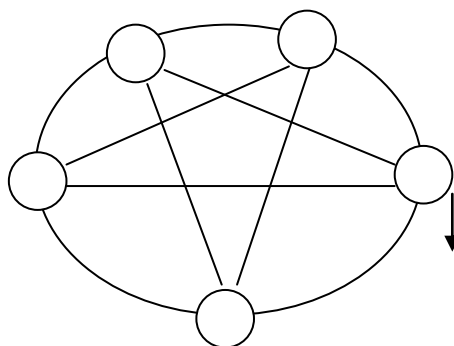
ภาพประกอบ 2.4 แสดงการผนึกรวมภารกิจโดยการไหลของการติดต่อแบบตามลำดับ

2) การผนึกรวมภารกิจโดยการไหลของการติดต่อแบบแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Reciprocal) ด้วยการทำงานแบบนี้ผู้มาติดต่อจะได้รับบริการจากหน่วยงานมากกว่าหนึ่งหน่วยงานพร้อม ๆ กันไป นั่นคือการติดต่อจะไหลเข้าหน่วยงานหลายหน่วยงานในขณะเดียวกันพร้อม ๆ กันไปเพื่อภารกิจหนึ่งๆ งานที่ไหลมานั้นมิได้สำเร็จโดยหน่วยงานใดหน่วยงานเดียว (ดูภาพประกอบ 2.5)



ภาพประกอบ 2.5 แสดงการผนึกรวมภารกิจโดยการติดต่อแบบแลกเปลี่ยนระหว่างกัน

3) การผนึกรวมภารกิจโดยการไหลของการติดต่อแบบร่วมกัน (Collective) ด้วยวิธีการนี้ผู้มาติดต่อได้รับการบริการจากเจ้าหน้าที่หลายหน่วยงานพร้อมๆ กันไป เพราะเจ้าหน้าที่จากหลายหน่วยงานได้ร่วมกันสร้างแผนการให้บริการ และแต่ละหน่วยงานต่างก็มีส่วนร่วมในการทำงานนั้นอย่างเป็นระบบ นั่นคือ มีการทำงานเป็นทีมของหลายหน่วยงานอย่างเป็นระบบ และงานนั้นสำเร็จด้วยการทำงานเป็นทีมหรือการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานนั้น (ดูภาพประกอบ 2.6)



ภาพประกอบ 2.6 แสดงการผนึกรวมภารกิจโดยการไหลของการติดต่อแบบร่วมกัน

ส่วนการประสานงานทางการบริหาร ซึ่งใช้เพื่อเพิ่มระดับการป้อนกลับ อาจกล่าวได้ว่ามี 3 วิธี ดังนี้คือ วิธีแรก การประสานงานทางการบริหารโดยวิธีการที่ไม่ใช่เรื่องส่วนตัว (Impersonal Methods) รวมถึงการใช้แผนงาน (Plans), กฎระเบียบ (Rules), ข้อบังคับ (Regulations), ข้อตกลง (Agreements), สัญญา (Contract) หรือสิ่งใดก็ได้ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลไม่ต้องใช้ดุลยพินิจ (Discretion) และต้องการการป้อนกลับของข้อมูลข่าวสาร (Information Feedback) แต่เพียงเล็กน้อย วิธีที่สอง การประสานงานทางการบริหารโดยวิธีการที่เป็นส่วนตัว (Personal Methods) รวมถึงการใช้การติดต่อระหว่างผู้ปฏิบัติงานแบบตัวต่อตัว หรือการมอบหมายให้บุคคลทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเพื่อการวางแผนหรือการตัดสินใจที่ซับซ้อนข้ามพรมแดนองค์กร และ วิธีที่สาม การประสานงานทางการบริหารโดยวิธีการรวมกลุ่ม (Group Methods) รวมถึงการป้อนกลับที่ได้จากการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า (Face-to-face Communication) โดยบุคลากรสองคน หรือมากกว่าในการวางแผนและทำการตัดสินใจด้วยความสอดคล้องกัน (Hage, 1974; March and Simon, 1958) ดังนั้นเพื่อเพิ่มการประสานงานให้มีมากขึ้นและดีขึ้น เป้าหมายพื้นฐานก็คือการให้การศึกษาแก่บุคลากร และทำให้เขาตระหนักถึงผลประโยชน์ที่ได้จากการประสานงานในหมู่องค์กรที่ให้บริการ สภาพที่มีมาก่อนย่อมมีอิทธิพลต่อการประสานงาน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจหรือการเมือง (Mulford and Klonglan, 1979) การตระหนักถึงความต้องการที่ไม่สามารถบรรลุผลได้ก็นับเป็นปัจจัยที่มีมาก่อนที่ช่วยทำให้มีการประสานงานดีขึ้น (Aiken, 1975) ซึ่งปัจจัย 3 ประการ ที่มีอิทธิพลทำให้การประสานงานเป็นผลสำเร็จ คือ การเข้ากันได้ขององค์กรต่าง ๆ ที่จะประสานงานกัน (Compatibility of Organizations) ความสามารถขององค์กรในการควบคุมทรัพยากร และจุดที่มีการริเริ่มการประสานงาน (ที่ระดับล่างหรือระดับสูงกว่า) (Whetten, 1977)

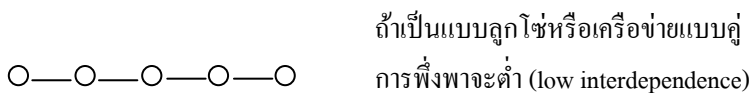
การเชื่อมโยงที่สนับสนุนการประสานงาน การเชื่อมโยงระหว่างองค์กรหลายองค์กรมีได้หลายวิธี โดยเฉพาะการเชื่อมโยงที่ใช้การสนับสนุนเพื่อการประสานงานนั้น แกนส์และฮอร์ตัน (Gants and Horton, 1975) ได้เสนอไว้ 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก การเชื่อมโยงทางการบริหาร (Administrative Linkages) อาจพิจารณาออกเป็นการเชื่อมโยงทางการเงิน (Fiscal) ประกอบด้วย การมีงบประมาณร่วมกัน (Joint Budget) เงินทุนร่วมกัน (Joint Funding) การโยกย้ายเงินทุน (Fund Transfer) การซื้อบริการ (Purchases of Services), การปฏิบัติทางบุคลากร (Personnel Practices) ประกอบด้วย การบริหารบุคลากรร่วมกัน (Consolidated Personnel Administration) การใช้เจ้าหน้าที่ร่วมกัน (Joint Use of Staff) การโยกย้ายเจ้าหน้าที่ (Staff Transfers) การใช้เจ้าหน้าที่นอกสถานที่ (Staff Out-stationing) และการทำงานในสถานที่ร่วมกัน (Co-location), การวางแผนและการทำโครงการ (Planning and Programming) ประกอบด้วย การมีนโยบายเพื่อการพัฒนาาร่วมกัน (Joint Development Policies) การวางแผนร่วมกัน (Joint Planning) การจัดทำโครงการร่วมกัน (Joint Programming) การแบ่งปันข่าวสาร (Information Sharing) การประเมินผลร่วมกัน (Joint Evaluation), และการให้บริการเพื่อสนับสนุนการบริหาร (Administrative Support Services) ประกอบด้วย การเก็บบันทึก (Record Keeping) การจัดการเงินทุน (Grants Management) และการให้บริการเพื่อสนับสนุนจากส่วนกลาง (Central Support Services) และ ประการที่สอง การเชื่อมโยงในการให้บริการโดยตรง (Direct Service Linkages) ได้แก่ การให้บริการที่สำคัญ (Core Services) ประกอบด้วย การแผ่ออกไป (สู่หน่วยงานอื่น) (Outreach) การรับเรื่องเข้ามา (Intake) การวินิจฉัย (Diagnosis) การเกี่ยวข้อ (Referral) และการติดตามผล (Follow-up), และวิธีการประสานงานแบบเฉพาะกรณี (Modes of Case Coordination) ประกอบด้วย การประชุมเฉพาะกรณี (Case Conference) ผู้ประสานงานเฉพาะกรณี (Case Coordinator) และการทำงานเป็นทีมเฉพาะกรณี (Case Team) ดังแสดงในตาราง 2.3 (Gans and Horton, 1975)

ตาราง 2.3 การเชื่อมโยงที่ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงาน

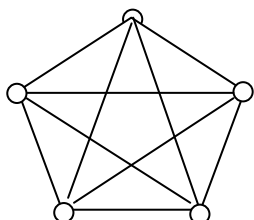
การเชื่อมโยงทางการบริหาร (Administrative Linkages)	การเชื่อมโยงในการให้บริการ (Direct Service Linkages)
1. ทางการเงิน (Fiscal) <ul style="list-style-type: none"> - การมีงบประมาณร่วมกัน (Joint Budget) - เงินทุนร่วมกัน (Joint Funding) - การโยกย้ายเงินทุน (Fund Transfer) - การซื้อบริการ (Purchases of Services) 	1. การให้บริการที่สำคัญ (Core Services) <ul style="list-style-type: none"> - การแผ่ออกไป (สู่หน่วยงานอื่น) (Outreach) - การรับเรื่องเข้ามา (Intake) - การวินิจฉัย (Diagnosis) - การเกี่ยวข้อง (Referral) - การติดตามผล (Follow-up)
2. การปฏิบัติทางบุคลากร (Personnel Practices) <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารบุคลากรร่วมกัน (Consolidated Personnel Administration) - การใช้เจ้าหน้าที่ร่วมกัน (Joint Use of Staff) - การโยกย้ายเจ้าหน้าที่ (Staff Transfers) - การใช้เจ้าหน้าที่นอกสถานที่ (Staff Out-stationing) - การทำงานในสถานที่ร่วมกัน (Co-location) 	2. วิธีการประสานงานแบบเฉพาะกรณี (Modes of Case Coordination) <ul style="list-style-type: none"> - การประชุมเฉพาะกรณี (Case Conference) - ผู้ประสานงานเฉพาะกรณี (Case Coordinator) - การทำงานเป็นทีมเฉพาะกรณี (Case Team)
3. การวางแผนและการทำโครงการ (Planning and Programming) <ul style="list-style-type: none"> - การมีนโยบายเพื่อการพัฒนาาร่วมกัน (Joint Development Policies) - การวางแผนร่วมกัน (Joint Planning) - การจัดทำโครงการร่วมกัน (Joint Programming) - การแบ่งปันข่าวสาร (Information Sharing) - การประเมินผลร่วมกัน (Joint Evaluation) 	
4. การให้บริการเพื่อสนับสนุนการบริหาร (Administrative Support Services) <ul style="list-style-type: none"> - การเก็บบันทึก (Record Keeping) - การจัดการเงินทุน (Grants Management) - การให้บริการเพื่อสนับสนุนจากส่วนกลาง (Central Support Services) 	

ที่มา: Gans and Horton, (1975)

การวิจัยในอดีตแสดงให้เห็นว่า องค์กรส่วนใหญ่มีระดับการติดต่อสื่อสารระหว่าง องค์กรในระดับสูงอย่างน่าประหลาดใจ นอกจากนี้ยังปรากฏว่ามีคณะกรรมการระหว่างองค์กร หรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่กึ่งประสานงาน (Quasi-coordinating Bodies) (Aiken & Hage, 1968) หน่วยงานดังกล่าวนับเป็นตัวชี้ที่มีคุณค่าถ้าหากต้องการเน้นเรื่องข่าวสารข้อมูล ประเด็นสำคัญก็คือ อาจจะมีการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าและมีการพัฒนาสถานที่เก็บเอกสารกลาง (Central Record Office) ซึ่งก็ไม่ค่อยทำกัน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2549) นอกจากนี้ยังมีการแลกเปลี่ยน ลูกค้าและเงินทุน (Levine and White, 1961) ซึ่งจะเป็นอย่างอื่นไม่ได้ นอกจากกระบวนการปฏิบัติ ต่าง ๆ นั้นเป็นไปตามแนวความคิดการทำตามลำดับ (Sequential) กับหน่วยงานอื่น ซึ่งมีความชำนาญ งานในขั้นตอนที่ต่างกัน ปรากฏการณ์ยังแสดงถึงการขึ้นต่อกันในระดับต่ำ เช่น กรณีสายโซ่ (Chain Configuration) (ดูภาพประกอบ 2.7) การเชื่อมโยงอาจพัฒนาเป็นรูปแบบวงล้อ (Wheel Configuration) ในเวลาต่อมาก็ได้ (ดูภาพประกอบ 2.8) (Thompson, 1967)



ภาพประกอบ 2.7 แสดงการติดต่อสื่อสารแบบลูกโซ่หรือเครือข่ายแบบคู่



ถ้าเป็นแบบวงล้อจะมีลักษณะการพึ่งพา ระหว่างกันสูง (high interdependence)

ภาพประกอบ 2.8 แสดงการติดต่อสื่อสารแบบวงล้อหรือเครือข่ายแบบทุกช่องทาง

องค์กรมักจะรักษาความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) กล่าวคือแนวโน้มโดยธรรมชาติสำหรับองค์กรที่จะหลีกเลี่ยงการต้องพึ่งพาองค์กรอื่น เว้นแต่ในอาณาบริเวณที่ค่อนข้างปลอดภัย นั่นคือมีลักษณะการช่วยเหลือให้รักษาไว้ซึ่งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์กร (Aiken and Hage, 1963) อย่างไรก็ตามเมื่อองค์กรรวมตัวและพึ่งพากัน บุคลากรหลาย ๆ คนจะทำหน้าที่เป็นเสมือนหมุดเชื่อมโยง (Linking Pins) ไม่ว่าเขาเหล่านั้นจะมีตำแหน่งแตกต่างกัน นั่นคือการเป็นตัวแสดง (Actors) ในตัวแบบการประสานงาน มักจะได้แก่ ผู้ประสานงาน (Coordinator) หรือ

หน่วยงานที่ทำการประสานงาน (Coordinating Agencies) หรือหน่วยงานสำคัญที่เปรียบประดุจกุญแจ (Key Organization) และเมื่อต้องทำหน้าที่ประสานงาน เขาก็จะมีเป้าหมายที่คล้ายๆ กัน เมื่อเขาต้องประสานงานข้ามระดับต่าง ๆ ของอำนาจหน้าที่ และหน่วยงานก็ทำหน้าที่ต่างกัน เขาก็มักจะใช้เครื่องมือต่าง ๆ หรือใช้การเชื่อมโยงเพื่อช่วยปรับปรุงการประสานงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าการประสานงานระหว่างองค์การในความหมายนี้เป็นวิธีการ (Method) หรือกระบวนการ (Process) มิใช่เป็นผลลัพธ์ที่ได้ของการบริหารจัดการ วิธีการหรือกระบวนการนี้จะเกิดขึ้นในระดับชั้นต่าง ๆ ของอำนาจหน้าที่และใช้วิธีการต่าง ๆ กันไป ดังแสดงในตาราง 2.4 ดังต่อไปนี้

ตาราง 2.4 วิธีการประสานงานในภาครัฐในระดับต่าง ๆ

	การทำนโยบาย	การบริหาร	การปฏิบัติการ
ระดับสหพันธรัฐ	- คณะกรรมาธิการระหว่าง หน่วยงาน (Inter-agency Commissions) - บริบทแบบสหพันธรัฐ (Federations) - บริบทแบบพันธมิตร (Alliances)	- การให้เงินช่วยเหลือแบบฉีก รวมเข้าด้วยกัน (Integrated Grants) - โปรแกรม (Programs)	
ระดับมลรัฐ	- มอบอำนาจให้แก่ท้องถิ่น (Delegation of Power to Local Authorities)	- การให้เงินช่วยเหลือเป็นกรณี ๆ ไป (Capitation Finance)	
ระดับชุมชน	- การรวมเข้าด้วยกัน (Coalitions) - ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการวางแผน (Planning Authorities)	- การจัดการแบบรวมศูนย์ (Centralized-Management) - ระบบข่าวสารข้อมูล (Information Systems) - โปรแกรมร่วม (Joint Program) - การใช้สถานที่ร่วมกัน (Colocation) - ข้อตกลงที่อ้างอิงได้ (Referred Agreements)	- การจัดการเป็น กรณี ๆ ไป (Case Management) - ทีมระหว่าง หน่วยงาน (Interagency Teams)

ที่มา: Alter & Hage, (1993)

ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการประสานงาน เนื่องจากปัญหาในทางโครงสร้างนั้นเป็นปัญหาเกี่ยวกับตัวองค์กรเองและหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ การที่องค์กรประสานงานไม่มีกฎหมายรองรับ การอยู่ต่างหน่วยงาน โครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาไม่สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการมีสังกัดต่างกัน มีวิธีปฏิบัติแตกต่างกัน การแบ่งอำนาจการปกครองระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการปฏิบัติราชการขององค์กรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่เหมาะสม (จิตติมา วิทยานูมาส, 2537; Rogers and Whetten, 1982; Tongsawate, 1986) ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการประสานงานพบว่า ผู้บริหารต้องรับรู้ว่าองค์กรของพวกเขามีความสนใจเหมือน ๆ กัน และรับรู้ว่ามีความต้องการที่จะใช้ความพยายามร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยผู้นำเหล่านั้นต้องตระหนักในการต้องพึ่งพากันบางส่วนในหมู่องค์กร (Schermerhorn, 1975; Levine and White, 1961; Litwak and Hylton, 1962) อย่างไรก็ตามในขั้นตอนการทำงานตัดสินใจต้องมีปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ นักบริหารทั้งหลายต้องแน่ใจว่าองค์กรทั้งหลายมีความเสมอภาคในแง่สถานภาพ, ผู้บริหารเองก็มีความเสมอภาคในแง่สถานภาพทางสังคม, และต้องเห็นร่วมกันในสิทธิของแต่ละองค์กรในอาณาบริเวณขององค์กรตน (Hall et al., 1977) และเพื่อการประสานจะทำได้ง่ายขึ้นองค์กรเหล่านั้นควรอยู่ใกล้ ๆ กันทางภูมิศาสตร์ ซึ่งจะช่วยให้มีการสังสรรค์แบบไม่เป็นทางการระหว่างผู้ตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ขององค์กรต่าง ๆ ตัวแปรสำคัญซึ่งมีบทบาทในกระบวนการนี้ก็คือ ภาวะผู้นำและทักษะในการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถและความชอบธรรมขององค์กรแต่ละองค์กรโดยทั่วไป และเจ้าหน้าที่ของแต่ละองค์กรโดยเฉพาะ (Reid, 1964) นอกจากนี้อุดมการณ์และความเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือความเป็นระบบราชการ (Bureaucratic) ก็เป็น 2 ปัจจัยที่สำคัญต่อการประสานงาน ซึ่งอุดมการณ์นั้นจะสะท้อนให้เห็นในแง่การคิดที่จะปรับปรุงการส่งมอบบริการที่ดีกว่าเดิม ส่วนความเป็นองค์กรขนาดใหญ่จะแสดงให้เห็นโดยการให้ผลตอบแทนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Mott et al., 1976) ซึ่งการเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) โดยเฉพาะในแง่อุดมการณ์นั้นสำคัญยิ่ง มิฉะนั้นจะทำให้การประสานงานในทางปฏิบัติล้มเหลวได้ (Benson, 1975) ส่วนปัจจัยที่เป็นลักษณะแวดล้อมนั้นมีมากมายเช่นกัน อาทิ การเปลี่ยนแปลงง่ายทางการเมืองและเศรษฐกิจ จะสร้างความยุ่งเหยิงและความไม่แน่นอนให้กับหน่วยงาน ซึ่งอาจกระตุ้นให้ต้องคิดริเริ่มเกี่ยวกับกิจกรรมการประสานงาน (Benson et al., 1973) บุคคลผู้มีบทบาทอยู่ตามชายขอบองค์กร (Boundary Spanning Roles) ระเบียบปฏิบัติที่ทำเป็นมาตรฐาน (Standardized Procedures) และบทบาทของบุคลากร เป็นต้น (Schermerhorn, 1975) นอกจากนี้ผู้บริหารก็ต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งคุณสมบัติที่จำเป็นคือ ความผูกมัดต่อจริยธรรมการให้บริการ ความสามารถทางเทคนิค การเอาใจจริงเอาใจ และมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันเพื่อส่งเสริมให้มุ่งสู่การประสานงาน รวมทั้งการติดต่อ

พบปะกันแบบไม่เป็นทางการ เป็นต้น (Rogers, 1974; Turk, 1973) ดังนั้นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการประสานงานสามารถสรุปได้ดังตาราง 2.5 ดังนี้

ตาราง 2.5 ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการประสานงานได้ง่าย ทั้งในลักษณะที่ต้องแปลความหมาย (Interpretive) และในลักษณะที่แวดล้อม (Contextual)

ลักษณะที่ต้องแปลความหมาย	ลักษณะที่แวดล้อม
- ความต้องการที่รับรู้ได้	- ความต้องการ/ผลประโยชน์ที่แท้จริง
- ค่าใช้จ่ายในค่าตอบแทนที่สูง (มีน้ำหนักกว่า)	- ทรัพยากรที่ขาดแคลน
- ผลประโยชน์ที่รับรู้ได้	- ปทัสถานขององค์กร/สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับความคิด ประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ และการประสานงาน
- ความสอดคล้องระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่	- การทำให้เป็นมาตรฐาน
- การรักษาไว้ซึ่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ องค์กร	- การกระจายอำนาจ
- การใช้แนวทางการเน้นที่กลุ่มเพื่อแก้ปัญหา	- ความเป็นวิชาชีพ
- การเข้าถึงองค์กรอื่นๆ	- ความแตกต่างหลากหลายของอาชีพ
- การประเมินผลในทางบวกขององค์กรและเจ้าหน้าที่ ขององค์กรอื่นๆ	- การบริการที่มีหลากหลาย
- ทรัพยากร/เป้าหมาย/ความต้องการที่คล้ายๆ กัน	- ผลลัพธ์ที่ได้ที่แตกต่างกัน
- ความผูกมัดร่วมกัน	- คุณภาพของภาวะผู้นำ
- คำจำกัดความ/อุดมการณ์/ผลประโยชน์/แนวทางต่างๆ ที่มีร่วมกัน	- การอ้างอิงที่มีมาตรฐาน
- ความเห็นพ้องต้องกัน ในอาณาบริเวณ (domains) และ ค่านิยม (value) ของการประสานงาน	- การติดต่อแบบไม่เป็นทางการ/การแลกเปลี่ยน ข่าวสารข้อมูลและทรัพยากร
- การต้องพึ่งพากันบางส่วนที่รับรู้ได้	- ความใกล้ชิดกันทางภูมิศาสตร์
- ความสัมพันธ์ที่ดีในอดีต	- บทบาทตามชายขอบ
	- บทบาทขององค์กร/บุคคลที่เพิ่มเติม
	- ความคล้ายคลึงกันของโครงสร้าง/สมรรถภาพ/ ความต้องการ/การบริการ
	- สมาคม สมาชิภาพแบบสมัครใจ
	- ระบบทางการเมือง-เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงง่าย

ที่มา: Rogers and Whetten, (1982)

ยุทธวิธีการประสานงาน การประสานงานระหว่างองค์การมีตั้งแต่การติดต่อระหว่างองค์การในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปจนถึงการติดต่อที่อาจสร้างหรือทำลายการควบคุมความพยายามในการดำเนินงานตามโครงการและการใช้คำสั่งจากอำนาจหน้าที่ที่ศูนย์กลางนั้น ซึ่ง โรเจอร์และเวทเทน (Rogers and Whetten, 1982) กล่าวว่า มี 3 ยุทธวิธี ได้แก่ ยุทธวิธีการปรับตัวเข้าหากัน (Mutual Adjustment Strategies), ยุทธวิธีแบบพันธมิตร (Alliance Strategies), และยุทธวิธีแบบบริษัท (Corporate Strategies) โดยที่กรอบการพิจารณายุทธวิธีเหล่านี้จะพิจารณาประเด็นที่สำคัญว่าเป็นอะไร ใครเป็นผู้ประสานงาน และประสานงานกันอย่างไร ยุทธวิธีแต่ละยุทธวิธีจะอธิบายได้ใน 7 มิติ ได้แก่ จุดเน้น (Focus) (ระบบที่เกี่ยวข้องคืออะไร), ตัวแสดงที่เกี่ยวข้อง (Actor Involved) (ใครบ้างที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมการประสานงาน), การทำให้เป็นทางการ (Formalization) (จุดเน้นจะอยู่ที่กฎ), การผูกมัดทางทรัพยากร (Resource Commitments) (ชนิดและจำนวนของทรัพยากรที่ผูกมัด), จุดเน้นของอำนาจ (Focus of Power), จุดเน้นของการควบคุม (Focus of Control), และเป้าหมาย (Goals) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตาราง 2.6 ดังนี้

ตาราง 2.6 ผลสรุปของยุทธวิธีการประสานงาน

มิติ	การปรับตัวเข้าหากัน	การเป็นพันธมิตร	การเป็นบริษัท
- จุดเน้น	- หน่วยงานหรือลูกค้ำ	- หน่วยงานและระบบระหว่างหน่วยงาน	- ระบบระหว่างหน่วยงาน
- ตัวแสดง	- นักวิชาชีพ	- นักบริหารและนักวิชาชีพ	- นักบริหาร
- การทำให้เป็นทางการ	- กฎเล็ก ๆ น้อยๆ	- กฎต่างๆ ที่ผ่านการเจรจา	- ความเป็นทางการอย่างสูง
- ทรัพยากร	- การผูกมัดทรัพยากรมีในจำนวนน้อย	- การผูกมัดทรัพยากรมีในระดับปานกลาง	- การผูกมัดทรัพยากรสูง
- จุดเน้นของอำนาจ	- กระจายอำนาจ	- อาจใช้หรืออาจไม่ใช่หน่วยบริหารงานกลาง	- รวมอำนาจ
- จุดเน้นของการควบคุม	- ขึ้นอยู่กับทัศนคติที่ไม่เป็นทางการและผลประโยชน์ที่จะตกกับหน่วยงาน	- การตัดสินใจของระบบต้องได้รับสัตยาบัน	- เน้นการใช้กฎระเบียบข้อบังคับเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน
- เป้าหมาย	- จุดเน้นพื้นฐานอยู่ที่เป้าหมายของหน่วยงาน	- เป้าหมายต่างๆ ของหน่วยงานและเป้าหมายต่างๆ ที่มีร่วมกัน	- เน้นที่เป้าหมายที่มีร่วมกัน

ที่มา: Rogers and Whetten, (1982)

1) **ยุทธวิธีการปรับตัวเข้าหากัน (Mutual Adjustment Strategy)** นี้จะมีจุดเน้นที่หน่วยงาน หรือลูกค้ำของหน่วยงาน (Thompson, 1967; Warren, 1967) มีน้อยมากที่จะมีเป้าหมายร่วมกัน (Warren 1967) และหากจะมีก็มักจะมีในลักษณะชั่วคราวเท่านั้น การประสานงานมีแนวโน้มที่จะเน้นกรณีต่างๆ โดยเฉพาะมากกว่าที่จะพัฒนาระบบการส่งมอบ (Delivery System) สำหรับตัวแสดง (Actors) นั้น ผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ ในยุทธวิธีนี้มักจะเป็นนักวิชาชีพหรือเจ้าหน้าที่ในระดับผู้อำนวยการที่ดูแลตรวจตรา (Supervisory) มากกว่าที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูง บุคคลผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานในทุกวันทำงาน มักจะมาร่วมประชุมเมื่อมีความต้องการ สำหรับการผูกมัดการใช้ทรัพยากรเพื่อกิจกรรมร่วมกันก็มักมีน้อยโดยไม่ต้องขึ้นไปถึงระดับอำนาจหน้าที่สูง ๆ การติดต่อส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้ำธรรมดาโดยทั่วไป ในแง่การเป็นทางการ (Formalization) นั้น กฎที่ใช้ในยุทธวิธีนี้จะพัฒนามาจากระบวนการปฏิบัติที่ได้ตอบระหว่างกัน ซึ่งอาจจะมีลักษณะชั่วคราวและมีลักษณะจำกัด และดูเหมือนจะเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าเป็นเรื่องขององค์กร ดังนั้นการละเมิดกฎและปทัสถานจึงไม่ถือว่าเป็นเรื่องร้ายแรงเหมือนในยุทธวิธีแบบอื่น ๆ การลงโทษหรือการตำหนิกล่าวโทษสำหรับการละเมิดกฎก็ไม่รุนแรงเช่นกัน นอกจากนั้นยังไม่มีหน่วยงานกลางที่จะติดตามหรือตรวจสอบการกระทำละเมิดต่าง ๆ อีกด้วย

สำหรับประเด็นทรัพยากร (Resources) จะมีลักษณะของการได้รับผลประโยชน์ในระดับที่ต่ำมาก การจัดการเรื่องทุนต่างๆ ทำเมื่อคู่สัญญาสะดวก และอำนาจหน้าที่ที่สมบูรณ์ยังคงอยู่ภายในหน่วยงานสมาชิกแต่ละสมาชิก อุปสรรคในการปฏิสัมพันธ์ที่จะเกิดในยุทธวิธีนี้จะรวมถึงการไหลของข่าวสารข้อมูลและการปรึกษาหารือระหว่างเจ้าหน้าที่ การตัดสินใจร่วมกันนั้น โดยปกติแล้วจะมีน้อยมาก และการส่งบริการร่วมกันก็ไม่ค่อยมีปรากฏ นี่หมายความว่าความต้องการในเงินทุนเพื่อกิจกรรมการร่วมมือมีน้อย เงินส่วนใหญ่จะเก็บไว้เพื่อดำเนินการโครงการของหน่วยงานเอง (Aiken et al., 1975) ในแง่จุดเน้นของอำนาจ (Power) การกระจายอำนาจภายใต้ยุทธวิธีการปรับตัวระหว่างกันนี้จะไม่มิลักษณะรวมอำนาจ ไม่ว่าระบบจะเรียกว่าการปรับตัวเข้าหากัน (Mutual Adjustment) ทางเลือกของสังคม (Social Choice) คณะกรรมาธิการ (Council) หรือการแลกเปลี่ยนกันธรรมดา (Simple Exchange) ก็ตาม กิจกรรมของกลุ่มจะเป็นผลของการให้และรับระหว่างหน่วยงานอิสระต่าง ๆ องค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะเท่าเทียมกันและไม่มียกระดับอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ (Formal Hierarchy) ในระบบเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน (Peers) ความพยายามที่จะเปลี่ยนดุลยภาพของอำนาจระหว่างหน่วยงานมีแนวโน้มที่จะถูกต่อต้าน อำนาจหน้าที่ที่มีจะอยู่ในระดับหน่วยงาน การควบคุมหน่วยต่าง ๆ ในกรณีที่ต้องการนั้นจะทำให้สำเร็จได้ด้วยการตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อจะรวมตัวกันในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง โดยเฉพาะ ในด้านการควบคุม (Control)

การควบคุมทางสังคมของการปรับตัวเข้าหากันนี้จะขึ้นอยู่กับทัศนคติแบบไม่เป็นทางการ และกฎต่าง ๆ รวมถึงผลประโยชน์ที่ได้จากการไปมีส่วนร่วม ผลประโยชน์เหล่านี้อาจเป็นไปในรูปสิ่งที่ยังต้องได้ (เช่น ทรัพยากรด้านการเงิน บุคลากร หรือผู้ที่มาติดต่อ) หรือในรูปแบบสัญลักษณ์ (เช่น ความมีเกียรติหรือการได้รับการยกย่อง) (Mott, 1968) ผลประโยชน์จะได้รับการมีกิจกรรมร่วมกันและมีแนวโน้มที่จะแบ่งกิจกรรมเท่าๆ กันในหมู่หน่วยงาน หรือขึ้นอยู่กับที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกัน

สำหรับเป้าหมาย (Goals) ต่าง ๆ นั้น ในเมื่อการปรับตัวเข้าหากันนั้นมีลักษณะรวมตัวในลักษณะแนวตั้งน้อยมาก ดังนั้นเป้าหมายจึงพัฒนาโดยหน่วยสมาชิกต่าง ๆ หรือเป้าหมายอาจพัฒนาโดยเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง ที่หน่วยงานสมาชิกได้มอบหมายความรับผิดชอบให้ (Haas and Drabek, 1973) และแต่ละหน่วยงานอาจแสวงหาเป้าหมายของตนเองต่อไปมากกว่าที่จะเป็นเป้าหมายรวมของระบบ นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของระบบประสานงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยสมาชิกอาจขัดแย้งกันก็ได้ ในการปรับตัวเข้าหากันนี้ ความแตกต่างกันในความเห็นต่อเป้าหมายต่าง ๆ หรือโครงการต่าง ๆ อาจแก้ไขได้โดยการประนีประนอมและการเจรจาต่อรองระหว่างหน่วยที่เห็นต่างกัน เป้าหมายพื้นฐานของแต่ละองค์การในระบบ ก็คือการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตนเอง แม้มาตรฐานบางประการที่ใช้ในการตัดสินใจเหมือนกันสำหรับทุกหน่วยงาน แต่องค์การหนึ่งอาจมีมาตรฐานซึ่งมีลักษณะเฉพาะกับเป้าหมายของหน่วยงานเขาเองก็ได้ แม้หน่วยงานสมาชิกมักจะมีเป้าหมายที่ต่างกัน หน่วยงานสมาชิกยังอาจเห็นด้วยกับการประสานงานแบบไม่เป็นทางการในลักษณะชั่วคราว หรือในขอบข่ายการวางแผน หรือกิจกรรมในช่วงแคบ ๆ (Warren, 1967)

2. ยุทธวิธีการเป็นพันธมิตร (Alliance Strategies) มีลักษณะของทั้งแบบปรับตัวเข้าหากันและแบบบรรษัท หน่วยงานเหล่านี้จะพยายามประสานกัน โดยไม่มีอำนาจหน้าที่ของลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่เป็นทางการ (Clark, 1975) สำหรับจุดเน้นของยุทธวิธีนี้จะมีลักษณะกว้างและรวมกิจกรรมเป็นจำนวนมาก การรวมแบบสหพันธ์ (Federations) และแบบคณะกรรมการ (Councils) มักจะเน้นในระบบการส่งมอบ (Delivery System) และหน่วยงานเอง (Agency) (Warren, 1967; Mott, 1968; Haas and Drabek, 1973) ส่วนการรวมตัว (Coalitions) จะเน้นองค์การเป็นราย ๆ ไป และระบบระหว่างหน่วยงาน (Inter Agency System) ของระบบนั้นๆ (Mott, 1968; Warren, 1967; Aiken et al., 1975) ในด้านตัวแสดง ในหมู่ชนิดของยุทธวิธีการประสานงานในกลุ่มพันธมิตร เช่น สมาพันธ์ (Federation) การรวมตัวกัน (Coalition) สื่อกลาง (Mediated) และคณะกรรมการ (Council) จะมีตัวแสดงต่างกันไป ซึ่งเกี่ยวข้องในการติดต่อระหว่างองค์การต่าง ๆ ชนิดของตัวแสดงมักจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อตอบได้ในระดับการผูกมัดที่ทำกับระบบระหว่างองค์การ ในแบบสมาพันธ์ (Federation) หน่วยงานต่าง ๆ จะดูแลเจ้าหน้าที่ส่วนกลางและให้แนวทางเพื่อการปฏิบัติ หัวหน้าหน่วยงาน (Agency Heads) จะเป็นตัวแสดงมากกว่าผู้ได้บังคับบัญชา (Warren, 1967; Mott,

1968; Haas and Drabek, 1973) อย่างไรก็ตามในแบบการรวมตัวกัน (Coalitions) ซึ่งมีการตัดสินใจ น้อยที่จะกระทบหน่วยงานสมาชิก ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) หรือเจ้าหน้าที่ที่เป็นนักวิชาชีพ (Professional staff Members) อาจได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นตัวแทนหน่วยงาน (Warren, 1967) เมื่อมีประเด็นเกี่ยวกับกรณีการประสานงานหรือประเด็น โดยเฉพาะเกี่ยวกับกลุ่มวิชาชีพใดหนึ่งใน หน่วยงาน เช่น การอบรมวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่ให้โดยหน่วยงาน ตัวแทนของ หน่วยงานจะเป็นเจ้าหน้าที่ที่เป็นนักวิชาชีพ เป็นต้น (Aiken et al., 1975) ในด้านการทำให้เป็นทางการ นั้น ระดับของการทำให้เป็นทางการในการประสานงานแบบพันธมิตรมีความแตกต่างกันไปอย่าง กว้างขวาง ในรูปแบบสมาพันธ์ (Federation) แบบใช้สื่อกลาง (Mediated) และแบบการใช้ยุทธวิธีการ มอบอำนาจ (Delegated Authority) นั้นจะมีลักษณะระบบของกฎ (Rules) และการตัดสินใจ (Decision-making) ที่ทำให้เป็นทางการ แม้ว่ากฎจะได้มาจากการเจรจาประนีประนอมในขั้นแรกๆ กฎเหล่านั้นจะมีความเป็นทางการยิ่งขึ้นในเวลาต่อมาโดยจะเป็นเสมือนบทบาท (Roles) ของเจ้าหน้าที่ ส่วนกลางและหน่วยงานสมาชิกที่ได้ทำไว้ชัดเจนแล้ว อีกทั้งมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแล้ว ในที่นี้ จุดเน้นจึงเป็นระเบียบปฏิบัติ (Procedures) และนโยบาย (Policies) ซึ่งจะเป็นตัวชี้แนวทาง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานสมาชิก และปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานสมาชิกกับเจ้าหน้าที่ของ ระบบการประสานงานกลาง (Warren, 1967; Haas and Drabek, 1973)

สำหรับการรวมตัว (Coalitions) และคณะกรรมการ (Councils) นั้นก็ขึ้นอยู่กับกฎ (Rules) เช่นกัน แต่ก็มีแนวโน้มที่จะมีลักษณะชั่วคราว (Ad-hoc) และจะมีการเจรจาประนีประนอมอยู่ เสมอ (Aiken et al., 1975) คณะกรรมการนั้นจะขึ้นอยู่กับกฎที่ใช้กับประเด็นที่เป็นปัญหาว่าใครจะ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการถกเถียงประเด็นดังกล่าว และใครควรมีส่วนในการตัดสินใจ เป็นต้น (Mott, 1968) ในส่วนของทรัพยากรนั้น กล่าวได้ว่ามีแหล่งทรัพยากรที่สำคัญ 2 แหล่ง คือ เงินทุน (Funds) และอำนาจหน้าที่ (Authority) ซึ่งแตกต่างกันไปตามระดับขององค์กรที่อยู่ในระบบ นั่นคือ แบบสมาพันธ์ (Federation) ก็จะมีลักษณะรวมตัวกันมากกว่าแบบการรวมตัว (Volition) ในยุทธวิธี แบบนี้ สัมพันธภาพระหว่างเงินทุนและการควบคุมจะมีความใกล้ชิดกันมาก ในแบบสมาพันธ์ไม่ว่า จะเป็นคณะกรรมการหรือรูปแบบใดก็ตาม มีแนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และเงินทุนใน จำนวนที่มากกว่าแบบการรวมตัว อย่างไรก็ตามในทุกกรณีการผูกมัดต่าง ๆ เกี่ยวกับเงินทุนและ อำนาจหน้าที่จะมีน้อยกว่าสิ่งที่เกิดขึ้นในแบบบริษัท (Corporate) หรือระบบชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchical Systems)

สำหรับจุดเน้นของการควบคุมนั้น ในยุทธวิธีนี้ทั้งระบบและหน่วยสมาชิกจะใช้อำนาจ อย่างไรก็ตามท่าทีที่แท้จริงของการใช้อำนาจจะแตกต่างกันไปตามวิธีการที่ใช้โดยเฉพาะ ยกตัวอย่าง เช่น ในแบบสมาพันธ์นั้นจะเกี่ยวกับการตัดสินใจในระดับสูง แต่อำนาจหน้าที่จะยังคงอยู่ที่ระดับ

หน่วยงาน ดังนั้นระบบการตัดสินใจจึงต้องได้รับสัตยาบันจากหน่วยสมาชิก (Warren, 1967) ในระบบการมอบอำนาจนั้น หน่วยสมาชิกจะมอบหมายสิทธิและความรับผิดชอบในการสร้างนโยบายให้แก่ระบบส่วนกลาง เจ้าหน้าที่บริหารส่วนกลางจะคิดสร้างนโยบายและโครงการ และไม่ต้องขอให้หน่วยสมาชิกให้สัตยาบันอีก (Haas and Drabek, 1973) ประเด็นเรื่องเป้าหมายสำหรับแบบพันธมิตรนี้ หากเป็นการประสานงานภายในบริบทแบบสมพันธ์ หน่วยต่าง ๆ จะมีเป้าหมายของตนเอง แต่จะมีองค์การที่เป็นทางการซึ่งจะทำให้เป้าหมายรวมเป็นผลสำเร็จ สำหรับแบบการรวมตัว (Coalitions) นั้น แต่ละหน่วยงานจะมีเป้าหมายของตนเอง แต่จะร่วมมือร่วมใจกันแบบไม่เป็นทางการและกระทำในลักษณะชั่วคราวเมื่อเป้าหมายของหน่วยงานต่าง ๆ นั้นคล้ายกัน (Warren, 1965) หากเป็นระบบผสม (Mixed Systems) ที่ซึ่งแนวโน้มต่าง ๆ ของการปรับตัวระหว่างกันมีอยู่มาก ก็จะเน้นที่เป้าหมายซึ่งการรวมตัว (Coalitions) ของหมู่สมาชิกต้องมาให้ความเห็นชอบ สำหรับระบบผสมที่เน้นจุดศูนย์กลาง (Centrality) บางครั้งจะพบว่าก่อนที่จะกำหนดเป้าหมาย กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ต้องมารวมกันพิจารณาความต้องการร่วมกันเสียก่อน (Lindblom, 1965)

3. ยุทธวิธีแบบบรรษัท (Corporate Strategies) ไม่ว่าจะเรียกยุทธวิธีว่าเป็นแบบอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unitary) แบบลำดับชั้นบังคับบัญชา (Hierarchical) หรือโดยการนำทาง (Guided) หรือแบบบรรษัทก็ตาม จุดเน้น (Focus) จะอยู่ที่ระบบระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ (Interagency System) เช่นหน่วยราชการซึ่งประกอบด้วยหลายกรม และแต่ละกรมต่างก็อยู่ในระบบการบริหารร่วมกัน (Warren, 1967; Haas and Drabek, 1973) โดยระบบดังกล่าวจะปกครองด้วยผู้นำ (Elites) ไม่ว่าจะเป็ในตลาดร่วม (Common Market) หรือหน่วยงานหลาย ๆ หน่วยงาน (Lehman, 1975) หน่วยของการวิเคราะห์จะเป็นคณะกรรมการหรือองค์ประชุมสำคัญๆ ของหน่วยงานรัฐซึ่งบริหารโดยผู้ยิ่งใหญ่ (Czar) หรือโดยข้าราชการระดับสูง อาทิ หากเป็นระดับมลรัฐของสหรัฐอเมริกา ก็คือผู้ว่าราชการระดับมลรัฐ (Mott, 1968) ตัวแสดงสำคัญในระบบต่าง ๆ ขององค์การจำนวนหนึ่ง (Systems of Organizations) ที่มารวมตัวกัน หรือชุมชนหลาย ๆ ชุมชนก็คือผู้บริหารองค์การ (Organizational Administrators) ซึ่งมีอำนาจในการทำการตัดสินใจ ผู้บริหารองค์การต่าง ๆ นั้นจะเป็นผู้แทนสถาบันหรือหน่วยงานของตน และสามารถตัดสินใจที่จะผูกพันการใช้ทรัพยากรเพื่องานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น อธิบดี ผู้นำรัฐบาล หรือผู้นำระดับสูงของหน่วยงานระดับมลรัฐ (Warren: 1967; Haas and Drabek, 1973; Lehman, 1975; Mott 1968) ผู้บริหารเหล่านี้จะเป็นตัวแสดงในระบบต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาข้างต้นตามลำดับ

สำหรับการประเด็นการทำให้เป็นทางการ ระบบต่าง ๆ จะมีการรวบรวมเข้าด้วยกันที่ส่วนกลาง สมาชิกจะมีความผูกมัดกับคำสั่งต่าง ๆ (Orders) อย่างสูง (Warren, 1967) จะมีการออกกฎ (Rules) เพื่อช่วยทำให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปได้สะดวกยิ่งขึ้น รวมทั้งการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากร

(Haas and Drabek, 1973) นอกจากนั้นยังมีการเน้นย้ำพอสมควรในการใช้นโยบาย (Policies) และระเบียบปฏิบัติ (Procedures) ในการอำนวยความสะดวกและกำกับงานต่าง ๆ ของระบบ (Mott, 1968; Lehman, 1975) ในที่นี้อาจพิจารณาแบ่งทรัพยากรออกเป็นทรัพยากรในทางเศรษฐกิจ (Economic) และทรัพยากรที่ไม่ใช่ทางเศรษฐกิจ (Non-economic) ทรัพยากรในทางเศรษฐกิจจะรวมถึงเงิน เวลาของผู้ปฏิบัติงาน การยืมเครื่องมือเครื่องใช้ เป็นต้น ส่วนทรัพยากรที่ไม่ใช่ทางเศรษฐกิจจะรวมถึงอำนาจหน้าที่ (Authority) ความชอบธรรมตามกฎหมาย (Legitimacy) และเกียรติยศชื่อเสียง (Prestige) การผูกมัดในการใช้ทรัพยากรจะแตกต่างกันไปตามยุทธวิธีที่ใช้ในระบบบริษัท (Warren, 1967) ทรัพยากรทั้งในทางเศรษฐกิจและไม่ใช่ทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มจะสูง นั่นคือทรัพยากรในทางเศรษฐกิจที่ใช้เพื่อกิจกรรมการประสานงานมีแนวโน้มจะสูง ส่วนการใช้ทรัพยากรที่ไม่ใช่ทางเศรษฐกิจก็สูงเช่นกัน ทั้งนี้เพราะการขาดทั้งการควบคุม (Control) หรืออำนาจหน้าที่ (Authority) ที่มีของหน่วยงานในบริบทความสัมพันธ์ระหว่างองค์การในระบบที่มีระดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchical System) (Mott, 1968; Haas and Drabek, 1973) การผูกมัดทรัพยากรในทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มที่จะแตกต่างกันไป แต่การผูกมัดทรัพยากรที่ไม่ใช่ทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มที่จะคงระดับสูง อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าในระบบบริษัทการผูกมัดทางทรัพยากรทั้งในทางเศรษฐกิจและไม่ใช่ทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มที่จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคำถามที่ว่าสมาชิกของระบบบริษัทนั้นเป็นสมาชิกของระบบผู้นำ (Elite System) หรือไม่ (Lehman, 1975)

สำหรับประเด็นจุดเน้นเกี่ยวกับอำนาจ อาจกล่าวได้ว่าระบบขององค์การหลายองค์การจะแตกต่างกันไปตามพลังอำนาจ (Power) ของระบบที่ใหญ่กว่ามีต่อหน่วยสมาชิกของระบบนั้น และเป็นไปตามการแจกกระจายอำนาจ (Distribution of Power) ในหมู่หน่วยต่าง ๆ ที่ประสานงานกัน ในที่นี้อำนาจหมายถึงระดับที่ระบบหรือองค์การสามารถได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นจากสภาพแวดล้อม (Emerson, 1962) การแจกกระจายอำนาจจะสะท้อนถึงการควบคุมที่เกี่ยวข้องที่ระบบมีเหนือส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบหรือมีอยู่ท่ามกลางกลุ่มหน่วยสมาชิก ยุทธวิธีการควบคุมจากส่วนกลางนี้รวมถึงการมีกฎระเบียบข้อบังคับส่วนกลาง (Central Regulation) (Lindblom, 1965) การทำให้เป็นมาตรฐาน (Standardization) (Thompson, 1967) การรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน (Unitary) (Warren, 1967) หรือการเป็นไปตามระดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchical) (Mott, 1968) ที่กล่าวมานี้เป็นลักษณะของโครงสร้างการบริหารที่เป็นหนึ่งเดียว (Single Administrative Structure) หน่วยต่าง ๆ หรือองค์การต่าง ๆ ที่เป็นสมาชิกจะถูกจัดให้มีสัมพันธ์ภาพแบบระดับชั้นบังคับบัญชา (Hierarchical Relationship) ต่อกันและกัน และต่อระบบการบริหารส่วนกลาง (Central Administrative System) ทุกกลุ่มหรือทุกหน่วยจะมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน โดยผ่านระบบการควบคุมตามแนวตั้งร่วมกัน (Common Vertically Controlled System) กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่และการ

ตัดสินใจจะอยู่ระดับบนของโครงสร้างส่วนกลาง และมักจะใช้หรือดำเนินการโดยผู้บริหารระดับสูง หรือเจ้าหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง (Warren, 1967; Mott, 1968) อำนาจของระบบส่วนกลางเหนือ หน่วยสมาชิกจะมีอย่างกว้างขวาง ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารระดับสูงของระบบการประสานงานอาจ อำนาจการบัญชาให้หน่วยสมาชิกต่างๆ เปลี่ยนโครงสร้างของหน่วยงานตน และให้ทำโครงการที่ทำให้หน่วยงานเหล่านั้นมีความสอดคล้องยิ่งขึ้นกับเป้าหมายของระบบที่ใหญ่กว่า (Mott, 1968) สำหรับ กลยุทธ์แบบบริษัทนั้น พื้นฐานของการควบคุมจะอยู่ที่ความถูกต้องชอบธรรมของการตัดสินใจแบบ ร่วมกัน (Collective Decisions) (Linblom, 1965) นั้นหมายความว่า การตัดสินใจระหว่างหน่วย ที่หลายจะเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของโครงการขององค์การสมาชิก การควบคุมอาจทำให้ สำเร็จได้ด้วยการใช้กฎระเบียบข้อบังคับ (Regulations) เพื่อบังคับพฤติกรรมของหน่วยสมาชิกให้ ดำเนินไปในทิศทางร่วมกันกับหน่วยงานอื่น ๆ ในระบบ (Thompson, 1967) หรือการบังคับ พฤติกรรมนั้นอาจทำให้สำเร็จได้โดยอาศัยการอนุมัติตามแบบที่เคยทำมาในอดีตหรือแบบจารีตนิยม (Conventional Sanctions) ได้แก่ การใช้เงิน บุคลากร และการส่งเสริมสนับสนุนต่าง ๆ สิ่งจูงใจ ประเภทเหล่านี้เป็นลักษณะที่ใช้ในระบบขององค์การเดี่ยว (Intra-organizational System) และพบว่าได้ถูก นำมาใช้ในระบบระหว่างองค์การที่ควบคุมจากแนวตั้งหรือระดับชั้นบังคับบัญชาที่สูงมากกว่าเสียอีก ปัจจัยสุดท้ายที่ใช้เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับยุทธวิธีการประสานงานแบบอื่น ๆ นั้นเกี่ยวข้องกับ เป้าหมายต่าง ๆ (Goals) ของระบบซึ่งตรงกันข้ามกับเป้าหมายของหน่วยสมาชิก ในระบบบริษัท เป้าหมายของแต่ละหน่วยงานก็คือการบรรลุซึ่งเป้าหมายของระบบระหว่างหน่วยงาน (Interagency System Goals) (Lindblom, 1965: 98) วัตถุประสงค์นี้จะสะท้อนให้เห็นได้ในหลายทาง หน่วยงาน ต่าง ๆ ถูกจัดรวบรวมเข้าด้วยกันเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของระบบ กิจกรรมต่าง ๆ จะแบ่งออกในหมู่ หน่วยงานที่มีความชำนาญพิเศษเฉพาะอย่าง และแต่ละหน่วยงานจะดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผน ของส่วนกลาง หน่วยสมาชิกอาจยินยอมให้แบ่งกิจกรรมระหว่างพวกเขาเอง หรืออาจมีบุคคลที่สาม (Third Party) เข้ามาจัดรวบรวมกิจกรรมและความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยก็ได้ ในที่สุดจุดเน้นจะ อยู่ที่ส่วนรวม หรือระบบและเป้าหมาย มากกว่าที่จะเน้นเป้าหมายต่าง ๆ ของหน่วยงานในภาพแคบ (Warren, 1967)

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า การประสานงานเป็นกระบวนการสำคัญสำหรับองค์การที่ ครอบคลุมถึงกระบวนการตัดสินใจ การวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ และการควบคุม ซึ่ง เสน่ห์ใจของการประสานงานเกิดจากฐานคติ 2 ประการ คือ องค์การต้องมีการประสานงานกันเพื่อการ อยู่รอด และการประสานงานไม่อาจเกิดขึ้นได้โดยปราศจากการปรับตัวภายใน (Internal Adjustment) การประสานงานเป็นวิธีการเชื่อมโยง (Linkages) ส่วนต่าง ๆ เพื่อให้วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการ กระทำบรรลุผล โดยอาศัยการพึ่งพาระหว่างกัน (Interdependencies) หรือการผนึกรวมกันของภารกิจ

หรือการประสานงานในระดับปฏิบัติการ (Operational Coordination) โดยจะมีการไหลของผู้มาติดต่อ (Flow of Clients) และการไหลของงาน (Work Flow) 3 รูปแบบ ได้แก่ การผนึกรวมภารกิจโดยการไหลของการติดต่อแบบตามลำดับ (Sequential) การผนึกรวมภารกิจโดยการไหลของการติดต่อแบบแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Reciprocal) และการผนึกรวมภารกิจโดยการไหลของการติดต่อแบบร่วมกัน (Collective) ซึ่งการเชื่อมโยงระหว่างองค์การอาจจะเป็นการเชื่อมโยงทางการบริหาร (Administrative Linkages) หรือการเชื่อมโยงในการให้บริการโดยตรง (Direct Service Linkages) ก็ได้ โดยมีปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการประสานงาน 3 ประการ ได้แก่ นักบริหารต้องแน่ใจว่าองค์การทั้งหลายมีความเสมอภาคในแง่สถานภาพ ผู้บริหารมีความเสมอภาคในแง่สถานภาพทางสังคม และต้องเห็นร่วมกันในสิทธิของแต่ละองค์การในอาณาบริเวณองค์การของตน นอกจากนี้การประสานจะทำได้ง่ายขึ้นถ้าองค์การเหล่านั้นอยู่ใกล้กันทางภูมิศาสตร์ อันจะทำให้มีการสังสรรค์แบบไม่เป็นทางการระหว่างผู้ตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การ การประสานงานระหว่างองค์การจะมีตั้งแต่การติดต่อระหว่างองค์การในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปจนถึงการติดต่อที่อาจสร้างหรือทำลายการควบคุม ความพยายามในการดำเนินงานตามโครงการ และการใช้คำสั่งทางอำนาจหน้าที่จากศูนย์กลาง ซึ่งยุทธวิธีในการประสานงาน แบ่งออกเป็น 3 ยุทธวิธี ได้แก่ ยุทธวิธีการปรับตัวเข้าหากัน (Mutual Adjustment Strategies) ยุทธวิธีแบบพันธมิตร (Alliance Strategies) และยุทธวิธีแบบบริษัท (Corporate Strategies) โดยที่กรอบการพิชิตยุทธวิธีเหล่านี้จะพิจารณาว่า เป็นประเด็นอะไร ใครเป็นผู้ประสานงาน และประสานงานกันอย่างไร ในมุมมอง 7 มิติ ได้แก่ จุดเน้น (Focus) (ระบบที่เกี่ยวข้องคืออะไร), ตัวแสดงที่เกี่ยวข้อง (Actor Involved) (ใครบ้างที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมการประสานงาน), การทำให้เป็นทางการ (Formalization) (จุดเน้นจะอยู่ที่กฎ), การผูกมัดทางทรัพยากร (Resource Commitments) (ชนิดและจำนวนของทรัพยากรที่ผูกมัด), จุดเน้นของอำนาจ (Focus of Power), จุดเน้นของการควบคุม (Focus of Control), และเป้าหมาย (Goals)

5.4 มิติของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ

การต้องขึ้นต่อองค์การอื่นเป็นความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างองค์การต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะการที่ขึ้นกับองค์การอื่นจะมีผลกระทบต่อกิจกรรมขององค์การตน เครือข่ายระหว่างองค์การส่วนใหญ่เกิดขึ้นได้เนื่องจากการขึ้นอยู่กับอีกองค์การหนึ่ง มากกว่าความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนจริง ๆ เท่านั้น มิติต่าง ๆ ของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ ประกอบด้วย การทำให้เป็นทางการ ความเข้มการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และการทำให้เป็นมาตรฐาน (Marrett, 1971) โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ

5.4.1 มิติการทำให้เป็นทางการ (Formalization) ทฤษฎีประเพณีนิยมของโครงสร้างองค์การขนาดใหญ่หรือระบบราชการมักจะเน้นย้ำความสำคัญของการทำให้เป็นทางการ

ทั้งนี้เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ มีลักษณะอยู่ตัวไม่เปลี่ยนแปลงมาก และเพื่อที่จะมั่นใจได้ถึงพฤติกรรมที่ต่อเนื่องของบรรดาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ การทำให้เป็นทางการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรก็มีผลคล้าย ๆ กันดังกล่าว การทำให้เป็นทางการนี้อาจกระทำในรูปแบบของการตกลงหรือในรูปแบบของโครงสร้างก็ได้ (Hage and Aiken, 1967) การทำให้เป็นทางการโดยการตกลง (Agreement Formalization) เกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นเรื่องการติดต่อกันระหว่างสององค์กรที่มีการยอมรับอย่างเป็นทางการ (Official Recognition) และการติดต่อดังกล่าวได้รับการอนุมัติโดยกฎหมายหรือโดยผู้บริหาร (Legislatively or Administratively Sanctioned) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรจะมีความเป็นทางการได้ก็ต่อเมื่อได้รับมอบอำนาจตามกฎหมาย ความสัมพันธ์ที่มีความเป็นทางการน้อยกว่าอาจแสดงออกมาในรูปของการติดต่อแบบชั่วคราว (Ad-hoc Transactions) ซึ่งเกิดขึ้นกับองค์กรเหล่านั้นในระยะเวลาหนึ่งหรือในโอกาสหนึ่ง เช่น การยืมตัวคนจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งแบบชั่วคราวเป็นต้น (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2549) ในแง่ของการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Perspective) องค์กรควรแสวงหาหนทางเพื่อให้ได้มาซึ่งการควบคุมเหนือสภาพแวดล้อมขององค์กรเอง แต่ในส่วนของการบริการทางสังคม อำนาจหน้าที่มักจะได้มาโดยอำนาจของกฎหมาย (Legislative Mandate) หรือคำสั่งขององค์กรจากอำนาจหน้าที่ในระดับที่สูงกว่า (Hall et al., 1977) การทำให้เป็นทางการทางโครงสร้าง (Structural Formalization) ผู้ศึกษาอาจบ่งชี้การทำให้เป็นทางการชนิดนี้ได้ก็ต่อเมื่อมีองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง (Intermediary Organizations) ประสานงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพของสององค์กรหรือมากกว่า การมีบุคคลที่สาม (Third Party) มักจะเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของสัมพันธภาพความสัมพันธ์ระหว่างสององค์กรหรือมากกว่าที่มีลักษณะไม่เป็นทางการ ถ้าการติดต่อระหว่างสองหน่วยงานเกิดขึ้นเพราะบุคคลสองฝ่ายติดต่อกัน โดยผ่านผู้ทำหน้าที่เป็นจุดศูนย์กลาง ซึ่งอาจจะเป็นคนหรือองค์กรก็ได้ วิธีนี้จะทำให้การเป็นทางการมีมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ในทศวรรษ 1960 ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ตั้งระบบการฝึกอบรมแรงงานของชุมชน ซึ่งรัฐบาลกลางได้กำหนดให้หน่วยบริการการว่าจ้าง (The Employment Service) เป็นผู้จัดการในการส่งบุคคลไปฝึกอบรมแทนที่แรงงานจะติดต่อกับหน่วยอบรมโดยตรง หรือการขายพันธบัตรโดยผ่านผู้ประกัน (Underwriter) แทนที่จะให้ผู้ลงทุนติดต่อซื้อพันธบัตรกับบริษัทโดยตรง หรือการซื้อขายหุ้นของบริษัทมหาชนในตลาดหลักทรัพย์โดยผ่านบริษัทหลักทรัพย์ เป็นต้น การทำให้เป็นทางการในรูปแบบของโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรนี้เป็นลักษณะสำคัญในสังคมที่บทบาทของรัฐขยายตัวมาก (Marrett, 1971)

5.4.2 มิติความเข้ม (Intensity) แนวความคิดนี้หมายถึงทั้งการติดต่อระหว่างองค์กร (Inter-organizational Transactions) และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร (Inter-organizational

Relationships) และหมายความถึงทั้งในแง่กระบวนการและบริบทของการติดต่อระหว่างกัน ระดับของความเข้มแข็งซึ่งได้โดยพิจารณาจำนวนของการลงทุน (Investment) ที่องค์กรหนึ่งมีกับอีกองค์กรหนึ่ง ขนาดของการลงทุนอาจพิจารณาได้ในแง่ขนาดของทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง และความถี่ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Johns and Demarche, 1957; Reid, 1964; Mayhew, 1971) ขนาดของทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง (Amount of Resources Involved) ขนาดของทรัพยากรที่องค์กรหนึ่งผูกพันไว้กับอีกองค์กรหนึ่งจะบ่งชี้ถึงความเข้มที่มีระหว่างกัน อาทิ องค์กรที่ให้บริการ จำนวนการให้บริการ และการสนับสนุนเรื่องบุคลากรที่จะให้แก่องค์กรอื่น เป็นการบ่งชี้ถึงความเข้มในความสัมพันธ์ดังกล่าวมาแล้ว หรือการให้เงินช่วยเหลือกับอีกองค์กรหนึ่ง เป็นต้น สำหรับการวัดขนาดทรัพยากรที่ให้โดยองค์กรหนึ่งนั้น อาจพิจารณาได้ง่ายสำหรับองค์กรภาคเอกชนที่เน้นผลกำไร ทั้งนี้เพราะค่าของเงินในสังคมหนึ่ง ๆ โดยทั่วไปมักไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก สินค้าและบริการก็อาจจะคำนวณเป็นรูปของตัวเงินได้ ซึ่งเป็นแง่ที่ได้เปรียบเมื่อเทียบกับภาครัฐ ส่วนความถี่ของปฏิสัมพันธ์ที่มีระหว่างกัน (Frequency of Interaction) จำนวนความถี่ของปฏิสัมพันธ์คือจำนวนการติดต่อระหว่างองค์กร ซึ่งอาจวัดโดยเครื่องคิดหรือคร่าว ๆ ลักษณะของการติดต่อและระดับอำนาจหน้าที่ของการติดต่อจะต้องแยกออกจากกัน เช่น การประชุมเพียงปีละครั้งเดียวของกลุ่มผู้บริหารเกี่ยวกับการให้ออกุมัติงบประมาณขององค์กรนั้น จะเห็นได้ว่าแม้การติดต่อมีจำนวนน้อยครั้งมากแต่ก็มีความสำคัญมาก การติดต่อเกี่ยวกับส่วนบริการทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ทำหน้าที่ขยายออกมาอยู่บริเวณพรมแดนองค์กร (Boundary-spanning Personnel) ซึ่งติดต่อสัมพันธ์กับลูกค้าที่อยู่ในองค์กรอื่น และการติดต่อนี้ในแต่ละครั้งอาจไม่สำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กรในระดับสูง แต่ความสัมพันธ์ที่ทำให้เป็นทางการระหว่างหน่วยงานของสององค์กรจะนำไปสู่ปฏิสัมพันธ์ที่มีความถี่มากขึ้น และปฏิสัมพันธ์ที่มีความถี่นั้นก็ดูเหมือนจะนำไปสู่ความพยายามที่จะมีความสัมพันธ์ที่เป็นทางการระหว่างกัน (Marrett, 1971)

5.4.3 มิติการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กร (Reciprocity) หมายความถึงระดับของสัดส่วนความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และการรักษาไว้ซึ่งสัดส่วนดูเหมือนจะเป็นตัวชี้ที่ตีถึงความสัมพันธ์ที่ต้องขึ้นต่อกัน (Levine and White, 1961; Guetzkow, 1966) การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (Resource Reciprocity) เป็นเรื่องเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ ในแง่ของการติดต่อแลกเปลี่ยนซึ่งไหลไปมาระหว่างสองฝ่ายเท่า ๆ กัน หรือแต่ละฝ่ายได้รับประโยชน์จากการติดต่อนั้น ดังนั้นการติดต่อต่าง ๆ เหล่านี้จึงเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนในบางสิ่งบางอย่าง ในที่นี้หมายถึงการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบุคลากรร่วมกัน มากกว่าที่จะเป็นทรัพยากรที่เปลี่ยนแปลงไปรวดเร็ว เช่น เงินที่ใช้ในภาคเอกชน การขาดทรัพยากรที่นำไปสู่ความแลกเปลี่ยนกันอย่างสมดุลนั้นมักจะเป็นปัญหา เว้นไว้เสียแต่เรื่องเกี่ยวกับเงิน (Money) มากไปกว่านั้นหน่วยงานที่เกี่ยวกับการบริการสังคม

จำนวนมากจะเกี่ยวข้องกับผู้คนที่อยู่บริเวณพรมแดนขององค์กร (Boundary Spanners) หลายระดับที่ต่างกัน และทำงานเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมากมายที่ต่างชนิดกันนั้น มักทำให้การประเมินเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างกันโดยทั่วๆ ไปเป็นปัญหาโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการคำนวณ สำหรับการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Definitional Reciprocity) เมื่อมีการติดต่อและมีการตกลงระหว่างกัน โดยกำหนดการมีส่วนร่วมให้อย่างเท่าเทียมกันจากองค์กรต่าง ๆ อาจเรียกได้นั้นคือการกำหนดการแลกเปลี่ยน โดยทั่วไปองค์กรที่ให้บริการสังคมหลาย ๆ องค์กร หรือหน่วยราชการจะต้องปฏิบัติตามแนวทางของระเบียบหรือกฎหมาย ซึ่งเป็นที่มาของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่าง ๆ เหล่านั้น ปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ก็คือองค์กรที่องค์กรหนึ่งสามารถรองรับความสัมพันธ์ภาพระหว่างองค์กร ดังนั้นสภาพภายใต้การต้องพึ่งพาระหว่างกันที่เกิดขึ้นจะทำลายการตกลงระหว่างกันที่จะมีขึ้นได้ (Marrett, 1971)

5.4.4 มติการทำให้เป็นมาตรฐาน (Standardization) เป็นอีกมิติหนึ่งซึ่งได้มาจากตัวแบบประเพณีนิยมของโครงสร้างระบบราชการ (Model of Bureaucratic Structure) โดยปกติแล้วการทำให้เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับระเบียบวิธีปฏิบัติภายในระบบราชการจะทำให้การดำเนินงานราบรื่นยิ่งขึ้น และส่งเสริมประสิทธิภาพในขณะเดียวกัน สำหรับการทำให้เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายนอกองค์กรนั้นจะได้มากโดยผู้บริหารที่มีจิตสำนึก และต้องพยายามทำให้การติดต่อดังกล่าวนั้นไม่สิ้นเปลืองด้วย (Litwake and Hylton, 1962) การทำให้หน่วยต่างๆ เป็นมาตรฐาน (Unit Standardization) การทำให้เป็นมาตรฐานในรูปแบบนี้จะหมายถึงสิ่งที่คล้าย ๆ กับหน่วยต่าง ๆ ของทรัพยากรที่ใช้ในการติดต่อระหว่างกัน เช่น การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กร ซึ่งสามารถวัดความหลากหลายของบุคลากรที่ส่งจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่งได้ ถ้าปราศจากความเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับหน่วยต่าง ๆ ระเบียบปฏิบัติขององค์กรก็จะต้องยังเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะจัดการเกี่ยวกับปัญหานี้ การทำให้หน่วยต่าง ๆ เป็นมาตรฐานเป็นแง่หนึ่งของเทคโนโลยีเกี่ยวกับองค์กรมีนักทฤษฎีโต้เถียงว่าจะกระทบต่ออำนาจเกี่ยวกับการตัดสินใจภายในองค์กร แต่ เพอร์โรว์ (Perrow, 1979) ได้โต้เถียงไว้ว่ายังมีข้อยกเว้นมากเกี่ยวกับการไหลของงานในองค์กร การตัดสินใจก็จะต้องกระจายไปสู่ระดับการปฏิบัติการทางด้านเทคนิคมากขึ้น ซึ่งตรงกันข้ามกับระดับการจัดการที่ การไม่ทำให้หน่วยต่าง ๆ เป็นมาตรฐานจะเป็นการสร้างความไม่แน่นอน (Uncertainty) จึงอาจส่งผลต่อการกระจายอำนาจในองค์กรต่าง ๆ และอาจเป็นช่องทางทำให้หน่วยที่ขยายตัวไปอยู่บริเวณพรมแดน (Boundary-spanning Unit) หาประโยชน์จากตำแหน่งของตนได้ ส่วนการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (Procedural Standardization) อาจนิยามได้ว่า หมายถึงระดับของความคล้าย ๆ กันในระยะเวลาหนึ่งของระเบียบปฏิบัติที่ใช้ในการติดต่อกับอีกองค์กรหนึ่ง นับจากระเบียบปฏิบัติที่เหมือนกันในทุกกรณีไปจนถึงการติดต่อเป็นกรณี ๆ ไป องค์กรที่เกี่ยวกับการ

บริการมักจะเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งคนจะมีลักษณะตอบโต้ได้ ดังนั้นหากไม่มีระเบียบปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน บุคคลก็ทำตามอำเภอใจ ส่วนบุคลากรที่อยู่บริเวณพรมแดนมักจะไม้อยู่ภายใต้ระเบียบปฏิบัติทั่วไป แต่จะมีระเบียบปฏิบัติเฉพาะกรณี จากการวิจัยพบว่าขนาดและความสลับซับซ้อนขององค์กร จะมีสหสัมพันธ์ในทางบวกกับการติดต่อระหว่างองค์กรที่มีมาตรฐาน เช่นเดียวกับความเข้มของการติดต่อ (Aldrich, 1976a & 1976b) ความเข้มของการติดต่อจะมีผลกระทบต่อทำให้เป็นมาตรฐาน ทั้งนี้เพราะยิ่งองค์กรสององค์กรที่มาลงทุนหรือมีส่วนในการให้ทรัพยากรระหว่างกันยังมีขนาดใหญ่ องค์กรทั้งสองยิ่งจะมีลักษณะการติดต่อที่เป็นมาตรฐาน ทั้งนี้เพื่อให้การลงทุนขององค์กรได้ผลมากยิ่งขึ้น (Litwak & Hylton, 1962) ขนาดขององค์กรจะมีผลกระทบต่อทำให้เป็นมาตรฐาน ทั้งนี้เพราะองค์กรยิ่งมีขนาดใหญ่ ก็จะมีบุคคลในบทบาทอาชีพต่าง ๆ และมีกลุ่มงานที่แตกต่างกัน แต่ภารกิจจะต้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Homogenized) หากภารกิจมีความแตกต่างกันมาก (Heterogeneous Task) ก็อาจเป็นปัญหาในกรณีที่ต้องการนั้นใหญ่โตกว้างขวางมาก และมีการแบ่งงานหลากหลาย (Blau, 1972) ในภาคอุตสาหกรรมที่มีตลาดค่อนข้างแน่นอน มีความเข้าใจในเทคโนโลยีอย่างดี แต่มีการลงทุนในการวิจัยและพัฒนา (R & D) ที่ต่ำ ก็อาจคาดหวังการติดต่อต่าง ๆ ของหน่วยงานเหล่านั้น (Inter Firm) ว่ามีความเป็นมาตรฐานสูง เช่น การติดต่อระหว่างคนขายปลีกกับขายส่ง จะมีความเป็นมาตรฐานสูงกว่าผู้ผลิตและผู้บริโภคในสินค้านั้น ๆ ถ้าระเบียบปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานมีประสิทธิภาพมากกว่าระเบียบปฏิบัติที่ไม่เป็นมาตรฐาน แรงบีบบังคับของการคัดเลือกจากสิ่งแวดล้อมก็จะชอบแบบที่มีมาตรฐานมากกว่า เช่น ในกรณีภาคธุรกิจอาจจะมีการที่จะประเมินผลงานของลูกจ้าง ซึ่งตรงกันข้ามกับภาคสาธารณะที่มักจะมีเป้าหมายหรือมีมาตรฐานของคุณภาพงานที่คลุมเครือ ขาดต่อการวัด ดังนั้นในบางกรณีการติดต่อที่ไม่มีมาตรฐานก็อาจจะมีอยู่ แม้จะมีการพยายามปรับใช้ระบบบัญชี การจัดการโดยมุ่งวัตถุประสงค์ หรือยุทธวิธีเกี่ยวกับการควบคุมค่าใช้จ่าย ซึ่งพัฒนาในภาคเอกชนนั้น มักจะใช้ไม่ได้ผลกับการบริการในภาคสาธารณะ (Marrett, 1971)

มิติต่าง ๆ ของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร 4 มิติดังกล่าวนี้ ประกอบกับแนวคิดของการต้องพึ่งพากันระหว่างองค์กร (Concept of Inter-organizational Dependence) สามารถสรุปได้ ดังตาราง 2.7 ซึ่งการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยในครั้งนี้ จะได้นำมิติความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ของ มาร์เร็ทท์ (Marrett, 1971) ทั้ง 4 มิติ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้ต่อไป

ตาราง 2.7 มิติต่าง ๆ ของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ

1. การทำให้เป็นทางการ (Formalization)

- การทำให้เป็นทางการโดยการตกลง (Agreement Formalization) : ในการติดต่อกันระหว่างองค์การสององค์การ จะมีการยอมรับที่เป็นทางการ (Official Recognition) และมีการอนุมัติโดยกฎหมายหรือโดยผู้บริหาร (Legislatively or Administratively Sanctioned)

- การทำให้เป็นทางการทางโครงสร้าง (Structural Formalization) : เกี่ยวข้องกับองค์การที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง (Intermediary Organizations) ประสานสัมพันธ์ภาพระหว่างองค์การสององค์การหรือมากกว่า

2. ความเข้ม (Intensity)

- ขนาดของทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง (Amount of Resource Involved) : เป็นขนาดของทรัพยากรองค์การที่ผูกพันว่าจะใช้ในการติดต่อหรือในความสัมพันธ์

- ความถี่ของปฏิสัมพันธ์ที่มีระหว่างกัน (Frequency of Interaction) : จำนวนการติดต่อระหว่างสององค์การ ซึ่งอาจนับอย่างเคร่งครัดหรือคร่าว ๆ

3. การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Reciprocity)

- การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (Resource Reciprocity) : เกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ ในการติดต่อ ซึ่งไหลไปมาระหว่างสองฝ่ายเท่า ๆ กัน และแต่ละฝ่ายได้รับประโยชน์

- การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Definitional Reciprocity) : เกี่ยวข้องกับการติดต่อซึ่งมีการตกลงระหว่างกัน

4. การทำให้เป็นมาตรฐาน (Standardization)

- การทำให้หน่วยต่างๆ เป็นมาตรฐาน (Unit Standardization) : เกี่ยวกับความคล้ายคลึงกันระหว่างหน่วยต่างๆ ของทรัพยากรในการติดต่อกัน

- การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (Procedural Standardization) : เกี่ยวกับระดับความคล้ายคลึงกันในระยะเวลาหนึ่งของระเบียบปฏิบัติสำหรับการติดต่อกับอีกองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การทำให้เป็นมาตรฐานโดยทั่วไปจนถึงการติดต่อปฏิสัมพันธ์แบบกรณี ๆ ไป

ที่มา: Marrett, (1971)

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า มิติต่าง ๆ ของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติการทำให้เป็นทางการ (Formalization) หมายถึง การทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การมีผลอย่างเป็นทางการสามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่ของการทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน (Agreement Formalization) และการทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (Structural Formalization) มิติความเข้ม (Intensity) หมายถึง การทำให้ความสัมพันธ์และการติดต่อระหว่างองค์การมีระดับความเข้มมากขึ้น ทั้งในแง่กระบวนการและบริบทของการติดต่อ สามารถพิจารณาได้จากจำนวนของการลงทุน

ระหว่างกันทั้งในแง่ของขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง (Amount of Resource Involved) และความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Frequency of Interaction) มิติการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กร (Reciprocity) หมายถึง การรักษาไว้ซึ่งสัดส่วนและระดับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างองค์กร สามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่ของการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (Resource Reciprocity) และการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Definitional Reciprocity) และมิติการทำให้เป็นมาตรฐาน (Standardization) หมายถึง การทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรมีความเป็นมาตรฐานระหว่างกัน สามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่ของการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน (Unit Standardization) และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (Procedural Standardization) ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมิติของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรทั้ง 4 มิติ ข้างต้นนี้ไปเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

6. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดการศึกษา

6.1 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการศึกษา

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองของรัฐในระบบประชาธิปไตย โดยมีจุดคานงของรัฐบาลในส่วนกลางให้เหลือแต่ภารกิจหลักที่ต้องทำเท่าที่จำเป็น และเพิ่มบทบาทให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าดำเนินการแทนในภาระงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของประชาชนส่วนใหญ่ ซึ่งรวมถึงการดูแลความสงบเรียบร้อย การพัฒนาท้องถิ่นและการจัดบริการสาธารณะ ให้แก่ประชาชน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะ การพัฒนาและจัดการแก้ไข ปัญหาของท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์ของประชาชนมากขึ้น การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงเป็นการจัดความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานะที่สังคมมีกลุ่มที่หลากหลาย มีความต้องการและความคาดหวังจากรัฐที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่รัฐมีขีดความสามารถและทรัพยากรที่จำกัด ในการตอบสนอง ปัญหาความต้องการที่เกิดขึ้นในแต่ละท้องถิ่น ได้ทันต่อเหตุการณ์ และตรงกับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งประโยชน์สำคัญที่ประชาชนจะได้รับ มีดังนี้คือ ได้รับการบริการสาธารณะที่ดีขึ้น มีคุณภาพมาตรฐานและสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม, มีบทบาทในการ

ตัดสินใจ การกำกับ ดูแล และการตรวจสอบ ตลอดจนการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเต็มที่, และมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การไปเลือกตั้ง การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น การถอดถอนผู้บริหารหรือสมาชิกท้องถิ่น ส่วนประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับท้องถิ่น มีดังนี้คือ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริการจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังของตนเอง, มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้จากรายได้ที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงระบบภาษี การขยายฐานภาษี ฯลฯ ซึ่งจะสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น, มีความสัมพันธ์ในอำนาจหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง และระหว่างรัฐและมีความชัดเจน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ และมีบุคลากรที่เพิ่มขึ้นด้วย, และ ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง โดยการเสนอความคิดเห็น สมัครเข้ารับการเลือกตั้ง ลงคะแนนเสียง และตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยที่แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแผนที่กำหนดกรอบแนวคิด เป้าหมาย และแนวทางการกระจายอำนาจให้เป็นไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้การกระจายอำนาจ บรรลุเจตนารมณ์ที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ไม่เป็นแผนที่เบ็ดเสร็จมีกระบวนการที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับวิธีการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมีเป้าหมายดังนี้คือ ให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดบริการสาธารณะของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542) โดยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐและขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองให้ชัดเจน, กำหนดการจัดสรรภาษี และอากร เงินอุดหนุนและรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม, การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริการสาธารณะในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนให้เป็นไปตามความจำเป็น และความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น, จัดระบบของการถ่ายโอนบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ, และปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนอำนาจและหน้าที่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีต และยังมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายกระจาย

อำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับดังกล่าวแล้วข้างต้น ปัจจุบันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 7,853 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง เทศบาล 2,082 แห่ง (เทศบาลนคร 27 แห่ง, เทศบาลเมือง 155 แห่ง, เทศบาลตำบล 1,900 แห่ง) องค์การบริหารส่วนตำบล 5,693 แห่ง และองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2554) ในจำนวนนี้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาในระบบเพียง 428 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ซึ่งส่วนใหญ่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรองรับผู้เรียน จำนวน 992,828 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 9 ของผู้เรียนทั่วประเทศ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2555) จะเห็นได้ว่ามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่อีกจำนวนมากถึงร้อยละ 95 ที่ยังไม่ได้จัดการศึกษาในระบบ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านั้น ก็ได้มีการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น มีการจัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ ศูนย์กีฬา และนันทนาการ เป็นต้น มีการให้ความรู้และการฝึกอบรมอาชีพในสาขาต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสังคม และมีการจัดอบรมและกิจกรรมให้ความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันและการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ อาทิ สุขอนามัย ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา เป็นต้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนอกจากจะมีบทบาทในการจัดการศึกษาดังกล่าวแล้ว ยังมีบทบาทในกรณีมีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของรัฐในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณและทรัพย์สิน ด้านวิชาการ อาทิ การสนับสนุนงบประมาณก่อสร้างอาคารอเนกประสงค์ งบประมาณจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน การระดมผู้รู้ในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีส่วนร่วมเป็นกรรมการสถานศึกษา กรรมการเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการที่ปรึกษาหรือกรรมการอื่น ๆ เป็นต้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ให้ข้อมูลว่ามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนไม่น้อยที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญคือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และเห็นความสำคัญของการศึกษา มีการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง และมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางการศึกษา อย่างไรก็ตามยังพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนหนึ่งยังมีปัญหาในการบริหารการศึกษา เช่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอ ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา ขาดความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ของบุคลากรในสำนักงาน/กองการศึกษา และขาดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการถ่ายโอนสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความล่าช้าในการถ่ายโอน อันเนื่องมาจากมีขั้นตอนมาและซับซ้อน แนวนโยบายการถ่ายโอนไม่ชัดเจน ขาดการเตรียมความพร้อมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม บุคลากรทางการศึกษา กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถ่ายโอน รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนหนึ่งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ด้านการศึกษา เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก ในการกระจายอำนาจทางการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเห็นได้ว่ามีทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ดังนี้

ด้านจุดแข็งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง มีทรัพยากรเพียงพอที่จะสนับสนุนการศึกษาในท้องถิ่น ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพื้นที่ขนาดเล็ก และมีโรงเรียนที่อยู่ในความดูแลไม่มาก จึงสามารถสนับสนุนการศึกษาได้อย่างเต็มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายและวิถีชีวิตของท้องถิ่นได้ดีกว่า เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถมีจุดเน้นด้านการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงได้ ทั้งในเชิงกลุ่มเป้าหมายและในเชิงเนื้อหา รวมทั้งจุดเน้นในเชิงรูปแบบการจัดการศึกษา ซึ่งสามารถกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมายได้ชัดเจน สามารถสร้างเอกลักษณ์และริเริ่มนวัตกรรมทางการศึกษาได้ นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีพันธะกับประชาชนสูง ทั้งพันธะทางสังคมและการเมือง, ด้านจุดอ่อน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรท้องถิ่นส่วนหนึ่งยังไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา และไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการศึกษา และมักจะขาดความต่อเนื่องของนโยบายการศึกษาเมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนหนึ่งที่รับถ่ายโอนสถานศึกษามาแล้ว ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ด้านการศึกษา เนื่องจากอยู่ในช่วงเริ่มแรกของการถ่ายโอน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนหนึ่งยังมีปัญหาขาดแคลนศึกษานิเทศก์ และขาดการนิเทศอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาไม่ทัดเทียมกัน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพและความพร้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่ยังมีทรัพยากรจำกัด, ด้านโอกาส นโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนพระราชบัญญัติเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการ

จัดการศึกษา และได้รับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการศึกษาเพิ่มเติม, และ ด้านอุปสรรค กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรค ซึ่งทำให้การบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความคล่องตัว การแทรกแซงการศึกษาโดยการเมือง ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหรือระบบจัดซื้อ จัดจ้าง และการหาประโยชน์จากการศึกษา ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบทบาทของประชาชนต่อการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังไม่สามารถมีบทบาทเท่าที่ควรในการประสาน ส่งเสริม การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบผลสำเร็จได้จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความพร้อมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาและรับถ่ายโอนสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความพร้อมเหมาะสมและตรงกับความต้องการภายในท้องถิ่น โดยหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องช่วยกันปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนและภาวะคุกคามที่เป็นอุปสรรค และใช้จุดแข็งและโอกาสที่มีอยู่ เพื่อการผลักดันให้การกระจายอำนาจทางการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวข้างต้น ซึ่งจะเกิดประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติอย่างยั่งยืน

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า แนวคิดการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการศึกษา เกิดขึ้นตามภารกิจถ่ายโอนการจัดบริการสาธารณะของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542) สืบเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง มีจุดแข็งเกี่ยวกับการมีทรัพยากรเพียงพอต่อการสนับสนุนการศึกษาในท้องถิ่น ประกอบกับมีพื้นที่ขนาดเล็กและมีโรงเรียนที่อยู่ในความดูแลไม่มาก จึงสามารถสนับสนุนการศึกษาได้อย่างเต็มที่ สามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายและวิถีชีวิตของท้องถิ่นได้ดีกว่า เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ และสามารถมีจุดเน้นด้านการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงได้ ทั้งในเชิงกลุ่มเป้าหมายและในเชิงเนื้อหา รวมทั้งจุดเน้นในเชิงรูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมายได้ชัดเจน สามารถสร้างเอกลักษณ์และริเริ่มนวัตกรรมทางการศึกษาได้ นอกจากนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีพันธะกับประชาชนสูงทั้ง

พันธะทางสังคมและการเมือง ดังนั้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อผลักดันการกระจายอำนาจทางการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของกฎหมายอันจะเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

6.2 กฎหมายเกี่ยวกับการให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติสิทธิของประชาชนในด้านการศึกษาและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่ต้องเก็บค่าใช้จ่าย (มาตรา 49) รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (มาตรา 80 (3)) และรัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ (มาตรา 80 (4)) ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพ ตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ (มาตรา 289 วรรคสอง) โดยที่การจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นตามวรรคสอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นด้วย (มาตรา 289 วรรคสาม) และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังได้ระบุไว้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น (มาตรา 41) และให้กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 42)

นอกจากนี้ ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองที่ต้องให้การสนับสนุนในการจัดการศึกษา มีกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9)) และให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดการศึกษา (มาตรา 17 (6)) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552 กำหนดให้เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร มีหน้าที่ต้องทำในการให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา 50 (6), มาตรา 53 (1), และมาตรา 56 (1) ตามลำดับ) ซึ่งเทศบาลเมืองและเทศบาลนครยังอาจจัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษาได้อีก (มาตรา 54 (8), และมาตรา 57 ตามลำดับ) และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำในการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5)) ส่วนพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 กล่าวว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งกฎกระทรวง (พ.ศ.2541) ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 ได้กำหนดไว้ว่าให้กิจการต่อไปนี้ เป็นกิจการที่ราชการส่วนท้องถิ่นอื่น สมควรให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมดำเนินการหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ได้แก่ (11) จัดการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น จะเห็นได้ว่าทั้งรัฐธรรมนูญฯ พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายเฉพาะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่างก็ให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ของตน จึงขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าจะสามารถแสดงบทบาทและรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาได้ดีมากน้อยเพียงใด

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ครอบคลุมตั้งแต่กฎหมายสูงสุดไปจนถึงกฎหมายเฉพาะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติสิทธิ

ของประชาชนในด้านการศึกษาและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ใน มาตรา 49, 80(3), 80(4), 289 วรรคสองและวรรคสาม เกี่ยวกับความเสมอภาคด้านการศึกษา มาตรฐานการศึกษา ตลอดจนการให้อำนาจในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองลงมาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41-42 ได้ระบุเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ช่วยเหลือ และอุดหนุน นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16(9) และ 17(6) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดการศึกษา และพระราชบัญญัติเฉพาะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ที่ต้องทำในการให้ราษฎรได้รับการศึกษา อบรม อาทิ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552 มาตรา 50 (6), 53 (1), 54(8), 56 (1), และ 57 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มาตรา 67 (5) และพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 ได้ออกเป็นกฎกระทรวง (พ.ศ.2541) โดยกำหนดหน้าที่จัดการศึกษาไว้ในข้อที่ 11 เป็นต้น

7. ระบบการศึกษาและภารกิจการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

7.1 ระบบการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

ระบบการศึกษา (Education System) หมายถึง โครงสร้างของการศึกษาที่มีองค์ประกอบ เช่น ระดับชั้น และขั้นตอนของการศึกษา ประเภทของการศึกษา และกระบวนการเรียนการสอน ระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันมักจะเรียกย่อ ๆ ว่า ระบบ 6-3-3 หมายความว่ามีการจัดการระบบการศึกษาขั้นประถมศึกษา 6 ปี (6 ระดับชั้น) การศึกษาขั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี (3 ระดับชั้น) และการศึกษาขั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี (3 ระดับชั้น) นอกจากนี้ระบบการศึกษาไทย ยังจัดเป็นระบบการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน ส่วนการศึกษาตามอัธยาศัย (การเรียนรู้ตามธรรมชาติหรือตามอัธยาศัย) ยังไม่ได้นำมาพิจารณาอย่างจริงจัง ซึ่งในการจัดระบบการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นั้นจะไม่พิจารณาแบ่งแยกการศึกษาในระบบโรงเรียน ออกจากการศึกษานอกระบบโรงเรียน แต่จะถือว่าการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นเพียงวิธีการเรียนการสอน หรือเป็นรูปแบบของการเรียน (Modes of

Learning) ดังนั้นแนวทางใหม่คือสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ทั้ง 3 รูปแบบ และให้มีระบบเทียบโอนการเรียนรู้ทั้ง 3 รูปแบบ นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้จะแบ่งการศึกษาเป็น 2 ระดับ คือ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งรัฐต้องจัดอย่างน้อย 12 ปี รวมถึงการศึกษาปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา และระดับการศึกษาระดับอุดมศึกษา หรือระดับหลังการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะแบ่งออกเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาและปริญญา ส่วนประเภทของการศึกษานั้นยังคงเปิดกว้างไว้ เช่น อาชีวศึกษา เป็นต้น สำหรับการศึกษานักผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) ให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาตลอดชีวิต

มาตรา 15 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวว่า การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย กล่าวคือ การศึกษาในระบบ (Formal Education System) เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education System) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education System) เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจศักยภาพความพร้อมและโอกาสโดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ ซึ่งสถานศึกษาอาจจัด การศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ โดยให้มีการเทียบโอนผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็ผลการศึกษาจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน จะเห็นได้ว่าตามแนวคิดของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ถือว่าการศึกษาทั้ง 3 ระบบดังกล่าวเป็นรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนและจะส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดได้ทั้ง 3 รูปแบบ แต่จะทำหรือไม่ทำก็ได้ ไม่บังคับ โดยให้มีระบบการเทียบโอน ส่วน มาตรา 16 การศึกษาในระบบมี 2 ระดับ คือการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่ง การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่า 12 ปีก่อนระดับอุดมศึกษา โดยที่การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ส่วน การศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา และการแบ่งระดับหรือการเทียบระดับการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะเห็นได้ว่าการใช้คำว่า "อุดมศึกษา" แทนคำว่า "การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย" ก็เพื่อให้ครอบคลุมการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญา ที่เรียนภายหลังที่จบการศึกษาขั้น

พื้นฐานแล้ว เป็นการให้ความสำคัญแก่การศึกษาระดับนี้ ที่ถือกันว่าเป็นกำลังคนระดับกลางและพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจ ส่วนในระดับมหาวิทยาลัยนั้นตามแนวโน้มใหม่จะแบ่งเป็นระดับปริญญาตรีและหลังปริญญาตรี เพื่อยกระดับความสำคัญของการวิจัยค้นคว้า การสร้างองค์ความรู้ในระดับปริญญาโทและเอก จะได้จำแนกภารกิจของสถาบัน อุดมศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

สำหรับในมาตรา 17 กำหนดให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง การศึกษาภาคบังคับนั้นต่างจากการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่บังคับให้ประชาชนต้องเข้าเรียน แต่เป็นสิทธิ ส่วนการศึกษาภาคบังคับเป็นการบังคับให้เข้าเรียน ถือเป็นหน้าที่ของพลเมืองตามมาตรา 69 ของรัฐธรรมนูญ ส่วนในมาตรา 18 การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ คือ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น, โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น, และศูนย์การเรียน ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาลสถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่น เป็นผู้จัดซึ่งคำว่าสถานศึกษาให้ครอบคลุมทั่วถึง รวมถึงโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนา และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนด้วย สำหรับในมาตรา 19 การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้จัดในมหาวิทยาลัย สถาบัน วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับสถานศึกษาระดับ อุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมาตรา 21 กระทรวง ทบวง กรม รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ อาจจัดการศึกษาเฉพาะทางตามความต้องการ และมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า ระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบัน เป็นระบบ 6-3-3 หมายถึง มีการจัดระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือขั้นประถมศึกษา 6 ปี (6 ระดับชั้น) ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี (3 ระดับชั้น) และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี (3 ระดับชั้น) ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 15 กำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาไว้ 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยไม่ได้พิจารณาแบ่งแยกการศึกษาในระบบออกจาก การศึกษานอกระบบ แต่จะถือว่าการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ เป็นเพียงรูปแบบการเรียนการสอน ดังนั้นสถานศึกษาจึงสามารถจัดการศึกษาได้ทั้ง 3 รูปแบบ และให้มีระบบเทียบโอนการเรียนรู้ทั้ง 3 รูปแบบเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ มาตรา 16 ยังได้แบ่งการศึกษาในระบบออกเป็น 2 ระดับ คือการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และการศึกษาในระดับอุดมศึกษา แบ่งออกเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาและ ระดับปริญญา ส่วนการแบ่งระดับหรือการเทียบระดับการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

7.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

หากพิจารณาการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้ดี จะพบว่าเป็นการศึกษาในระดับที่สามต่อจากระดับมัธยมศึกษาและระดับประถมศึกษา การจัดอุดมศึกษาของไทยมีระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อนุปริญญา จนถึงระดับปริญญาตรี โท และเอก การศึกษาระดับนี้ปัจจุบันเป็นทั้งของรัฐและเอกชน ปรัชญาการอุดมศึกษานั้นในอดีตจะมุ่งเฉพาะด้านปัญญาและการปลูกฝังคุณธรรม เป็นแหล่งชุมนุมของผู้อยากรู้ อยากเห็น ต้องการหาความจริงที่เป็นสากลและนิรันดร (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2518) โดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับสังคม การเมือง หรือผลิตกำลังคนเพื่อการประกอบอาชีพแต่อย่างใด ต่อมา สมัยกลางของยุโรป ปรัชญาการอุดมศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือมุ่งผลิตกำลังคนเพื่อสนองต่อความต้องการของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ อีกทั้งวัฒนธรรมแบบใดแบบหนึ่ง จึงอาจกล่าวได้ว่าเริ่มตั้งแต่ยุคกลางของยุโรปการอุดมศึกษาจะมุ่งผลิตกำลังคนเพื่อรับราชการ เช่น มหาวิทยาลัย อ็อกซฟอร์ดของอังกฤษ (สุลักษณ์ ศิวรักษ์, 2530) ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยของไทยที่ได้แบบอย่างมาจากตะวันตก เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ฯลฯ ต่างก็สอนวิชาชีพชั้นสูงเพื่อที่ให้ผู้ที่จะออกไปรับราชการ ไม่ว่าจะเป็นยุคแรกที่มีความจำเป็นทางการเมืองหรือยุคหลัง โดยเฉพาะเมื่อประเทศไทยเริ่มมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รัฐต้องการกำลังคนอย่างมากเพื่อช่วยพัฒนาประเทศ จึงได้มีการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมากมาย เพื่อผลิตกำลังคนให้กับส่วนราชการ เอกชน ตามสาขาหลักคือ แพทย์ เกษตร วิศวกร ทั้งนี้เพราะถือว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งผลิตกำลังคนระดับสูง ตามความต้องการของรัฐเพื่อพัฒนาประเทศ (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2518) ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยจึงมีหน้าที่ที่จะถ่ายทอดความรู้วิชาการที่ได้รับจากประเทศที่เจริญแล้ว มาแจกจ่ายให้นักศึกษาโดยมิได้มีการสอบทานหรือประยุกต์ให้เป็นความรู้ที่เหมาะสมกับประเทศไทย เพียงทำหน้าที่คนกลางรับสิ่งทีโลกตะวันตกค้นพบ

และนำมาแจกจ่าย เพื่อให้ผู้เรียน ได้นำความรู้วิชาการตลอดถึงเทคโนโลยีพัฒนาประเทศให้เหมือนกับประเทศทางตะวันตกที่เจริญแล้วเท่านั้นเอง (วิทย์ วิศทเวทย์, 2530) เมื่อเป็นเช่นนี้สถาบันอุดมศึกษาของไทยย่อมมิได้ทำหน้าที่ให้ครบถ้วนตามปรัชญา โดยเฉพาะด้านการวิจัยค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้า และความเป็นเลิศทางวิชาการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อความเจริญของมนุษยชาติ (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2518) เพราะมุ่งเพียงการถ่ายทอดความรู้จากประเทศที่เจริญแล้วให้นักศึกษานักศึกษา เมื่อนักศึกษาจบออกไปสู่สังคมก็ตกเป็นทาสทางวิชาการและเทคโนโลยีตะวันตก อีกทั้งไม่สามารถนำความรู้เหล่านั้นไปใช้กับชีวิตประจำวัน หรืออาชีพที่มีอยู่ในชนบทอันเป็นอาชีพดั้งเดิมของไทย โดยเฉพาะการเกษตร นอกจากนี้ยังมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อชนบทอีกด้วย มองเห็นชนบทนั้นล้าหลังขาดความเจริญไม่มีความสะดวกสบายเท่ากับในตัวเมือง เห็นว่าอาชีพด้านการเกษตรเป็นอาชีพที่ต่ำต้อยไม่สามารถที่จะนำตนเจริญก้าวหน้าหรือช่วยยกระดับตัวเองได้ในอนาคต ตลอดถึงมองเห็นข้อแตกต่างความได้เปรียบเสียเปรียบของอาชีพและสังคม ทำให้ผู้ที่จบอุดมศึกษาไม่ยอมประกอบอาชีพหรืออยู่ในสังคมที่มีความเสียเปรียบมาก ดังนั้นจึงมุ่งแต่จะรับราชการ เพราะเป็นหนทางเดียวที่สามารถยกระดับฐานะทางสังคมและความเป็นอยู่ของตนให้สูงขึ้น จึงไม่ยอมกลับไปสู่อชีพเดิมของบิดามารดา ไม่คิดที่จะแก้ไขปรับปรุงอาชีพเดิมให้ดีขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้เกษตรกรและสังคมในชนบทแต่เดิมเคยเสียเปรียบหรือมีความเป็นอยู่เช่นไรก็ยังคงเป็นอยู่เช่นนั้น จะเปลี่ยนแปลงบ้างก็เพียงในด้านวัตถุ กล่าวคือมีสภาพที่เรียกว่าเจริญแต่ไม่พัฒนา สภาพเช่นนี้จะพบเห็นได้อย่างมากมายตามชนบทของไทย (สุพล วุฒิสเสน, 2532)

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของไทยได้แบบอย่างมาจากตะวันตก ซึ่งในยุคแรก ๆ สถาบันอุดมศึกษาของไทยต่างก็สอนวิชาชีพชั้นสูงเพื่อให้ผู้เรียนจบออกมารับราชการ ต่อมาเมื่อประเทศไทยเริ่มมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รัฐต้องการกำลังคนอย่างมากเพื่อช่วยพัฒนาประเทศ จึงได้มีการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมากมาย เพื่อผลิตกำลังคนให้กับส่วนราชการและเอกชน ตามสาขาหลักคือ แพทย์ เกษตร วิศวกร โดยถือว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งผลิตกำลังคนระดับสูงตามความต้องการของรัฐเพื่อพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยในอดีตจึงมีหน้าที่ที่จะถ่ายทอดความรู้วิชาการที่ได้รับจากประเทศที่เจริญแล้ว เป็นคนกลางรับสิ่งที่ดีจากตะวันตกค้นพบและนำมาแจกจ่ายให้ผู้เรียนนำความรู้วิชาการตลอดถึงเทคโนโลยี ไปพัฒนาประเทศให้เหมือนกับประเทศทางตะวันตกที่เจริญแล้ว มิได้ทำหน้าที่ให้ครบถ้วนตามปรัชญา โดยเฉพาะด้านการวิจัยค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้า และความเป็นเลิศทางวิชาการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อความเจริญของมนุษยชาติ ดังนั้นการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันและอนาคต จึงต้องทบทวนการหน้าที่ใหม่ให้ครบถ้วนตามปรัชญาของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7.3 การจัดการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน หรือมหาวิทยาลัยชีวิต

7.3.1 แนวคิดการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

แนวคิดการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน หรือมหาวิทยาลัยชีวิต (มูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, ม.ป.ป.,: ออนไลน์) ถือกำเนิดขึ้นจากแนวความคิดของ ประเวศ วะสี ที่แสดงความคิดเห็นไว้อย่างน่าสนใจว่า “ระบบการศึกษาของประเทศไทยเติบโตใหญ่ในยุคอุตสาหกรรม ส่งผลให้การจัดการศึกษาเป็นแบบอุตสาหกรรม ผลัดคนเพื่อออกไปเป็นลูกจ้างในโรงงาน หน่วยงาน องค์กรที่ผลัดคนออกมารับใช้สังคมที่เรียกกันว่า “โรงเรียน” แต่พฤติกรรมมักเป็น “โรงสอน” มากกว่า สถาบันการศึกษาแบบอุตสาหกรรม สอนมากเรียนน้อย สอนให้ท่องจำมากกว่าสอนให้คิดเป็น คนที่เรียนเก่ง ๆ จึงมักเป็นคนท่องจำเก่งกว่าคนอื่น การศึกษาแบบนี้สอนให้คนท่องจำที่ถิ่นฐานบ้านเกิด เพราะเรียนจบมา ยิ่งสูงเท่าไร ก็ยิ่งต้องหนีไปให้ไกล ๆ เพราะกลับมาบ้านไม่มีงานทำ ไม่มีใครจ้าง และที่สำคัญการศึกษาในสายตาคอนจำนวนมากยังเป็นเพียงการเลื่อนขั้นทางสังคม นอกจากนี้สถาบันการศึกษายังทำหน้าที่จัดการศึกษาอย่างเดี่ยว ครูอาจารย์มีหน้าที่สอนอย่างเดี่ยว นักเรียนก็เรียนอย่างเดี่ยว การแยกส่วนเช่นนี้มีปัญหาเพราะได้สร้างข้อจำกัดให้กับตัวเอง ทำให้ได้แต่ท่องจำหนังสือ ไม่ได้สร้างความรู้ใหม่ ไม่ได้ตอบสนองความต้องการของสังคม ซึ่งที่ผ่านมามีวิชาการได้ทอดทิ้งชุมชน การศึกษาที่ผ่านมามีได้ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับสังคม ด้วยเหตุนี้วิชาการจึงอ่อนแอทางปัญญาเพราะไม่รู้จริงกับปัญหา ระบบการเรียนการสอนในประเทศไทยเป็นระบบการศึกษาแบบตะวันตกที่เข้ามาใช้ในประเทศไทยเมื่อประมาณร้อยปีที่ผ่านมา เป็นระบบการศึกษาที่ทำให้คนไทยขาดจากรากเหง้าของตนเอง เพราะเป็นรูปแบบการศึกษาที่แยกส่วนระหว่างชีวิตกับการศึกษาออกจากกัน ส่งผลให้เกิดปัญหาหลายอย่างตามมา การศึกษาสมัยใหม่ที่เป็นการศึกษากระแสหลักในปัจจุบันที่แยกส่วนระหว่างชีวิตกับการศึกษา ชีวิตก็อย่างหนึ่ง การศึกษา ก็อย่างหนึ่ง แยกกันไปไม่เกี่ยวข้องกัน การศึกษาสมัยใหม่เน้นวิชาเป็นตัวตั้ง เป็นวิชาจากตำราต่าง ๆ ที่ทำกันมา เป็นการศึกษาที่ใช้การวิจารณ์เป็นตัวตั้ง วิจารณ์นั้นวิจารณ์นี้ วิจารณ์ภาษาไทย วิจารณ์ประวัติศาสตร์ วิจารณ์วิทยาศาสตร์ แบ่งวิจารณ์กันไปหมด วิชาอะไรก็แล้วแต่เป็นวิจารณ์กันไปหมด เมื่อการศึกษาแบบนี้ออกมาได้ 8 ปี พระมหาสมณเจ้ากรมวชิรญาณวโรรสทรงเตือนว่าการศึกษาแบบนี้จะทำให้คนไทยขาดจากรากเหง้าของตนเอง ซึ่งรากเหง้าแปลว่าวัฒนธรรม”

“วัฒนธรรม คือวิถีชีวิตร่วมกันของกลุ่มคนที่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ซึ่งสิ่งแวดล้อมในแต่ละชุมชนมีความแตกต่างกันไป ชุมชนในภาคเหนือ ภาคอีสาน ภาคกลาง ภาคใต้ริม

เขา ริมทะเล มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ไม่เหมือนกัน ธรรมชาติของมนุษย์ที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมใด ๆ ต้องดิ้นรนต่อสู้เรียนรู้ เพื่อให้มีชีวิตรอดให้ได้ แล้วไม่ใช่รอดอย่างเดียวต้องสามารถอยู่ได้ด้วย เพราะฉะนั้นจึงต้องมีวิถีชีวิตที่ต่างกัน ทำให้เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม ในแต่ละท้องถิ่นจึงมีวัฒนธรรมไม่เหมือนกัน เพราะถ้าเหมือนกันจะอยู่ไม่ได้ ดังนั้นพัฒนาการในแต่ละสังคมจึงหลากหลายไปตามสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ จากความหลากหลายของวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นที่มาจากสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน รูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมกับมนุษย์อย่างแท้จริงนั้น ชีวิตกับการศึกษาจึงต้องอยู่ที่เดียวกัน ชีวิตคือการศึกษา การศึกษาคือชีวิต และการศึกษาคือต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมของสังคมหรือวิถีชีวิตร่วมของกลุ่มชน “สิ่งที่เรียกกันว่าวิถีชีวิตร่วมกันของกลุ่มชนนั้นมีความหมายกว้างมาก หมายถึง มีความเชื่ออะไรร่วมกันสิ่งนั้นก็เป็วัฒนธรรม จะเชื่อผี เชื่อเจ้า เชื่อศาสนา อะไรก็แล้วแต่ ความเชื่อร่วมกันเป็นวัฒนธรรม สิ่งที่เป็นคุณค่าร่วมกันเป็นวัฒนธรรม เช่น คนไทยมีคุณค่าในสถาบันพระมหากษัตริย์ ก็เป็นวัฒนธรรมไทย แต่ไม่ใช่วัฒนธรรมอเมริกัน แล้วร่วมการทำมาหากินที่สอดคล้องกันเคยกับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ เช่น คนไทยมีความสามารถในการผลิตอาหาร ผลิตข้าวผักต่าง ๆ อันนี้เป็นวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมรวมถึงการทำมาหากิน เศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ขนบธรรมเนียม ประเพณี การรักษาสุขภาพ เช่น การแพทย์แผนไทยเป็นวัฒนธรรมไทย การแพทย์แผนจีนเป็นวัฒนธรรมจีน เพราะสอดคล้องกับความเชื่อกับชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ในวิถีชีวิตที่อยู่ร่วมกันต้องมีการดูแลจัดการเรื่องสิ่งแวดล้อมให้เป็นประโยชน์ร่วมกัน เพราะอาจเกิดความขัดแย้งเรื่องสิ่งแวดล้อม เรื่องน้ำ เรื่องที่ดิน อะไรก็แล้วแต่ ในวัฒนธรรมจึงมีเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมเสมอเพื่อให้อยู่ร่วมกันได้ จากนั้นจะมีการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งให้อยู่ร่วมกันได้ เช่น ใช้ผู้เฒ่าผู้แก่ ใช้ครู ใช้พระและศาสนา มีสองสถานะคือสถานะเป็นกลาง ๆ อันหนึ่ง กับสถานะที่เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม เช่น พุทธศาสนาก็เป็นวัฒนธรรมไทย คริสตศาสนาเป็นวัฒนธรรมของยุโรป ในอดีตชุมชนมนุษย์ในทุกหนทุกแห่งทั่วโลก ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสมดุลและสันติจากการยึดหลักความแตกต่างด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมมาเป็นเวลานานนับพันปี

แต่ประเทศไทยในปัจจุบันสภาพดังกล่าวสูญหายไป เพราะวัฒนธรรมท้องถิ่นถูกทำลายด้วยวิธีการบริหารแบบรวมศูนย์จาก 3 อำนาจหลัก ได้แก่ 1) อำนาจรัฐ ซึ่งอำนาจรัฐจะไม่คำนึงถึงวัฒนธรรมท้องถิ่น จะใช้วิธีการบริหารจัดการแบบรวมศูนย์ ทำให้เกิดการขัดแย้งกับวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายในท้องถิ่นต่าง ๆ กรณีปัญหาความรุนแรงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ก็เป็นความขัดแย้งระหว่างอำนาจรัฐรวมศูนย์และวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ชัดเจน เพราะอำนาจรัฐ ปล่อยให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องวัฒนธรรม อำนาจทุกชนิดไปทำให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องวัฒนธรรม 2) อำนาจเงิน เป็นอำนาจอีกชนิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เพราะเงินไม่มีสัญชาติ ไม่มีดินแดน เป็นมายาคติที่มีอำนาจมากและรุนแรง แล้วจะหาทางดูดเงินเข้าตัวมันเองโดยไม่คำนึงถึงวิถีชีวิตใด ๆ ทั้งสิ้น ทำ

ให้วัฒนธรรมท้องถิ่นแตกแยก เช่น สมมุติชาวบ้านที่เคยอยู่ด้วยกันทำมาค้าขายรายเล็กรายน้อยอะไรต่าง ๆ ต่อมาเมื่อมีร้านค้าขนาดใหญ่มีทุนเยอะเข้ามาตั้งในเมือง ก็ไปทำลายร้านค้ารายเล็กรายน้อย ซึ่งเป็นวัฒนธรรมวิถีชีวิตของชุมชนนั้น เงินทุนขนาดใหญ่พวกนี้ไม่คำนึงถึงวิถีชีวิตเหล่านี้ อย่างเช่นที่ ระพีสาคริก ทำเรื่องกล้วยไม้กับชาวสวนไทยมาหลายสิบปี เพาะพันธุ์กล้วยไม้นานาชนิด มีความงาม คนทำร่วมกันมีความสุข มีชาวสวนเป็นหมื่น ๆ คนร่วมในขบวนการเป็นวัฒนธรรม วันดีคืนดีมีเงินทุนจากไต้หวันเข้ามาสามหมื่นล้านบาท มาซื้อสวนทั้งหมดไปเลยทุกคนกลายเป็นลูกจ้างของบริษัทหมด นี่เป็นตัวอย่างของเงินทุนที่เข้ามาทำลายวัฒนธรรม และ 3) อำนาจของระบบการศึกษา เป็นอำนาจชนิดที่ใช้ในการทำลายวัฒนธรรมท้องถิ่น เพราะทำให้ผู้เรียนขาดการเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตท้องถิ่น ระบบการศึกษาที่รัฐคิดขึ้นมาแล้วกำหนดว่าต้องเรียนแบบนี้เหมือนกันหมด เป็นการศึกษาที่อยู่นอกวัฒนธรรม เอาตำราเป็นตัวตั้ง ตำราอาจแปลมาจากต่างประเทศ คนที่เรียนแบบนี้จะไม่เข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่น เกิดความแปลกแยกจากวิถีชีวิตชุมชนท้องถิ่น ยกตัวอย่างเรื่องแพทย์ นักศึกษาเรียนแพทย์จบแล้วจะไปอยู่ชนบทไม่ได้ เพราะการเรียนแพทย์อยู่นอกวัฒนธรรม เลยเกิดปัญหาแพทย์ไม่ไปทำงานในชนบท หรือไปอยู่แล้วไม่มีความสุข นอกจากบางคนซึ่งมีส่วนน้อย ที่สามารถเชื่อมโยงตนเองเข้าไปกับวัฒนธรรมของชาวบ้าน ก็จะมีความสุข ความสนุก ได้เรียนรู้ร่วมกับชาวบ้าน สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข อยู่ได้นาน เพราะนำตนเองเข้าไปอยู่ในวัฒนธรรม แต่ส่วนใหญ่จะทำไม่ได้ เพราะการเรียนแพทย์เรียนนอกวัฒนธรรม”

“ซึ่งการศึกษาของไทยทั้งระบบเป็นการศึกษาที่อยู่นอกวัฒนธรรม เพราะโรงเรียนที่ตั้งขึ้นมาทั้งหมดใช้วิธีท่องหนังสือเป็นตัวตั้ง อีกอย่างนักเรียนจะไม่อยากคุยกับพ่อแม่ ปู่ย่าตายาย เพราะคุยแล้วไม่ได้คะแนน คะแนนอยู่ที่การท่องหนังสือ การไม่ให้ความสำคัญกับ “ความรู้จากการปฏิบัติ” เป็นปัญหาหลักของระบบการศึกษาสมัยใหม่ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน การศึกษาปัจจุบันเป็นการแยกคนออกจากครอบครัว แล้วไปผูกกับตำรา การเรียนแบบนี้ทำให้เด็กทำอะไรไม่เป็น เพราะเป็นการเรียนที่จัดขึ้นโดยการดูถูกความรู้ที่มาจากการปฏิบัติ ดูถูกผู้ปฏิบัติ ซึ่งสืบเนื่องคตินิยมคติที่ผิด ๆ ตั้งแต่โบราณที่มองว่าคนทำงานชั้นต่ำเป็นคนไม่ดี คนดีต้องทำงานเบา ๆ ไม่ต้องใช้แรงมาก คนทำงานหนักเป็นคนชั้นต่ำ รักดีห้ามจ้ว รักชั่วห้ามเสา ซึ่งเป็นคติที่ผิด เพราะห้ามเสาไม่ได้ชั่ว ห้ามเสาไม่ได้เลว แต่ช่วยให้คนได้มีบ้านอยู่ เป็นการศึกษาในลักษณะดูถูกความรู้ที่มาจากการปฏิบัติ แต่การเรียนรู้ต้องใช้ความรู้ 2 ชนิด คือความรู้ในตำรา กับความรู้ในตัวคน ถ้าหากเข้าใจตรงนี้จะเข้าใจอะไร ๆ ชัดขึ้น ความรู้ในตัวคนกับความรู้ในตำรามีที่มาและความหมายต่างกัน กล่าวคือ ความรู้ในตำราจากการวิจัย มาจากฐานทางวิทยาศาสตร์ มีการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้แล้วนำมาเขียนเป็นตำรา ส่วนความรู้ในตัวคน มาจากประสบการณ์ชีวิต ประสบการณ์ทำงาน ที่ผ่านมา ทำให้เกิดเป็นความรู้สะสมในตัวแต่ละคน เช่น คนขายกล้วยเตี๊ยะจะมีความรู้มากมายในการทำกล้วยเตี๊ยะ แล้วทำไมความรู้ในการ

ทำด้วยดีว่าจะไม่สำคัญ ความรู้ของช่างผสมปูนในการผสมปูนนำไปสร้างบ้านได้อย่างแข็งแรง ก็ย่อมเป็นความรู้ที่สำคัญเหมือนกัน

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า แนวคิดการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน เกิดขึ้นจากแนวความคิดของ ประเวศ วะสี ที่ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ระบบการศึกษาของประเทศไทยเติบโตใหญ่มาในยุคอุตสาหกรรม ส่งผลให้การจัดการศึกษาเป็นแบบอุตสาหกรรม ผลิตคนเพื่อออกไปเป็นลูกจ้าง โรงงานและหน่วยงาน องค์กรที่ผลิตคนออกมารับใช้สังคมเรียกกันว่า “โรงเรียน” แต่มีพฤติกรรมมักเป็น “โรงเรียน” มากกว่า สถาบันการศึกษาแบบอุตสาหกรรมนี้ สอนมากเรียนน้อย สอนให้ท่องจำมากกว่าสอนให้คิดเป็น คนที่เรียนเก่งจึงมักเป็นคนท่องจำเก่งกว่าคนอื่น สถาบันการศึกษาทำหน้าที่จัดการศึกษาอย่างเดียว ครูอาจารย์มีหน้าที่สอนอย่างเดียว นักเรียนก็เรียนอย่างเดียว การแยกส่วนเช่นนี้มีปัญหาเพราะได้สร้างข้อจำกัดให้กับตัวเอง ทำให้ได้แต่ท่องจำหนังสือ ไม่ได้สร้างความรู้ใหม่ ไม่ได้ตอบสนองความต้องการของสังคม ไม่ได้ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับสังคม ที่ผ่านมาวิชาการได้ทอดทิ้งชุมชน จึงทำให้วิชาการอ่อนแอทางปัญญาเพราะไม่รู้จักกับปัญหา การศึกษาแบบนี้สอนให้คนทิ้งถิ่นฐานบ้านเกิด เพราะยิ่งเรียนจบมาสูงก็ยิ่งต้องหนีไปไกลจากท้องถิ่น เนื่องจากกลับมาบ้านไม่มีงานทำ ดังนั้นจึงได้มีการถอดบทเรียนและสังเคราะห์องค์ความรู้ของชุมชนทั่วประเทศที่ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาของตนเอง ปัญหาหนี้สิน ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาต่างๆ และเป็นต้นแบบของการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้จัดการชีวิต จัดการทรัพยากรและทุนของท้องถิ่น แล้วนำมาสร้างเป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรีและโทในสาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

7.3.2 ความเป็นมาของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนหรือมหาวิทยาลัยชีวิต

“มหาวิทยาลัยชีวิต” เป็นโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยในหลักสูตรอุดมศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ ทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ภายใต้ชื่อสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน โดยการบริหารจัดการของ มูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (สสวช.) ซึ่งมีภาคีที่ให้การสนับสนุนหลายภาคี ได้แก่ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) มูลนิธิหมู่บ้าน และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.เสรี พงศ์พิศ เป็นผู้อำนวยการซึ่งกล่าวถึงหลักสูตรนี้ว่า ที่เป็นหลักสูตรผู้ใหญ่เพราะประชากรวัยทำงานของเรา จบปริญญาตรีเพียง 12 เปอร์เซ็นต์เท่านั้นเอง จากผู้จบ ม.6 จำนวน 13.8 ล้านคน (ในอังกฤษจบ 60 เปอร์เซ็นต์) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหลักสูตรสำหรับคนวัยแรงงาน เพื่อให้ความรู้กับประชากรกลุ่มนี้ที่เป็นกำลังสำคัญของชาติ และที่ต้องใช้ชื่อมหาวิทยาลัยชีวิต เพราะต้องการให้ง่ายในการประชาสัมพันธ์กับหลักสูตรที่มีต้นแบบมาจากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเรียนโดย

เอาชีวิตเป็นตัวตั้ง ไม่ได้เรียนเพียงเพื่อสอบผ่าน แต่เรียนเพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิตให้ดีขึ้น เปลี่ยนแปลงชุมชนและสังคมของตนเอง เพื่อเป็นสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ ช่วยคนอื่นได้” (สำนักงาน ศรป. ขอนแก่น, ม.ป.ป.,: ออนไลน์)

“มหาวิทยาลัยชีวิต” เป็นวลีที่สร้างขึ้นเพื่อบ่งบอกถึง กระบวนการเรียนรู้ที่มาจากประสบการณ์ชีวิต เอาชีวิตเป็นตัวตั้ง เอาปัญหาในชีวิต ในชุมชน ในสังคมเป็นตัวตั้ง เอาศักยภาพของตนเอง ของชุมชนท้องถิ่นเป็นฐานและเป็นทุน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองเป็นประการสำคัญ ซึ่งมหาวิทยาลัยชีวิตเป็นวลีที่มาจากอักษร “LIFE” ที่แปลว่าชีวิต จากชื่อภาษาอังกฤษของ “สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน” คือ “Learning Institute For Everyone: LIFE” อันเป็นนัยเพื่อบ่งบอกว่าเป็นสถาบันการเรียนรู้สำหรับคนทุกคน ได้รับการจัดตั้งโดยมูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (สสวช.) เป็นรูปแบบหนึ่งของการเรียนรู้ที่เอา “ชีวิต” เป็น “เนื้อหา” มีการจัดการเรียนรู้อย่างเป็น “กระบวนการ” ที่ไม่ใช่การไปสอนให้ท่องจำหรือไปถ่ายทอดวิชาความรู้ แต่เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนคิดเป็นและคิดเป็นระบบได้ สามารถสร้างความรู้ใหม่ได้ ความรู้ที่สร้างเองเช่นนี้มีประสิทธิภาพสูง มีพลังที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ เรียนในมหาวิทยาลัยชีวิตแล้วชีวิตดีขึ้นตั้งแต่ขณะที่เรียน เพราะการเรียนรู้หมายถึงการเปลี่ยนแปลง เรียนแล้วชีวิตต้องเปลี่ยนในทางที่ดีในทันที เพราะการเรียนรู้ที่แท้จริงเป็นการระเบิดศักยภาพของคนจากภายใน ไม่ใช่การยึดเขี่ยจากภายนอก ข้อมูลและความรู้เก่าที่อยู่ในตำราก็ดี อยู่ในตัวอาจารย์ผู้สอนก็ดี มีคุณค่าเพียงเพื่อให้นักศึกษาได้ใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้ใหม่ ไม่ใช่เป็นคำตอบสุดท้ายหรือคำตอบสำเร็จรูป ซึ่งประเวศ วลี กล่าวว่า “นี่คือการปฏิรูปการศึกษาในรอบ 100 ปี” ในขณะที่ สุนทร บุญญาธิการ กล่าวว่า “เป็นนวัตกรรมระดับโลก” (เสรี พงศ์พิศ, 2552) โครงการจัดตั้งสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนหรือมหาวิทยาลัยชีวิต เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2548 แต่ในขณะนั้นยังไม่มีสถานที่ที่เป็นของตนเองและยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง โครงการมหาวิทยาลัยชีวิตมีการดำเนินการโดยสร้างเป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ในสาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อันเป็นหลักสูตรที่เกิดจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ของชุมชนทั่วประเทศ ที่ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาของตนเอง ปัญหาหนี้สิน ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาต่าง ๆ และเป็นต้นแบบของการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้และการจัดการชีวิต การจัดการทรัพยากรและการจัดการทุนของท้องถิ่น ประสบการณ์ของชุมชนเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ถ้ามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ทำให้ผู้คนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง ภูมิใจถิ่นฐานบ้านเกิดและภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชนจะเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

ในระยะแรกของการดำเนินการ ได้เสนอหลักสูตรนี้กับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งเปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรกในปีการศึกษา 2548 ต่อมาในปี 2549 หลักสูตรนี้ถูกนำเสนอให้กับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ โดยร่วมกันจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2549 ต่อมาในวันที่ 13 ตุลาคม 2549 ได้มีการจดทะเบียนจัดตั้งมูลนิธิส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (สสวช.) มี iverse ะเทศ ะสี เป็น ะธานที่ปริกาษา ะเสริฐ ะญุสัฒพัน์ เป็น ะธานคณะกรรมาการ และ เสริ พงศ์พิศ เป็นกรรมาการ และเลขานุการ มีสำนักงานตั้งอยู่ที่ชั้น 3 อาคารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) ถนนนครสวรรค์ เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 ตั้งแต่นั้นมาโครงการมหาวิทยาลัยชีวิตก็มีเจ้าภาพ ที่รับผิดชอบโดยตรง คือมูลนิธิส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (สสวช.) ะริชญาของโครงการมหาวิทยาลัย ชีวิต “เพื่อจัดระบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาแบบทางเลือก ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของ ตนเอง บนพื้นฐานความต้องการของตนเอง และให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน” โดยมีปณิธาน คือ เพื่อสร้างโอกาสและทางเลือกการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ ให้เรียนรู้ต่อเนื่องถึงระดับปริญญาตรี เพื่อ การพัฒนาตนเองโดยอาศัยประสบการณ์ชีวิตและการทำงาน, เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เอาชีวิต เป็นตัวตั้ง ให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้จากประสบการณ์ และจากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และการปฏิบัติ, และเพื่อสร้างผู้นำการพัฒนาท้องถิ่นจากบุคคลในชุมชนเอง ให้เรียนรู้จากการ ปฏิบัติและการดำเนินงานระหว่างที่เรียน เพื่อให้ท้องถิ่นมีแนวทางการพัฒนาตนเองที่นำไปสู่การ แก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นแบบบูรณาการและรอบด้านได้อย่างแท้จริง โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ การ เป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ เพื่อจัดการศึกษาอุดมศึกษาที่เป็นทางเลือกให้ปวงชน เพื่อท้องถิ่น เพื่อ ชุมชนเป็นสำคัญ, มีพัฒนาการอุดมศึกษาที่เน้นการศึกษาเพื่อผู้ใหญ่ ะัยทำงาน เพื่อให้จัดการความรู้ จัดการชีวิต จัดการชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนายั่งยืน, มีพัฒนาการอุดมศึกษาที่ ต้องการสร้างคนรุ่นใหม่ “พันธุ์ใหม่” ให้มีทางเลือกเพื่อเรียนแล้วให้อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีกินใน ท้องถิ่นของตนเองได้, มีพัฒนาการอุดมศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา เป็นตัวเร่งปฏิกิริยา (Catalyst) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแวดวงการศึกษาทุกระดับ, และ มีการสร้างองค์ความรู้และเชื่อมประสาน ให้ผู้คนต่างชาติ ต่างภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ให้เข้าใจกัน ร่วมมือกัน และอยู่ร่วมกันอย่างสันติและ สร้างสรรค์ ผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2549-2550 มูลนิธิส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (สสวช.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ และศูนย์เรียนรู้ชุมชน จัดการเรียนการสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี และปริญญาโท มีศูนย์เรียนรู้ทั่วประเทศ 80 ศูนย์ใน 23 จังหวัด มีนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 5,420 คน และระดับปริญญาโท ในโครงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครใน 10 จังหวัด จำนวน 276 คน (ศูนย์เรียนรู้มหาวิทยาลัยชีวิตหลังสวน, 2552) สถิติดังกล่าวนี้หากนับย้อนไปตั้งแต่ปี 2548 ระดับปริญญาตรีที่ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยรามคำแหงใน 11 จังหวัด มีนักศึกษา จำนวน 900 คน และที่ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ 8 แห่ง (ใน 55 จังหวัด) มีนักศึกษา จำนวน 8,732 คน และระดับ

ปริญญาโท จำนวน 693 คน รวมนักศึกษาทั้งหมด 9,445 คน นักศึกษาผู้ใหญ่เหล่านี้มีอายุโดยเฉลี่ย 41.8 ปี เป็นเกษตรกรร้อยละ 32 นักการเมืองท้องถิ่น (อบต. เทศบาล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) ร้อยละ 28 ข้าราชการร้อยละ 18 รับจ้างและอื่น ๆ ร้อยละ 7 พวกเขามีประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลายเป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) หรือความรู้เชิงปฏิบัติที่เกิดจากประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติ การศึกษาในโครงการนี้ทำให้พวกเขาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์ กับเพื่อนนักศึกษา กับชุมชน และผู้รู้อื่น ๆ ได้เรียนรู้วิธีการเรียน วิธีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ได้เรียนรู้หลักการทฤษฎีที่สามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ ประยุกต์ใช้ หรือเป็นฐานในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ความรู้ใหม่หรือความรู้มีหนึ่ง (มูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2554) หลักสูตรของมหาวิทยาลัยชีวิต มีผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้วมากกว่า 3,000 คน โดยความร่วมมือ (MOU) ระหว่างมูลนิธิส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (สสวช.) กับสถานศึกษาหลายแห่ง เมื่อประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งแล้ว มูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน จึงต้องการที่จะมีมหาวิทยาลัยเป็นของตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามแนวทางที่ต้องการ ซึ่ง เสรี พงศ์พิศ ได้ให้เหตุผลกับคณาจารย์ของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน เมื่อครั้งจัดอบรมอาจารย์หลักสูตรพัฒนาโครงการเฉพาะสาขา โครงการจัดตั้งสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (มหาวิทยาลัยชีวิต) เมื่อวันที่ 24-26 สิงหาคม 2552 ว่า “แนวทางการจัดการเรียนการสอนของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ถูกออกแบบมาให้มีภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี คือประมาณ 60-80 เปอร์เซ็นต์ เป็นภาคปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติอยู่บนชีวิตจริงของนักศึกษา ไม่ว่าจะป็นรายวิชาต่าง ๆ ไปจนถึงโครงการประจำตัวของนักศึกษา แต่การร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อจัดโครงการมหาวิทยาลัยชีวิตที่ผ่านมาประสบปัญหาในส่วนใหญ่แล้ว เพราะมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ส่วนใหญ่แล้วเขาจะเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ อาจารย์ที่ลงไปสอนนักศึกษา ก็จะเน้นบรรยายมากกว่าการเป็นผู้แนะนำหรือผู้ควบคุมกระบวนการจัดการเรียนการสอน จึงทำให้ต้องหันมาคิดทบทวน และค้นหาหนทางจัดตั้งมหาวิทยาลัยชีวิตที่เป็นของตนเอง

ระยะที่สองของการดำเนินการ โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต การจัดการเรียนการสอน โดยเอาผู้เรียนและชุมชนท้องถิ่นเป็นศูนย์กลาง และใช้วิธีเรียนมาก สอนน้อย เน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ทำให้ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั่วไปมีข้อจำกัด เพราะความเคยชินกับวิธีคิดเก่า วิธีปฏิบัติเก่า ที่เน้นการสอนมากกว่าการเรียน มีแต่หลักสูตรสำหรับเด็กเยาวชนที่เอาไปให้ผู้ใหญ่เรียนแบบท่องจำแล้วไปสอบ ด้วยปัญหาและข้อจำกัดต่าง ๆ คณะกรรมการบริหารมูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน จึงได้มีมติก่อตั้งสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นมาดำเนินการเองในปี 2551 โดยใช้ชื่อว่า “สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Learning Institute For Everyone” อักษรย่อคือ “LIFE” โดยได้ยื่นขอรับใบอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ และวางแผนว่าจะเปิดดำเนินการในภาคเรียนแรกของปีการศึกษา 2552 สถานที่ตั้งของสถาบันตั้งอยู่ที่ตำบลบางคนที

อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ด้วยเหตุผลที่ว่าจังหวัดนี้มีประชาสังคมที่เข้มแข็ง มีสิ่งแวดล้อมดี มีความหลากหลายในภูมิประเทศและวัฒนธรรมท้องถิ่น “สามน้ำ สามนา สามศาสนา” และเป็นที่ที่มีการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้มหาวิทยาลัยชีวิตมาตั้งแต่เริ่มต้นร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยได้เปิดทำการเรียนการสอนทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ระหว่างที่รอใบอนุญาตจากกระทรวง ศึกษาธิการ การยื่นขอใบอนุญาตจัดตั้งสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนก็พบกับความยืดเยื้อ ไม่สามารถเปิดทำการเรียนการสอนได้ในภาคเรียนแรกของปีการศึกษา 2552 ตามที่คาดหวังไว้ ทำให้มูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (สสวช.) ซึ่งดูแลรับผิดชอบการจัดตั้งสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนหรือมหาวิทยาลัยชีวิต จึงต้องหาทางออกด้วยการส่งการให้ศูนย์การเรียนรู้ 112 ศูนย์ฯ ทั่วประเทศในขณะนั้นดำเนินการจัดเตรียมความพร้อมผู้สมัครเป็นนักศึกษา ก่อนเปิดเรียน 8 สัปดาห์

ดังจะเห็นได้จากศูนย์เรียนรู้มหาวิทยาลัยชีวิตหลังสวน จังหวัดชุมพร จัดให้มีการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมนักศึกษามหาวิทยาลัยชีวิต รุ่นที่ 1 เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม-8 สิงหาคม 2552 และศูนย์อื่น ๆ ก็ดำเนินการเช่นเดียวกันแต่ในเวลาอาจเหลื่อมล้ำกันไปบ้าง แต่ใบอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการก็ยังไม่แล้วเสร็จ จึงต้องใช้เวลาด้วยการจัดโครงการเตรียมความพร้อมคณาจารย์ โดยเชิญคณาจารย์จากศูนย์เรียนรู้ต่าง ๆ ทั่วประเทศเข้าร่วมอบรมอาจารย์หลักสูตรพัฒนาโครงการเฉพาะสาขา โครงการจัดตั้งสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (มหาวิทยาลัยชีวิต) ณ ห้องบอลรูม B ชั้น 9 โรงแรมแม็กซ์ ถนนพระราม 9 กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 24-26 สิงหาคม 2552 และจัดให้มีการอบรมเตรียมความพร้อมนักศึกษา (เฉพาะบางศูนย์เรียนรู้ ตามความสมัครใจ) เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ - 25 เมษายน 2553 หลังจากมีแนวโน้มที่ชัดเจนมากขึ้นจึงมีการจัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อยกระดับโครงการสู่การวิจัย เมื่อวันที่ 26-27 มิถุนายน 2553 ณ ห้องบอลรูม A โรงแรมแม็กซ์ ถนนพระราม 9 กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เหตุผลสำคัญส่วนหนึ่งก็เพื่อทำความเข้าใจกับคณาจารย์ของศูนย์เรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนที่เป้าหมาย การเปิดการเรียนการสอนที่วางไว้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 ต้องเลื่อนออกไปอย่างไร้กำหนด ซึ่ง เสรีพงศ์พิศ กล่าวกับคณาจารย์คนหนึ่งว่า “เราจัดเตรียมทุกอย่างไว้พร้อมหมดแล้ว ทั้งหลักสูตร ทั้งอาจารย์ ทั้งนักศึกษา แต่ติดที่ใบอนุญาต จึงต้องรอต่อไป หวังว่าคณาจารย์ทุกท่านคงเข้าใจ เราพยายามตัดเกือกให้เข้ากับเท้า ไม่คิดว่าสุดท้ายแล้วเราต้องมาตัดเท้าให้เข้ากับเกือก ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการบังคับให้เราต้องผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) ก่อน ซึ่งคณะกรรมการการอุดมศึกษาก็ไม่ยินยอมอนุญาตให้มีการจัดตั้งสถาบัน ก่อนที่เรจะมีอาคารสถานที่เรียนส่วนกลางเป็นที่เรียบร้อยเสียก่อน ขณะนี้บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ก็ได้อนุมัติงบประมาณกว่า 200 ล้านบาท เร่งก่อสร้างอาคารสถานที่ของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนอยู่

ก้าวหน้าไปกว่า 50 เปอร์เซ็นต์แล้ว ขณะนี้เราทำได้เป็นอย่างดีก็คือรอดต่อไปด้วยความอดทน แต่คาดว่าภายในปี 2553 นี้ เราจะสามารถเปิดการเรียนการสอนได้ ซึ่งต่อไปจะขอแจ้งข่าวสารความคืบหน้าผ่านทางจดหมายข่าว ม.ชีวิตแทน” ต่อมาได้มีการออกจดหมายข่าว ม.ชีวิต ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 ปีถัดหลัง พฤษภาคม 2553 แจ้งโรดแมพ (Road Map) การจัดตั้งสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนเวียนผ่านทางอีเมล (E-Mail) ของคณาจารย์และศูนย์เรียนรู้ทั่วประเทศให้ได้รับทราบ การดำเนินการเพื่อจัดตั้งสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนเป็นไปตามโรดแมพที่วางไว้

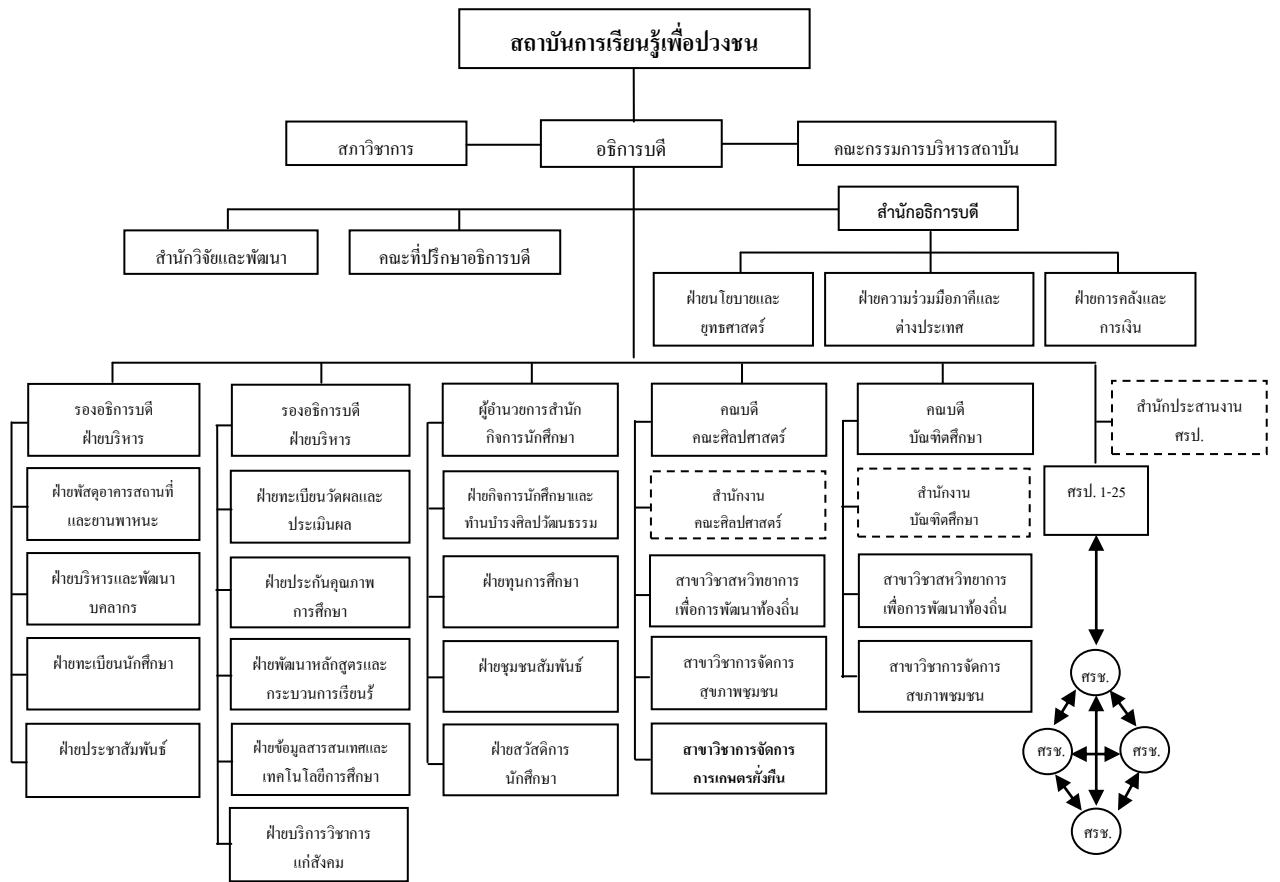
หลังจากที่ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ และใช้ความอดทนรอคอยอย่างยาวนานนับปี แล้ววันแห่งความยินดีก็มาถึง เมื่อ ชินวรณ์ บุญยเกียรติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้น ได้ลงนามในใบอนุญาตให้จัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยอนุญาตให้มูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (สสวช.) จัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ชื่อสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2553 ตั้งอยู่เลขที่ 13/2 หมู่ที่ 1 ตำบลบางคนที อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม และประกาศในราชกิจจานุเบกษาหน้า 30 เล่ม 127 ตอนพิเศษ 121 ง ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2553 หลังจากนั้นสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนได้แต่งตั้งกรรมการสภาสถาบัน จำนวน 11 คน มี พจน์ สะเพียรชัย เป็นนายกสภาสถาบัน ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2553 และแต่งตั้ง เสรี พงศ์พิศ เป็นอธิการบดี แต่ละฝ่ายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ยังได้กำหนดว่าต้องทำการเรียนการสอนในสถานที่ตั้งอย่างน้อยหนึ่งภาคเรียนก่อน จึงจะสามารถดำเนินการเปิดการเรียนการสอนในศูนย์ภูมิภาคได้ สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนจึงเร่งดำเนินการเพื่อเปิดภาคเรียนแรก โดยกำหนดให้มีการปฐมนิเทศนักศึกษาในวันที่ 25 ธันวาคม 2553 อันเป็นการเริ่มต้นดำเนินการ โครงการมหาวิทยาลัยชีวิตระยะที่สองอย่างเป็นทางการ และเพื่อไม่ให้ศูนย์ภูมิภาคต้องรอคอยอีกต่อไป สภาสถาบันจึงได้อนุมัติหลักสูตรสัมฤทธิ์บัตร เพื่อให้นักศึกษาที่อยู่ตามศูนย์เรียนรู้ต่าง ๆ นอกสถานที่ตั้งได้มีการจัดการเรียนการสอนพร้อม ๆ กับในสถานที่ตั้ง จำนวน 3 วิชา โดยเป็นการเรียนเพื่อเก็บสะสมหน่วยกิตเอาไว้ เมื่อมีการลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนต่อไปคือภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2554 ก็จะทำการเทียบโอนหน่วยกิตไว้ในโอกาสต่อไป

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต เป็นโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยในหลักสูตรอุดมศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ ทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ภายใต้ชื่อสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (Learning Institute For Everyone: LIFE) บริหารจัดการโดยมูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (สสวช.) ซึ่งมี 4 ภาคีให้การสนับสนุน ได้แก่ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) มูลนิธิหมู่บ้าน และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) ระยะเวลาแรกได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยรามคำแหงเปิดทำการเรียนการสอนภายใต้ชื่อ “โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต” เมื่อปี 2548 ต่อมาในปี 2549-2550 ร่วมมือกับมหาวิทยาลัย

ราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เปิดการเรียนการสอน โครงการมหาวิทยาลัยชีวิตอย่างต่อเนื่อง แต่พบว่าการร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในระบบมีข้อจำกัดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนที่ถูกออกแบบมาให้มีภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎีในสัดส่วนประมาณ 70:30 แต่กระบวนการเรียนการสอนในระบบส่วนใหญ่จะจัดให้มีภาคทฤษฎีมากกว่าภาคปฏิบัติ จึงเกิดแนวคิดในการจัดตั้งสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนขึ้นในปี 2551 และมาได้รับการอนุญาตจัดตั้งอย่างเป็นทางการเมื่อปี 2553 ตั้งอยู่เลขที่ 13/2 หมู่ที่ 1 ตำบลบางคนที่ อำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม และประกาศในราชกิจจานุเบกษาหน้า 30 เล่ม 127 ตอนพิเศษ 121 ง ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2553

7.3.3 โครงสร้างและภารกิจการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาของสถาบัน การเรียนรู้เพื่อปวงชน หรือมหาวิทยาลัยชีวิต

หลังจากมีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การจัดตั้งสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ลงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2553 แล้ว จึงได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 28 (1) (2) (3) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการจึงลงนามแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการสภาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน จำนวน 11 คน (คนที่ 1-8 ตามที่ผู้รับใบอนุญาตเสนอชื่อ และคนที่ 9-11 ตามบัญชีผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเห็นชอบ) ประกอบด้วย ศาสตราจารย์พจน์ สะเพียรชัย เป็นนายกสภาสถาบัน และมีกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน คือศาสตราจารย์จรัญ จันทลักขณา รองศาสตราจารย์ทองอินทร์ วงศ์โสธร นายสงเกียรติ ทานสัมฤทธิ์ นายเอ็นนู ช่อสุวรรณ นายอำพล จินดาวัฒนะ นายจำเนียร วรรัตน์ชัยพันธ์ นายทวิช บุญธิรัมย์ ศาสตราจารย์จิตร ลิทธิอมร รองศาสตราจารย์ คุณหญิงสุมณฑา พรหมบุญ และนายนิราศ สร้างนิทร หลังจากนั้นจึงได้มีการประชุมสภาสถาบันหลายครั้ง จนกระทั่งมีการออกแบบโครงสร้างการบริหารงานของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนหรือมหาวิทยาลัยชีวิต ดังภาพประกอบ 2.9 ดังนี้

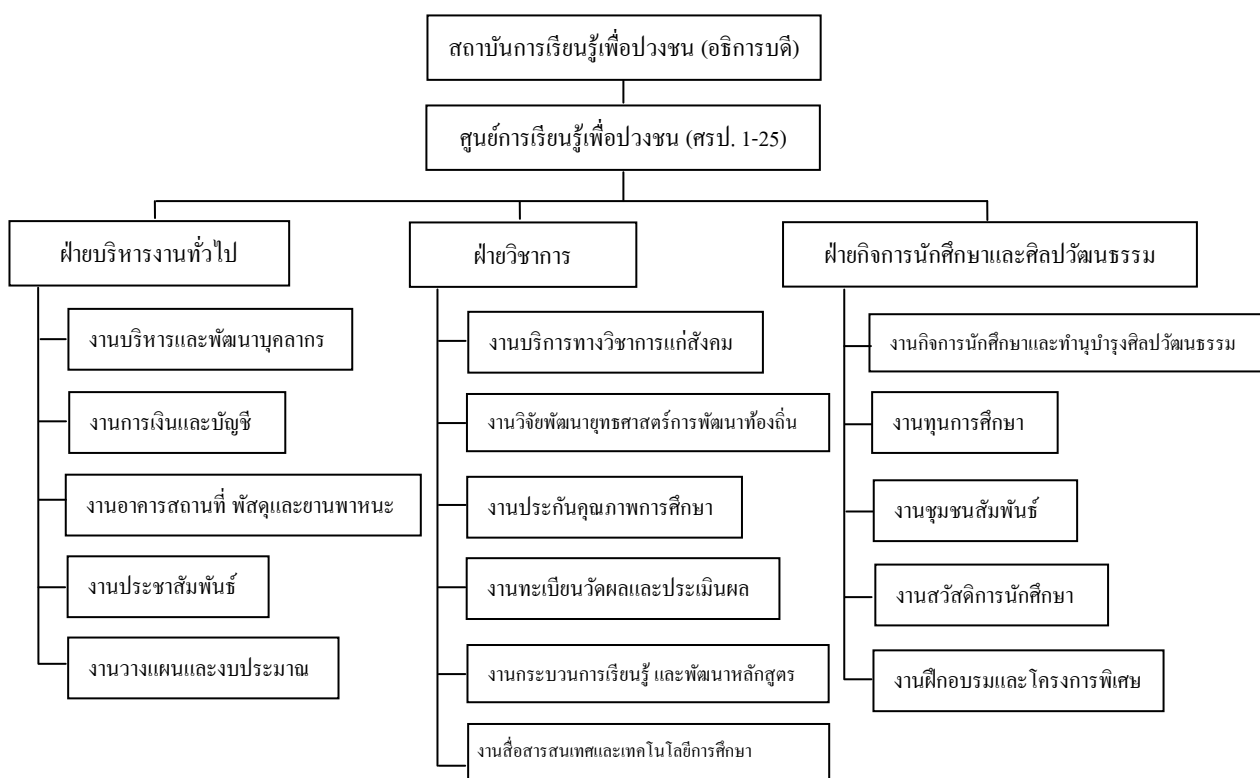


ภาพประกอบ 2.9 โครงสร้างการบริหารงานสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.)

(ที่มา: เอกสารชุด “แนวทางการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่าย ม.ชีวิต” ประกอบการอบรม ผอ.สรช., 2554)

จากภาพประกอบ 2.9 โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน จะเห็นได้ว่าอธิการบดีจะมีสภาวิชาการและคณะกรรมการบริหารสถาบันเป็นผู้คอยกำกับดูแล นอกจากนี้ยังมีสำนักวิจัยและพัฒนา คณะที่ปรึกษาอธิการบดี และสำนักอธิการบดี ที่ประกอบด้วยฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ ฝ่ายความร่วมมือภาคีและต่างประเทศ และฝ่ายคลังและการเงิน เป็นผู้คอยช่วยเหลือที่สำคัญ โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 6 ส่วนงาน และมีผู้บริหารสูงสุดของแต่ละส่วนงาน ประกอบด้วย รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มีอำนาจหน้าที่ดูแลฝ่ายพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะ ฝ่ายบริหารและพัฒนาระบบกลาง ฝ่ายทะเบียนนักศึกษา และฝ่ายประชาสัมพันธ์, รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มีอำนาจหน้าที่ดูแลฝ่ายทะเบียนวัดผลและประเมินผล ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา ฝ่ายพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ฝ่ายหอสมุดสารสนเทศและเทคโนโลยีการศึกษา และฝ่ายบริการวิชาการแก่สังคม, ผู้อำนวยการสำนักกิจการนักศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดูแลฝ่ายกิจการนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ฝ่ายทุนการศึกษา ฝ่ายชุมชนสัมพันธ์ และฝ่ายสวัสดิการนักศึกษา, คณบดีคณะศิลปศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่ดูแลสำนักงานคณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สาขาวิชาการจัดการสุขภาพชุมชน และสาขาวิชาการจัดการการเกษตรทั้งถิ่น

วิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สาขาวิชาการจัดการสุขภาพชุมชน และสาขาวิชาการจัดการ การเกษตรยั่งยืน, คณะศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ศึกษา สาขาวิชาสห วิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และสาขาวิชาการจัดการสุขภาพชุมชน, และ ศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวง ชน (สรป.) 1-25 เป็นหน่วยงานภูมิภาคที่บริหารจัดการกันเอง โดยมีสำนักประสานงาน สรป. เป็นผู้ คอยประสานงานกับทั้ง 5 ส่วนงานข้างต้น ต่อมา เสรี พงศ์พิศ อธิการบดี ได้ลงนามประกาศสถาบัน การเรียนรู้เพื่อปวงชน เรื่อง การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) ในท้องที่ 25 จังหวัด ลงวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2554 ประกอบด้วย เชียงใหม่ ลำปาง แม่ฮ่องสอน พะเยา เชียงราย น่าน พิชณุโลก อุตรดิตถ์ สกลนคร อุดรธานี หนองคาย เลย ขอนแก่น ศรีสะเกษ บุรีรัมย์ อุบลราชธานี นครราชสีมา ชัยภูมิ อุทัยธานี สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช สงขลา จันทบุรี กรุงเทพมหานคร และสมุทรสงคราม โดยมีโครงสร้างศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) ดังแสดงในภาพประกอบ 2.10 ดังต่อไปนี้

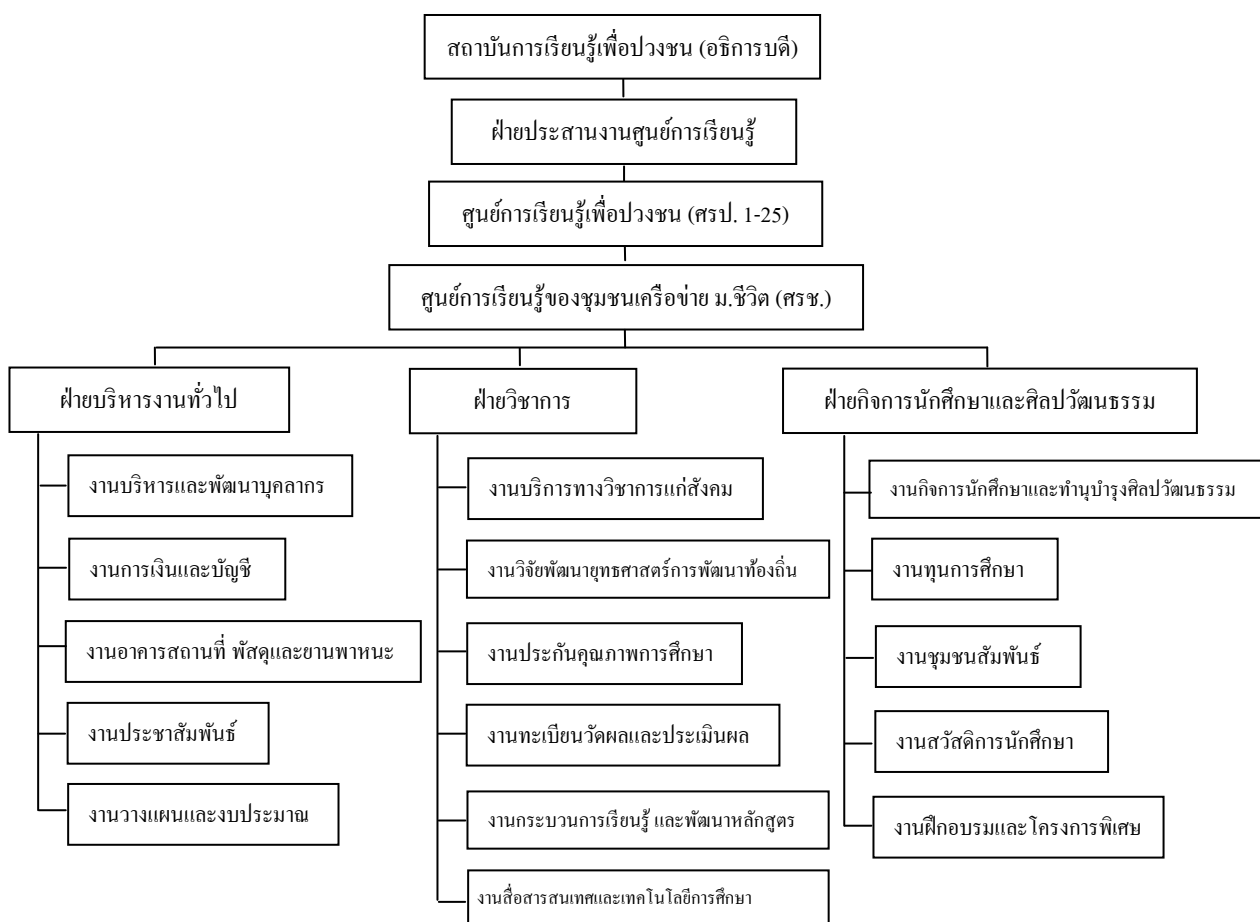


ภาพประกอบ 2.10 โครงสร้างศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.)

(ที่มา: เอกสารชุด “แนวทางการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่าย ม.ชีวิต” ประกอบการอบรม ผอ.สรช., 2554)

จากภาพประกอบ 2.10 โครงสร้างการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) มีรายละเอียดประกอบด้วย 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย งานบริหารและ

พัฒนาบุคลากร งานการเงินและบัญชี งานอาคารสถานที่ พัสดุและยานพาหนะ งานประชาสัมพันธ์ และงานแผนและงบประมาณ, ฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย งานบริการทางวิชาการแก่สังคม งานวิจัย พัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น งานประกันคุณภาพการศึกษา งานทะเบียนวัดผลและประเมินผล งานกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตร และงานสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยี การศึกษา (ห้องสมุด), และ ฝ่ายกิจการนักศึกษาและศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย งานกิจการนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานทุนการศึกษา งานชุมชนสัมพันธ์ งานสวัสดิการนักศึกษา และงานฝึกอบรมและโครงการพิเศษ สำหรับศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนได้ดำเนินการในรูปแบบของความร่วมมือกับ (MOU) กับชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ โดยได้จัดทำ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ แบ่งออกเป็น 3 ชุด ประกอบด้วย บันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง สรพ.- สรช. บันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง สรพ.- อบจ. (หรือเทศบาล, อบต.) และบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง สรช.- อบจ. (หรือเทศบาล, อบต.) โดยที่ศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) มีโครงสร้างดังภาพประกอบ 2.11 ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2.11 โครงสร้างศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.)

(ที่มา: เอกสารชุด “แนวทางการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่าย ม.ชีวิต” ประกอบการอบรม ผอ.สรช., 2554)

จากภาพประกอบ 2.11 โครงสร้างศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย งานบริหารและพัฒนาคณากรงานการเงินและบัญชี งานอาคารสถานที่พัสดุและยานพาหนะ งานประชาสัมพันธ์ และงานแผนและงบประมาณ, ฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย งานบริการทางวิชาการแก่สังคม งานวิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์ การพัฒนาท้องถิ่น งานประกันคุณภาพการศึกษา งานทะเบียนวัดผลและประเมินผล งานกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตร และงานสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีการศึกษา (ห้องสมุด), และ ฝ่ายกิจการนักศึกษาและศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย งานกิจการนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานทุนการศึกษา งานชุมชนสัมพันธ์ งานสวัสดิการนักศึกษา และงานฝึกอบรมและโครงการพิเศษ เป็นที่น่าสังเกตว่าโครงสร้างของศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน และโครงสร้างศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิตมีรูปแบบที่เหมือนกัน เนื่องจากโครงสร้างศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ไม่ได้มีฐานะเป็นหน่วยงานย่อยของศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (ศรป.) แต่ที่มาของศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (ศรป.) เกิดจากกลุ่มศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) บริเวณใกล้เคียงกันรวมตัวช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นเครือข่าย และยกเอาศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ที่มีความพร้อมมากที่สุดตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ขึ้นเป็นศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (ศรป.) มีหน้าที่ดำเนินงานใน 2 สถานะ คือทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในฐานะศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) และทำหน้าที่ประสานงานกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) แทนศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) อื่น ๆ ในกลุ่มด้วย ซึ่งในปี 2554 มีศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (ศรป.) ทั้งหมด 25 ศูนย์ทั่วประเทศ

เสรี พงศ์พิศ (2552) กล่าวถึง โครงสร้างและระบบการจัดการศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิตว่า ศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) คือศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิตหรือหน่วยงาน ที่หลายฝ่ายในท้องถิ่นร่วมกันเป็น “เจ้าภาพ” จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เป็นที่เรียนรู้ในโครงการความร่วมมือกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (มหาวิทยาลัยชีวิต) และอื่น ๆ ที่เป็นความต้องการของท้องถิ่น โดยเป็นเจ้าภาพร่วมกันรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิตนี้ ไม่ใช่ “สาขา” ของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน แต่เป็นเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ของท้องถิ่น ซึ่งร่วมมือกับสถาบันจัดให้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก หรือระดับอื่น ๆ ให้กับคนในท้องถิ่น ศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิตต้องมีกรรมการศูนย์ฯ ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือชุมชน หน่วยงานรัฐ (โรงเรียน หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรอิสระ) และนักการเมืองท้องถิ่น โดยมีจำนวนที่ท้องถิ่นเห็นว่าเหมาะสม ที่ตั้งศูนย์เรียนรู้ฯอาจเป็นสถานที่ เช่น โรงเรียน อบต.

เทศบาล กศน. วัด ซึ่งคณะกรรมการศูนย์ฯตกลงตั้งให้เป็น ศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยชีวิตของอำเภอหรือตำบลนั้น ๆ ในเวลาเดียวกัน ส่วนสถานที่เรียนรู้หรือแหล่งเรียนรู้จะไม่จำกัดอยู่แต่เพียงสถานที่อันเป็นศูนย์กลาง แต่รวมถึง บ้าน ศาลา วัด เกียงนา ใต้ต้นไม้ ในสวน ในทุ่ง ที่ไหนก็ได้ที่มีการเรียนรู้ มีการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งศูนย์กลางของศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต จะต้องมียุทธศาสตร์ที่จำเป็นเพื่อการเรียนการสอน คือห้องเรียนที่มีขนาดบรรจุนักศึกษาของศูนย์ทั้งหมด เครื่องขยายเสียง เครื่องฉายภาพ LCD เครื่องเล่นวีซีดี จอทีวี เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต (ควรเป็นแบบ ADSL) รวมทั้งอุปกรณ์รับสัญญาณโทรทัศน์ผ่านดาวเทียม และศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ต้องมีนักศึกษาอย่างน้อย 50 คน สำหรับปริญญาตรี (ในศูนย์เรียนรู้ตำบลหรืออำเภอ) และอย่างน้อย 40 คน สำหรับปริญญาโท (ในศูนย์เรียนรู้จังหวัด) จึงจะสามารถจัดตั้งเป็นศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ได้ (สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน, 2554)

สำหรับบุคลากรของศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ประกอบด้วย คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ฯ ซึ่งประกอบด้วยสามฝ่ายดังกล่าวข้างต้น, ผู้อำนวยการศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต มีคุณสมบัติคือ การศึกษาอย่างน้อยปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานด้านการเรียนการสอน และการศึกษาหรือการพัฒนาไม่น้อยกว่า 10 ปี ไม่จำเป็นต้องทำงานเต็มเวลา อาจจะยังรับราชการหรือทำงานอยู่หรือเกษียณอายุแล้ว สามารถสื่อสารด้วยอีเมลล์และอินเทอร์เน็ตได้, พนักงานธุรการ อาจทำงานเต็มเวลา ครึ่งเวลา หรือทำเพียงเวลาใดตามความจำเป็นที่คณะกรรมการเห็นชอบ, อาจารย์ประจำ และอาจารย์พิเศษ คือบุคคลในท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้รู้ในเนื้อหาวิชาการในหลักสูตร ได้รับการคัดเลือกและการอนุมัติจากสถาบัน โดยต้องมีคุณสมบัติตามที่สถาบันกำหนด, และผู้ทรงคุณวุฒิมหาวิทยาลัยชีวิต คือบุคคลในท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้รู้ในเนื้อหาวิชาในหลักสูตร ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นผู้ชำนาญการหรือเป็นปราชญ์ เป็นเสาหลัก (authority) ในเรื่องประเด็นภูมิปัญญา การศึกษา และการพัฒนาท้องถิ่น โดยที่ค่าตอบแทนการทำงานของผู้อำนวยการศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) และเจ้าหน้าที่ธุรการ กำหนดโดยคณะกรรมการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นผู้จัดการงบประมาณที่ได้รับในรูปของเงินอุดหนุนตามจำนวนนักศึกษาจากสถาบัน และเงินสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อระดมทุนสนับสนุนกิจกรรมและการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต ส่วนอาจารย์ของสถาบันได้รับค่าตอบแทนการสอนตามระเบียบและโดยงบประมาณของสถาบัน ในส่วนของรางวัลผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เน้นการปฏิบัติที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียนและท้องถิ่น และการวัดผลให้เป็นไปตามระเบียบของสถาบัน กล่าวคือสัดส่วนของภาคทฤษฎีต่อภาคปฏิบัติอยู่ที่

40:60, 30:70 หรือ 20:80 ตามลักษณะวิชาที่มีเนื้อหาเน้นทฤษฎีหรือปฏิบัติ โดยมีผู้อำนวยการศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต เป็นผู้ประสานงานกับอาจารย์ของสถาบัน เพื่อร่วมมือกันกำหนดวิธีการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการวัดผล สำหรับงบประมาณเพื่อการดำเนินงานศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) มาจาก เงินอุดหนุนจากสถาบัน (ร้อยละ 20 ของค่าเล่าเรียนต่อเทอม คูณด้วยจำนวนนักศึกษาของแต่ละเทอม), และมาจากเงินอุดหนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และ/หรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล และหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งรายได้จากโครงการพิเศษเพื่อการระดมทุน ซึ่งงบประมาณจำนวนดังกล่าวนี้ สรช. ใช้เพื่อเป็นค่าตอบแทนผู้อำนวยการศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต เจ้าหน้าที่ธุรการ และอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้กำหนด, การติดต่อประสานงาน, ค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์เครื่องใช้ประจำศูนย์เรียนรู้ฯ, และค่าอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการ สรช. เห็นชอบและกำหนดไว้ในระเบียบของ สรช. นั้น เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และค่าสาธารณูปโภคอื่น ๆ หรือจัดกองทุนการศึกษา ส่วนการไปศึกษาดูงานของนักศึกษาก็เป็นงบประมาณที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถให้การสนับสนุนได้ รวมทั้งบผู้ว่าฯ อีไอและหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเฉพาะต่าง ๆ นอกจากนี้ยังได้กำหนดกรอบอำนาจหน้าที่และระเบียบปฏิบัติตามมาอีกเป็นระยะ ๆ เช่น บทบาทหน้าที่ศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต ภายใต้วรร่วมมือกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ผู้ประสานงานจังหวัด สถานภาพ หน้าที่และกรอบย่อยในการประเมินผลสัมฤทธิ์ คุณภาพและการประเมินผลการศึกษาในสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน โครงสร้างตำแหน่งและอำนาจหน้าที่บริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ งบประมาณและแนวทางบริหารจัดการ งบประมาณ แนวปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินของศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต การใช้จ่ายเงินรายได้ของศูนย์เรียนรู้ กิจกรรมที่ศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) และศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ต้องดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับระบบงานทะเบียนและประเมินผล เป็นต้น (สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน, 2554)

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) แบ่งออกเป็น 6 ส่วนงาน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร 2 ส่วนงาน สำนักกิจการนักศึกษา คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตศึกษา และสำนักประสานงานศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) ซึ่ง สรป. เป็นหน่วยงานภูมิภาคที่บริหารจัดการตนเอง เกิดจากกลุ่มศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) บริเวณใกล้เคียงกันรวมตัวช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นเครือข่าย และยกเอา สรช. ที่มีความพร้อมมากที่สุดตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ขึ้นเป็น สรป. มีหน้าที่ดำเนินงานใน 2 สถานะ คือทำหน้าที่ประสานงานกับ สรพ. แทน สรช. อื่น ๆ ในกลุ่ม และทำหน้าที่

จัดการเรียนการสอนในฐานะ ศรช. ด้วย ซึ่งทั้ง ศรป. และ ศรช. มีโครงสร้างการบริหารงาน แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายกิจการนักศึกษาและศิลปวัฒนธรรม

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 งานวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือในการจัดการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ส่วนหนึ่งเพื่อหาทางออกให้กับการศึกษาของไทยที่หลายฝ่ายมองว่าประสบความล้มเหลวในเชิงการปฏิรูปการศึกษา ดังจะเห็นได้จากโพลสำรวจความคิดเห็นของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับคณะกรรมการเครือข่ายปฏิรูปการศึกษาและเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา ที่จัดทำ “ครุศาสตร์โพล” สำรวจความคิดเห็นของนักวิชาการ ผู้บริหาร ครู/อาจารย์ ผู้ปกครอง/ประชาชน นักเรียน/นิสิตนักศึกษา จาก 5 ภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวน 2,115 คน พบว่าการปฏิรูปการศึกษารอบแรก 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2542-2551) ได้ผลระดับ 4.63 จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน กลุ่มผู้ปกครองและประชาชนส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มีส่วนร่วมร้อยละ 60.71 มีส่วนร่วมปฏิบัติร้อยละ 29.51 ร่วมคิดร้อยละ 5.40 และร่วมรับผิดชอบร้อยละ 4.38 ส่วนการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษารอบที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างคาดหวังว่าผลสำเร็จจะอยู่ในระดับ 6.07 จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน โดยครุศาสตร์โพลได้ชี้ชัดว่าการปฏิรูปการศึกษารอบแรกและรอบสองในช่วงที่ผ่านมาอันยังไม่ประสบความสำเร็จ ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยมาก (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ม.ป.ป.: ออนไลน์) แต่ปัจจุบันพบว่ากฎหมายให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสนใจต่อการบริการสาธารณะในด้านนี้อย่างจริงจัง ก็น่าจะเป็นทางออกที่ดีให้กับการปฏิรูปการศึกษาของไทย และจะเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นอย่างมาก สำหรับในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการจัดการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกประเด็นการนำเสนอออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนด้วยกันและระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอุดมศึกษา และความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

8.1.1 เครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา เครือข่ายความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เกิดจากแนวคิดเครือข่ายทางสังคม (Social Network Concept) ที่มีพัฒนาการมาจากพื้นฐานของทฤษฎี

การแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) โดยมีฐานคติ (Assumption) คือ ในเครือข่ายสังคมจะประกอบไปด้วยบุคคลหรือตัวแสดง (Actors) ที่มีความสัมพันธ์ (Relation) ซึ่งกันและกันตามบทบาทหรือหน้าที่ที่แต่ละคนหรือคู่ความสัมพันธ์มีอยู่ ซึ่งแต่ละคนนั้นมีได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่มีหลายบทบาทที่จะต้องสวมในชีวิตประจำวัน (Emerson, 1976) เครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาก็เช่นกัน บุคคลหรือตัวแสดงต่างก็มีบทบาทที่แตกต่างกันไปตามภาระหน้าที่ของตนเอง แม้บางครั้งก็อาจจะไม่ใช่ภาระหน้าที่โดยตรง เพียงแต่พบเห็นความยุ่งเหยิง (ปัญหา) ไม่ได้จึงเกิดความร่วมมือระหว่างกัน ดังจะเห็นได้จากกรณีความร่วมมือทางการศึกษาจากสาธารณชนที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ในกรณีของ “ความร่วมมือระหว่างชุมชน สถานประกอบการ และโรงเรียนในการปฏิรูปการศึกษา กรณีศึกษา: ซิลิคอนแวลลีย์” ในปี 1992 เขตชุมชนแห่งหนึ่งเรียกว่าซิลิคอนแวลลีย์ (Silicon Valley) รัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ประสบปัญหาสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ผู้นำชุมชนจากสาขาอาชีพต่าง ๆ ทั้งจากวงการธุรกิจ การศึกษา รัฐบาลท้องถิ่น และองค์กรต่าง ๆ มากกว่า 1,000 คนได้มาประชุมร่วมกันเพื่อหาทางฟื้นฟูและส่งเสริมเศรษฐกิจในเขตของตน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันว่าอนาคตของซิลิคอนแวลลีย์ควรจะเป็นอย่างไร และควรจะต้องปรับปรุงอะไรบ้าง ซึ่งพวกเขาเล็งเห็นและยอมรับว่าประชากรที่เป็นคนทำงาน (Workforce) ที่มีการศึกษาค้นนั้น จะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการฟื้นฟูและผดุงความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจในเขตซิลิคอนแวลลีย์ ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมเกิดขึ้นในปี 1993 เมื่อมีการก่อตั้งเครือข่ายร่วมทุนของซิลิคอนแวลลีย์ (Joint Venture Silicon Valley Network) ขึ้นในรูปขององค์กรที่ไม่หวังผลกำไร อันเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีได้ว่ามาจากระดับประชาชนอย่างแท้จริง ในการเป็นกรอบและกลไกสำหรับการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยใช้ชื่อว่า “การริเริ่มการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21” (21st Century Education Initiative) ซึ่งได้รับความร่วมมือจากผู้นำทางธุรกิจและนักการศึกษาหลายคนเข้ามาเป็นคณะกรรมการบริหารชุดแรก และยังสามารถก่อตั้งองค์กรในเครือข่ายขึ้นมาอีกแห่งหนึ่ง คือ สมาร์ทแวลลีย์ (Smart Valley) ใช้เป็นเวทีที่รวมความคิดของผู้นำทางธุรกิจและชุมชน โดยทำหน้าที่เน้นไปในการหาทางนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำให้เขตซิลิคอนแวลลีย์เป็นภูมิภาคที่น่าอยู่อาศัยมากขึ้น และเป็นที่ยอมรับริเริ่มโครงการต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนและสาธารณชนมีโอกาสเชื่อมต่อกับเครือข่ายต่าง ๆ ในท้องถิ่นและระบบอินเทอร์เน็ตอย่างสะดวกและทั่วถึง (ภัทรนันท์ พัฒนยะ, 2542) นอกจากนี้ในประเทศอังกฤษก็เกิดเครือข่ายการปฏิรูปการศึกษาเช่นเดียวกัน ซึ่ง ไรเลย์ (Riley, 1997) เสนอแนวคิดว่า ความร่วมมือมีลักษณะธรรมชาติเช่นเดียวกับเครือข่าย (Networks) โรงเรียนควรดำเนินการร่วมมือกันโดยการสร้างเครือข่าย ความสำเร็จของเครือข่ายและความร่วมมือขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ ความเป็นปึกแผ่น ความซื่อสัตย์ และความไม่เห็นแก่ตัว การปฏิรูปการศึกษาในประเทศอังกฤษตามกฎหมายการปฏิรูปการศึกษา ค.ศ. 1988 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาให้องค์กรและ

หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีบทบาทในการจัดการศึกษา ซึ่งมีผลทำให้เกิดการบริหารโดยเครือข่ายในระดับโรงเรียนและสถาบันต่าง ๆ ในปี ค.ศ.1994 มีการจัดตั้งหน่วยงานแบบบูรณาการระดับเขตการศึกษา (Integrated Regional Office: IRO) เป็นศูนย์กลางเครือข่ายของโรงเรียนและคณะกรรมการโรงเรียน เช่น สภาโรงเรียนและการฝึกอบรม (Training and Enterprise Councils: TEC) เป็นต้น นอกเหนือจากการกระจายอำนาจการบริหารแล้ว ผลจากการบริหารงานโดยเครือข่ายก่อให้เกิดความเป็นธรรม (Equity) มีการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) มีความโปร่งใส (transparency) และมีความร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) ในการจัดการศึกษา สำหรับในประเทศไทยได้มีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง คือ ปาน กิมปี (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า เครือข่ายการเรียนรู้มีการพัฒนาจากการตระหนักถึงปัญหาและความต้องการด้านเศรษฐกิจของชุมชน โดยมีผู้นำชุมชนทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการใช้เครือข่ายสังคมเป็นศูนย์กลางการดำเนินงานภายในชุมชน และมีการขยายเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่ายในภาครัฐ เอกชน ชุมชน ธุรกิจหรือองค์กรวิชาการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายการพึ่งตนเองของชุมชนเป็นหลัก, กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่พบในเครือข่ายการเรียนรู้ มีทั้งกิจกรรมในด้านการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และแก้ปัญหา อันเป็นพื้นฐานการดำรงชีวิต ด้านพัฒนาข่าวสารข้อมูล และด้านพัฒนาทักษะอาชีพ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นทางการ โดยองค์กรเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง กระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย การใช้ความรู้จากการศึกษาแบบทางการเสริมต่อด้วยการศึกษานอกโรงเรียน และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย อันเป็นกระบวนการต่อเนื่อง, และปัจจัยความสำเร็จของเครือข่ายการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนที่สำคัญ คือ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเผยแพร่แนวคิดใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาการให้ความสำคัญ และความต่อเนื่องของรัฐบาลต่อนโยบายการพัฒนาแบบพึ่งตนเองของชุมชน ความร่วมมือและการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ ความตระหนักในปัญหาของชุมชน การมีผู้นำชุมชนที่มีความสามารถในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม การจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาของชุมชน ตลอดจนความสามารถในการประสานเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่าย โดยเน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพึ่งตนเอง โดยสรุปจะเห็นได้ว่าความร่วมมือเกิดจากบุคคล (หรือองค์กร) ตั้งแต่ 2 คน (หรือองค์กร) ขึ้นไปร่วมมือกัน ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างกันในเรื่องต่าง ๆ และก่อให้เกิดเครือข่ายทางสังคมขึ้น เช่นเดียวกับผลการศึกษาข้างต้นที่ก่อให้เกิดเครือข่ายทางสังคมเพื่อช่วยเหลือกันในด้านการศึกษาหรือการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการศึกษา เพื่อ

พัฒนาไปสู่เครือข่ายความร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยต่อไป

8.1.2 ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนด้วยกันและระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอุดมศึกษา ความร่วมมือเกิดจากการประสานงานระหว่างกัน อันเป็นกระบวนการสำคัญสำหรับทุกองค์กร เป็นการดำเนินงาน ที่ทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เป็นไปในลักษณะร่วมกันและสอดคล้องกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเดียวกัน ซึ่งการดำเนินงานนั้นครอบคลุมถึงกระบวนการตัดสินใจ การวางแผน การจัดองค์กร ภาวะผู้นำ การควบคุม การติดต่อสื่อสาร และอื่น ๆ (Petit, 1975; Corwin, 1981; Hass and Drabek, 1973) จะเห็นได้ว่าความร่วมมือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาเรื่องเครือข่าย: ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในการประชุมเกี่ยวกับความต้องการเป็นพิเศษด้านการศึกษาในโรงเรียนทั่วไป ของ นอร์วิช และอีวานส์ (Norwich and Evans, 2007: 108-121) พบว่า มีหลากหลายวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนร่วมมือกัน ในการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษด้านการศึกษา โดยอธิบายในลักษณะของรูปแบบต่าง ๆ ที่ระบุปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดตั้งและการดำเนินงานในแต่ละปัจจัย และยังสามารถอธิบายผลที่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยนั้น ๆ ด้วย ทั้งในด้านบวกและด้านลบ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้นำเสนอหลักการเบื้องต้นของความร่วมมือระหว่างโรงเรียนที่เกิดสัมฤทธิ์ผล ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อผู้สนใจในการพัฒนาและผดุงไว้ซึ่งความช่วยเหลือเป็นพิเศษทางการศึกษา และส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปรับโครงสร้างพื้นฐานในการให้บริการด้านการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับระบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและการผสมผสานความคิด ซึ่งมีความจำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบัน นับสำคัญที่นำเสนอคือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่มีนัยสำคัญทางสถิติและมองค์ประกอบที่เกิดขึ้นในเวลาอันเหมาะสม แต่ในขณะเดียวกันให้คำนึงถึงความเสี่ยงและข้อจำกัดของเครือข่าย ที่อาจจะมีผลต่อศักยภาพในด้านลบด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ ริบเชสเตอร์ และ เอ็ดเวิร์ด (Ribchester and Edwards, 2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือของเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชนบท พบว่า ช่วงเวลาที่ฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่น ไม่สามารถสานต่องานสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็กได้นั้น การให้ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเป็นยุทธวิธีเดียวที่ขยายวงกว้าง ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อโรงเรียนที่กำลังเติบโตและมีจำนวนน้อยในกลุ่ม วิธีนี้ถือเป็นวิธีการช่วยเหลือที่สำคัญกว่าเรื่องใด ๆ คุณค่าของความร่วมมือในเครือข่ายโรงเรียน จะเป็นตัวกลางในการใกล้ชิดเพื่อลดความตึงเครียดภายใน ช่วยแก้ปัญหาที่เป็นผลลบจากการลดจำนวนฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา และเพื่อลดการแข่งขันในด้านการเพิ่มจำนวนนักเรียน ทั้งยังเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ประสานงานเครือข่าย ที่มีบทบาทในการรวมตัวของโรงเรียนในท้องถิ่นและสร้างความเติบโต สุดท้ายเป็นผลทำ

ให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้องได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังเน้นความจริงที่ว่า ผู้บริหารในโรงเรียนเครือข่ายทุกโรงเรียนกำลังร่วมกันทำงานเพื่อจัดการแข่งขันระหว่างโรงเรียน ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญสู่การปฏิรูปการศึกษา ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

ส่วน พิสิฐ เทพไกรวัด (2554) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นแรก ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย ขั้นที่สอง ประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย ขั้นที่สาม สร้างพันธสัญญาร่วมกัน ขั้นที่สี่ บริหารจัดการเครือข่าย ขั้นที่ห้า พัฒนาความสัมพันธ์ และ ขั้นที่หก รักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง, ส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย, ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา, เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย, กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ของเครือข่าย, คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย, และการปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล นอกจากนี้ ผลการทดลองการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่ากลุ่มบุคคลหน่วยงาน/องค์กรที่สมัครใจร่วมกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มผู้นำชุมชน สถาบันทางศาสนา สถาบันอุดมศึกษา กลุ่มศิษย์เก่า ภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงพยาบาลชุมชน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย ตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทเพื่อทราบจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป แล้วสรุปรวมจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานแต่ละด้าน เพื่อกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และจัดทำแผนพัฒนาร่วมกัน มีโครงการเกิดขึ้นหลายโครงการในโรงเรียนทั้งสองแห่ง การดำเนินงานตามโครงการเสร็จสิ้นในหนึ่งปีการศึกษา ผลการประเมินโครงการพบว่า ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป และส่งผลกระทบต่อนักเรียนตามขอบข่ายที่คาดหวังสูงกว่าปีที่ผ่านมา ในขณะที่แมรอฟฟ์ (Maeroff, 1983) ได้ทำการศึกษาหลักการเพื่อความสำเร็จในความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอุดมศึกษา โดยมุ่งหวังที่จะสร้างความสำเร็จด้านการเรียนรู้ของนักเรียนภายใต้หลักการของพันธมิตรทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า การเป็นหุ้นส่วนกัน จะต้องมีการส่งข่าวสารต่อกันระหว่างผู้เป็นหุ้นส่วน มีการเจรจาโต้ตอบ พิจารณาร่วมกันในสาระของข่าวสารนั้น ๆ, จะต้องขจัดความเป็น

ทางการแบบดั้งเดิมที่สร้างความแตกต่างออกไป, เป็นรูปแบบของความเป็นหุ้นส่วนของความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมแบบยั่งยืนในการแก้ปัญหาที่ไม่ใช่เป็นการเฉพาะและเป็นการพัฒนาการทางปัญญาของตนเองควบคู่กันไป, รางวัลของความเป็นพันธมิตร ไม่ใช่ความสำเร็จของวัตถุประสงค์หรือการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่เป็นรางวัลที่อยู่ในรูปแบบของความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อพันธมิตร ที่ได้รับการยอมรับในความสามารถ ในคุณค่าแห่งคนที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองเกิดคุณค่าเชิงคุณธรรมที่ได้มีการเสียสละต่อสาธารณะ, และลักษณะของความร่วมมือเป็นแบบพันธมิตร มีลักษณะของการมุ่งไปสู่การปฏิบัติ ไม่ใช่เพื่อการเน้นกลไกความล่าช้า (Red Tape) ที่เป็นศัตรูของความร่วมมือแบบพันธมิตร โดยสรุปจะเห็นได้ว่า การก่อเกิดโครงความร่วมมือระหว่างกันเป็นเรื่องที่ดี สามารถช่วยเหลือส่งเสริมโรงเรียนที่มีกำลังน้อยกว่าได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นโครงการความร่วมมือระหว่างโรงเรียนด้วยกันหรือระหว่าง โรงเรียนกับสถาบันอุดมศึกษา แม้ว่าจะมีองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือที่อาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันก็ตาม แต่ก็ส่งผลดีทำให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องได้รับการยอมรับว่าเป็น โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

8.1.3 ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ การที่องค์กรจำนวนหนึ่งเลือกที่จะรวมตัวกันอย่างสมัครใจ ก็เพื่อทำให้วัตถุประสงค์ที่มีระหว่างกันเป็นผลสำเร็จ ดังนั้นสมาชิกทั้งหลายจึงทำการตัดสินใจที่สอดคล้องกัน โดยการปรึกษาหารือและการชักชวนกันดำเนินการในเรื่องต่างๆ ตามความรับผิดชอบภายใต้การรวมตัวของระบบที่เกิดขึ้นนั้นๆ ผลที่เกิดขึ้นก็คือองค์กรต่างๆ เหล่านั้นต้องพึ่งพาอาศัยระหว่างกันและกัน อันจะเป็นพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนทรัพยากรที่จะมีต่อไป โดยมุ่งสร้างผลกำไรสูงสุดระหว่างกัน (Durkheim, 1947; Whetten, 1982) เช่นเดียวกับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ต่างก็มุ่งหวังผลกำไร (ผลประโยชน์) ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน ซึ่งอย่างน้อยที่สุดสถานศึกษาจะได้สถานที่สำหรับให้นักศึกษาในสังกัดได้ฝึกประสบการณ์ในงานด้านเทคนิคต่าง ๆ หรือการฝึกงาน เป็นการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในเรื่องอุปกรณ์ทางด้านเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างมาก ในขณะที่เดียวกันสถานประกอบการก็จะได้แรงงานที่มีความตั้งใจในการศึกษางาน เป็นการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในเรื่องการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ซึ่งหากนักศึกษาผู้นั้นมีฝีมือดี สถานประกอบการว่าจ้างต่อเลยหลังจากจบการศึกษา อันเป็นความร่วมมือที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับหลาย ๆ ฝ่ายด้วยกัน ดังจะเห็นได้จาก แคลอลและอาร์ชเวิร์ค (Callal & Ashwork, 2004) แห่งมหาวิทยาลัย ควีนแลนด์ (Queensland) ประเทศออสเตรเลีย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความร่วมมือและร่วมทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถาน

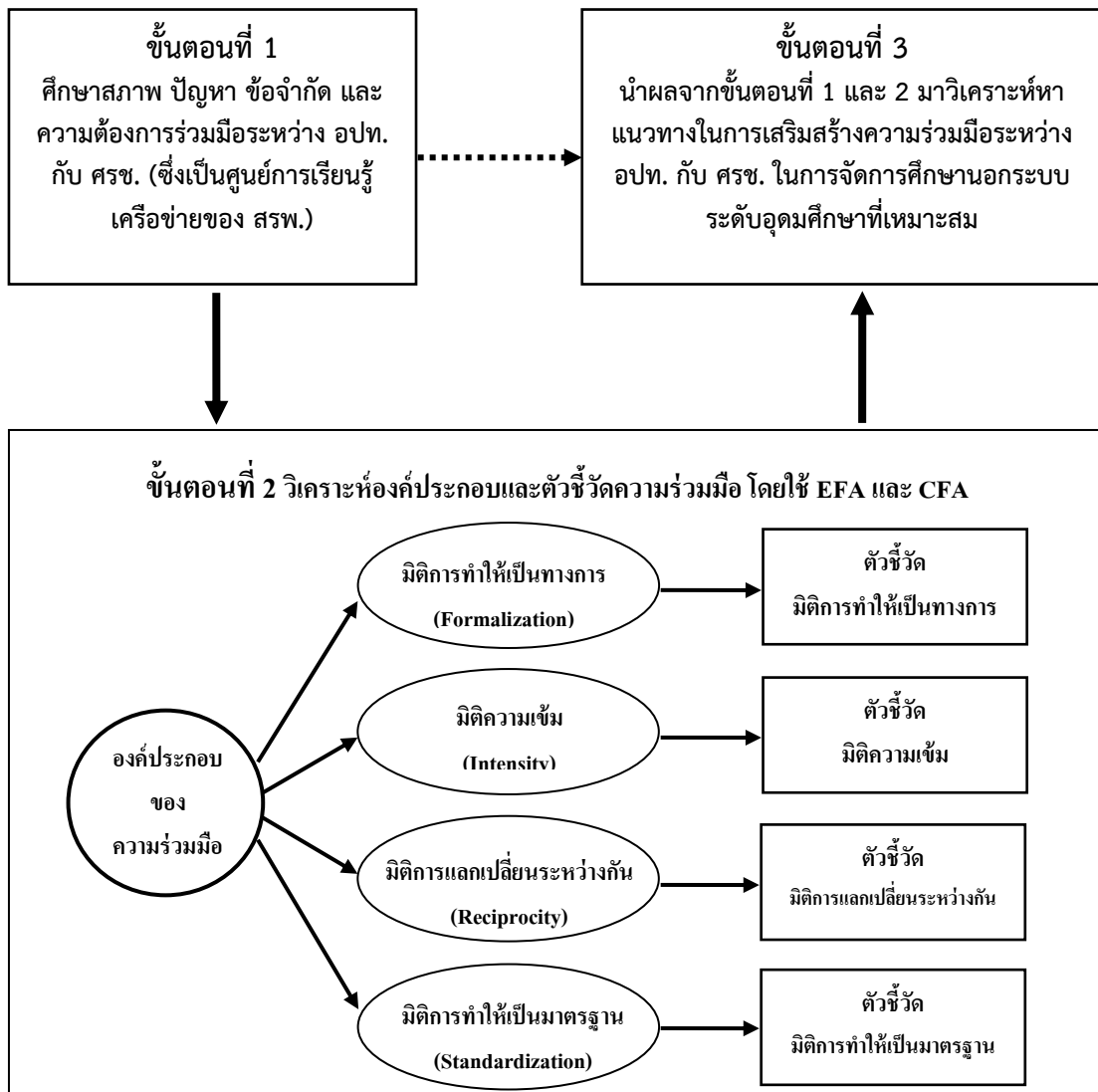
ประกอบการ ตัวแปรที่ใช้ศึกษา คือ ข้อมูลภูมิหลังผู้ตอบคำถาม (Background Information) ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment Factors) รูปแบบการฝึกงาน (Training Model) ปัญหาบุคลากร (People Issues) ลักษณะความร่วมมือ (Background Characteristics) และความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ (Partnership Between Institutions and Industry Employers) ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่น่าสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิผลของสถานประกอบการกับสถานศึกษา ประกอบด้วย ความเต็มใจของทั้งสองฝ่ายที่จะร่วมมือกัน, มีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ตรงกัน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ร่วมของทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการ, ความเคารพและเชื่อใจกันและกัน, การติดต่อสื่อสารที่มีระหว่างกัน, ภาวะผู้นำทั้งสองฝ่ายที่สามารถหลอมรวมบูรณาการเอากลยุทธ์ กลวิธี การปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างกัน และนวัตกรรมของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน, การยอมรับความแตกต่างของกันและกัน, การยืดหยุ่นด้วยเวลาและอื่น ๆ กับความเต็มใจที่จะลองทำ, และความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และวิธีคิดใหม่ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร นโยบาย และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร

ในขณะที่ ซิลเลอร์ (Schiller, 2006) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสามารถในการยกระดับระบบนวัตกรรมไทยจากความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้คือ ด้านแรก ลักษณะเฉพาะของความสามารถในการร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม ระบบนวัตกรรมไทย แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพของความร่วมมือระหว่างบริษัทเอกชน และการสร้างองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร ด้านที่สอง จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณของสาขาวิชาในลักษณะ เฉพาะในมหาวิทยาลัยไทยแสดงให้เห็นว่า ส่วนมากจะมีความร่วมมือจำกัดอยู่เพียงการให้คำปรึกษาและการให้บริการด้านเทคนิค ความไม่ไว้วางใจกันของทั้งสองฝ่ายเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความร่วมมือ และความต้องการในการรักษารายได้พิเศษในระดับบุคคล และด้านที่สาม การนำรูปแบบความร่วมมือในลักษณะเฉพาะ มาอภิปรายถึงวิธีการต่าง ๆ ควรที่จะนำไปยกระดับระบบนวัตกรรมไทย จากความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรมในอนาคต โดยสรุปจะเห็นได้ว่า การก่อเกิดโครงความร่วมมือระหว่างกันไม่จำเป็นต้องอยู่ในสายงานเดียวกัน ทุกองค์การสามารถสร้างความร่วมมือระหว่างกัน เพื่อก่อให้เกิดพลังระหว่างกันได้ ดังจะเห็นได้จากสถานศึกษาที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร มีหน้าที่จัดการศึกษาให้เยาวชนของชาติ ร่วมมือกับสถานประกอบการที่เป็นองค์การแสวงหาผลกำไรเต็มรูปแบบ แต่ก็สามารถสร้างความร่วมมือและประสบความสำเร็จบนพื้นที่ระหว่างกันได้ ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ในการวิจัยในครั้งนี้

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือทางการศึกษาของไทยยังมีอยู่น้อย โดยเฉพาะความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับอุดมศึกษายังไม่มีผู้ใดเคยทำการวิจัยมาก่อนหน้านี้ ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา ได้แก่ ปาน กิมปี (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เครือข่ายการเรียนรู้มีการพัฒนาจากการตระหนักถึงปัญหาและความต้องการด้านเศรษฐกิจของชุมชน โดยมีผู้นำชุมชนทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการใช้เครือข่ายสังคมเป็นศูนย์กลางการดำเนินงานภายในชุมชน และมีการขยายเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่ายในภาครัฐ เอกชน ชุมชน ธุรกิจหรือองค์กรวิชาการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายการพึ่งตนเองของชุมชนเป็นหลัก นอกจากนี้ พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือฯ ประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย ขั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย ขั้นสร้างพันธมิตรสัญญาร่วมกัน ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ และขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ ซิลเลอร์ (Schiller, 2006) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสามารถในการยกระดับระบบนวัตกรรมไทยจากความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของความร่วมมือระหว่างบริษัทเอกชนและการสร้างองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร ส่วนมากความร่วมมือยังจำกัดอยู่เพียงการให้คำปรึกษาและการให้บริการด้านเทคนิค ความไม่ไว้วางใจกันของทั้งสองฝ่ายเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความร่วมมือ และความต้องการในการรักษารายได้พิเศษในระดับบุคคล ส่วนการนำรูปแบบความร่วมมือในลักษณะเฉพาะมาอภิปรายถึงวิธีการต่าง ๆ ควรที่จะนำไปยกระดับบนนวัตกรรมไทยจากความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรมในอนาคต ซึ่งผลการวิจัยข้างต้นนี้บ่งชี้ให้เห็นว่าริบทความร่วมมือในการจัดการศึกษาสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างกัน แม้ว่าความร่วมมือในบางประการอาจจะยังต้องใช้เวลาในการปรับตัวก็ตาม ดังนั้นการศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ จึงมีความเป็นไปได้ในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำผลการศึกษาข้างต้นไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น นำมาสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา ข้อจำกัด และความต้องการร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) โดยอาศัยศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา เนื่องจากปัจจุบัน อปท. กับ สรช. มีการจัดทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) ระหว่างกัน และคณะกรรมการ สรช. ก็มีสัดส่วนของนักการเมืองท้องถิ่นอยู่ด้วย แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า สรพ. ได้จัดทำ MOU กับ สรช. และ อปท. อีกทางหนึ่งด้วย และ สรพ. ไม่ถือว่า สรช. เป็นสาขาของตน ดังนั้นในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเพื่อให้ทราบว่าสภาพความร่วมมือของ อปท. สรพ. และ สรช. ที่แท้จริงเป็นอย่างไร เพื่อนำไปสู่การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาและยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่าง อปท. และ สรช. ในพื้นที่ภาคใต้ของไทย ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดของ มาร์เร็ทท์ (Marrett, 1971) ที่แบ่งองค์ประกอบของความร่วมมือออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติการทำให้เป็นทางการ มิติความเข้ม มิติการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และมิติการทำให้เป็นมาตรฐาน ทั้งนี้เพื่อศึกษาองค์ประกอบความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาว่ามีองค์ประกอบและตัวชี้วัดใดบ้างที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะอย่างไร และสามารถยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือได้หรือไม่ อย่างไร ซึ่งผลการศึกษาในขั้นตอนนี้จะทำให้ทราบว่ามืองค์ประกอบความร่วมมืออะไรบ้าง และมีตัวชี้วัดอย่างไร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการศึกษาในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป, สำหรับ ขั้นตอนที่ 3 เป็นการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาที่เหมาะสม โดยนำผลที่ได้จากการศึกษาขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาบูรณาการร่วมกัน โดยการจัดสนทนากลุ่ม (focus group) ระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งทั้ง 3 ขั้นตอนดังกล่าว สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพประกอบ 2.12 ดังต่อไปนี้



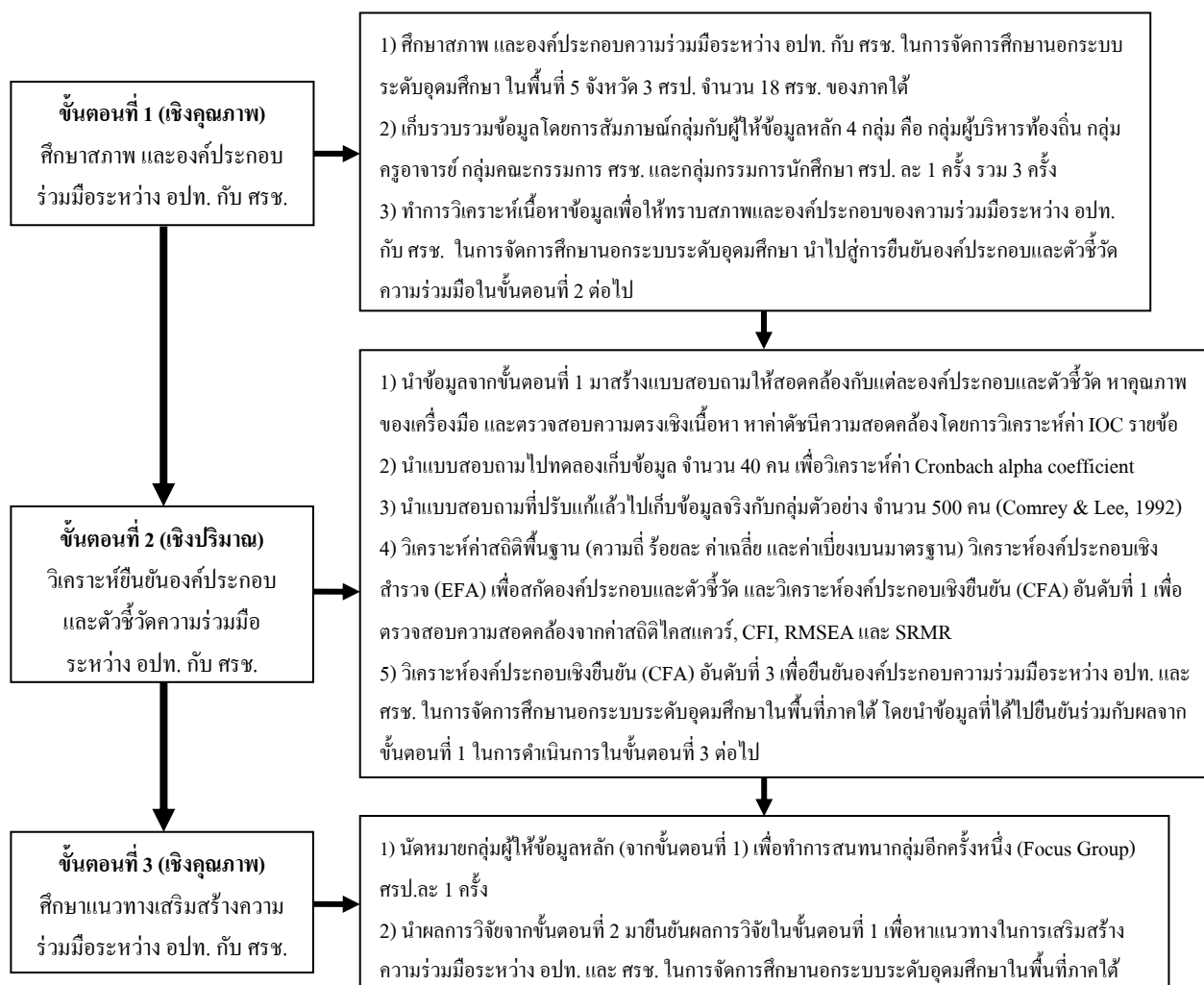
ภาพประกอบ 2.12 กรอบแนวคิดการพัฒนากล้องประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในบทนี้จะเป็นการนำเสนอถึงขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย” สืบเนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้มีการใช้ชื่อเฉพาะที่ค่อนข้างยาวบ่อยครั้ง ดังนั้นเพื่อให้เป็นที่กระชับและเข้าใจได้ง่ายขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดอักษรย่อที่ต้องใช้บ่อยครั้ง ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) และศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) โดยที่บริบทโดยย่อของสรพ. คือได้รับอนุญาตจัดตั้งให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างเป็นทางการจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2553 ตั้งอยู่เลขที่ 13/2 หมู่ที่ 1 ตำบลบางคนที อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม และประกาศในราชกิจจานุเบกษาหน้า 30 เล่ม 127 ตอนพิเศษ 121 ง ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2553 (มูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2553) โดยมีศูนย์การเรียนรู้ย่อยเรียกว่า สรช. กระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ ในปี 2555 มีจำนวน 173 สรช. โดยที่ สรช. ใกล้เคียงกันจะรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นเครือข่าย และยกเอา สรช. ที่มีความพร้อมมากที่สุดตามเกณฑ์ชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ขึ้นเป็น สรป. จำนวน 29 สรป. มีหน้าที่ดำเนินงานใน 2 สถานะ คือทำหน้าที่จัดการกระบวนการเรียนรู้ในฐานะ สรช. และทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานกับ สรพ. แทน สรช. อื่นๆ ในกลุ่มด้วยกัน

สำหรับขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธีการ (Mixed Methods Research) ชนิดที่เรียกว่า การออกแบบวิจัยแบบต่อเนื่องเชิงสำรวจ (The Exploratory Sequential Design) (Creswell, 2007) โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 3.1 ดังนี้



ภาพประกอบ 3.1 ขั้นตอนในการวิจัยพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

จากภาพประกอบ 3.1 จะเห็นได้ว่าการวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย มีการออกแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธีการ (Mixed Methods Research) ชนิดที่เรียกว่าการออกแบบวิจัยแบบต่อเนื่องเชิงสำรวจ (The Exploratory Sequential Design) (Creswell & Plano Clark, 2011) โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection and Analysis) ในระยะนี้เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบสภาพปัจจุบัน และองค์ประกอบความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับ ศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ว่ามีลักษณะอย่างไร มีองค์ประกอบอะไรที่เกี่ยวข้องบ้าง ระยะนี้ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ศึกษาสภาพและบริบทความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ โดยใช้เกณฑ์ที่ตั้งของ สรช. เป็นพื้นที่ศึกษาประกอบด้วย 5 จังหวัด จำนวน 18 สรช. ได้แก่ จังหวัดชุมพร 3 สรช. คือ สรช.หลังสวน สรช.พะโต๊ะ และ สรช.เมืองชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี 4 สรช. คือ สรช.บ้านนาสาร สรช.ศิริรัฐนิคม สรช.ไชยา และ สรช.คลองไทร (ท่าฉาง) จังหวัดกระบี่ 1 สรช. คือ สรช.บ้านบางเหลียว จังหวัดนครศรีธรรมราช 5 สรช. คือ สรช.เมืองนครศรีธรรมราช สรช.ปากพั่น สรช.ช้างกลาง สรช.ทุ่งสง และ สรช.ศิขล-ขนอม และ จังหวัดสงขลา 5 สรช. คือ สรช.นาทวี สรช.กระเสถินธุ์ สรช.เกาะแต้ว สรช.สะบ้าย้อย และ สรช.ท่าข้าม ซึ่ง สรช. เหล่านี้รวมตัวกันเป็นศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) จำนวน 3 สรป. ได้แก่ สรป.สุราษฎร์ธานี (จ.สุราษฎร์ธานี-จ.ชุมพร-จ.กระบี่) สรป.นครศรีธรรมราช และ สรป.สงขลา

1.2 กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาขั้นตอนนี้ สืบเนื่องจากเป็นการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) จึงใช้การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) แบบเจาะจง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพความเป็นจริงมากที่สุดจากผู้ปฏิบัติงานจริง สรป. ละ 8 คน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย ผู้บริหาร อปท. และปลัด อปท. กลุ่มครู/อาจารย์ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สรช. และครูผู้สอน กลุ่มคณะกรรมการ สรช. ประกอบด้วย ประธานและกรรมการ สรช. และกลุ่มคณะกรรมการนักศึกษา ประกอบด้วย ประธานและกรรมการนักศึกษา โดยสัมภาษณ์กลุ่ม สรป. ละ 1 ครั้ง รวม 3 ครั้ง รวมมีผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น 24 คน

การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพในระยะที่ 1 ผู้วิจัยทำการศึกษา รวบรวมสาระเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสาร ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือสำหรับการสัมภาษณ์กลุ่ม เกี่ยวกับสภาพและองค์ประกอบความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ จากนั้นนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ เสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ ซึ่งประเด็น

คุณภาพของข้อมูลวิจัยที่ได้มาจากเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการใน 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ความวางใจ (Credibility) โดยการให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของหลักฐานที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์ (Member Checks) ส่วนที่ 2 การถ่ายโอน (Transferability) ผู้วิจัยแสดงรายละเอียดในประเด็นเกี่ยวกับ เวลา สถานที่ บริบทและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อให้ผู้อ่านรายงานผลการวิจัย สามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินความเป็นไปได้ในการนำข้อสรุปผลการวิจัยไปใช้ในบริบทอื่น และส่วนที่ 3 ความเชื่อถือ (Dependability) โดยการกำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัยแสดงบทบาทเป็นผู้ตรวจสอบภายนอก เกี่ยวกับแหล่งข้อมูล หลักฐาน และการบันทึกข้อมูลหลักฐานที่เก็บรวบรวมมา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นผู้ตรวจสอบ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มมาวิเคราะห์หาสภาพความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) โดยการจำแนกหมวดหมู่ (Thematic Categories) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 คือ “สภาพและองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษามีลักษณะอย่างไร” และวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ “เพื่อศึกษาสภาพและองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้” และนำผลการวิจัยไปสู่การวิเคราะห์และยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือฯ ในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การจัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection and Analysis) เป็นระยะของการศึกษาเพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ผู้วิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) เพื่อสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ (5 เท่ากับมากที่สุด, 4 เท่ากับมาก, 3 เท่ากับปานกลาง, 2 เท่ากับน้อย, 1 เท่ากับน้อยที่สุด) โดยแต่ละข้อคำถามให้สอดคล้องกับแต่ละองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา จำนวน 60 ข้อ

การแปลความหมายคะแนนแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม โดยกำหนดคะแนนซึ่งอิงกลุ่มจากคะแนนเฉลี่ยของคำตอบทั้งหมด โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้คือ ช่วงค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ช่วงค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ช่วงค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ช่วงค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และช่วงค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างไปหาคุณภาพของเครื่องมือและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ หลังจากปรับปรุงแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละตัวชี้วัด ความครอบคลุมของคำถาม ตลอดจนความชัดเจนของภาษาควบคู่กับการสร้างเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องกรอกผลการพิจารณาความสอดคล้อง (+1 เท่ากับข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด, 0 เท่ากับไม่แน่ใจ, และ -1 เท่ากับข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวชี้วัด) เพื่อนำไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า Item Objective Congruence Index (IOC) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC > 0.5 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหากพบว่าข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อ จะถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) พบว่ามีค่า Cronbach's Alpha โดยรวมเท่ากับ 0.917 และค่า Cronbach's Alpha รายตัวชี้วัดอยู่ระหว่าง 0.913 – 0.918 ถือว่าทุกข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่าสูงเพียงพอต่อการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับแก้สมบูรณ์แล้ว ไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของคอมเลย์และลี (Comrey & Lee, 1992) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบ (Factor Analysis) นั้นถ้าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ราย จะถือว่าดี (As a good) ถ้าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 ราย จะถือว่าดีมาก (As excellent) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ไว้ที่ จำนวน 500 คน โดยอาศัยความสัมพันธ์

ส่วนตัวในฐานะที่เป็นอาจารย์ประจำของ ศรช. หลังสวน ทำการประสานงานกับผู้อำนวยการ ศรช. ทั้ง 18 ศรช. ใน 5 จังหวัดภาคใต้ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับแบบสอบถามที่ผ่านการตอบจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่มกลับมา มากกว่า 450 ชุด และเมื่อนำมาคัดเลือกแบบสอบถามชุดที่ไม่เหมาะสมออกไป อาทิ ชุดที่ตอบแบบสอบถามไม่ครบทั้ง 60 ข้อ หรือชุดที่ตอบระดับความคิดเห็นเดียวกันทุกข้อคำถาม เป็นต้น ทำให้คงเหลือแบบสอบถามที่เหมาะสมสำหรับวิเคราะห์หาค่าสถิติ จำนวน 450 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ถือว่าดีมากตามแนวคิดของคอมเลย์และลี

2.5 เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรทั้ง 18 ศรช. ใน 5 จังหวัดภาคใต้ ออกเป็น 4 กลุ่มตามลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ กลุ่มคณะผู้บริหารท้องถิ่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ ศรช. มีประชากร 220 คน กลุ่มครูอาจารย์และผู้อำนวยการ ศรช. มีประชากร 135 คน กลุ่มคณะกรรมการ ศรช. มีประชากร 225 คน และกลุ่มนักศึกษาของ ศรช. มีประชากร 1,360 คน รวมมีประชากรทั้งสิ้น 1,970 คน จากนั้นคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่มเป็นตัวแบ่งชั้น แล้วใช้การสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) แบบไม่แทนที่ เพื่อสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มอีกครั้งหนึ่ง ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย คณะผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 50 คน ครูอาจารย์ จำนวน 31 คน คณะกรรมการ ศรช. จำนวน 58 คน และนักศึกษาของ ศรช. จำนวน 311 คน รวมมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 คน

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 คือ “มีองค์ประกอบและตัวชี้วัดอะไรบ้าง ที่สัมพันธ์กับความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา และสามารถทำการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือได้อย่างไรบ้าง” และวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 คือ “เพื่อศึกษาและยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้” ผู้วิจัยใช้การประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

2.6.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นและข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอในรูปตาราง และตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ เช่น การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลว่าเป็น โค้งปกติ การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน และความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย

2.6.2 การสกัดองค์ประกอบจากตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อสกัดองค์ประกอบจากตัวชี้วัดต่างๆ ทั้ง 60 ตัวชี้วัด

2.6.3 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis: 1st CFA) โดยมีเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องจากค่าสถิติ ดังนี้ คือค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square Statistics) มีนัยสำคัญ ($p\text{-value} < \text{หรือ} = .05$) แต่ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (ค่าอัตราส่วนระหว่างค่าไคสแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (df)) น้อยกว่า 5.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.95 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) ไม่ควรเกิน 0.08 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ไม่ควรเกิน 0.07 แสดงว่ารูปแบบองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair et al., 2006)

2.6.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis: 3rd CFA) เพื่อยืนยันองค์ประกอบความร่วมมือระหว่าง อปท. และ ศรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ โดยมีเกณฑ์เช่นเดียวกับเกณฑ์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งในข้อ 2.6.3

ผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนนี้จะเป็นการยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือที่เหมาะสมระหว่าง อปท. กับ ศรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย เพื่อนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินการในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การจัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection and Analysis) เป็นระยะของการประยุกต์ใช้ข้อมูลจากทั้งสองขั้นตอน โดยนำผลของการวิจัยเชิงปริมาณในขั้นตอนที่ 2 มาตีความเพื่อช่วยสนับสนุนการอธิบายผลการวิจัยเชิงคุณภาพในขั้นตอนที่ 1 ระยะนี้ผู้วิจัยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เคยเข้าร่วมการสัมภาษณ์กลุ่มในขั้นตอนที่ 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 นัดหมายกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักที่เคยเข้าร่วมการสัมภาษณ์กลุ่มในขั้นตอนที่ 1 เพื่อเชิญมาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มอีกครั้งหนึ่ง ศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) ละ 1 ครั้ง รวม 3 ครั้ง รวมมีผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น 24 คน

3.2 การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพในระยะที่ 3 ผู้วิจัยทำการศึกษาและรวบรวมสาระเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 และศึกษารวบรวมสาระเนื้อหาเชิงสถิติของตัวชี้วัดต่าง ๆ ในองค์ประกอบความร่วมมือที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือสำหรับการสนทนากลุ่มในระยะที่ 3 เพื่อให้ได้แนวทางเสริมสร้างความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ จากนั้นนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ ซึ่งประเด็นคุณภาพของข้อมูลวิจัยที่ได้มาจากเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการใน 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ความวางใจ (Credibility) โดยการให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของหลักฐานที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์ (Member Checks) ส่วนที่ 2 การถ่ายโอน (Transferability) ผู้วิจัยแสดงรายละเอียดในประเด็นเกี่ยวกับ เวลา สถานที่ บริบทและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อให้ผู้อ่านรายงานผลการวิจัย สามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินความเป็นไปได้ในการนำข้อสรุปผลการวิจัยไปใช้ในบริบทอื่น และส่วนที่ 3 ความเชื่อใจ (Dependability) โดยการกำหนดให้มีผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัยแสดงบทบาทเป็นผู้ตรวจสอบภายนอก เกี่ยวกับแหล่งข้อมูล หลักฐานและการบันทึกข้อมูลหลักฐานที่เก็บรวบรวมมา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นผู้ตรวจสอบ

3.3 ในเวทีการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ให้ที่ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการได้รับทราบในรายละเอียด จากนั้นนำเข้าสู่การตั้งประเด็นพูดคุยกันเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ว่าควรเป็นลักษณะอย่างไร โดยใช้ข้อมูลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณา

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ ศรช. ตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3 คือ “มีแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาอย่างไรบ้าง” และวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ “เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้” ซึ่งผลการวิจัยได้จากขั้นตอนนี้จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิตในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ 2) ศึกษาและยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ และ 3) ศึกษาแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้คือ

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาและยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

ระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

1. ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

การศึกษาในระยะนี้ เป็นการศึกษาสภาพของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ซึ่งเป็นศูนย์การเรียนรู้ย่อยของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ จำนวน 173 สรช. โดยที่ สรช. เหล่านี้ได้รวมตัวกันเป็นศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) กระจายอยู่ทั่วประเทศ จำนวน 25 สรป. การศึกษาครั้งนี้ได้เลือกพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยเป็นพื้นที่ศึกษา เนื่องจากยังเป็นพื้นที่ที่ประสบปัญหาหลายอย่าง อาทิ ปัญหาความไม่สงบบริเวณชายแดนภาคใต้ ปัญหาคุณภาพชีวิตและการศึกษาของประชาชน ปัญหาค่าครองชีพของประชาชน ฯลฯ โดยใช้เกณฑ์ที่ตั้งของ สรช. เป็นพื้นที่ศึกษา ประกอบด้วย 5 จังหวัด จำนวน 18 สรช. ได้แก่ จังหวัดชุมพร 3 สรช. คือ สรช.หลังสวน สรช.พะโต๊ะ และ สรช.เมืองชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี 4 สรช. คือ สรช.บ้านนาสาร สรช.คีรีรัฐนิคม สรช.ไชยา และ สรช.คลองไทร (ท่าฉาง) จังหวัดกระบี่ 1 สรช. คือ สรช.บ้านบางเหลียว จังหวัดนครศรีธรรมราช 5 สรช. คือ สรช.เมืองนครศรีธรรมราช สรช.ปากพั่น สรช.ช้างกลาง สรช.ทุ่งสง และ สรช.ศิชล-ขนอม และ จังหวัดสงขลา 5 สรช. คือ สรช.นาทวี สรช.กระแสดินธุ์ สรช.เกาะแต้ว สรช.สะบ้าย้อย และ สรช.ท่าข้าม ซึ่ง สรช. เหล่านี้รวมตัวกันเป็นศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) จำนวน 3 สรป. ได้แก่ สรป.สุราษฎร์ธานี (จ.สุราษฎร์ธานี-จ.ชุมพร-จ.กระบี่) สรป.นครศรีธรรมราช และ สรป.สงขลา

การศึกษาในระยะที่ 1 นี้ ใช้การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative) ได้แก่ การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Discussion Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย ผู้บริหาร อปท. และปลัด อปท. กลุ่มครู/อาจารย์ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สรช. และครูผู้สอน กลุ่มคณะกรรมการ สรช. ประกอบด้วย ประธานและกรรมการ สรช. และกลุ่มคณะกรรมการนักศึกษา ประกอบด้วย ประธานและกรรมการนักศึกษา รวม 8 คน โดยสัมภาษณ์กลุ่ม สรป. ละ 1 ครั้ง รวม 3 ครั้ง ซึ่งผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ประจำของศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิตหลังสวน จังหวัดชุมพร ได้ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการประสานงานกับผู้อำนวยการของแต่ละ สรป. และทำการสัมภาษณ์กลุ่มด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 คือ “สภาพและองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษามีลักษณะอย่างไร” และวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ “เพื่อศึกษาสภาพและองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่าง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้” ซึ่งผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา และส่วนที่ 2 ผลการศึกษางค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

ผลการศึกษาสภาพความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ มีข้อค้นพบแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 สภาพความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา โดยศึกษาสภาพความร่วมมือตามภาระงานหลัก 4 ด้าน ของโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อารีผิน เทพลักษณ์, 2553) ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารงานทั่วไป ผลการศึกษาชี้ชัดว่าสภาพความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ ศรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ยังไม่มีความชัดเจนในทุกด้าน ยังเป็นการจัดการเพียงฝ่ายเดียวโดย ศรช. ที่บริหารจัดการตามที่สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) กำหนด โดยที่ในด้านบุคลากร สรพ. กำหนดให้คณะกรรมการ ศรช. ต้องมีส่วนของนักการเมืองท้องถิ่นมาร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย จึงถือได้ว่าเป็นความร่วมมือด้านบุคลากรในระดับหนึ่ง แต่โดยข้อเท็จจริงพบที่ยังร่วมเพียงชื่อและร่วมแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการประชุมกรรมการ ศรช. เท่านั้น ส่วนด้านงบประมาณมีบาง ศรช. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก อปท. บางส่วน เช่น เรื่องปรับปรุงอาคารสถานที่ของ ศรช. ไซยา การไปทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ของนักศึกษา ศรช. ปากพ่อง เป็นต้น และส่วนที่ 2 รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และ ศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าเป็นรูปแบบความร่วมมือ 3 ฝ่ายระหว่างฝ่าย สรพ. ฝ่าย อปท. และฝ่าย ศรช. โดยจัดทำบันทึกความร่วมมือระหว่างกันเป็น 3 ฝ่าย โดย สรพ. กำหนดให้ ศรช. เป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่นที่ไม่ถือว่าเป็นสาขาของตน ซึ่งคาดหวังว่า อปท. จะให้การดูแลเอาใจใส่ด้านต่าง ๆ กับ ศรช. แต่กลับพบว่าในข้อเท็จจริงแล้ว อปท.

ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือใด ๆ อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารงานทั่วไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 สภาพความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา

ผู้วิจัยแบ่งสภาพความร่วมมือ ออกเป็น 4 ด้าน โดยประยุกต์ตามภาระงานหลักของโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อารีผิน เทพลักษณะ, 2553) ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารงานทั่วไป ซึ่งผลการศึกษาชี้ชัดว่าสภาพความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ยังไม่มีความชัดเจนในทุกด้าน ยังเป็นการจัดการเพียงฝ่ายเดียวโดย สรช. ที่บริหารจัดการตามที่สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) กำหนด โดยในด้านบุคลากร สรพ. ได้กำหนดให้คณะกรรมการ สรช. ต้องมีส่วนของนักการเมืองท้องถิ่นมาร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย จึงถือได้ว่าเป็นความร่วมมือด้านบุคลากรส่วนหนึ่ง แต่โดยข้อเท็จจริงพบว่ายังร่วมเพียงชื่อและร่วมแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการประชุมกรรมการ สรช. เท่านั้น ส่วนด้านงบประมาณมีบาง สรช. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากอปท. บางส่วน เช่น เรื่องปรับปรุงอาคารสถานที่ของ สรช. ไซยา การไปทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ของนักศึกษา สรช. ปากพนัง เป็นต้น โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

สภาพความร่วมมือในด้านวิชาการ ยังเป็นการจัดการโดย สรช. เพียงฝ่ายเดียว โดยจัดกระบวนการเรียนการสอนตามแนวทางที่สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) กำหนด ซึ่งทั้งแผนการสอน โครงร่างรายวิชา เนื้อหาวิชา ตลอดจนตำราและเอกสารการสอน ทาง สรพ. เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการ ยังไม่มีความร่วมมือใด ๆ ในด้านนี้จาก อปท. ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ยังเป็นการจัดการโดย สรช. ยังไม่เห็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยเหลืออะไรในด้านวิชาการ จะมีก็แต่ให้เราใช้ห้องประชุมเรียนในระยะแรก แต่เราก็จ่ายค่าไฟฟ้าแอร์เอง”

“ยังไม่เห็นความร่วมมือทางด้านวิชาการใด ๆ เลย”

“ยังไม่มีความร่วมมือในด้านนี้จริงจัง ซึ่งถ้าให้เราใช้ห้องเรียนฟรี ก็จะเป็นการช่วยเหลือเราได้มาก แต่นี่เราต้องเช่า ถือว่ายังไม่ช่วยเหลือจริง”

“ยังไม่มีความร่วมมือในด้านนี้เลย ตำรับตำราเราก็ต้องขนขวายเอง ถ้าท้องถิ่นช่วยเรื่องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้มีความหลากหลาย นอกจากจะช่วยนักศึกษาแล้ว ยังเป็นการพัฒนาท้องถิ่นไปในตัวด้วย”

“เรายังจัดการด้วยตนเองเพียงฝ่ายเดียว ก็เข้าใจดีว่าท้องถิ่นคงลำบากใจที่จะให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ ซึ่งทาง ศรช.เองก็ต้องปฏิบัติตามที่สถาบันฯกำหนด คงจะปฏิบัติตามที่ท้องถิ่นต้องการยังไม่ได้”

“เรื่องวิชาการคงจะพึ่งพา อปท. ไม่ได้มากนัก เพราะด้านวิชาการถูกกำหนดและควบคุมโดยสถาบันฯ ไม่ว่าจะเป็นแผนการสอน โครงร่างรายวิชา เนื้อหาวิชา ตลอดจนตำราและเอกสารการสอน ทาง สรพ. เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการ ซึ่งสถาบันฯเองก็ถูกกำกับดูแลจาก สกอ. อีกต่อหนึ่ง หาก อปท. จะเข้ามามีส่วนร่วมก็อาจจะอยู่ในลักษณะกว้าง ๆ เช่น พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นศูนย์เรียนรู้หรือศูนย์พัฒนาอาชีพของชาวบ้าน หรือประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษา เป็นต้น”

“สาเหตุที่ยังไม่สามารถร่วมมือในด้านวิชาการได้ เกิดจากท้องถิ่นเองก็ยังไม่รู้ว่า จะร่วมมืออย่างไร เพราะท้องถิ่นเองก็ยังมีระเบียบที่ห้ามเกี่ยวกับการสนับสนุนช่วยเหลือหน่วยงานอื่น เราคงต้องศึกษาหาช่องทางร่วมมือที่สามารถทำได้ก่อน เพื่อไม่ให้ผิดระเบียบปฏิบัติของท้องถิ่น”

“มันก็พูดยาก ท้องถิ่นมีภาระกิจหลายอย่าง การที่ท้องถิ่นจะสนับสนุนด้านวิชาการกับองค์กรอื่น ก็ยังไม่มีการปฏิบัติที่เอื้อโดยตรง ท้องถิ่นเองก็ต้องระมัดระวังเพราะ สตง. จ้องเล่นงานอยู่โดยตลอด”

โดยสรุปจะเห็นได้ว่ายังไม่มีความร่วมมือใด ๆ ทางด้านวิชาการ มีเพียงการใช้ห้องประชุมเพื่อจัดกระบวนการเรียนการสอน แต่ ศรช. ก็ยังต้องจ่ายค่าไฟฟ้าแอร์ ส่วนใหญ่ยังเป็นการจัดการโดย ศรช. เพียงฝ่ายเดียว โดยจัดกระบวนการเรียนการสอนตามแนวทางที่สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) กำหนด ทั้งแผนการสอน โครงร่างรายวิชา เนื้อหาวิชา ตลอดจนตำราและเอกสารการสอน ทาง สรพ. เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการ ซึ่งทางฝ่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ให้เหตุผลว่าการช่วยเหลือยังทำได้ยาก ยังไม่มีการระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยตรง ทำให้การสนับสนุนในด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่นเป็นเรื่องที่เสี่ยง เพราะท้องถิ่นเองทำอะไรก็ต้องถูกตรวจสอบโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) อีกทางหนึ่ง

สภาพความร่วมมือกันในด้านงบประมาณ มีสภาพเช่นเดียวกับด้านวิชาการ กล่าวคือ ส่วนใหญ่ยังเป็นการจัดการโดย ศรช. เพียงฝ่ายเดียว ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการในสัดส่วนร้อยละ 20 จากยอดเงินลงทะเบียเรียนของนักศึกษาใน ศรช. นั้น ๆ ส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมของนักศึกษา ส่วนใหญ่นักศึกษาเฉลี่ยออกกันเอง แต่ก็มี ศรช. บางแห่งได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก อปท. เพื่อปรับปรุงสถานที่จัดกระบวนการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมนักศึกษา อาทิ สนับสนุนงบประมาณให้นักศึกษาไปทัศนศึกษาดูงานนอกพื้นที่ สนับสนุน

งบประมาณในการจัดกิจกรรมวันพ่อในชุมชน กิจกรรมปลูกป่า เป็นต้น ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ยังไม่เห็นความร่วมมือใด ๆ ทางด้านงบประมาณเลย แค่ใช้ห้องประชุมเรียน เรา ยังต้องจ่ายค่าเช่าห้อง แล้วท้องถิ่นจะสนับสนุนงบประมาณอะไร ให้ออกมาได้”

“ยังไม่เห็นความร่วมมือด้านงบประมาณที่เป็นรูปธรรม คงเป็นไปได้ยากเพราะท้องถิ่นเองส่วนใหญ่จะใช้งบประมาณไปปรับปรุงถนนหนทางมากกว่า ส่วนใหญ่ค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม นักศึกษาจะช่วยกันเฉลี่ยออกกันเอง”

“ยังไม่เห็นความร่วมมือในด้านนี้ อาจจะเกิดจากท้องถิ่นยังมีงบประมาณที่จำกัด จำเป็นต้องนำไปสนับสนุนในส่วนอื่นก่อน เช่น เรื่องโครงสร้างพื้นฐาน ถนน สะพาน”

“ยังไม่มีความร่วมมือทางด้านงบประมาณ เพราะท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังไม่สนใจด้านการศึกษาของชุมชน ยังเน้นพัฒนาด้านอื่น ๆ เป็นหลัก”

“ยังไม่มีความร่วมมือใด ๆ ทางด้านงบประมาณเลย ส่วนใหญ่ยังเป็นการจัดการฝ่ายเดียว โดย ศรช. ซึ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการในสัดส่วนร้อยละ 20 จากยอดเงินลงทะเบียนเรียนของนักศึกษาใน ศรช. นั้น ๆ จากสถาบันฯ”

“ความร่วมมือด้านงบประมาณในการจัดการศึกษายังไม่เป็นรูปธรรมนัก แต่ทางท้องถิ่นก็จะช่วยสนับสนุนทางอ้อมบ้าง เช่น สนับสนุนงบประมาณบางส่วนในการจัดกิจกรรมวันพ่อร่วมกับนักศึกษา นักศึกษาไปร่วมปลูกป่ากับทางท้องถิ่น โดยท้องถิ่นออกงบประมาณในการจัดการเอง เป็นต้น”

“มันก็ยากครับ การจะสนับสนุนงบประมาณให้กับหน่วยงานอื่นตรง ๆ แน่แน่นอนว่าทำไม่ได้อยู่แล้ว ขัดระเบียบปฏิบัติของท้องถิ่นเอง แต่ทาง อบต. ก็เคยสนับสนุนงบประมาณไปปรับปรุงสถานที่เรียนให้กับทาง ศรช. ไซยา ที่ทำได้เพราะสถานที่นั้นเป็นของ อบต. ซึ่งนักศึกษาก็สามารถใช้เป็นสถานที่เรียน โดยไม่ต้องเสียค่าเช่า”

“ท้องถิ่นก็พยายามหาทางช่วย แต่ก็ติดขัดเรื่องที่เรายังมีงบประมาณที่จำกัดอยู่ที่ ศรช. ปากพนัง ทาง อบต. ได้ช่วยสนับสนุนงบประมาณให้นักศึกษาไปทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ แต่เราก็เข้าแผนไว้ว่าเป็นงบประมาณศึกษาดูงานของชาวบ้าน คงไม่สามารถจัดให้นักศึกษาตรง ๆ ได้”

โดยสรุปจะเห็นได้ว่ายังไม่มีความร่วมมือกันในด้านงบประมาณมากนัก ส่วนใหญ่ยังเป็นการจัดการโดย ศรช. เพียงฝ่ายเดียวที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการในสัดส่วนร้อยละ 20 จากยอดเงินลงทะเบียนเรียนของนักศึกษาใน ศรช. นั้น ๆ ส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมของนักศึกษา ส่วนใหญ่นักศึกษาเฉลี่ยออกกันเอง แต่ก็มีบาง ศรช. ที่ได้รับงบประมาณ

สนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยอ้อม อาทิ การปรับปรุงอาคารเก่าของท้องถิ่นเพื่อให้เป็นสถานที่จัดกระบวนการเรียนรู้ของ ศรช. ไซยา การสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ให้กับนักศึกษา ศรช. ปากพนัง และสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมวันพ่อในชุมชนร่วมกับนักศึกษา การกิจกรรมปลูกป่าร่วมกับนักศึกษา เป็นต้น

สภาพความร่วมมือในด้านบุคลากร พบว่าในส่วนของคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) จะมีสัดส่วนของนักการเมืองท้องถิ่นมาร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารอยู่ด้วย โดยที่คณะกรรมการ ศรช. จะประกอบไปด้วย 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และนักการเมืองท้องถิ่น ดังนั้นในทางหลักการท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมอยู่ 1 ใน 3 ของคณะกรรมการบริหาร ศรช. แต่ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่จะไม่มีบทบาทอะไรมาก มีเพียงร่วมแสดงความคิดเห็น เมื่อมีการประชุมคณะกรรมการ ศรช. ปีละครั้ง หรือตามที่อยู่อาศัย ศรช. ร้องขอให้มีการประชุมเพื่อลงมติบางอย่าง ส่วนบุคลากรด้านอื่น เช่น การเป็นวิทยากรหรือผู้สอนงานธุรการ ฯลฯ ยังไม่เห็นความร่วมมือใด ๆ ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ยังไม่เห็นความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมด้านบุคลากรเลย จริง ๆ แล้ว ถ้าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถของท้องถิ่น เช่น ปลัด หรือหัวหน้าฝ่ายคลัง มาช่วยในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาจะดีมาก”

“ยังไม่มีความร่วมมือด้านบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการ หรือบุคลากรฝ่ายปฏิบัติงานของ อปท. ก็ไม่เคยเห็นมาร่วมมือกับ ศรช. เลย มีแต่นักศึกษาเองที่เป็น นายกฯบ้าง เป็นรองนายกฯบ้าง เป็นสมาชิกฯบ้าง หรือแม้แต่ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วย และผู้นำหลายฝ่ายมาเรียนเป็นนักศึกษา แต่ไม่เห็นคิดจะร่วมมือเพื่อพัฒนา ศรช. เลย”

“ให้ความร่วมมือเป็นคณะกรรมการของ ศรช. แต่ก็ยังไม่รู้ว่าจะร่วมด้วยช่วยเหลือพัฒนา ศรช. ได้อย่างไร เพราะท้องถิ่นเองก็มีข้อจำกัดของตนเองเช่นกัน”

“ยังไม่เห็นความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม นอกจากการร่วมเป็นคณะกรรมการบริหาร ศรช. แต่ก็มีการประชุมกันน้อยมาก ปีละครั้ง ถือว่าไม่เพียงพอ ควรเพิ่มการประชุมคณะกรรมการ ศรช. ให้ถี่ขึ้น”

“ความร่วมมือที่เห็นได้ชัดก็คือ การร่วมเป็นคณะกรรมการ ศรช. ซึ่งจะมีสัดส่วนของนักการเมืองท้องถิ่นมาร่วมเป็นคณะกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการจะประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และนักการเมืองท้องถิ่น แต่ส่วนใหญ่ก็มีบทบาทเพียงร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมปีละครั้งหรือตามที่อยู่อาศัย ศรช. ร้องขอให้มีการประชุม เพื่อลงมติเรื่องต่างๆ ส่วนบุคลากรด้านอื่น เช่น ร่วมเป็นวิทยากร ผู้สอน งานธุรการ ฯลฯ ยังไม่มีความร่วมมือ”

“มีความร่วมมือส่วนน้อย เช่น ร่วมเป็นคณะกรรมการ ศรช. แต่ในทางปฏิบัติยังไม่มีความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมมากนัก เพราะคณะกรรมการไม่ได้มีบทบาทอะไร บทบาทจะไปอยู่ที่ ผอ.ศรช. แทน”

“ก็คงร่วมมือได้เพียงร่วมเป็นคณะกรรมการ ศรช. ตามที่ ศรช. ร้องขอมา ส่วนการที่จะไปกำหนดให้บุคลากรของท้องถิ่นมาร่วมด้วยช่วยกันพัฒนา ศรช. นั้นคงไม่ได้ เพราะงานประจำของพนักงานแต่ละคนก็มีเต็มมืออยู่แล้ว ส่วนหากปลัดหรือพนักงานคนใดจะไปร่วมช่วยเหลือ ศรช. เป็นการส่วนตัวนั้น ทางท้องถิ่นก็ไม่ได้ห้ามอยู่แล้ว”

“คงเป็นไปได้ยากที่จะร่วมบุคลากรกัน เพราะท้องถิ่นก็มีภาระหน้าที่หลายอย่างอยู่แล้ว พนักงานแต่ละคนก็งานล้นมือ คงไม่สามารถมาร่วมมือกับ ศรช. ได้มากนัก หากแต่ถ้าพนักงานคนใดมีเวลาว่างพอที่จะช่วยเหลือเป็นการส่วนตัว ก็เป็นสิทธิ์ของผู้นั้น แต่ก็คงไปเบียดบังเวลาของราชการไม่ได้”

โดยสรุปจะเห็นได้ว่าความร่วมมือในด้านบุคลากรนั้น ที่เป็นรูปธรรมคือการร่วมเป็นคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ซึ่งจะมีสัดส่วนของนักการเมืองท้องถิ่นร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารอยู่ด้วย โดยที่คณะกรรมการ ศรช. ประกอบด้วย 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และนักการเมืองท้องถิ่น แต่ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่จะไม่มียุทธศาสตร์อะไรมาก มีเพียงร่วมแสดงความคิดเห็น เมื่อมีการประชุมคณะกรรมการ ศรช. ปีละครั้ง หรือตามที่ผู้อำนวยการ ศรช. ร้องขอให้มีการประชุมเพื่อลงมติบางอย่าง ส่วนบุคลากรด้านอื่น เช่น การเป็นวิทยากรหรือผู้สอน งานธุรการ ฯลฯ ยังไม่เห็นความร่วมมือใด ๆ โดยที่ฝ่ายท้องถิ่นมองว่าการที่จะกำหนดให้บุคลากรของท้องถิ่นไปร่วมมือกับ ศรช. โดยตรงนั้น ทำไม่ได้เพราะพนักงานแต่ละคนมีหน้าที่ประจำตามระเบียบตำแหน่งของแต่ละคน และส่วนใหญ่แต่ละคนก็มีงานล้นมืออยู่แล้ว แต่หากปลัดหรือพนักงานคนใดจะไปร่วมมือกับ ศรช. นอกเวลาราชการนั้น ถือเป็นสิทธิส่วนบุคคล

สภาพความร่วมมือในด้านการบริหารงานทั่วไป ยังเป็นการจัดการโดยผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) เพียงฝ่ายเดียว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ยังไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแต่ประการใด ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ยังไม่เห็นความร่วมมือด้านการบริหารจัดการเลย และคงเป็นไปได้ที่ท้องถิ่นจะมาร่วมในการบริหารจัดการ เพราะงานของท้องถิ่นก็มากอยู่แล้ว และ ศรช. ก็มี ผอ. บริหารจัดการเป็นของตนเอง”

“ยังไม่มีความร่วมมือด้านการบริหารจัดการ และทั้งสองฝ่ายเป็นอิสระต่อกันคงร่วมกันบริหารจัดการไม่ได้ ยกเว้นว่า ศรช. เป็นส่วนหนึ่งของ อปท.”

“ยากครับ หากจะให้ อปท. มาร่วมด้วยช่วยกันบริหารจัดการ ศรช. เพราะทั้งสองฝ่ายไม่ได้ขึ้นตรงต่อกัน และแนวทางการบริหารจัดการก็แตกต่างกัน อปท. ก็มีฝ่ายนโยบายของตน คือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วน ศรช. ก็มีฝ่ายนโยบายของตนคือ สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน คงจะบริหารจัดการร่วมกันไม่ได้”

“ยังไม่มีความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมด้านบริหารจัดการ อาจเกิดจากหน่วยงานไม่เหมือนกัน ซึ่งคงเป็นไปได้ยากที่จะให้หน่วยงานที่เป็นอิสระต่อกันมาร่วมด้วยช่วยกันบริหารจัดการ ยกเว้น อปท. ยอมที่จะนำ ศรช. เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของ อปท. และบริหารจัดการด้วยตนเอง”

“ยังไม่มีความร่วมมือด้านการบริหารจัดการ ปัจจุบัน ศรช. บริหารโดยผู้อำนวยการที่สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนเป็นผู้แต่งตั้ง และกินเงินเดือนของสถาบันฯ หากจะร่วมมือกัน คงจะร่วมได้ในแง่ของแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นร่วมกัน”

“ปัจจุบันยังไม่มีความร่วมมือด้านการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม แต่ในอนาคตอาจเป็นไปได้ ถ้าท้องถิ่นเห็นความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น เพื่อคนในท้องถิ่น”

“คงยากที่จะร่วมมือด้านบริหารจัดการ เพราะงานของท้องถิ่นเองก็มีล้นมืออยู่แล้ว โดยเฉพาะต้องดูแลทุกข์สุข คุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นของตน การที่จะไปร่วมบริหาร ศรช. จึงน่าจะเป็นไปได้ยาก และท้องถิ่นเองก็ยังมีงบประมาณที่จำกัดอยู่”

“ยังไม่เห็นความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมด้านการบริหารงานทั่วไป เพราะท้องถิ่นเองก็ยังไม่เข้าใจระบบของ ศรช. การทำ MOU กันก็ทำแบบหลวม ๆ ไม่ได้มีข้อผูกมัดอะไรกัน มีเพียงแค่ขอให้สนับสนุนงบประมาณกับ ศรช. บ้างถ้ามีโอกาสที่จะสนับสนุนได้ ในอนาคตหากมีการทำความเข้าใจระหว่างกันที่ชัดเจนมากขึ้น อาจสามารถที่จะร่วมในการบริหารจัดการกันได้ หรือหากเป็นไปได้ก็ให้ ศรช. เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของ อปท. เลย ถ้าอย่างนั้น อปท. ก็สามารที่จะจัดงบประมาณสนับสนุนได้โดยตรง”

โดยสรุปจะเห็นได้ว่ายังไม่มีความร่วมมือในด้านการบริหารงานทั่วไปโดยสิ้นเชิง การบริหารจัดการ ศรช. อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) เพียงฝ่ายเดียว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ยังไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแต่ประการใด ท้องถิ่นเองยังไม่เข้าใจระบบการบริหารจัดการของ ศรช. ปัจจุบันมีการจัดทำความร่วมมือ (MOU) กันก็จริง แต่ไม่ได้มีข้อผูกมัดอะไร มีเพียงแค่ขอให้ อปท. สนับสนุนงบประมาณให้กับทาง ศรช. บ้างเมื่อมีโอกาสที่จะสนับสนุนได้ สำหรับในอนาคตอาจเป็นไปได้ หากมีการทำความเข้าใจระหว่างกันให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อหาช่องทางในการบริหารจัดการร่วมกัน หรืออาจนำ ศรช. เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของ อปท. มีการบริหารจัดการโดย อปท. โดยตรง

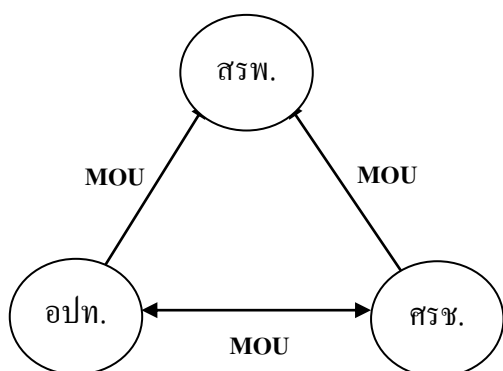
อปท. ก็จะสามารถจัดสรรงบประมาณสนับสนุนได้โดยตรงในฐานะที่เป็นศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ของท้องถิ่น

สรุปโดยภาพรวมพบว่า สภาพความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารจัดการทั่วไป ผลการศึกษาพบว่ายังไม่มีความสำเร็จในทุกด้าน กล่าวคือ ด้านวิชาการ ยังไม่มีความร่วมมือใด ๆ เกิดขึ้น มีเพียงการอนุญาตให้ใช้ห้องประชุมของ อปท. เพื่อจัดกระบวนการเรียนการสอน แต่ ศรช. ก็ต้องจ่ายค่าเช่า ส่วนใหญ่ยังเป็นการจัดการโดย ศรช. เพียงฝ่ายเดียว โดยจัดกระบวนการเรียนการสอนตามแนวทางที่สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) กำหนด แผนการสอน โครงร่างรายวิชา เนื้อหาวิชา ตลอดจนตำราและเอกสารการสอน ทาง สรพ. เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการ ซึ่งฝ่าย อปท. กล่าวว่ายังไม่มีระเบียบปฏิบัติรองรับเกี่ยวกับเรื่องนี้ทำให้การสนับสนุนเป็นเรื่องที่เสี่ยง เพราะท้องถิ่นก็ถูกตรวจสอบโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) สำหรับด้านงบประมาณ มี ศรช. บางแห่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก อปท. โดยอ้อม อาทิ การปรับปรุงอาคารสถานที่เพื่อใช้เป็นที่จัดกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา การสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ให้กับนักศึกษา และสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมวันพ่อในชุมชนร่วมกับนักศึกษา การกิจกรรมปลูกป่าร่วมกับนักศึกษา เป็นต้น แต่ ศรช. ส่วนใหญ่ยังจัดการด้วยตนเองเพียงฝ่ายเดียว โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการในสัดส่วนร้อยละ 20 จากยอดเงินลงทะเบียนเรียนของนักศึกษาใน ศรช. นั้น ๆ จาก สรพ. ส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมของนักศึกษา ส่วนใหญ่นักศึกษาเฉลี่ยออกกันเอง ส่วนในด้านบุคลากรนั้น ความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมคือการร่วมเป็นคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ซึ่งจะมีสัดส่วนของนักการเมืองท้องถิ่นร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารอยู่ด้วย โดยที่คณะกรรมการ ศรช. ประกอบด้วย 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และนักการเมืองท้องถิ่น แต่ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่จะไม่มียกยัดทำอะไรมาก มีเพียงร่วมแสดงความคิดเห็น เมื่อมีการประชุมคณะกรรมการ ศรช. ปีละครั้งหรือตามที่ผู้อำนวยการ ศรช. ร้องขอให้มีการประชุมเพื่อลงมติในเรื่องต่าง ๆ ส่วนบุคลากรด้านอื่น เช่น การเป็นวิทยากรหรือผู้สอน งานธุรการ ฯลฯ ยังไม่มีความร่วมมือใด ๆ โดยที่ฝ่ายท้องถิ่นมองว่าการที่จะกำหนดให้บุคลากรของท้องถิ่นไปร่วมมือกับ ศรช. โดยตรงนั้น ทำไม่ได้เพราะพนักงานแต่ละคนมีหน้าที่ประจำตามระเบียบตำแหน่งของแต่ละคน และส่วนใหญ่แต่ละคนก็มีงานล้นมืออยู่แล้ว แต่หากปลัดหรือพนักงานคนใดจะไปร่วมมือกับ ศรช. นอกเวลาราชการนั้น ถือเป็นสิทธิส่วนบุคคล นอกจากนี้ในด้านการบริหารงานทั่วไป ยังไม่มีความร่วมมือใด ๆ เกิดขึ้น การบริหารจัดการ ศรช. อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหาร

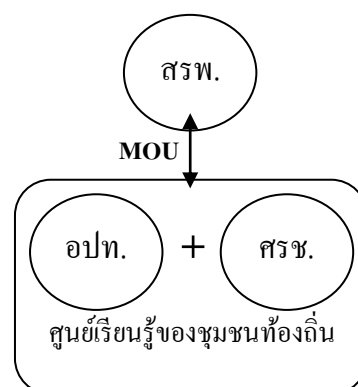
ศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิตเพียงฝ่ายเดียว อปท. ยังไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแต่ประการใด ปัจจุบันมีการจัดทำบันทึกความร่วมมือระหว่างกันในเชิงเอกสาร แต่ในเชิงปฏิบัติไม่ได้มีข้อผูกมัดอะไร มีเพียงแค่ขอให้ อปท. สนับสนุนงบประมาณให้กับทาง ศรช. บ้างเมื่อมีโอกาสที่จะสนับสนุนได้ สำหรับในอนาคตอาจเป็นไปได้หากมีการทำความเข้าใจระหว่างกันให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อหาช่องทางในการบริหารจัดการร่วมกัน หรืออาจนำ ศรช. เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของ อปท. มีการบริหารจัดการโดย อปท. โดยตรง อปท. ก็จะสามารถจัดสรรงบประมาณสนับสนุนได้โดยตรงในฐานะที่เป็นศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ของท้องถิ่น

1.2 รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา

ผลการศึกษารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และ ศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา บ่งชี้ว่าปัจจุบันสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ได้พยายามสร้างเครือข่ายความร่วมมือจาก 3 ฝ่าย ระหว่างฝ่าย สรพ. ฝ่าย อปท. และ ฝ่าย ศรช. โดยจัดทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) ระหว่างกันเป็น 3 เล้า (ดังแสดงในภาพประกอบ 4.1) โดยมีระเบียบปฏิบัติของ สรพ. กำหนดให้การจัดตั้ง ศรช. จะต้องมิคณะกรรมการจาก 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และนักการเมืองท้องถิ่น ร่วมเป็นคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิตจำนวนตามความเหมาะสม และให้ ศรช. เป็นศูนย์เรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่น ไม่ได้ถือว่า ศรช. เป็นสาขา สรพ. โดยที่ สรพ. คาดหวังว่าเมื่อสถานะของ ศรช. เป็นศูนย์เรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่นที่ไม่ใช่สาขาของตนแล้ว จะทำให้ อปท. ดูแลเอาใจใส่ในด้านต่าง ๆ กับ ศรช. เป็นอย่างดี (ดังแสดงในภาพประกอบ 4.2) แต่จากผลการศึกษาข้างต้นกลับพบว่าในข้อเท็จจริงแล้ว อปท. ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือใด ๆ อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารงานทั่วไป



ภาพประกอบ 4.1 รูปแบบความร่วมมือ
ระหว่าง สรพ. อปท. และ ศรช.



ภาพประกอบ 4.2 รูปแบบความร่วมมือ
ระหว่าง สรพ. อปท. และ ศรช. ที่คาดหวัง

จากภาพประกอบ 4.1 และ 4.2 จะเห็นได้ว่ารูปแบบความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษานั้น สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ได้พยายามสร้างหลักการความร่วมมือจาก 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่าย สรพ. ฝ่าย อปท. และ ฝ่าย ศรช. โดยจัดทำบันทึกความร่วมมือระหว่างกันเป็น 3 เล้า และกำหนดให้ ศรช. เป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่นที่ไม่ถือว่าเป็นสาขาของตน โดยคาดหวังว่า อปท. จะให้การดูแลเอาใจใส่ด้านต่าง ๆ กับ ศรช. แต่จากผลการศึกษารายงานกลับพบว่าในข้อเท็จจริงแล้ว อปท. ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือใด ๆ อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งในด้านวิชาการปัจจัยสำคัญที่ยังไม่ก่อให้เกิดความร่วมมือคือ อปท. ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาในท้องถิ่น และยังไม่เข้าใจว่าตนเองจะช่วยเหลือในด้านวิชาการได้อย่างไร แนวทางแก้ไขคือในระดับบน ผู้บริหาร สรพ. ควรมีการประสานงานกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อทำความเข้าใจในเชิงนโยบายลงมาสู่ อปท. ในสังกัดเพื่อให้เกิดการกระตุ้นในการจัดทำภารกิจในด้านการศึกษาให้กับแต่ละท้องถิ่น ส่วนระดับล่าง ผู้บริหาร ศรช. ควรมีการประสานงานพูดคุยทำความเข้าใจกับผู้บริหาร อปท. ให้มากขึ้นเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหาร อปท. เกิดสำนึกรักในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการศึกษา อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น ส่วนด้านงบประมาณ ปัจจัยสำคัญที่ยังไม่ก่อให้เกิดความร่วมมือคือ อปท. ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาโดยอ้างว่ามีงบประมาณจำกัด จำเป็นต้องเน้นไปที่โครงสร้างพื้นฐานให้สมบูรณ์ก่อน แนวทางแก้ไขคือในระดับบน หากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเห็นด้วยกับการยกระดับการศึกษาของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเห็นในเชิงนโยบาย

ลงมายังแต่ละ อปท. จะส่งผลให้ผู้บริหารท้องถิ่นนำไปปฏิบัติ ส่วนระดับล่าง ผู้บริหาร ศรช. ควรมี การประสานงานพูดคุยในเชิงวิสัยทัศน์กับผู้บริหาร อปท. ให้มากขึ้น ซึ่งให้เห็นผลประโยชน์ของ ท้องถิ่นเมื่อประชาชนมีความรู้มากขึ้น สำหรับในด้านบุคลากร ปัจจัยสำคัญที่ยังไม่ก่อให้เกิดความ ร่วมมือคือ อปท. ยังไม่ได้ให้ความสำคัญและยังไม่เข้าใจว่าจะช่วยเหลือด้านบุคลากรได้อย่างไร เพราะ ศรช. ยังไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ อปท. แนวทางแก้ไขคือควรมีการประสานงานพูดคุยในเชิง วิสัยทัศน์กับผู้บริหาร อปท. เพื่อศึกษาช่องทางในการร่วมมือกันในด้านบุคลากรให้มากขึ้น นอกจากนี้ในด้านบริหารงานทั่วไป ปัจจัยสำคัญที่ยังไม่ก่อให้เกิดความร่วมมือคือ การพูดคุย ระหว่างกันยังมีน้อย อปท. ยังไม่แน่ใจว่าจะมีส่วนร่วมในการบริหารงานได้อย่างไร แนวทางแก้ไข คือ ผู้บริหาร ศรช. ควรหาโอกาสพบปะพูดคุยกับผู้บริหาร อปท. ให้มากขึ้น เพื่อให้ อปท. ยอมรับว่า หาก ศรช. เป็นศูนย์เรียนรู้ของท้องถิ่น ผลประโยชน์จะเกิดขึ้นกับท้องถิ่นโดยตรง ประชาชนใน ท้องถิ่นจะมีโอกาสเรียนรู้ระดับอุดมศึกษาจากสถานศึกษาที่ใกล้บ้าน เมื่อประชาชนเรียนรู้จะ ก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นตามมา ส่งผลให้ อปท. ได้จัดทำภารกิจด้านการศึกษาที่สมบูรณ์ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา

การศึกษาในส่วนนี้ เนื่องจากยังไม่เคยมีผู้ใดศึกษามาก่อน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษา วรรณกรรม และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างองค์กร มาใช้เป็นแนวทาง เบื้องต้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรในเชิงทฤษฎีพบว่า คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกัน ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการ เรียนรู้เพื่อปวงชนประสบความสำเร็จ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน (Marrett, 1971; Hage and Aiken, 1967; Johns and Demarche, 1957; Reid, 1964; Mayhew, 1971; Levine and White, 1961; Guetzkow, 1966; Litwake and Hylton, 1962) ได้แก่ 1) การทำให้เป็นทางการ (formalization) หมายถึง การทำ ให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนมีผลอย่าง เป็นทางการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่ของการทำให้เป็นทางการ โดยการตกลง (Agreement Formalization) เป็นการทำให้การติดต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการ เรียนรู้เพื่อปวงชน มีการยอมรับอย่างเป็นทางการ (Official Recognition) และมีการอนุมัติโดย กฎหมายหรือโดยผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจตามกฎหมาย (Legislatively or Administratively Sanctioned) รวมทั้งการติดต่อแบบชั่วคราว (Ad-hoc Transactions) ในระยะเวลาหนึ่งหรือใน

โอกาสหนึ่ง และการต้องพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Perspective) ระหว่างกัน และการทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (Structural Formalization) เป็นการทำให้มีองค์กรหรือตัวบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง (Intermediary Organizations) ในการติดต่อประสานงานระหว่างกัน ซึ่งการมีบุคคลที่สาม (Third Party) ทำหน้าที่เป็นจุดศูนย์กลางจะทำให้ธรรมชาติของสัมพันธ์ภาพระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ที่มีลักษณะไม่เป็นทางการมีความเป็นทางการมากขึ้น 2) ด้านความเข้ม (Intensity) หมายถึง การทำให้การติดต่อระหว่างกันและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนมีระดับความเข้มมากขึ้น ทั้งในแง่กระบวนการและบริบทของการติดต่อระหว่างกัน สามารถพิจารณาได้จากจำนวนของการลงทุนระหว่างกันทั้งในแง่ของขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง (Amount of Resource Involved) เป็นขนาดของทรัพยากรองค์การที่ผูกพันว่าจะใช้ในการติดต่อหรือในความสัมพันธ์ และความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Frequency of Interaction) หมายถึงจำนวนการติดต่อระหว่างสององค์การซึ่งอาจนับอย่างเคร่งครัดหรือคร่าว ๆ ก็ตาม 3) ด้านการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กร (Reciprocity) หมายถึง การรักษาไว้ซึ่งสัดส่วนและระดับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน สามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่ของการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (Resource Reciprocity) หมายถึงการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ ในการติดต่อ ซึ่งไหลไปมาระหว่างสองฝ่ายเท่า ๆ กัน และแต่ละฝ่ายได้รับประโยชน์ในการติดต่อ และการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Definitional Reciprocity) เกี่ยวข้องกับการติดต่อซึ่งมีการตกลงระหว่างกันที่เป็นไปอย่างสมดุล และ 4) ด้านการทำให้เป็นมาตรฐาน (Standardization) หมายถึง การทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน มีความเป็นมาตรฐานระหว่างกัน สามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่ของการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน (Unit Standardization) หมายถึงการทำให้มีความคล้ายคลึงกันระหว่างหน่วยต่าง ๆ ของทรัพยากรที่ใช้ในการติดต่อระหว่างกัน และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (Procedural Standardization) หมายถึงการทำให้มีระดับความคล้ายคลึงกันในระยะเวลาหนึ่งของระเบียบปฏิบัติที่ใช้ในการติดต่อกัน ทั้งการทำให้เป็นมาตรฐานโดยทั่วไป จนถึงการติดต่อปฏิสัมพันธ์แบบกรณี ๆ ไป อันจะส่งผลให้การปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ทำได้ง่ายขึ้น ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและล่าช้า ดังนั้นในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative) ที่ใช้การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Discussion Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กลุ่มครู/อาจารย์ กลุ่มคณะกรรมการ ศรช. และกลุ่มคณะกรรมการนักศึกษา จำนวน 3 ครั้ง ผู้วิจัยจึงใช้แนวคำถามที่ประยุกต์มาจากคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกัน ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

ประสบความสำเร็จข้างต้น โดยไม่ได้กำหนดตายตัวว่า ผลการศึกษาจะต้องสอดคล้องเป็นไปตาม องค์ประกอบตามแนวคิดทฤษฎีหรือไม่ โดยพร้อมที่จะเพิ่มเติมองค์ประกอบใหม่หากพบว่าผู้ให้ ข้อมูลหลักให้ความสำคัญกับองค์ประกอบใหม่นั้น และพร้อมที่จะตัดลดองค์ประกอบลงหากพบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักไม่ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่งหรือหลายตัวก็ตาม แต่จากผล การศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักยังให้ความสำคัญกับองค์ประกอบเดิมทุกตัว และไม่ได้มีการให้ น้ำหนักกับการเพิ่มองค์ประกอบใหม่ใด ๆ โดยมีผลการศึกษาจำแนกออกเป็นองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ตามที่ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความสำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการทำให้เป็นมาตรฐาน องค์ประกอบด้านการทำให้เป็นทางการ องค์ประกอบด้านการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และ องค์ประกอบด้านความเข้ม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นมาตรฐาน (Standardization Factor) ผล การศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นมาตรฐาน แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน และองค์ประกอบย่อยการทำให้ระเบียบ ปฏิบัติเป็นมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1.1 องค์ประกอบย่อยการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน ผล การศึกษาพบว่า ควรกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จัดให้มีโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน มีวิธีการ ติดต่อระหว่างกัน ตลอดจนระเบียบปฏิบัติในการใช้อาคารสถานที่สะดวกและสอดคล้องกัน ควรมี แผนการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นจนถึงขั้นที่ศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) เป็นผู้จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาภายใต้การกำกับดูแลและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่จากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ผู้บริหารท้องถิ่นกับผู้บริหาร ศรช. ควรจับเข้าคุยกันเพื่อกำหนดเป้าหมาย การศึกษาของท้องถิ่นทุกระดับร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน”

“ควรกำหนดให้มีโครงสร้างการบริหารงานด้านการศึกษาของท้องถิ่นให้ มีรูปแบบเดียวกัน เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงกันได้”

“ควรให้ อปท. และ ศรช. ร่วมมือกัน มีแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น ร่วมกัน จนถึงระดับอุดมศึกษา และจนถึงขั้นที่ในอนาคต ให้ ศรช. สังกัดท้องถิ่น ศรช. เป็นผู้จัดการ ศึกษา ส่วน อปท. เป็นผู้กำกับดูแล และสนับสนุนงบประมาณด้านต่าง ๆ”

“ให้ ศรช. มีบทบาทในการเสนอแผนงาน/โครงการให้กับ อปท. และให้ อปท. บรรจุแผนงาน/โครงการเหล่านั้นเข้าแผนพัฒนาประจำปีของ อปท.”

“ระเบียบปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างกัน ควรเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีวิธีการที่เหมือนกัน จึงจะเป็นมาตรฐานร่วมกันได้”

“การจะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องระหว่างกันเป็นมาตรฐานได้นั้น ผู้บริหารต้องปรับวิสัยทัศน์ให้ตรงกันก่อน ถ้าทั้งสองฝ่ายเห็นตรงกันแล้ว การทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐานก็ไม่ยาก”

“ถ้าตั้งที่ทำการของ ศรช. โดยใช้อาคารสถานที่หรือห้องทำงานร่วมกับของ อปท. ได้ ความเป็นมาตรฐานด้านหน่วยงานจะชัดเจนและเข้มแข็งขึ้น”

“จัดให้มีการทำ MOU ระหว่างกันอย่างชัดเจน และมีคำสั่งจัดตั้งหน่วยงานร่วมของทั้งสองฝ่าย และมีแผนปฏิบัติงานร่วมกัน”

2.1.2 องค์ประกอบย่อยการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ควรมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติระหว่างกันในด้านต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐานสอดคล้องกัน ได้แก่ ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ของ อปท. เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา การใช้รถยนต์และวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่ออินเทอร์เน็ต รวมถึงระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน และระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลแผนงาน/โครงการ การเบิกจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการยกเลิกข้อตกลงหรือระเบียบปฏิบัติที่ไม่ได้ใช้แล้ว ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ควรมีระเบียบปฏิบัติร่วมกัน และทั้ง 2 ฝ่ายต้องเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ การใช้งานพาหนะและวัสดุสำนักงาน ตลอดจนคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สมัยใหม่ และอินเทอร์เน็ต”

“ต้องสร้างกฎระเบียบและข้อปฏิบัติร่วมกัน มีการประชุมร่วม มีมติร่วม และดำเนินการให้มีระเบียบปฏิบัติร่วมกัน”

“ควรมีระเบียบปฏิบัติที่เหมือนกันทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งระเบียบว่าด้วยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น ใช้อาคารสถานที่ ใช้วัสดุอุปกรณ์ ใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และระเบียบว่าด้วยการประเมินผลงาน การพัฒนาบุคลากร และการเบิกจ่ายค่าตอบแทนในกรณีต่าง ๆ”

“ถ้าทำให้ระเบียบปฏิบัติระหว่างกันเป็นมาตรฐานได้ ความร่วมมือก็จะมี ความเป็นมาตรฐานตามไปด้วย ซึ่งระเบียบที่สำคัญ ๆ ที่จะก่อให้เกิดข้อขัดแย้งในภายหลังได้ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ ใช้อรถยนต์ วัสดุสำนักงาน คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สมัยใหม่ อินเทอร์เน็ต ระเบียบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทน การประเมินแผนงาน/โครงการ การพัฒนา บุคลากรร่วมกัน ไปจนถึงระเบียบเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชนร่วมกัน”

“ควรมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มีแผนปฏิบัติการที่เป็น ไปตามระเบียบที่ออกร่วมกัน ซึ่งทุกระเบียบควรมีความสอดคล้องกัน มีการปฏิบัติที่เหมือนกันทั้งสองฝ่าย ไม่ใช่ฝ่ายหนึ่งปฏิบัติแบบนี้ ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติอีกอย่างหนึ่ง”

“การทำงานระดับองค์กรร่วม แน่นนอนว่าต้องมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน มิฉะนั้นจะก่อให้เกิดปัญหาตามมาในภายหลัง ทั้งระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคน งาน เงิน และ อกาพยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง”

“ในระยะเริ่มต้นอาจจะยังไม่จำเป็น ยกเว้นถ้า อปท. เข้ามามีบทบาท โดยตรง มีการจัดการศึกษาเอง หรือร่วมมือกันอย่างจริงจัง เมื่อถึงขั้นนั้นรายงาน/ข้อมูล/เนื้อหาของ ระเบียบปฏิบัติจะต้องถูกกำหนดขึ้น”

“ปัจจุบันขาดความชัดเจนในเรื่องระเบียบปฏิบัติ เนื่องจากยังไม่ได้มีการ ร่วมมือกันอย่างจริงจัง แต่ถ้ามีการร่วมมือกันมากขึ้น ควรมีระเบียบปฏิบัติระหว่างกันอย่างชัดเจน และควรเป็นรูปแบบเดียวกัน”

โดยสรุปจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหลักด้านการทำให้เป็นมาตรฐาน แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบย่อยการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน ซึ่งผล การศึกษาพบว่า ควรกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จัดให้มีโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน มีวิธีการ ติดต่อระหว่างกัน ตลอดจนระเบียบปฏิบัติในการใช้อาคารสถานที่สะดวกและสอดคล้องกัน ควรมี แผนการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นจนถึงขั้นที่ สรช. เป็นผู้จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาภายใต้ การกำกับดูแลและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่จาก อปท. และ 2) องค์ประกอบย่อยการทำให้ ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และ ศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ควรมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติระหว่างกัน ใน ด้านต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐานสอดคล้องกัน ได้แก่ ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ของ อปท. เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา การใช้อรถยนต์และวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน การใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่ออินเทอร์เน็ต รวมถึงระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับ การใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

และระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลแผนงาน/โครงการ การเบิกจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการยกเลิกข้อตกลงหรือระเบียบปฏิบัติที่ไม่ได้ใช้แล้ว

2.2 องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นทางการ (Formalization Factor) ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นทางการ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยการทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน และองค์ประกอบย่อยการทำเป็นทางการโดยโครงสร้าง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 องค์ประกอบย่อยการทำเป็นทางการโดยการตกลงกัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) หรือบุคคลอื่นที่ทำหน้าที่ติดต่อระหว่างกันที่มีตำแหน่งระดับสูงพอที่จะตัดสินใจแทนองค์กรได้ควรมีการพบปะกันเพื่อประชุมวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์และวางเป้าหมายการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน โดยที่ควรมีการนัดหมายล่วงหน้า และมีวิธีการติดต่อกันที่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น โดยจดหมาย โทรสาร โทรศัพท์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต หรือวิธีการอื่นที่เป็นลายลักษณ์อักษร และภายหลังการประชุมร่วมกันแล้วควรมีการบันทึกรายงานการประชุมที่สอดคล้องกัน มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกัน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ผู้บริหารทั้งสองฝ่ายควรมีการตกลงกันอย่างเป็นทางการ เป็นลายลักษณ์อักษร มีคณะกรรมการเจรจาเพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาอนุมัติและดำเนินการ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีความจริงใจและจริงใจ”

“บุคคลที่ทำหน้าที่ติดต่อระหว่างกันควรมีตำแหน่งระดับสูงพอที่จะตัดสินใจแทนองค์กรได้ ดำเนินการจัดให้มีการพบปะกันเพื่อประชุมวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์และวางเป้าหมายการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน”

“การตกลงกันที่เป็นทางการ ควรมีการนัดหมายล่วงหน้าและมีวิธีการติดต่อกันที่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น โดยจดหมาย โทรสาร โทรศัพท์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต หรือวิธีการอื่นใดที่เป็นลายลักษณ์อักษร”

“การประชุมเพื่อวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาการศึกษาของทั้งสองฝ่าย ต้องมีการบันทึกรายงานการประชุมที่ตรงกัน และสอดคล้องกันอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร”

“ผู้บริหาร อปท. และ ศรช.ควรมีการประชุมวางแผนพัฒนาการศึกษา ร่วมกัน และจัดทำ MOU ระหว่างกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน”

“จัดทำข้อตกลงความร่วมมือร่วมกันอย่างเป็นทางการ ในรูปแบบลักษณะ การทำงานแบบระบบราชการ รวมทั้งระดับบนควรมีการประชุมร่วมระหว่าง สรพ. กับกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น เพื่อให้เกิดข้อตกลงความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม”

“ทั้งสองฝ่ายควรมีการทำงานร่วมกัน และให้ข้อเสนอแนะร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์ ดำเนินการตามมติที่ประชุมหรือกติกาที่กำหนดร่วมกัน หากแต่ละฝ่ายดำเนินการด้วยความเคารพและไว้วางใจกัน ตามกติกาและมติที่ประชุม ความเป็นทางการจะเกิดขึ้นเอง”

“ปัจจุบันยังไม่มีรูปแบบความเป็นทางการที่ชัดเจน ยังไม่จริงจังต่อกันทั้ง 2 ฝ่าย ควรช่วยกันขับเคลื่อน มีหนังสือสัญญาะหว่างกันที่มากกว่า MOU ให้มีข้อปฏิบัติระหว่าง กันอย่างชัดเจน”

2.2.2 องค์ประกอบย่อยการทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า ควรจัดให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และศูนย์การ เรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) กำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน โดยให้ทำ หน้าที่ในการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นโดยรวม จัดหาสถานที่ใน อปท. ให้เป็นสถานที่ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการร่วม กำหนดวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนของ คณะกรรมการร่วมให้ชัดเจน ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ควรจัดให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช.ที่ชัดเจน กำหนด โครงสร้าง และกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาของท้องถิ่นที่ชัดเจน ให้ แยกต่างจากคณะกรรมการ ศรช. ที่ปัจจุบันทำหน้าที่จัดการศึกษาของ ศรช.อยู่”

“ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการประสานงานระหว่างกัน มี คณะกรรมการที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ทำหน้าที่พัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นทุกระดับ”

“ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายต้องมีความจริงจัง มีนโยบายที่ ชัดเจนและต่อเนื่องในการพัฒนาการศึกษา มีคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นระหว่างกัน โดยเฉพาะ เพื่อให้มีหน้าที่วางแผนและกำหนดการพัฒนาการศึกษาโดยรวม มีงบประมาณสนับสนุนที่ชัดเจน”

“จัดให้โครงสร้างของคณะกรรมการร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ ชัดเจน จัดหาสถานที่ปฏิบัติงานให้ และมีค่าตอบแทนให้ อาจเป็นเบี้ยประชุมรายครั้งก็ได้”

“ควรนำโครงสร้างระหว่างกันมาพูดคุยให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน เพราะถ้ามี โครงสร้างเข้มแข็งจะเกิดความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ ศรช. ในหลากหลายภารกิจ เช่น กิจกรรมที่

อปท. กับ ศรช. ทำร่วมกันในชุมชนท้องถิ่น รวมทั้งควรจัดสรรงบประมาณ สถานที่ และวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ สนับสนุนด้วย”

“ควรมีโครงสร้างคณะกรรมการที่กำหนดบทบาทหน้าที่/ ขั้นตอนการดำเนินงาน/ ภารกิจ/ แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานร่วมกัน ที่ใช้โครงสร้างคณะกรรมการเป็นตัวขับเคลื่อน และควรจัดหาสถานที่ปฏิบัติงานให้กับคณะกรรมการชุดดังกล่าว”

“ควรจัดให้มีคณะกรรมการร่วมจาก 3 ฝ่าย คือ อปท. ข้าราชการ และภาคประชาชน ผู้นำชุมชน โดยให้ฝ่าย อปท. เป็นประธานและเลขานุการของคณะกรรมการร่วม และกำหนดวิธีการในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการร่วมให้ชัดเจน รวมทั้งค่าตอบแทน”

“จัดให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. และ ศรช. กำหนดโครงสร้างและหน้าที่ให้ชัดเจน และกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน วันทำงาน ค่าตอบแทน ตลอดจนหาสถานที่ปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรม”

โดยสรุปจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหลักด้านการทำให้เป็นทางการ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบย่อยการทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) หรือบุคคลอื่นที่ทำหน้าที่ติดต่อระหว่างกันที่มีตำแหน่งระดับสูงพอที่จะตัดสินใจแทนองค์กรได้ควรมีการพบปะกันเพื่อประชุมวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์และวางเป้าหมายการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน โดยที่ควรมีการนัดหมายล่วงหน้า และมีวิธีการติดต่อกันที่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น โดยจดหมาย โทรสาร โทรศัพท์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต หรือวิธีการอื่นที่เป็นลายลักษณ์อักษร และภายหลังการประชุมร่วมกันแล้วควรมีการบันทึกรายงานการประชุมที่สอดคล้องกัน มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกัน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน และ 2) องค์ประกอบย่อยการทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า ควรจัดให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. และ ศรช. กำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน โดยให้ทำหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นโดยรวม จัดหาสถานที่ใน อปท. ให้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานของคณะกรรมการร่วม กำหนดวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนของคณะกรรมการร่วมให้ชัดเจน

2.3 องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Reciprocity Factor) ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน และองค์ประกอบย่อยการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.1 องค์ประกอบย่อยการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างกันทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ อาทิ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ร่วมเป็นคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) นักวิชาการของ อปท. ร่วมเป็นวิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาของ สรช. เป็นต้น นอกจากนี้ควรจัดทำข้อตกลงความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน บรรจุแผนงาน/โครงการด้านการศึกษาของท้องถิ่นเข้าแผนพัฒนา 3 ปี ของ อปท. สนับสนุนงบประมาณเพื่อการจัดทำวิจัยชุมชนให้กับ สรช. อนุญาตให้ สรช. ใช้อาคารสถานที่ อุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์และสื่ออินเทอร์เน็ตของ อปท. เพื่อใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารทั้งสองฝ่ายควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนทัศนคติและวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นประจำ และร่วมกันประเมินความก้าวหน้าในโครงการด้านการศึกษาและศึกษาดูงานด้านการศึกษาร่วมกัน ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ควรกำหนดให้มีการใช้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน สนับสนุนวิทยากรผู้สอนร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานระหว่างกันทั้งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินการบัญชี”

“ถ้าสามารถแลกเปลี่ยนทรัพยากรบุคคลระหว่างกันได้ ก็หมายความว่ามีความร่วมมือกันค่อนข้างมากแล้ว”

“แต่แต่ละฝ่ายควรมีการดำเนินการร่วมกันด้วยความเคารพและไว้วางใจกัน ตามกติกา และมติในที่ประชุม”

“ผู้บริหารทั้งสองฝ่ายควรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนคติและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และให้ อปท. สนับสนุนบุคลากรที่ยังไม่จบ ป.ตรี ให้เข้าเรียน ม.ชีวิต”

“ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ทาง สรช. ใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่เป็นของ อปท. ได้ โดยที่ผู้บริหาร สรช. ต้องจ่ายค่าเช่า ค่าเสื่อมสภาพ หรือค่าซ่อมบำรุง เมื่อมีการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นแต่ครั้ง”

“ควรมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างกันทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ เช่น ผู้บริหารท้องถิ่นร่วมเป็นคณะกรรมการ สรช. นักวิชาการของ อปท. ร่วมเป็นวิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา อนุญาตให้ สรช. ใช้อาคารสถานที่ของ อปท. จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยให้ สรช. จ่ายค่าไฟฟ้าเอง”

“ควรจัดทำ MOU กันในการสนับสนุนงบประมาณร่วมกันด้านการศึกษาให้ อปท. บรรจุแผนงาน/โครงการด้านการศึกษาของท้องถิ่นเข้าแผนพัฒนาของ อปท. และ

สนับสนุนงบประมาณเพื่อการจัดทำวิจัยชุมชนให้กับทาง ศรช. เพื่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน”

“ผู้บริหารทั้งสองฝ่ายควรมีการแลกเปลี่ยนทัศนคติร่วมกันเป็นประจำ ร่วมกันประเมินความก้าวหน้าด้านการศึกษา ศึกษาคุณภาพร่วมกัน และควรอนุญาตให้ ศรช. ใช้ อาคารสถานที่ อุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์และสื่ออินเทอร์เน็ตของ อบต. เพื่อใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้”

2.3.2 องค์ประกอบย่อยการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ควรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนคติและกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาท้องถิ่นร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทัศนศึกษาคุณภาพด้านการศึกษา ร่วมกัน และช่วยกันประสานงานในชุมชนเพื่อให้บุตรหลานของประชาชนในชุมชนได้เรียนรู้มากขึ้น ควรกำหนดให้มีการประเมินโครงการด้านการศึกษา ร่วมกัน และมีคำสั่งให้มีการใช้ประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าร่วมกัน กำหนดให้บุคลากรระดับปฏิบัติงานของทั้งสองฝ่ายจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในชุมชนในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือ และควรกำหนดให้มีการเชิญผู้รู้หรือปราชญ์ชาวบ้านเข้าร่วมเป็นวิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. ควรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนคติ และกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และทัศนศึกษาคุณภาพด้านการศึกษา ร่วมกันเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น”

“ควรกำหนดแผนบูรณาการกันในทุกส่วนของ อปท. และ ศรช. โดยทั้งสองฝ่ายมีคำสั่งให้มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรด้านต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เทคโนโลยีสมัยใหม่ อินเทอร์เน็ต”

“ทั้งสองฝ่ายควรกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม เช่น การแลกเปลี่ยนทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ตลอดจนแลกเปลี่ยนการบริหารจัดการระหว่างกัน”

“ผู้บริหาร ศรช. ควรกำหนดให้มีการใช้ประโยชน์จากผู้รู้หรือปราชญ์ชาวบ้าน โดยเชิญมาเป็นวิทยากรในการจัดการเรียนรู้ โดยที่ผู้บริหาร อปท. สนับสนุนงบประมาณหรือบรรจุแผนงาน/โครงการด้านการศึกษาเข้าไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปี”

“ให้ผู้บริหารทั้งสองฝ่ายช่วยกันประสานงานในชุมชน เพื่อให้บุตรหลานของประชาชนสนใจใฝ่เรียนรู้มากขึ้น และผู้บริหารท้องถิ่นบรรจุแผนงาน/โครงการด้านการศึกษาเข้าแผนพัฒนาของท้องถิ่นประจำปี”

“ควรมีกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างกันทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ เช่น ผู้บริหารท้องถิ่นร่วมเป็นคณะกรรมการ ศรช. นักวิชาการของ อปท. ร่วมเป็นวิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา”

“ควรถูกกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น และผู้บริหารทั้งสองฝ่ายร่วมกันประเมินผลโครงการที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน”

“ผู้บริหารทั้งสองฝ่ายควรมีคำสั่งร่วมกันในการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น อาทิ การใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น การจัดเก็บข้อมูล เอกสารเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาอย่างชัดเจน ตรวจสอบได้ และต้องสอดคล้องกัน”

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบหลักด้านการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบย่อยการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างกันทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ อาทิ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ร่วมเป็นคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) นักวิชาการของ อปท. ร่วมเป็นวิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาของ ศรช. เป็นต้น นอกจากนี้ควรจัดทำข้อตกลงความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน บรรจุแผนงาน/โครงการด้านการศึกษาของท้องถิ่นเข้าแผนพัฒนา 3 ปี ของ อปท. สนับสนุนงบประมาณเพื่อการจัดทำวิจัยชุมชนให้กับ ศรช. อนุญาตให้ ศรช. ใช้อาคารสถานที่ อุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์และสื่ออินเทอร์เน็ตของ อปท. เพื่อใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารทั้งสองฝ่ายควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนทัศนคติและวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นประจำ และร่วมกันประเมินความก้าวหน้าในโครงการด้านการศึกษาและศึกษาดูงานด้านการศึกษาร่วมกัน และ 2) องค์ประกอบย่อยการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อปท. และ ศรช. ควรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนคติและกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาท้องถิ่นร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทัศนศึกษาดูงานด้านการศึกษาร่วมกัน และช่วยกันประสานงานในชุมชนเพื่อให้บุตรหลานของประชาชนในชุมชนใฝ่เรียนรู้มากขึ้น ควรถูกกำหนดให้มีการประเมินโครงการด้านการศึกษาร่วมกัน และมีคำสั่งให้มีการใช้ประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าร่วมกัน กำหนดให้บุคลากรระดับปฏิบัติงานของทั้งสองฝ่ายจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในชุมชนในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือ

และควรกำหนดให้มีการเชิญผู้รู้หรือปราชญ์ชาวบ้านเข้าร่วมเป็นวิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา

2.4 องค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ (Intensity Factor) ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน และองค์ประกอบย่อยความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1 องค์ประกอบย่อยขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่า ควรกำหนดให้แต่ละฝ่ายผลัดกันเป็นเจ้าภาพในการจัดให้มีการประชุมพบปะระหว่างกัน เพื่อวางแผนงานในการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน และกำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกันให้ชัดเจน ทั้งการลงทุนในเรื่องจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่นที่หลากหลาย และจัดทำข้อมูลองค์ความรู้ในรูปแบบของสื่อที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรของชุมชน เป็นต้น ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ควรกำหนดสัดส่วนของการลงทุนร่วมกันด้านการศึกษาให้ชัดเจน เช่น ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ สัดส่วนการลงทุนระหว่าง อปท.: ศรช. เป็น 30: 70 ส่วนด้านการจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่น สัดส่วนการลงทุนระหว่าง อปท.: ศรช. เป็น 80: 20 เป็นต้น และต้องถือปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง”

“ควรกำหนดให้แต่ละฝ่ายผลัดกันเป็นเจ้าภาพในการจัดให้มีการประชุมพบปะระหว่างกัน เพื่อวางแผนงานในการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน”

“ทั้งสองฝ่ายควรกำหนดให้มีการใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่น อาคารสถานที่เรียน บุคลากรร่วมเรียนรู้ สนับสนุนงบประมาณ โดยกำหนดสัดส่วนความรับผิดชอบที่ชัดเจน”

“ฝ่าย อปท. ควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยร่วมกับฝ่าย ศรช. เช่น อปท. จัดงบประมาณปรับปรุงห้องเรียน ส่วน ศรช. จัดงบประมาณเพื่อจัดหาเครื่องฉายโปรเจกเตอร์ เป็นต้น”

“อปท. และ ศรช. ต้องมีนโยบายด้านการศึกษาที่สอดคล้องกัน เป้าหมายของการศึกษากับการพัฒนาต้องไปด้วยกัน กำหนดสัดส่วนการลงทุนร่วมกันเพื่อพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น”

“อปท. ควรส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในชุมชนท้องถิ่น ส่วน ศรช. พานักศึกษาไปจัดกระบวนการเรียนรู้ที่แหล่งเรียนรู้เหล่านั้น เพื่อเป็นการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ให้ยั่งยืน”

“ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. ควรร่วมกันจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่หลากหลาย และลงทุนร่วมกันเพื่อจัดทำข้อมูลองค์ความรู้ในรูปของสื่อที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรของชุมชน เช่น อปท. ทำหน้าที่จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดทำข้อมูลองค์ความรู้ ส่วน ศรช. ทำหน้าที่เป็นฝ่ายจัดทำสื่อข้อมูลองค์ความรู้ต่าง ๆ”

“ผู้บริหาร อปท. จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนให้ ศรช. ทำการศึกษาวิจัยชุมชนในด้านต่าง ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาท้องถิ่น”

2.4.2 องค์ประกอบย่อยความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ควรมีการพบปะกันอย่างเป็นทางการอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และพบปะกันอย่างไม่เป็นทางการบ่อย ๆ เช่น นัดพบปะกันในการเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ หรืองานเลี้ยงอื่น ๆ ของชาวบ้าน ส่วนบุคลากรระดับปฏิบัติควรมีการพบปะกันอย่างเป็นทางการมากกว่าเดือนละครั้ง และควรมีการพบปะกันอย่างไม่เป็นทางการบ่อย ๆ จัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน โดยอาศัยวันสำคัญต่าง ๆ อาทิเช่น วันพ่อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ วันเข้าพรรษา วันลอยกระทง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดสภาพที่เมื่อทำงานด้านการศึกษาทุกครั้งจะมีการร่วมมือกันทำงาน นอกจากนี้ทั้งสองฝ่ายควรมีการรายงานความก้าวหน้าด้านการจัดการศึกษาของท้องถิ่นระหว่างกันอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. ควรมีการพบปะกันอย่างเป็นทางการอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และพบปะไม่เป็นทางการบ่อย ๆ เช่น ในการเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ หรืองานเลี้ยงอื่น ๆ ของชาวบ้าน รวมทั้งบุคลากรระดับปฏิบัติการด้วย”

“ควรมีการประชุมร่วมกันบ่อยครั้ง มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีผู้รับผิดชอบและรายงานความก้าวหน้าอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร และมีเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ”

“ควรมีความถี่ในการติดต่อประสานงานกันตามกิจกรรมที่วางแผนไว้ ตามบทบาทหน้าที่ แผนงาน/โครงการ จะทำให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมและเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยที่การติดต่อกันควรเป็นหนังสืออย่างชัดเจน หนังสือเชิญประชุม การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน”

“บุคลากรระดับปฏิบัติงานของทั้งสองฝ่าย ควรมีการพบปะกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการบ่อย ๆ จัดกิจกรรมชุมชนร่วมกันโดยอาศัยวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ วันปีใหม่ วันเข้าพรรษา วันวิสาขบูชา วันลอยกระทง วันสงกรานต์ เพื่อให้เกิดสภาพประจักษ์ร่วมกันในทุกการทำงาน”

“ควรมีการประชุมร่วมกันทุกเดือน ๆ ละ 1 ครั้ง และจำนวนผู้เข้าร่วมการประชุมต้องมาเกินครึ่ง ส่วนความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการก็ควรมี เช่น การพบปะสังสรรค์ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องต่าง ๆ ทำงานส่วนตัว และเทศกาลต่าง ๆ”

“ควรจัดกิจกรรมร่วมกันบ่อย โดย อปท.สนับสนุนงบประมาณ ส่วน ศรช.สนับสนุนบุคลากร และความช่วยเหลือโดยนักศึกษา”

“การทำงาน ให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานร่วมด้วยช่วยกัน คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ หากปฏิบัติบ่อย ๆ จะนำมาซึ่งความร่วมมือที่แน่นแฟ้นขึ้น”

“การร่วมมือกันบ่อย ๆ ทั้งระดับผู้บริหาร และระดับเจ้าหน้าที่ จะส่งผลทำให้เกิดความสนิทสนมระหว่างกัน เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือกันอย่างจริงจังในทุกเรื่อง จนเสมือนเป็นองค์กรเดียวกัน”

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า องค์กรประกอบหลักด้านความเข้มแข็งแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบย่อยขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ควรกำหนดให้แต่ละฝ่ายผลัดกันเป็นเจ้าภาพในการจัดให้มีการประชุมพบปะระหว่างกัน เพื่อวางแผนงานในการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน และกำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกันให้ชัดเจน ทั้งการลงทุนในเรื่องจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่นที่หลากหลาย และจัดทำข้อมูลองค์ความรู้ในรูปแบบของสื่อที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรของชุมชน เป็นต้น และ 2) องค์ประกอบย่อยความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ควรมีการพบปะกันอย่างเป็นทางการอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และพบปะกันอย่างไม่เป็นทางการบ่อย ๆ เช่น นัดพบปะกันในการเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ หรืองานเลี้ยงอื่น ๆ ของชาวบ้าน ส่วนบุคลากรระดับปฏิบัติควรมีการพบปะกันอย่างเป็นทางการมากกว่าเดือนละครั้ง และควรมีการพบปะกันอย่างไม่เป็นทางการบ่อย ๆ จัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน โดยอาศัยวันสำคัญต่าง ๆ อาทิเช่น วันพ่อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ วันเข้าพรรษา วันลอยกระทง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดสภาพที่เมื่อทำงานด้านการศึกษาทุกครั้งจะมีการร่วมมือกันทำงาน นอกจากนี้ทั้งสองฝ่ายควรมีการรายงานความก้าวหน้าด้านการจัดการศึกษาของท้องถิ่นระหว่างกันอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร

จากผลการศึกษาองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ในระยะที่ 1 มีข้อค้นพบว่าองค์ประกอบความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ ศรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบหลักด้านการทำให้เป็นมาตรฐาน (Standardization Factor) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน และองค์ประกอบย่อยการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน องค์ประกอบหลักด้านการทำให้เป็นทางการ (Formalization Factor) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยการทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน และองค์ประกอบย่อยการทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง องค์ประกอบหลักด้านการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Reciprocity Factor) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน และองค์ประกอบย่อยการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และองค์ประกอบหลักด้านความเข้ม (Intensity Factor) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน และองค์ประกอบย่อยความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยข้างต้น ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) สำหรับการศึกษาวิจัยในระยะที่ 2 ต่อไป

2. ระยะที่ 2 ผลการศึกษาและยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

การศึกษาครั้งนี้ เลือกพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยเป็นพื้นที่ศึกษาเนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ยังประสบปัญหาที่หลากหลาย อาทิ ปัญหาความไม่สงบบริเวณชายแดนภาคใต้ ปัญหาคุณภาพชีวิตและการศึกษาของประชาชน ฯลฯ เลือกโดยใช้เกณฑ์ที่ตั้งของศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) พบว่ามีจำนวน 18 ศรช. ใน 5 จังหวัด ได้แก่ 1) จังหวัดชุมพร 3 ศรช. ประกอบด้วย ศรช.หลังสวน ศรช.พะโต๊ะ และ ศรช.เมืองชุมพร 2) จังหวัดสุราษฎร์ธานี 4 ศรช. ประกอบด้วย ศรช.บ้านนาสาร ศรช.คีรีรัฐนิคม ศรช.ไชยา และ ศรช.คลองไทร (ท่าฉาง) 3) จังหวัดกระบี่ 1 ศรช.

คือ ศรช.บ้านบางเหี้ยว 4) จังหวัดนครศรีธรรมราช 5) ศรช. ประกอบด้วย ศรช.เมืองนครศรีธรรมราช ศรช.ปากพนัง ศรช.ช้างกลาง ศรช.ทุ่งสง และ ศรช.ศิขล-ขนอม และ 5) จังหวัดสงขลา 5) ศรช. ประกอบด้วย ศรช.นาทวี ศรช.กระแสสินธุ์ ศรช.เกาะแต้ว ศรช.สะบ้าย้อย และ ศรช.ท่าข้าม

การศึกษาในขณะนี้เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 คือ “มีองค์ประกอบและตัวชี้วัดอะไรบ้าง ที่สัมพันธ์กับความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา และสามารถทำการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือได้อย่างไรบ้าง” และวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 คือ “เพื่อศึกษาและยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้” ผู้วิจัยใช้การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยนำข้อสรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในพื้นที่ภาคใต้ ที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Discussion Interview) ศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) ละ 1 ครั้ง รวม 3 ครั้ง ไปสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 60 ข้อ แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ตรวจสอบค่า IOC พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ราย เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.918 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของคอมเลย์และลี (Comrey & Lee, 1992) ที่บอกว่าถ้าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ราย จะถือว่าดี (As a good) ถ้าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 ราย จะถือว่าดีมาก (As excellent) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ไว้ที่ จำนวน 500 ราย นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและสถิติขั้นสูง ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งผลของการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวชี้วัดที่ใช้ในการวิจัย ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับ

สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ และ ส่วนที่ 4 ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 500 ราย ซึ่งเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ถือว่าดีมาก (As excellent) ตามแนวคิดของคอมเลย์และลี (Comrey & Lee, 1992) โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปประสานงานและนัดหมายกับแต่ละศูนย์ การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แต่สามารถเก็บข้อมูลได้จริง จำนวน 469 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.8 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ถือว่าดีมากตามแนวคิดของคอมเลย์และลี ผู้วิจัยนำมาคัดเลือกแบบสอบถามชุดที่ไม่เหมาะสมออกไป อาทิ ชุดที่ตอบระดับความคิดเห็นเดียวกันทุกข้อคำถาม หรือตอบระดับความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปเพียง 2-3 ข้อคำถาม ที่เหลือตอบระดับความคิดเห็นเดียวกันทั้งหมด เป็นต้น ทำให้คงเหลือแบบสอบถามที่เหมาะสมสำหรับวิเคราะห์หาค่าสถิติ จำนวน 450 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ถือว่าดีมากตามแนวคิดของคอมเลย์และลี สำหรับเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 4 กลุ่ม ตามลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ กลุ่มคณะผู้บริหารท้องถิ่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ ศรช. มีประชากร 220 คน กลุ่มครูอาจารย์และผู้อำนวยการ ศรช. มีประชากร 135 คน กลุ่มคณะกรรมการ ศรช. มีประชากร 225 คน และกลุ่มนักศึกษาของ ศรช. มีประชากร 1,360 คน รวมมีประชากรทั้งสิ้น 1,970 คน จากนั้นคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่มเป็นตัวแบ่งชั้น แล้วใช้การสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling) แบบไม่แทนที่ เพื่อสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มอีกครั้งหนึ่ง ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย คณะผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 50 คน ครูอาจารย์ จำนวน 31 คน คณะกรรมการ ศรช. จำนวน 58 คน และนักศึกษาของ ศรช. จำนวน 311 คน รวมมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 คน ดังแสดงในตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	50	11.1
ครูอาจารย์ของศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.)	31	6.9
คณะกรรมการของ ศรช.	58	12.9
นักศึกษาของ ศรช.	311	69.1
รวม	450	100.0
ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ ศรช. ตามสถานภาพ		
น้อยกว่า 1 ปี	90	20.0
1 ปี ขึ้นไป	360	80.0
รวม	450	100.0
ศรช. สังกัดอยู่กับศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (ศรป.)		
ศรป. สงขลา	187	41.6
ศรป. นครศรีธรรมราช	66	14.7
ศรป. สุราษฎร์ธานี	179	39.7
ศรป. ชุมพร (ผู้ประสานงาน)	18	4.0
รวม	450	100.0

จากตาราง 4.1 จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 450 คน จำแนกออกเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 50 คน (คิดเป็นร้อยละ 11.1) ครูอาจารย์ของ ศรช. จำนวน 31 คน (คิดเป็นร้อยละ 6.9) คณะกรรมการของ ศรช. จำนวน 58 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.9) และนักศึกษาของ ศรช. จำนวน 311 คน (คิดเป็นร้อยละ 69.1) เกินครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ ศรช. ตามสถานภาพของตน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 80.0) โดยส่วนใหญ่เป็น ศรช. ที่สังกัดอยู่กับศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (ศรป.) สงขลา จำนวน จำนวน 187 คน (คิดเป็นร้อยละ 41.6) รองลงมาสังกัดอยู่กับ ศรป.สุราษฎร์ธานี จำนวน 179 คน ศรป. นครศรีธรรมราช จำนวน 66 คน และศรป.ชุมพร (ผู้ประสานงาน) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7, 14.7 และ 4.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้สาระสำคัญคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 80 มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องอยู่กับศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.)

ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ดังนั้นจึงเพียงพอที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการทำวิจัยในครั้งนี้ และการที่ สักส่วนของนักศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับอุดมศึกษา มีมากถึงร้อยละ 69.1 จึงเพียงพอที่จะสะท้อนความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในพื้นที่ภาคใต้

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวชี้วัดที่ใช้ในการวิจัย

ในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับ สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ที่แบ่ง ออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเป็นทางการ ความเข้มของความร่วมมือ การแลกเปลี่ยน ระหว่างกัน และความเป็นมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบหลักความเป็นทางการของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาใน พื้นที่ภาคใต้ สามารถวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนแบ่งมาตรฐาน (S.D.) เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผล ดังแสดงในตาราง 4.2 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักความ เป็นทางการของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้ เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

ที่	ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	มีวิธีการติดต่อกันที่เป็นลายลักษณ์อักษร อาทิ โดยจดหมาย โทรสาร โทรศัพท์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่ออินเทอร์เน็ต หรือวิธีการอื่นที่เป็นลาย ลักษณ์อักษร	4.21	.765	มากที่สุด
2	มีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้พบปะพูดคุยกัน	4.22	.732	มากที่สุด
3	ผู้ทำการติดต่อของ อปท. และ ศรช. มีตำแหน่งระดับสูงหรือเป็นผู้ แทนที่สามารถตัดสินใจแทนองค์กรได้	4.04	.830	มาก

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักความเป็นทางการของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ (ต่อ)

ที่	ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
4	ผู้บริหารของ อปท. และ ศรช. มีการพบปะกันเพื่อประชุมวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และวางเป้าหมายการศึกษาของท้องถิ่น	4.32	.714	มากที่สุด
5	ภายหลังการพบปะประชุมวางแผนแล้ว มีการบันทึกรายงานการประชุมที่สอดคล้องตรงกันทั้งสองฝ่าย	4.15	.767	มาก
6	ภายหลังการพบปะประชุมวางแผนแล้ว มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างกัน	4.32	.716	มากที่สุด
7	ในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	4.33	.728	มากที่สุด
8	จัดให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. และกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น	4.32	.689	มากที่สุด
9	ได้กำหนดโครงสร้างในคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน	4.31	.681	มากที่สุด
10	ให้คณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. ทำหน้าที่พัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นโดยรวม	4.08	.791	มาก
11	ปัจจุบันมีคณะกรรมการ ศรช. ประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ ชุมชน อปท. และหน่วยงานภาครัฐ ให้ทำหน้าที่บริหารการศึกษาเฉพาะของ ศรช. เท่านั้น	3.94	.896	มาก
12	อปท. จัดหาสถานที่เพื่อใช้เป็นที่ปฏิบัติงานของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. ในการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น	4.10	.798	มาก
13	ได้กำหนดวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน	4.13	.783	มาก
14	ได้กำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน	4.05	.825	มาก
รวมค่าเฉลี่ย		4.18	.765	มาก

จากตาราง 4.2 จะเห็นได้ว่าเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมของตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักความเป็นทางการของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 14 ตัวชี้วัด พบว่า ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยรวมมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4.18 แสดงว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดของความเป็นทางการของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนอยู่ในระดับมาก และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.765 หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทางเดียวกัน ในลักษณะนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของตัวชี้วัดความเป็นทางการของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนแตกต่างกันน้อยหรือใกล้เคียงกัน

เมื่อได้วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายตัวชี้วัดสำหรับองค์ประกอบหลักความเป็นทางการของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในพื้นที่ภาคใต้ ทั้ง 14 ตัวชี้วัด พบว่าค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ระหว่าง 3.94 – 4.33 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมาก โดยตัวชี้วัดความเป็นทางการของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนที่มีระดับมากที่สุด คือ ในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ ผู้บริหารของ อปท. และ ศรช. มีการพบปะกันเพื่อประชุมวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์และวางเป้าหมายการศึกษาของท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.32$) ภายหลังจากพบปะประชุมวางแผนแล้ว มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.32$) และจัดให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. และกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนตัวชี้วัดความเป็นทางการของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ปัจจุบันมีคณะกรรมการ ศรช. ประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ ชุมชน อปท. และหน่วยงานภาครัฐให้ทำหน้าที่บริหารการศึกษาเฉพาะของ ศรช. เท่านั้น ($\bar{X} = 3.94$) สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าระหว่าง 0.681 - 0.896 หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทางเดียวกัน ในลักษณะนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเป็นทางการของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนแตกต่างกันน้อยหรือใกล้เคียงกัน

2.2 องค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่สามารถวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนแบ่งมาตรฐาน (S.D.) เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ดังแสดงในตาราง 4.3 ดังนี้

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

ที่	ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	กำหนดให้แต่ละฝ่ายผลัดกันเป็นเจ้าภาพในการจัดให้มีการพบปะระหว่างกัน	4.25	.746	มากที่สุด
2	มีแผนในการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน อาทิ กิจกรรมปลูกป่า ปล่อยปลา ประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน เป็นต้น	4.24	.751	มากที่สุด
3	กำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน ในการจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย	4.24	.780	มากที่สุด
4	กำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน เพื่อจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ท้องถิ่นที่หลากหลาย	4.27	.763	มากที่สุด
5	กำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน เพื่อจัดทำข้อมูลองค์ความรู้ในรูปแบบของสื่อที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรชุมชนท้องถิ่น	4.16	.767	มาก
6	อปท.ลงทุนให้ สรช.ทำการศึกษาวิจัยในประเด็นต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชุมชน	4.20	.742	มาก
7	ผู้บริหารระดับสูง มีการพบปะกันอย่างเป็นทางการเป็นประจำทุกเดือน	3.97	.838	มาก
8	ผู้บริหารระดับสูง มีการพบปะสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการ อาทิ การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การพบปะกันในงานเลี้ยงอื่น ๆ ของชาวบ้าน เป็นต้น	3.86	.877	มาก
9	บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีการพบปะกันทุกสัปดาห์หรือ 2 สัปดาห์ต่อครั้ง	3.96	.830	มาก
10	บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีการพบปะสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการ อาทิ การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การพบปะกันในงานเลี้ยงอื่น ๆ ของชาวบ้าน เป็นต้น	3.87	.905	มาก

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ (ต่อ)

ที่	ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11	มีการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน โดยอาศัยวันสำคัญต่าง ๆ อาทิ วันพ่อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ วันขึ้นปีใหม่ วันลอยกระทง วันสงกรานต์ วันวิสาขบูชา ฯลฯ	3.94	.841	มาก
12	มีการรายงานความก้าวหน้าในการจัดการศึกษาท้องถิ่นระหว่างกันอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	4.22	.774	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.10	.801	มาก

จากตาราง 4.3 จะเห็นได้ว่าเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมของตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 12 ตัวชี้วัด พบว่า ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยรวมเท่ากับ 4.10 แสดงว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเข้มของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนอยู่ในระดับมาก และพบว่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.801 หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทางเดียวกัน ในลักษณะนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของตัวชี้วัดความเข้มของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนแตกต่างกันน้อยหรือใกล้เคียงกัน

เมื่อได้วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายตัวชี้วัดสำหรับองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนทั้ง 12 ตัวชี้วัด พบว่าค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ระหว่าง 3.86 – 4.27 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมาก โดยตัวชี้วัดความเข้มของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนที่มีระดับมากที่สุด คือ กำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน เพื่อจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่นที่หลากหลาย (\bar{X} = 4.27) รองลงมา คือ กำหนดให้แต่ละฝ่ายผลักดันกันเป็นเจ้าภาพในการจัดให้มีการพบปะระหว่างกัน (\bar{X} = 4.25) และมีแผน

ในการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน อาทิ กิจกรรมปลูกป่า ปล่อยปลา ประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน เป็นต้น ($\bar{X} = 4.24$) รวมทั้งกำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกันในการจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนตัวชี้วัดความเข้มของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารระดับสูง มีการพบปะสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการ อาทิ การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การพบปะกันในงานเลี้ยงอื่น ๆ ของชาวบ้าน เป็นต้น ($\bar{X} = 3.86$) สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าระหว่าง 0.742 - 0.905 หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทางเดียวกัน ในลักษณะนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเข้มของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนแตกต่างกันน้อยหรือใกล้เคียงกัน

2.3 องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกันของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ สามารถวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ดังแสดงในตาราง 4.4 ดังนี้

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

ที่	ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	นักวิชาการทั้งสองฝ่ายร่วมกันวางแผนจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของคนท้องถิ่น	4.34	.712	มากที่สุด
2	บุคลากรที่มีความรู้ของ อปท. เข้าร่วมเป็นวิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาของ ศรช.	4.21	.719	มากที่สุด
3	อปท. สนับสนุนให้บุคลากรของ อปท. บางส่วนที่ยังไม่จบปริญญาตรีสมัครเข้าเรียนเป็นนักศึกษาของ ศรช.	4.22	.802	มากที่สุด
4	ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้อาคารสถานที่เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา	4.33	.742	มากที่สุด

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักการ แลกเปลี่ยนระหว่างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ (ต่อ)

ที่	ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
5	ผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าน้ำ-ไฟฟ้า เมื่อใช้อาคารสถานที่ของ อปท.	4.19	.847	มาก
6	ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานเพื่อความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา	3.93	.966	มาก
7	ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอน	4.20	.862	มาก
8	ผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าเช่าหรือค่าเสื่อมสภาพของคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์เทคโนโลยีเมื่อมีการขอใช้ในแต่ละครั้ง	4.04	.897	มาก
9	ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้พาหนะเมื่อจัดกระบวนการเรียนรู้นอกสถานที่หรือจัดกิจกรรมของนักศึกษา	3.88	1.018	มาก
10	ผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าน้ำมันรถยนต์เมื่อมีการขอใช้รถยนต์ของ อปท. ในแต่ละครั้ง	3.89	.964	มาก
11	ผู้บริหาร อปท. สนับสนุนงบประมาณปรับปรุงห้องเรียนให้พร้อมเป็นห้องเรียนทันสมัย (มีสื่อเทคโนโลยีพร้อมสรรพ)	4.16	.861	มาก
12	ผู้บริหาร อปท. สนับสนุนงบประมาณให้นักศึกษาของ ศรช. ได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานในแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่นอื่น	4.30	.826	มากที่สุด
13	ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน	4.27	.726	มากที่สุด
14	ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีการศึกษาดูงานร่วมกันเพื่อนำมาวางแผนพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น	4.29	.723	มากที่สุด
15	ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีการประเมิน โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน	4.26	.737	มากที่สุด
16	ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีคำสั่งให้มีการใช้ประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าสอดคล้องกัน	4.20	.718	มาก
17	ผู้บริหาร ศรช. เชิญผู้รู้หรือปราชญ์ชาวบ้านเข้าร่วมเป็นวิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา	4.35	.737	มากที่สุด

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักการ แลกเปลี่ยนระหว่างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการ เรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ (ต่อ)

ที่	ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
18	บุคลากรระดับปฏิบัติการของ อปท. และ ศรช. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ งานระหว่างกัน อาทิ เจ้าหน้าที่ธุรการ การเงิน ฯลฯ	4.08	.788	มาก
19	บุคลากรของ อปท. และ ศรช. ร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนใน ลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ	4.24	.758	มากที่สุด
20	ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. ช่วยกันประสานงานในชุมชน เพื่อให้บุตร หลานของประชาชนสนใจใฝ่เรียนรู้มากขึ้น	4.36	.703	มากที่สุด
21	ผู้บริหาร อปท. ให้ความสำคัญในการบรรจุแผนงาน/โครงการพัฒนา การศึกษาของท้องถิ่นไว้ในแผนพัฒนา อปท. ประจำปี	4.32	.765	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.19	.804	มาก

จากตาราง 4.4 จะเห็นได้ว่าเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมของตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกันของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 21 ตัวชี้วัด พบว่า ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยรวมเท่ากับ 4.19 แสดงว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการแลกเปลี่ยนระหว่างกันของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนอยู่ในระดับมาก และพบว่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.804 หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทางเดียวกัน ในลักษณะนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของตัวชี้วัดการแลกเปลี่ยนระหว่างกันของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนแตกต่างกันน้อยหรือใกล้เคียงกัน

เมื่อได้วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายตัวชี้วัดสำหรับองค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกันของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนทั้ง 22 ตัวชี้วัด พบว่าค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ระหว่าง 3.88 – 4.36 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมาก โดยตัวชี้วัดการแลกเปลี่ยนระหว่างกันของความร่วมมือในการจัดการศึกษา

นอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนที่มีระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. ช่วยกันประสานงานในชุมชน เพื่อให้บุคลากรของประชาชนสนใจใฝ่เรียนรู้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา คือ ผู้บริหาร ศรช. เชิญผู้รู้หรือปราชญ์ชาวบ้านเข้าร่วมเป็นวิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา ($\bar{X} = 4.35$) นักวิชาการทั้งสองฝ่ายร่วมกันวางแผนจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของคนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.34$) และผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้อาคารสถานที่เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนตัวชี้วัดการแลกเปลี่ยนระหว่างกันของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้พาหนะเมื่อจัดกระบวนการเรียนรู้นอกสถานที่หรือจัดกิจกรรมของนักศึกษา ($\bar{X} = 3.88$) สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าระหว่าง 0.703 - 1.018 หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทางเดียวกัน ในลักษณะนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการแลกเปลี่ยนระหว่างกันของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนแตกต่างกัน น้อยหรือใกล้เคียงกัน

2.4 องค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐานของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ สามารถวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ดังแสดงในตาราง 4.5 ดังนี้

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐานของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

ที่	ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การติดต่อระหว่าง อปท. และ ศรช. มีวิธีการที่สอดคล้องกันเพื่อให้ง่ายต่อการประสานงานระหว่างกัน	4.26	.742	มากที่สุด
2	เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นทุกระดับของ อปท. และ ศรช. มีทิศทางเดียวกัน	4.28	.718	มากที่สุด
3	โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่นของ อปท. และ ศรช. มีรูปแบบเดียวกันเพื่อให้สามารถพัฒนาเชื่อมโยงกันได้	4.23	.704	มากที่สุด

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐานของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ (ต่อ)

ที่	ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
4	อปท. และ ศรช. มีแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระดับอุดมศึกษา จนถึง ขั้นที่ ศรช. เป็นผู้จัดการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลและให้การ สนับสนุนอย่างเต็มที่จาก อปท.	4.26	.767	มากที่สุด
5	ให้ ศรช. มีบทบาทในการเสนอแผนงาน/โครงการเพื่อบรรจุเข้า แผนพัฒนาการศึกษาประจำปีของ อปท.	4.21	.784	มากที่สุด
6	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่เพื่อ จัดกระบวนการเรียนรู้มีความสอดคล้องกัน	4.14	.736	มาก
7	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้รถยนต์และวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานมีความสอดคล้องกัน	3.97	.858	มาก
8	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอน มีความสอดคล้องกัน	4.12	.837	มาก
9	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากแหล่ง เรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน มีความสอดคล้องกัน	4.31	.795	มากที่สุด
10	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการประเมินผลแผนงาน/ โครงการทางการศึกษามีรูปแบบและทิศทางเดียวกัน	4.23	.761	มากที่สุด
11	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทน ของบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกัน	4.15	.810	มาก
12	ระเบียบของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการยกเลิกข้อตกลงหรือระเบียบ ปฏิบัติที่ไม่ได้ใช้แล้วมีความสอดคล้องกัน	4.08	.815	มาก
13	อปท. และ ศรช. มีระเบียบปฏิบัติเพื่อร่วมกันพัฒนาบุคลากรทาง การศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นและคุ้มค่ามากที่สุดสอดคล้องกัน	4.35	.691	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.20	.771	มาก

จากตาราง 4.5 จะเห็นได้ว่าเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมของตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐานของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบ

ระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 13 ตัวชี้วัด พบว่า ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยรวมเท่ากับ 4.20 แสดงว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเป็นมาตรฐานของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนอยู่ในระดับมาก และพบว่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.771 หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทางเดียวกัน ในลักษณะนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของตัวชี้วัดความเป็นมาตรฐานของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนแตกต่างกันน้อยหรือใกล้เคียงกัน

เมื่อได้วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายตัวชี้วัด สำหรับองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐานของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนทั้ง 13 ตัวชี้วัด พบว่าค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ระหว่าง 3.97 – 4.35 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยตัวชี้วัดความเป็นมาตรฐานของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนที่มีระดับมากที่สุด คือ อปท. และ ศรช. มีระเบียบปฏิบัติเพื่อร่วมกันพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นและคุ่มค่ามากที่สุดสอดคล้องกัน ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ ระเบียบปฏิบัติของอปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนมีความสอดคล้องกัน ($\bar{X} = 4.31$) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นทุกระดับของ อปท. และ ศรช. มีทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.28$) และการติดต่อระหว่าง อปท. และ ศรช. มีวิธีการที่สอดคล้องกันเพื่อให้ง่ายต่อการประสานงานระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.26$) รวมทั้งอปท. และ ศรช. มีแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระดับอุดมศึกษา จนถึงขั้นที่ ศรช. เป็นผู้จัดการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่จาก อปท. ($\bar{X} = 4.26$) ส่วนตัวชี้วัดความเป็นมาตรฐานของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ระเบียบปฏิบัติของอปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้รถยนต์และวัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีความสอดคล้องกัน ($\bar{X} = 3.97$) สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าระหว่าง 0.691 - 0.858 หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทางเดียวกัน ในลักษณะนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเป็นมาตรฐานของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนแตกต่างกันน้อยหรือใกล้เคียงกัน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

ในส่วนนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สถิติขั้นสูงคือ สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ประเภทการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยมีตัวชี้วัดทั้งหมด 60 ตัวชี้วัด ซึ่งกระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) และการตั้งชื่อและกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ก็เพื่อตรวจสอบว่าตัวชี้วัดทั้ง 60 ตัวชี้วัด สามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้หรือไม่ โดยที่ตัวชี้วัดต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า 0.30 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรมีค่าเท่ากับหนึ่งเมทริกซ์ (Hair at al., 2006) ซึ่งการทดสอบความเหมาะสม ความเพียงพอ และเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดจะพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบสองตัว คือ ค่าดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์ ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO) ที่มีค่ามาก (มากกว่า 0.5 และเข้าใกล้ 1) (Hair at al., 2006) และค่าทดสอบบาร์ทเล็ต (Bartlett's Test of Sphericity Approx) โดยพิจารณาจากค่าไคร้สแควร์ (Chi-Square) และการมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ($\text{Sig} \leq .05$) ว่ายอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ดังแสดงในตาราง 4.6 ดังนี้

ตาราง 4.6 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้วยค่า KMO และ Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)	.952
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	1.720
df	1770
Sig.	.000

จากตาราง 4.6 จะเห็นได้ว่าการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้วยค่าดัชนีไคเซอร์ เมเยอร์ ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.952 แสดงว่าตัวชี้วัดทั้ง 60 ตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ เป็นจำนวนข้อมูลที่เพียงพอและมีความเหมาะสมที่จะใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และเมื่อพิจารณาค่าทดสอบบาร์ทเล็ต (Bartlett's Test of Sphericity Approx) ก็พบในลักษณะเดียวกันคือ ค่าไคร้สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 1.720 และมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .00 (Sig = .00) แสดงว่าค่าแมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ทั้ง 60 ตัวชี้วัด มีความสัมพันธ์กันเพียงพอจึงสามารถนำข้อมูลนี้ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้

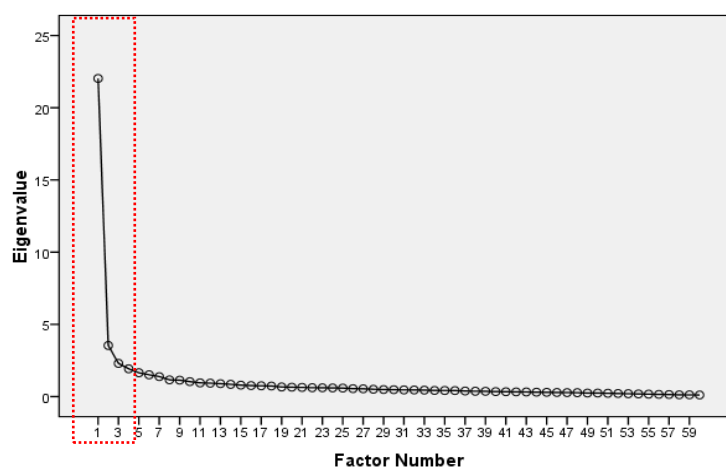
3.2 การสกัดองค์ประกอบ

ผู้วิจัยทำการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) ผลการสกัดองค์ประกอบความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ แสดงเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalues) > 1 ขึ้นไป แสดงดังตาราง 4.7 และกราฟแสดงค่าไอเกน (Scree Plot) แสดงดังภาพประกอบ 4.3 ดังนี้

ตาราง 4.7 องค์ประกอบ ความแปรปรวน ร้อยละความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมของตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

องค์ประกอบ (Component)	ค่าความแปรปรวน (Eigen Value)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative % of Variance)
1	22.019	36.698	36.698
2	3.538	5.896	42.594
3	2.300	3.834	46.428
4	1.924	3.207	49.635
5	1.651	2.751	52.386
6	1.509	2.515	54.901
7	1.386	2.309	57.211
8	1.162	1.936	59.147
9	1.139	1.898	61.045
10	1.038	1.729	62.774

Scree Plot



ภาพประกอบ 4.3 กราฟแสดงค่าไอเกน (Scree Plot) ของแต่ละองค์ประกอบ

จากตาราง 4.7 และภาพประกอบ 4.3 จะเห็นได้ว่าเมื่อพิจารณาเฉพาะองค์ประกอบ ความร่วมมือระหว่างองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ที่มีค่าความแปรปรวนหรือค่าไอเกน (Eigenvalues) > 1 ขึ้นไป ได้จำนวนองค์ประกอบ (Component) ทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance) อยู่ระหว่าง 1.729 – 36.698 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative % of Variance) สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ ร้อยละ 62.774 แต่เมื่อพิจารณาผลต่างระหว่างค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบที่ 4 คือ 1.924 กับองค์ประกอบที่ 5 คือ 1.651 พบว่ามีค่าความแตกต่างเพียง 0.273 ถือว่ามีความแตกต่างกันน้อยมาก เช่นเดียวกับองค์ประกอบที่ 6, 7, 8, 9 และ 10 ต่างก็มีผลต่างของค่าความแปรปรวนระหว่างกันน้อยมากเช่นเดียวกัน ประกอบกับเมื่อพิจารณาจากกราฟ Scree Plot ที่แสดงไอเกน (Eigenvalues) ของแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ตั้งแต่องค์ประกอบที่ 5 เป็นต้นไป แนวของเส้นกราฟเริ่มขนานกับแกนนอน ทำให้ไม่เหมาะสมที่จะจัดเป็นองค์ประกอบใหม่ ดังนั้นความเหมาะสมของการสกัดองค์ประกอบความร่วมมือระหว่างองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ จึงอยู่ที่ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1, 2, 3 และ 4 ซึ่งมีค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance) อยู่ระหว่าง 3.207 – 36.698 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative % of Variance) สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ร้อยละ 49.635

3.3 การหมุนแกนองค์ประกอบ

การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบร่วมที่ชัดเจน นำองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนหรือค่าไอเกน (Eigenvalues) > 1 ขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kiser) ที่มีความเหมาะสมจำนวน 4 องค์ประกอบ ไปหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique) ด้วยวิธี โปรแมกซ์ (Promax Method) ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบทั้งสี่มีความสัมพันธ์กัน ไม่เป็นอิสระต่อกัน ดังแสดงในตาราง 4.8 ดังนี้

ตาราง 4.8 องค์ประกอบ ค่าความแปรปรวน ค่าร้อยละความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมของตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ที่มีความเหมาะสม จำนวน 4 องค์ประกอบ

องค์ประกอบ (Component)	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative % of Variance)
1	22.019	36.698	36.698
2	3.538	5.896	42.594
3	2.300	3.834	46.428
4	1.924	3.207	49.635

จากตาราง 4.8 จะเห็นได้ว่าเมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมไปหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique) ด้วยวิธีโปรแมกซ์ (Promax Method) เพื่อให้ตัวชี้วัดสัมพันธ์กับแต่ละองค์ประกอบมีลักษณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้น พบว่าองค์ประกอบความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าร้อยละของความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 3.207 – 36.698 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมที่สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้เท่ากับ 49.635

โดยสรุปจะเห็นได้ว่าหลังจากหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) ทำให้ได้องค์ประกอบหลักของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ 4 องค์ประกอบหลักประกอบด้วย องค์ประกอบหลักที่ 1 stand องค์ประกอบหลักที่ 2 recip องค์ประกอบหลักที่ 3 formal และองค์ประกอบหลักที่ 4 inten โดยมีรายละเอียดจำนวนตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบหลัก ดังแสดงในตาราง 4.9 ดังนี้

ตาราง 4.9 องค์ประกอบหลักและจำนวนตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้	จำนวนตัวชี้วัด
1. stand	Inten20, Inten26, Recip27, Recip28, Recip29, Recip30, Recip31, Recip38, Recip39, Recip40, Recip41, Recip42, Recip43, Recip44, Recip45, Recip46, Recip47, Stand48, Stand49, Stand50, Stand51, Stand52, Stand53, Stand56, Stand57, Stand60	26
2. formal	Formal1, Formal2, Formal3, Formal4, Formal5, Formal6, Formal7, Formal8, Formal9, Formal10, Formal12, Formal13, Formal14, Inten15, Inten16, Inten17, Inten18, Inten19	18
3. recip	Formal11, Recip32, Recip33, Recip34, Recip35, Recip36, Recip37, Stand54, Stand55, Stand58, Stand59	11
4. inten	Inten21, Inten22, Inten23, Inten24, Inten25	5

จากตาราง 4.9 พบว่า องค์ประกอบหลักของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ มี 4 องค์ประกอบหลัก 60 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 stand มีตัวชี้วัด จำนวน 26 ตัวชี้วัด องค์ประกอบหลักที่ 2 formal มีตัวชี้วัด จำนวน 18 ตัวชี้วัด องค์ประกอบหลักที่ 3 recip มีตัวชี้วัด จำนวน 11 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบหลักที่ 4 inten มีตัวชี้วัด จำนวน 5 ตัวชี้วัด ซึ่งองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ สอดคล้องกับการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) และการสัมภาษณ์กลุ่ม (Groups Discussion Interview) ที่ได้จากการศึกษาในระยะที่หนึ่ง

3.4 การตั้งชื่อองค์ประกอบและกำหนดค่าน้ำหนักตัวชี้วัด

การหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมแหลม (Oblique) ด้วยวิธีโปรแมกซ์ (Promax Method) ข้างต้น ทำให้ได้ 4 องค์ประกอบหลัก พร้อมทั้งค่าน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลักที่ 1 stand องค์ประกอบหลักที่ 2 formal องค์ประกอบหลักที่ 3 recip และองค์ประกอบหลักที่ 4 inten ตามลำดับ

สำหรับการตั้งชื่อแต่ละองค์ประกอบหลักเพื่อให้สื่อความหมายไปยังตัวชี้วัดทั้งหมดในองค์ประกอบหลักนั้น ๆ ผู้วิจัยนำแต่ละองค์ประกอบมากำหนดความหมายก่อน เพื่อให้ง่ายต่อการตีความในโปรแกรมการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความหมายดังนี้

3.4.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 stand: ความเป็นมาตรฐาน (Standardization) หมายถึง การทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน มีความเป็นมาตรฐานระหว่างกัน สามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่ของการทำให้หน่วยงานต่างๆ เป็นมาตรฐาน (Unit Standardization) หมายความว่าทำให้มีความคล้ายคลึงกันระหว่างหน่วยต่าง ๆ ของทรัพยากรที่ใช้ในการติดต่อระหว่างกัน และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (Procedural Standardization) หมายความว่าให้มีระดับความคล้ายคลึงกันในระยะเวลาหนึ่งของระเบียบปฏิบัติที่ใช้ในการติดต่อกัน ทั้งการทำให้เป็นมาตรฐานโดยทั่วไป จนถึงการติดต่อปฏิสัมพันธ์แบบกรณี ๆ ไป อันจะส่งผลให้การปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ทำได้ง่ายขึ้น ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและล่าช้า

3.4.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 formal: ความเป็นทางการ (Formalization) หมายถึง การทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนมีผลอย่างเป็นทางการ สามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่ของการทำให้เป็นทางการโดยการตกลง (Agreement Formalization) เป็นการทำให้การติดต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนมีการยอมรับอย่างเป็นทางการ และมีการอนุมัติโดยกฎหมายหรือโดยผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจตามกฎหมาย รวมทั้งการติดต่อแบบชั่วคราวในระยะเวลาหนึ่งหรือในโอกาสหนึ่ง รวมทั้งการต้องพึ่งพาทรัพยากรระหว่างกัน และการทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (Structural Formalization) เป็นการทำให้มีองค์กรหรือตัวบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการติดต่อประสานงานระหว่างกัน ซึ่งการมีบุคคลที่สามทำหน้าที่เป็นจุดศูนย์กลางจะทำให้ธรรมชาติของสัมพันธภาพระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนที่มีลักษณะไม่เป็นทางการมีความเป็นทางการมากขึ้น

3.4.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 recip: การแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กร (Reciprocity) หมายถึง การรักษาไว้ซึ่งสัดส่วนและระดับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน สามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่ของการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (Resource Reciprocity) หมายความว่ามีการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับทรัพยากรต่างๆ ในการติดต่อซึ่งไหลไปมาระหว่างสองฝ่ายเท่า ๆ กัน และแต่ละฝ่ายได้รับประโยชน์ในการติดต่อ และการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Definitional Reciprocity) เกี่ยวข้องกับการติดต่อซึ่งมีการตกลงระหว่างกันที่เป็นไปอย่างสมดุล

3.4.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 inten: ความเข้มของความร่วมมือ (Intensity) หมายถึง การทำให้การติดต่อระหว่างกันและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนมีระดับความเข้มมากขึ้น ทั้งในแง่กระบวนการและบริบทของการติดต่อระหว่างกัน สามารถพิจารณาได้จากจำนวนของการลงทุนระหว่างกันทั้งในแง่ของขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง (Amount of Resource Involved) เป็นขนาดของทรัพยากรองค์การที่ผูกพันว่าจะใช้ในการติดต่อหรือในความสัมพันธ์ และความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Frequency of Interaction) หมายความว่าจำนวนการติดต่อระหว่างสององค์กรที่อาจนับอย่างเคร่งครัดหรือคร่าว ๆ ก็ตาม

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา (Collaboration in Non-formal Higher Education Management) โดยใช้สัญลักษณ์ “collab” หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ทำร่วมกันหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในพื้นที่ภาคใต้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนในชุมชนท้องถิ่นที่จะได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา และนำความรู้มาพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิตของตน ตลอดจนพัฒนาท้องถิ่น

โดยสรุป การตั้งชื่อองค์ประกอบหลักเพื่อสื่อความหมายไปยังตัวชี้วัดทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย องค์ประกอบหลักที่ 1 stand: “ความเป็นมาตรฐาน” มี 26 ตัวชี้วัด องค์ประกอบหลักที่ 2 formal: “ความเป็นทางการ” มี 18 ตัวชี้วัด องค์ประกอบหลักที่ 3 recip: “การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน” มี 11 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบหลักที่ 4 inten: “ความเข้มของความร่วมมือ” มี 5 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียดและค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัว ดังแสดงในตาราง 4.10 – 4.13 ดังนี้

ตาราง 4.10 องค์ประกอบหลักที่ 1 stand: “ความเป็นมาตรฐาน”

ตัวชี้วัด	รายการตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	
1	Inten20	อปท.ลงทุนให้ ศรช.ทำการศึกษาวิจัยในประเด็นต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชุมชน	.309
2	Inten26	มีการรายงานความก้าวหน้าในการจัดการศึกษาท้องถิ่นระหว่างกัน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	.415
3	Recip27	นักวิชาการทั้งสองฝ่ายร่วมกันวางแผนจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับความต้องการของคนท้องถิ่น	.563
4	Recip28	บุคลากรที่มีความรู้ของ อปท. เข้าร่วมเป็นวิทยากรจัดกระบวนการ เรียนรู้ให้กับนักศึกษาของ ศรช.	.552
5	Recip29	อปท.สนับสนุนให้บุคลากรของ อปท. บางส่วนที่ยังไม่จบปริญญา ตรีสมัครเข้าเรียนเป็นนักศึกษาของ ศรช.	.295
6	Recip30	ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช.ใช้อาคารสถานที่เพื่อจัด กระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา	.435
7	Recip31	ผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าน้ำ-ไฟฟ้า เมื่อใช้ อาคารสถานที่ของ อปท.	.231
8	Recip38	ผู้บริหาร อปท. สนับสนุนงบประมาณให้นักศึกษาของ ศรช. ได้มี โอกาสไปศึกษาดูงานในแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่นอื่น	.490
9	Recip39	ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการ จัดการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน	.702
10	Recip40	ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีการศึกษาดูงานร่วมกันเพื่อนำมา วางแผนพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น	.673
11	Recip41	ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีการประเมินโครงการที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน	.557
12	Recip42	ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีคำสั่งให้มีการใช้ประโยชน์จากวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าสอดคล้องกัน	.445
13	Recip43	ผู้บริหาร ศรช. เชิญผู้รู้หรือปราชญ์ชาวบ้านเข้าร่วมเป็นวิทยากรจัด กระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา	.752

ตาราง 4.10 องค์ประกอบหลักที่ 1 stand: “ความเป็นมาตรฐาน” (ต่อ)

ตัวชี้วัด	รายการตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	
14	Recip44	บุคลากรระดับปฏิบัติการของ อปท. และ ศรช. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ งานระหว่างกัน อาทิ เจ้าหน้าที่ธุรการ การเงิน ฯลฯ	.365
15	Recip45	บุคลากรของ อปท. และ ศรช. ร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนใน ลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ	.717
16	Recip46	ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. ช่วยกันประสานงานในชุมชน เพื่อให้บุตร หลานของประชาชนสนใจใฝ่เรียนรู้มากขึ้น	.840
17	Recip47	ผู้บริหาร อปท. ให้ความสำคัญในการบรรจุแผนงาน/โครงการพัฒนา การศึกษาของท้องถิ่นไว้ในแผนพัฒนา อปท. ประจำปี	.770
18	Stand48	การติดต่อระหว่าง อปท. และ ศรช. มีวิธีการที่สอดคล้องกันเพื่อให้ง่าย ต่อการประสานงานระหว่างกัน	.557
19	Stand49	เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นทุกระดับ ของ อปท. และ ศรช. มีทิศทางเดียวกัน	.648
20	Stand50	โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่นของ อปท. และ ศรช. มี รูปแบบเดียวกันเพื่อให้สามารถพัฒนาเชื่อมโยงกันได้	.720
21	Stand51	อปท. และ ศรช. มีแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระดับอุดมศึกษา จนถึง ขั้นที่ ศรช. เป็นผู้จัดการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลและให้การ สนับสนุนอย่างเต็มที่จาก อปท.	.515
22	Stand52	ให้ ศรช. มีบทบาทในการเสนอแผนงาน/โครงการเพื่อบรรจุเข้า แผนพัฒนาการศึกษาประจำปีของ อปท.	.699
23	Stand53	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้มีความสอดคล้องกัน	.481
24	Stand56	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากแหล่ง เรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน มีความสอดคล้องกัน	.723
25	Stand57	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการประเมินผลแผนงาน/ โครงการทางการศึกษามีรูปแบบและทิศทางเดียวกัน	.664
26	Stand60	อปท. และ ศรช. มีระเบียบปฏิบัติเพื่อร่วมกันพัฒนาบุคลากรทาง การศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นและคุ้มค่ามากที่สุดสอดคล้องกัน	.776

จากตาราง 4.10 จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบหลักที่ 1 stand มีตัวชี้วัด จำนวน 26 ตัวชี้วัด เรียงลำดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) คือ ตัวชี้วัด Recip46, Stand60, Recip47, Recip43, Stand56, Stand50, Recip45, Recip39, Stand52, Recip40, Stand57, Stand49, Recip27, Stand48, Recip41, Recip28, Stand51, Recip38, Stand53, Recip42, Recip30, Inten26, Recip44, Inten20, Recip29 และ Recip31 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.231 - 0.840 ค่าความแปรปรวนของตัวชี้วัด (Eigenvalues) เท่ากับ 22.019 ค่าร้อยละความแปรปรวนของตัวชี้วัด (Percentage of Variance) เท่ากับ 36.698 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวชี้วัด (Cumulative Percentage of Variance) เท่ากับ 36.698 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าตัวชี้วัดทั้ง 26 ตัวชี้วัด เป็นตัวชี้วัดที่ร่วมกันบรรยายขององค์ประกอบหลักได้ดีที่สุด และองค์ประกอบหลักนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ได้ เมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวชี้วัด (Eigenvalues) กับองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว องค์ประกอบหลักนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 และเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดทั้งหมดในองค์ประกอบหลักที่ 1 มีตัวชี้วัดส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับความเป็นมาตรฐานของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบหลักนี้ว่า “ความเป็นมาตรฐาน” โดยใช้สัญลักษณ์ว่า stand

ตาราง 4.11 องค์ประกอบหลักที่ 2 formal: “ความเป็นทางการ”

ตัวชี้วัด	รายการตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	Formal1 มีวิธีการติดต่อกันที่เป็นลายลักษณ์อักษร อาทิ โดยจดหมาย โทรสาร โทรศัพท์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่ออินเทอร์เน็ต หรือวิธีการอื่นที่เป็นลายลักษณ์อักษร	.689
2	Formal2 มีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้พบปะพูดคุยกัน	.632
3	Formal3 ผู้ทำการติดต่อของ อปท. และ ศรช. มีตำแหน่งระดับสูงหรือเป็นผู้แทนที่สามารถตัดสินใจแทนองค์กรได้	.715
4	Formal4 ผู้บริหารของ อปท. และ ศรช. มีการพบปะกันเพื่อประชุมวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์และวางเป้าหมายการศึกษาของท้องถิ่น	.673

ตาราง 4.11 องค์ประกอบหลักที่ 2 formal: “ความเป็นทางการ” (ต่อ)

ตัวชี้วัด	รายการตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	
5	Formal5	ภายหลังการพบปะประชุมวางแผนแล้ว มีการบันทึกรายงานการประชุมที่สอดคล้องตรงกันทั้งสองฝ่าย	.608
6	Formal6	ภายหลังการพบปะประชุมวางแผนแล้ว มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างกัน	.656
7	Formal7	ในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	.682
8	Formal8	จัดให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. และกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น	.553
9	Formal9	ได้กำหนดโครงสร้างในคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน	.529
10	Formal10	ให้คณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. ทำหน้าที่พัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นโดยรวม	.328
11	Formal12	อปท. จัดหาสถานที่เพื่อใช้เป็นที่ปฏิบัติงานของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. ในการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น	.346
12	Formal13	ได้กำหนดวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน	.407
13	Formal14	ได้กำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน	.444
14	Inten15	กำหนดให้แต่ละฝ่ายผลัดกันเป็นเจ้าภาพในการจัดให้มีการพบปะระหว่างกัน	.498
15	Inten16	มีแผนในการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน อาทิ กิจกรรมปลูกป่า ปล่อยปลา ประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน เป็นต้น	.421
16	Inten17	กำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน ในการจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย	.407
17	Inten18	กำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน เพื่อจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่นที่หลากหลาย	.382
18	Inten19	กำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน เพื่อจัดทำข้อมูลองค์ความรู้ในรูปแบบของสื่อที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรชุมชนท้องถิ่น	.313

จากตาราง 4.11 จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบหลักที่ 2 formal มีตัวชี้วัด จำนวน 18 ตัวชี้วัด เรียงลำดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) คือ ตัวชี้วัด Formal3, Formal1, Formal7, Formal4, Formal6, Formal2, Formal5, Formal8, Formal9, Inten15, Formal14, Inten16, Formal13, Inten17, Inten18, Formal12, Formal10 และ Inten19 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.313 - 0.715 ค่าความแปรปรวนของตัวชี้วัด (Eigenvalues) เท่ากับ 3.538 ค่าร้อยละความแปรปรวนของตัวชี้วัด (Percentage of Variance) เท่ากับ 5.896 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวชี้วัด (Cumulative Percentage of Variance) เท่ากับ 42.594 ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่าตัวชี้วัดทั้ง 18 ตัวชี้วัด เป็นตัวชี้วัดที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบหลักได้ดีที่สุด และองค์ประกอบหลักนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ได้ เมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวชี้วัด (Eigenvalues) กับองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว องค์ประกอบหลักนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 และเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดทั้งหมดในองค์ประกอบหลักที่ 2 มีตัวชี้วัดส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับความเป็นทางการของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบหลักนี้ว่า “ความเป็นทางการ” โดยใช้สัญลักษณ์ว่า formal

ตาราง 4.12 องค์ประกอบหลักที่ 3 recip: “การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน”

ตัวชี้วัด	รายการตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	
1	Formal11	ปัจจุบันมีคณะกรรมการ ศรช. ประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ ชุมชน อปท. และหน่วยงานภาครัฐ ให้ทำหน้าที่บริหารการศึกษา เฉพาะของ ศรช. เท่านั้น	.340
2	Recip32	ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานเพื่อความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา	.926
3	Recip33	ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอน	.599
4	Recip34	ผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าเช่าหรือค่าเสื่อมสภาพของคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์เทคโนโลยีเมื่อมีการขอใช้ในแต่ละครั้ง	.682

ตาราง 4.12 องค์ประกอบหลักที่ 3 recip: “การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน” (ต่อ)

ตัวชี้วัด	รายการตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	
5	Recip35	ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้พาหนะเมื่อจัดกระบวนการเรียนรู้นอกสถานที่หรือจัดกิจกรรมของนักศึกษา	.966
6	Recip36	ผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าน้ำมันรถยนต์เมื่อมีการขอใช้รถยนต์ของ อปท. ในแต่ละครั้ง	.847
7	Recip37	ผู้บริหาร อปท. สนับสนุนงบประมาณปรับปรุงห้องเรียนให้พร้อมเป็นห้องเรียนทันสมัย (มีสื่อเทคโนโลยีพร้อมสรรพ)	.565
8	Stand54	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้รถยนต์และวัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีความสอดคล้องกัน	.613
9	Stand55	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกัน	.505
10	Stand58	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกัน	.456
11	Stand59	ระเบียบของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการยกเลิกข้อตกลงหรือระเบียบปฏิบัติที่ไม่ได้ใช้แล้วมีความสอดคล้องกัน	.407

จากตาราง 4.12 จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบหลักที่ 3 recip มีตัวชี้วัด จำนวน 11 ตัวชี้วัด เรียงลำดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) คือ ตัวชี้วัด Recip35, Recip32, Recip36, Recip34, Stand54, Recip33, Recip37, Stand55, Stand58, Stand59 และ Form11 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.340 - 0.966 ค่าความแปรปรวนของตัวชี้วัด (Eigenvalues) เท่ากับ 2.300 ค่าร้อยละความแปรปรวนของตัวชี้วัด (Percentage of Variance) เท่ากับ 3.834 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวชี้วัด (Cumulative Percentage of Variance) เท่ากับ 46.428 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าตัวชี้วัดทั้ง 11 ตัวชี้วัด เป็นตัวชี้วัดที่รวมกันบรรยายองค์ประกอบหลักได้ดีที่สุด และองค์ประกอบหลักนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ได้ เมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวชี้วัด (Eigenvalues) กับองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว องค์ประกอบหลักนี้มี

ความสำคัญเป็นอันดับ 3 และเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดทั้งหมดในองค์ประกอบหลักที่ 3 มีตัวชี้วัดส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบหลักนี้ว่า “การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน” โดยใช้สัญลักษณ์ว่า recip

ตาราง 4.13 องค์ประกอบหลักที่ 4 inten: “ความเข้มของความร่วมมือ”

ตัวชี้วัด	รายการตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	Inten21 ผู้บริหารระดับสูง มีการพบปะกันอย่างเป็นทางการทุกเดือน	.394
2	Inten22 ผู้บริหารระดับสูง มีการพบปะสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการ อาทิ การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การพบปะกันในงานเลี้ยงอื่น ๆ ของชาวบ้าน เป็นต้น	.943
3	Inten23 บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีการพบปะกันทุกสัปดาห์หรือ 2 สัปดาห์ต่อครั้ง	.404
4	Inten24 บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีการพบปะสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการ อาทิ การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การพบปะกันในงานเลี้ยงอื่นของชาวบ้าน เป็นต้น	1.006
5	Inten25 มีการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน โดยอาศัยวันสำคัญต่าง ๆ อาทิ วันพ่อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ วันขึ้นปีใหม่ วันลอยกระทง วันสงกรานต์ วันวิสาขบูชา วันเข้าพรรษา ฯลฯ	.517

จากตาราง 4.13 จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบหลักที่ 4 inten มีตัวชี้วัด จำนวน 5 ตัวชี้วัด เรียงลำดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) คือ ตัวชี้วัด Inten24, Inten22, Inten25, Inten23 และ Inten21 ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.394 - 1.006 ค่าความแปรปรวนของตัวชี้วัด (Eigenvalues) เท่ากับ 1.924 ค่าร้อยละความแปรปรวนของตัวชี้วัด (Percentage of Variance) เท่ากับ 3.207 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวชี้วัด (Cumulative Percentage of Variance) เท่ากับ 49.635 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าตัวชี้วัดทั้ง 5 ตัวชี้วัดเป็นตัวชี้วัดที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบหลักได้ดีที่สุด และองค์ประกอบหลักนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ได้ เมื่อเปรียบเทียบค่า

ความแปรปรวนของตัวชี้วัด (Eigenvalues) กับองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว องค์ประกอบหลักนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 และเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดทั้งหมดในองค์ประกอบหลักที่ 4 มีตัวชี้วัดส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับความเข้มของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบหลักนี้ว่า “ความเข้มของความร่วมมือ” โดยใช้สัญลักษณ์ว่า inten

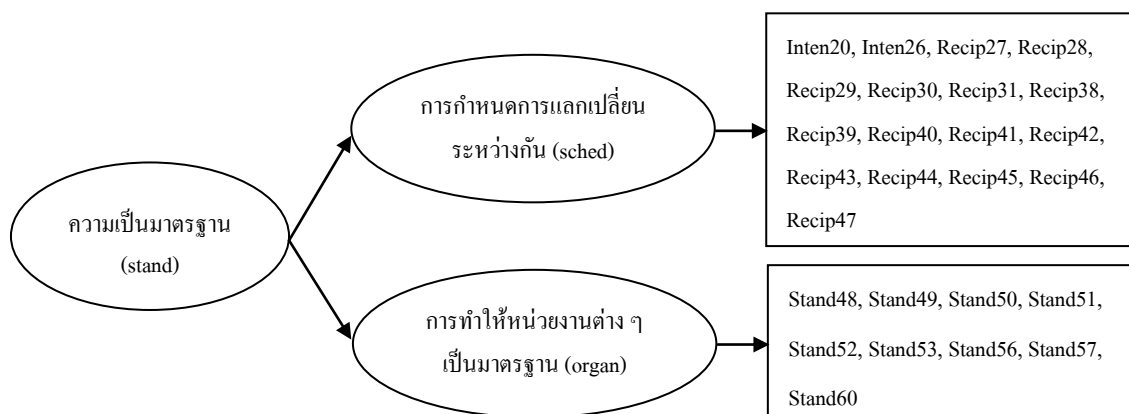
ส่วนที่ 4 ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

หลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) จากตัวชี้วัด 60 ตัวชี้วัด และได้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 stand: “ความเป็นมาตรฐาน” มี 26 ตัวชี้วัด องค์ประกอบหลักที่ 2 formal: “ความเป็นทางการ” มี 18 ตัวชี้วัด องค์ประกอบหลักที่ 3 recip: “การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน” มี 11 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบหลักที่ 4 inten: “ความเข้มของความร่วมมือ” มี 5 ตัวชี้วัด ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำข้อสรุปจากการสัมภาษณ์เจาะลึกและการสนทนากลุ่มในระยะที่ 1 และการศึกษาวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบใหม่ ซึ่งขั้นตอนการนำเสนอในส่วนนี้ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบย่อย สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวชี้วัดและองค์ประกอบความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา การตรวจสอบค่าน้ำหนักตัวชี้วัดและความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองในแต่ละองค์ประกอบย่อยของความร่วมมือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการตรวจสอบค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยและองค์ประกอบหลักของแบบจำลองความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การกำหนดตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบย่อย

จากการศึกษาวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อสรุปจากการสัมภาษณ์เจาะลึกและการสนทนากลุ่มในระยะที่ 1 พบว่าองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก จำนวน 8 องค์ประกอบย่อย ดังนี้คือ 1) องค์ประกอบหลัก “ความเป็นมาตรฐาน” (Standardization Factor) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การทำให้หน่วยงานต่างๆ เป็นมาตรฐาน (Unit Standardization Factor) และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (Procedural Standardization Factor) 2) องค์ประกอบหลัก “ความเป็นทางการ” (Formalization Factor) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน (Agreement Formalization Factor) และการทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (Structural Formalization Factor) 3) องค์ประกอบหลัก “การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน” องค์ประกอบหลัก (Reciprocity Factor) ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (Resource Reciprocity Factor) และการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Definitional Reciprocity Factor) และ 4) องค์ประกอบหลัก “ความเข้มของความร่วมมือ” (Intensity Factor) ประกอบด้วย ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน (Amount of Resource Involved Factor) และความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Frequency of Interaction Factor) และจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 (1st Order Confirmatory Factor Analysis) และสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ส่งผลให้มีการจัดกลุ่มตัวชี้วัดและองค์ประกอบย่อยใหม่ โดยมีบางตัวชี้วัดและบางองค์ประกอบย่อยได้สลับไปอยู่ในองค์ประกอบหลักใหม่ แต่ทั้งหมดยังคงอยู่ในกลุ่มองค์ประกอบหลักทั้งสี่กลุ่มข้างต้นเช่นเดิม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 stand: “ความเป็นมาตรฐาน” เป็นองค์ประกอบหลักที่โปรแกรมสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ sched: “การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน” และ organ: “การทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน” โดยมีรายละเอียดความสัมพันธ์ของความร่วมมือระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดความร่วมมือ ดังแสดงในภาพประกอบ 4.4 และตาราง 4.14 - 4.15 ดังนี้



ภาพประกอบ 4.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก “ความเป็นมาตรฐาน” องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดความร่วมมือ

จากภาพประกอบ 4.4 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหลัก “ความเป็นมาตรฐาน (stand)” มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อย “การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (sched)” ประกอบด้วย 17 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบย่อย “การทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน (organ)” ประกอบด้วย 9 ตัวชี้วัด

ตาราง 4.14 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย sched: “การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน”

ตัวชี้วัด	รายการตัวชี้วัด	
1	Inten20	อปท.ลงทุนให้ ศรช.ทำการศึกษาวิจัยในประเด็นต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชุมชน
2	Inten26	มีการรายงานความก้าวหน้าในการจัดการศึกษาท้องถิ่นระหว่างกันอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร
3	Recip27	นักวิชาการทั้งสองฝ่ายร่วมกันวางแผนจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของคนท้องถิ่น
4	Recip28	บุคลากรที่มีความรู้ของ อปท. เข้าร่วมเป็นวิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาของ ศรช.
5	Recip29	อปท.สนับสนุนให้บุคลากรของ อปท. บางส่วนที่ยังไม่จบปริญญาตรีสมัครเข้าเรียนเป็นนักศึกษาของ ศรช.
6	Recip30	ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้อาคารสถานที่เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา

ตาราง 4.14 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย sched: “การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน” (ต่อ)

ตัวชี้วัด	รายการตัวชี้วัด	
7	Recip31	ผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าน้ำ-ไฟฟ้า เมื่อใช้อาคารสถานที่ของ อปท.
8	Recip38	ผู้บริหาร อปท. สนับสนุนงบประมาณให้นักศึกษาของ ศรช. ได้มีโอกาสไปศึกษาปฏิบัติงานในแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่นอื่น
9	Recip39	ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน
10	Recip40	ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีการศึกษาดูงานร่วมกันเพื่อนำมาวางแผนพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น
11	Recip41	ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีการประเมินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาร่วมกัน
12	Recip42	ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีคำสั่งให้มีการใช้ประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าสอดคล้องกัน
13	Recip43	ผู้บริหาร ศรช. เชิญผู้รู้หรือปราชญ์ชาวบ้านเข้าร่วมเป็นวิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา
14	Recip44	บุคลากรระดับปฏิบัติการของ อปท. และ ศรช. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานระหว่างกัน อาทิ เจ้าหน้าที่ธุรการ การเงิน ฯลฯ
15	Recip45	บุคลากรของ อปท. และ ศรช. ร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ
16	Recip46	ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. ช่วยกันประสานงานในชุมชน เพื่อให้บุตรหลานของประชาชนสนใจใฝ่เรียนรู้มากขึ้น
17	Recip47	ผู้บริหาร อปท. ให้ความสำคัญในการบรรจุแผนงาน/โครงการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นไว้ในแผนพัฒนา อปท. ประจำปี

จากตาราง 4.14 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบย่อย sched: “การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน” ประกอบด้วย 17 ตัวชี้วัด ได้แก่ Inten20, Inten26, Recip27, Recip28, Recip29, Recip30, Recip31, Recip38, Recip39, Recip40, Recip41, Recip42, Recip43, Recip44, Recip45, Recip46 และ Recip47

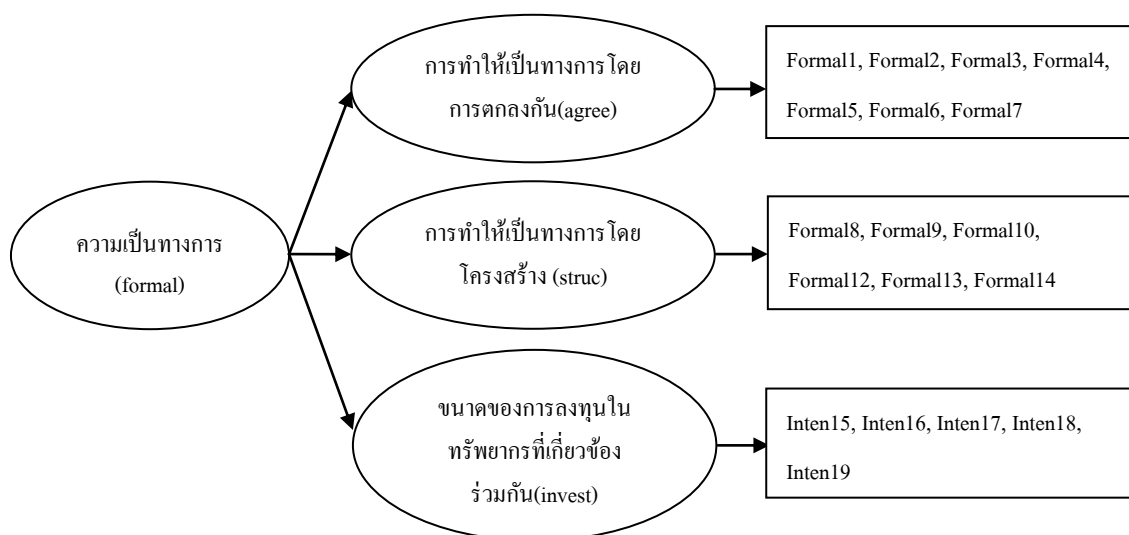
ตาราง 4.15 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย organ: “การทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน”

ตัวชี้วัด	รายการตัวชี้วัด	
1	Stand48	การติดต่อระหว่าง อปท. และ ศรช. มีวิธีการที่สอดคล้องกันเพื่อให้ง่ายต่อการประสานงานระหว่างกัน
2	Stand49	เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นทุกระดับของ อปท. และ ศรช. มีทิศทางเดียวกัน
3	Stand50	โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่นของ อปท. และ ศรช. มีรูปแบบเดียวกันเพื่อให้สามารถพัฒนาเชื่อมโยงกันได้
4	Stand51	อปท. และ ศรช. มีแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระดับอุดมศึกษา จนถึงขั้นที่ ศรช. เป็นผู้จัดการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่จาก อปท.
5	Stand52	ให้ ศรช. มีบทบาทในการเสนอแผนงาน/โครงการเพื่อบรรจุเข้าแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีของ อปท.
6	Stand53	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้มีความสอดคล้องกัน
7	Stand56	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนมีความสอดคล้องกัน
8	Stand57	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการประเมินผลแผนงาน/โครงการทางการศึกษามีรูปแบบและทิศทางเดียวกัน
9	Stand60	อปท. และ ศรช. มีระเบียบปฏิบัติเพื่อร่วมกันพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นและคุ้มค่ามากที่สุดสอดคล้องกัน

จากตาราง 4.15 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบย่อย sched: “การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน” ประกอบด้วย 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ Stand48, Stand49, Stand50, Stand51, Stand52, Stand53, Stand56, Stand57 และ Stand60

4.1.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 formal: “ความเป็นทางการ” เป็นองค์ประกอบหลักที่โปรแกรมสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ agree: “การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน”, struc: “การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง” และ invest: “ขนาดของการลงทุนใน

ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน” โดยมีรายละเอียดความสัมพันธ์ของความร่วมมือระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดความร่วมมือ ดังแสดงในภาพประกอบ 4.5 และตาราง 4.16 - 4.18 ดังนี้



ภาพประกอบ 4.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก “ความเป็นทางการ” องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดความร่วมมือ

จากภาพประกอบ 4.5 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหลัก “ความเป็นทางการ (formal)” มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อย “การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน (agree)” ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด, องค์ประกอบย่อย “การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (struc)” ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด และ องค์ประกอบย่อย “ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน (invest)” ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด

ตาราง 4.16 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย agree: “การทำให้เป็นทางการ โดยการตกลงกัน”

ตัวชี้วัด	รายการตัวชี้วัด	
1	Formal1	มีวิธีการติดต่อกันที่เป็นลายลักษณ์อักษร อาทิ โดยจดหมาย โทรสาร โทรศัพท์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่ออินเทอร์เน็ต หรือวิธีการอื่นที่เป็นลายลักษณ์อักษร
2	Formal2	มีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้พบปะพูดคุยกัน
3	Formal3	ผู้ทำการติดต่อของ อปท. และ ศรช. มีตำแหน่งระดับสูงหรือเป็นผู้แทนที่สามารถตัดสินใจแทนองค์กรได้

ตาราง 4.16 ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย agree: “การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน” (ต่อ)

4	Formal4	ผู้บริหารของ อปท. และ ศรช. มีการพบปะกันเพื่อประชุมวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์และวางเป้าหมายการศึกษาของท้องถิ่น
5	Formal5	ภายหลังการพบปะประชุมวางแผนแล้ว มีการบันทึกรายงานการประชุมที่สอดคล้องตรงกันทั้งสองฝ่าย
6	Formal6	ภายหลังการพบปะประชุมวางแผนแล้ว มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างกัน
7	Formal7	ในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

จากตาราง 4.16 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบย่อย agree: “การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน” ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ Formal1, Formal2, Formal3, Formal4, Formal5, Formal6 และ Formal7

ตาราง 4.17 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย struc: “การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง”

ตัวชี้วัด	รายการตัวชี้วัด	
1	Formal8	จัดให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. และกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น
2	Formal9	ได้กำหนดโครงสร้างในคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน
3	Formal10	ให้คณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. ทำหน้าที่พัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นโดยรวม
4	Formal12	อปท. จัดหาสถานที่เพื่อใช้เป็นปฏิบัติงานของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. ในการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น
5	Formal13	ได้กำหนดวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน
6	Formal14	ได้กำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน

จากตาราง 4.17 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบย่อย struc: “การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง” ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ Formal8, Formal9, Formal10, Formal12, Formal13 และ Formal14

ตาราง 4.18 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย invest: “ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน”

ตัวชี้วัด		รายการตัวชี้วัด
1	Inten15	กำหนดให้แต่ละฝ่ายผลัดกันเป็นเจ้าภาพในการจัดให้มีการพบปะระหว่างกัน
2	Inten16	มีแผนในการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน อาทิ กิจกรรมปลูกป่า ปล่อยปลา ประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน เป็นต้น
3	Inten17	กำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน ในการจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย
4	Inten18	กำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน เพื่อจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่นที่หลากหลาย
5	Inten19	กำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน เพื่อจัดทำข้อมูลองค์ความรู้ในรูปของสื่อที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรชุมชนท้องถิ่น

จากตาราง 4.18 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบย่อย invest: “ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน” ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Inten15, Inten16, Inten17, Inten18 และ Inten19

4.1.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 recip: “การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน” เป็นองค์ประกอบหลักที่โปรแกรมสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 3 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ resou: “การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน” และ rule: “การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน” โดยมีรายละเอียดความสัมพันธ์ของความร่วมมือระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดความร่วมมือ ดังแสดงในภาพประกอบ 4.6 และตาราง 4.19 - 4.20 ดังนี้



ภาพประกอบ 4.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก “การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน”
องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดความร่วมมือ

จากภาพประกอบ 4.6 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหลัก “การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (recip)” มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อย “การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (resou)” ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบย่อย “การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (rule)” ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด

ตาราง 4.19 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย resou: “การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน”

ตัวชี้วัด	รายการตัวชี้วัด	
1	Formal11	ปัจจุบันมีคณะกรรมการ ศรช. ประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ ชุมชน อปท. และหน่วยงานภาครัฐ ให้ทำหน้าที่บริหารการศึกษาเฉพาะของ ศรช. เท่านั้น
2	Recip32	ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานเพื่อความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา
3	Recip33	ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอน
4	Recip34	ผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าเช่าหรือค่าเสื่อมสภาพของคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์เทคโนโลยีเมื่อมีการขอใช้ในแต่ละครั้ง
5	Recip35	ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้พาหนะเมื่อจัดกระบวนการเรียนรู้นอกสถานที่หรือจัดกิจกรรมของนักศึกษา
6	Recip36	ผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าน้ำมันรถยนต์เมื่อมีการขอใช้รถยนต์ของ อปท. ในแต่ละครั้ง
7	Recip37	ผู้บริหาร อปท. สนับสนุนงบประมาณปรับปรุงห้องเรียนให้พร้อมเป็นห้องเรียนทันสมัย (มีสื่อเทคโนโลยีพร้อมสรรพ)

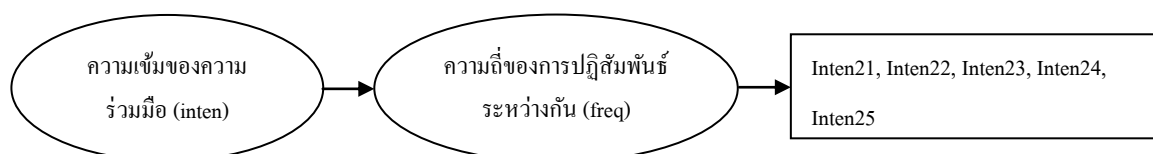
จากตาราง 4.19 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบย่อย resou: “การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน” ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ Formal11, Recip32, Recip33, Recip34, Recip35, Recip36 และ Recip37

ตาราง 4.20 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย rule: “การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน”

ตัวชี้วัด	รายการตัวชี้วัด
1 Stand54	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้รถยนต์และวัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีความสอดคล้องกัน
2 Stand55	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกัน
3 Stand58	ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกัน
4 Stand59	ระเบียบของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการยกเลิกข้อตกลงหรือระเบียบปฏิบัติที่ไม่ได้ใช้แล้วมีความสอดคล้องกัน

จากตาราง 4.20 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบย่อย rule: “การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน” ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ Stand54, Stand55, Stand58 และ Stand59

4.1.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 inten: “ความเข้มของความร่วมมือ” เป็นองค์ประกอบหลักที่โปรแกรมสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 4 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 1 องค์ประกอบ ได้แก่ freq: “ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน” โดยมีรายละเอียดความสัมพันธ์ของความถี่ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดความร่วมมือ ดังแสดงในภาพประกอบ 4.7 และตาราง 4.21 ดังนี้



ภาพประกอบ 4.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก “ความเข้มของความร่วมมือ” องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดความร่วมมือ

จากภาพประกอบ 4.7 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหลัก “ความเข้มของความร่วมมือ (inten)” มี 1 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อย “ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (freq)” ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด

ตาราง 4.21 ตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย freq: “ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน”

ตัวชี้วัด		รายการตัวชี้วัด
1	Inten21	ผู้บริหารระดับสูง มีการพบปะกันอย่างเป็นทางการทุกเดือน
2	Inten22	ผู้บริหารระดับสูง มีการพบปะสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการ อาทิ การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การพบปะกันในงานเลี้ยงอื่น ๆ ของชาวบ้าน เป็นต้น
3	Inten23	บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีการพบปะกันทุกสัปดาห์หรือ 2 สัปดาห์ต่อครั้ง
4	Inten24	บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีการพบปะสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการ อาทิ การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การพบปะกันในงานเลี้ยงอื่น ๆ ของชาวบ้าน เป็นต้น
5	Inten25	มีการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน โดยอาศัยวันสำคัญต่าง ๆ อาทิ วันพ่อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ วันขึ้นปีใหม่ วันลอยกระทง วันสงกรานต์ วันวิสาขบูชา วันเข้าพรรษา ฯลฯ

จากตาราง 4.21 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบย่อย freq: “ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน” ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ Inten21, Inten22, Inten23, Inten24 และ Inten25

โดยสรุปจากโมเดลการวิจัยจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และ ตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ แสดงได้ดังตาราง 4.22 ดังนี้

ตาราง 4.22 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ลำดับ	องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1	stand: ความเป็นมาตรฐาน	sched: การกำหนดการ แลกเปลี่ยนระหว่างกัน organ: การทำให้หน่วยงาน ต่างๆ เป็นมาตรฐาน	Inten20, Inten26, Recip27, Recip28, Recip29, Recip30, Recip31, Recip38, Recip39, Recip40, Recip41, Recip42, Recip43, Recip44, Recip45, Recip46, Recip47 Stand48, Stand49, Stand50, Stand51, Stand52, Stand53, Stand56, Stand57, Stand60
2	formal: ความเป็นทางการ	agree: ความเป็นทางการ โดยการตกลง struc: ความเป็นทางการโดย โครงสร้าง invest: ขนาดของการลงทุน ในทรัพยากรร่วมกัน	Formal1, Formal2, Formal3, Formal4, Formal5, Formal6, Formal7 Formal8, Formal9, Formal10, Formal12, Formal13, Formal14 Inten15, Inten16, Inten17, Inten18, Inten19
3	recip: การแลกเปลี่ยน ระหว่างองค์กร	resou: การแลกเปลี่ยน ทรัพยากรระหว่างกัน rule: การทำให้ระเบียบ ปฏิบัติเป็นมาตรฐาน	Formal11, Recip32, Recip33, Recip34, Recip35, Recip36, Recip37 Stand54, Stand55, Stand58, Stand59
4	inten: ความเข้มของ ความร่วมมือ	freq: ความถี่ของการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน	Inten21, Inten22, Inten23, Inten24, Inten25

4.2 การกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.2.1 สัญลักษณ์ขององค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย





stand	หมายถึง ความเป็นมาตรฐาน
sched	หมายถึง การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน
organ	หมายถึง การทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน
formal	หมายถึง ความเป็นทางการ
agree	หมายถึง ความเป็นทางการโดยการตกลง
struc	หมายถึง ความเป็นทางการโดยโครงสร้าง
invest	หมายถึง ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน
recip	หมายถึง การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน
resou	หมายถึง การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน
rule	หมายถึง การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน
inten	หมายถึง ความเข้มของความร่วมมือ
freq	หมายถึง ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

4.2.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sk	หมายถึง ค่าความเบ้
Ku	หมายถึง ค่าความโด่ง
Min	หมายถึง ค่าต่ำสุด
Max	หมายถึง ค่าสูงสุด
t-value	หมายถึง ค่าสถิติที
R^2	หมายถึง ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation)
χ^2	หมายถึง ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	หมายถึง องศาอิสระ (Degree of Freedom)
P-value	หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

GFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
SRMR	หมายถึง ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized RMR)
RMSEA	หมายถึง ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)
DE	หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	หมายถึง อิทธิพลรวม (Total Effects)

4.2.3 สัญลักษณ์รูปแบบสมการ โครงสร้าง

	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables)
	หมายถึง ตัวแปรแฝง (Latent Variables)
	หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
	หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความแปรปรวนร่วมของสององค์ประกอบและตัวชี้วัด

4.3 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ

เนื่องจากผู้วิจัยใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสถิติเหล่านี้จะมีอำนาจในการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย หรือการทดสอบจะมีความแกร่งสูงก็ต่อเมื่อข้อมูลมีลักษณะเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ ในที่นี้ข้อตกลงเบื้องต้นที่ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคือ การแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 4.23 ดังนี้

ตาราง 4.23 ค่าสถิติสำหรับการทดสอบการแจกแจงปกติขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

องค์ประกอบ และตัวชี้วัด	\bar{x}	S.D.	Sk	Ku	Min	Max
Formal1	4.21	.765	-.768	.413	1	5
Formal2	4.22	.732	-.685	.359	1	5
Formal3	4.04	.830	-.615	.101	1	5
Formal4	4.32	.714	-.731	-.049	2	5
Formal5	4.15	.767	-.702	.567	1	5
Formal6	4.32	.716	-.820	.500	1	5
Formal7	4.33	.728	-.920	.734	1	5
Formal8	4.32	.689	-.547	-.626	2	5
Formal9	4.31	.681	-.609	-.194	2	5
Formal10	4.08	.791	-.658	.549	1	5
Formal11	3.94	.896	-.643	.353	1	5
Formal12	4.10	.798	-.507	-.305	1	5
Formal13	4.13	.783	-.598	-.007	1	5
Formal14	4.05	.825	-.692	.550	1	5
Inten15	4.25	.746	-.666	-.006	1	5
Inten16	4.24	.751	-.738	.297	1	5
Inten17	4.24	.78	-.749	.248	1	5
Inten18	4.27	.763	-.809	.276	1	5
Inten19	4.16	.767	-.545	-.166	1	5
Inten20	4.20	.742	-.479	-.617	2	5
Inten21	3.97	.838	-.534	-.019	1	5
Inten22	3.86	.877	-.430	-.108	1	5
Inten23	3.96	.830	-.590	.279	1	5
Inten24	3.87	.905	-.548	.084	1	5
Inten25	3.94	.841	-.459	-.052	1	5
Inten26	4.22	.774	-.571	-.577	2	5
Recip27	4.34	.712	-.648	-.660	2	5

ตาราง 4.23 ค่าสถิติสำหรับการทดสอบการแจกแจงปกติขององค์ประกอบและตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ และตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	Sk	Ku	Min	Max
Recip28	4.21	.719	-.515	-.307	2	5
Recip29	4.22	.802	-.700	-.031	1	5
Recip30	4.33	.742	-.706	-.514	2	5
Recip31	4.19	.847	-.697	-.219	1	5
Recip32	3.93	.966	-.867	.640	1	5
Recip33	4.20	.862	-.900	.494	1	5
Recip34	4.04	.897	-.664	-.006	1	5
Recip35	3.88	1.018	-.742	.091	1	5
Recip36	3.89	.964	-.640	.018	1	5
Recip37	4.16	.861	-.820	.281	1	5
Recip38	4.30	.826	-1.00	.658	1	5
Recip39	4.27	.726	-.670	.098	1	5
Recip40	4.29	.723	-.605	-.492	2	5
Recip41	4.26	.737	-.650	-.036	1	5
Recip42	4.20	.718	-.567	.177	1	5
Recip43	4.35	.737	-.885	.187	2	5
Recip44	4.08	.788	-.718	.750	1	5
Recip45	4.24	.758	-.647	-.299	2	5
Recip46	4.36	.703	-.680	-.586	2	5
Recip47	4.32	.765	-.835	-.118	2	5
Stand48	4.26	.742	-.627	-.381	2	5
Stand49	4.28	.718	-.592	-.474	2	5
Stand50	4.23	.704	-.516	-.299	2	5
Stand51	4.26	.767	-.833	.580	1	5
Stand52	4.21	.784	-.632	-.221	1	5
Stand53	4.14	.736	-.526	.111	1	5
Stand54	3.97	.858	-.624	.364	1	5

ตาราง 4.23 ค่าสถิติสำหรับการทดสอบการแจกแจงปกติขององค์ประกอบและตัวชี้วัด (ต่อ)

องค์ประกอบ และตัวชี้วัด	\bar{x}	S.D.	Sk	Ku	Min	Max
Stand55	4.12	.837	-.875	.945	1	5
Stand56	4.31	.795	-.873	.069	1	5
Stand57	4.23	.761	-.781	.573	1	5
Stand58	4.15	.810	-.805	.666	1	5
Stand59	4.08	.815	-.739	.712	1	5
Stand60	4.35	.690	-.661	-.374	2	5

จากตาราง 4.23 จะเห็นได้ว่าการแจกแจงของข้อมูลส่วนใหญ่มีความเบ้ (Skewness) เป็นลบ โดยที่ตัวชี้วัดทุกตัวอยู่ในขอบเขตที่มีลักษณะการแจกแจงที่ยอมรับได้ (+1 ถึง -1) ส่วนค่าความโด่ง (Kurtosis) มีการแจกแจงของข้อมูลต่ำกว่าโค้งปกติ (มีค่าความโด่งต่ำกว่า 0) แต่ยังคงอยู่ในขอบเขตที่ยอมรับได้ว่าการแจกแจงปกติ (+1 ถึง -1) ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงไม่มีการแปลงข้อมูล (Transformation) ตัวชี้วัดใด ๆ

4.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ทั้ง 60 ตัวชี้วัด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และค่าสหสัมพันธ์แต่ละคู่มีค่าเป็นบวกอยู่ระหว่าง 0.09 ถึง 0.83 โดยตัวชี้วัดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 คือ ตัวชี้วัดผู้บริหารระดับสูงมีการพบปะกันอย่างเป็นทางการอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง (formal21) สัมพันธ์กับตัวชี้วัดบุคลากรระดับปฏิบัติการมีการพบปะกันมากกว่าเดือนละครั้ง (formal23) และตัวชี้วัดที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดมี 3 คู่ความสัมพันธ์ ที่มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.09 คือ ตัวชี้วัดภายหลังการพบปะประชุมวางแผนแล้วมีการบันทึกรายงานการประชุมที่สอดคล้องตรงกันทั้งสองฝ่าย (Formal15) สัมพันธ์กับตัวชี้วัดผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้

ศรช. ใช้วัสดุสำนักงานเพื่อความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา (Recip32) ตัวชี้วัดภายหลังการพบปะประชุมวางแผนแล้วมีการบันทึกรายงานการประชุมที่สอดคล้องตรงกัน ทั้งสองฝ่าย (Formal15) สัมพันธ์กับตัวชี้วัดผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าน้ำมัน รถยนต์เมื่อมีการขอใช้รถยนต์ของ อปท. ในแต่ละครั้ง (Recip36) และตัวชี้วัดบุคลากรระดับ ปฏิบัติการมีการพบปะสังสรรค์กันที่ไม่เป็นทางการ (Inten24) สัมพันธ์กับตัวชี้วัด อปท. และ ศรช. มี ระเบียบปฏิบัติเพื่อร่วมกันพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นและคุ้มค่ามากที่สุดสอดคล้องกัน (Stand60) ดังแสดงในตาราง 4.24 ดังนี้

ตาราง 4.24 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวชีวิตที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31=Recp31	.23**	.24**	.21**	.26**	.20**	.29**	.30**	.34**	.26**	.33**	.25**	.31**	.38**	.37**	.34**	.35**	.34**	.30**	.33**	.38**	.33**	.36**	.31**	.33**	.35**	.44**	.34**	.35**	.37**	.46**
32=Recp32	.13**	.12**	.17**	.11*	.09*	.17**	.12*	.22**	.16**	.30**	.30**	.27**	.31**	.32**	.20**	.16**	.28**	.26**	.32**	.32**	.30**	.34**	.29**	.29**	.33**	.24**	.21**	.24**	.32**	.31**
33=Recp33	.19**	.20**	.22**	.24**	.13**	.29**	.32**	.27**	.28**	.34**	.26**	.36**	.33**	.41**	.33**	.35**	.41**	.42**	.44**	.38**	.40**	.32**	.37**	.31**	.39**	.35**	.31**	.29**	.36**	.38**
34=Recp34	.18**	.21**	.10**	.18**	.11*	.23**	.21**	.19**	.26**	.30**	.28**	.35**	.35**	.36**	.24**	.24**	.32**	.33**	.37**	.37**	.37**	.37**	.37**	.31**	.34**	.31**	.27**	.25**	.28**	.27**
35=Recp35	.12**	.13**	.21**	.14**	.12*	.20**	.16**	.17**	.20**	.31**	.29**	.30**	.34**	.40**	.22**	.23**	.34**	.31**	.34**	.33**	.30**	.32**	.28**	.32**	.39**	.23**	.25**	.21**	.33**	.28**
36=Recp36	.12*	.11*	.14**	.18**	.09*	.20**	.15**	.21**	.23**	.35**	.28**	.32**	.33**	.37**	.20**	.26**	.30**	.28**	.31**	.32**	.38**	.41**	.41**	.36**	.38**	.32**	.20**	.20**	.31**	.25**
37=Recp37	.19**	.18**	.12**	.26**	.10*	.29**	.30**	.30**	.34**	.30**	.25**	.40**	.35**	.38**	.28**	.33**	.39**	.36**	.42**	.43**	.38**	.32**	.38**	.27**	.39**	.34**	.36**	.30**	.34**	.39**
38=Recp38	.20**	.20**	.19**	.27**	.17**	.33**	.32**	.37**	.41**	.36**	.23**	.38**	.43**	.38**	.30**	.36**	.37**	.38**	.44**	.46**	.26**	.27**	.25**	.23**	.37**	.36**	.43**	.40**	.35**	.41**
39=Recp39	.34**	.34**	.25**	.32**	.26**	.45**	.36**	.36**	.41**	.32**	.23**	.38**	.41**	.36**	.39**	.36**	.36**	.39**	.42**	.44**	.39**	.37**	.40**	.35**	.37**	.47**	.54**	.42**	.39**	.39**
40=Recp40	.20**	.23**	.23**	.35**	.24**	.38**	.38**	.36**	.44**	.33**	.22**	.39**	.39**	.35**	.36**	.38**	.39**	.41**	.43**	.42**	.41**	.38**	.41**	.34**	.38**	.44**	.47**	.47**	.42**	.46**
41=Recp41	.23**	.29**	.33**	.32**	.23**	.43**	.42**	.40**	.42**	.32**	.21**	.37**	.35**	.38**	.40**	.40**	.42**	.44**	.49**	.46**	.33**	.29**	.31**	.32**	.37**	.47**	.50**	.46**	.42**	.42**
42=Recp42	.30**	.28**	.30**	.32**	.21**	.29**	.26**	.27**	.36**	.27**	.23**	.33**	.36**	.37**	.29**	.28**	.35**	.27**	.35**	.38**	.35**	.32**	.38**	.27**	.28**	.42**	.38**	.38**	.37**	.35**
43=Recp43	.22**	.25**	.22**	.34**	.24**	.36**	.37**	.37**	.27**	.27**	.13**	.27**	.36**	.27**	.28**	.37**	.29**	.35**	.38**	.37**	.23**	.25**	.29**	.19**	.30**	.41**	.48**	.45**	.39**	.42**
44=Recp44	.23**	.21**	.30**	.23**	.22**	.32**	.30**	.28**	.31**	.30**	.29**	.36**	.34**	.43**	.37**	.37**	.37**	.32**	.41**	.33**	.41**	.35**	.43**	.38**	.37**	.36**	.36**	.30**	.34**	.31**
45=Recp45	.30**	.25**	.20**	.33**	.23**	.41**	.35**	.35**	.42**	.28**	.20**	.31**	.42**	.33**	.36**	.43**	.37**	.36**	.40**	.41**	.30**	.35**	.33**	.32**	.37**	.44**	.51**	.45**	.33**	.35**
46=Recp46	.25**	.26**	.20**	.34**	.25**	.37**	.39**	.36**	.38**	.29**	.19**	.36**	.38**	.31**	.28**	.36**	.31**	.36**	.36**	.43**	.33**	.30**	.35**	.26**	.36**	.48**	.52**	.47**	.38**	.46**
47=Recp47	.29**	.32**	.27**	.32**	.26**	.39**	.32**	.31**	.40**	.35**	.24**	.33**	.39**	.35**	.33**	.38**	.36**	.33**	.38**	.39**	.34**	.31**	.30**	.26**	.34**	.47**	.48**	.43**	.38**	.38**
48=Stand48	.29**	.29**	.20**	.26**	.26**	.38**	.34**	.28**	.36**	.29**	.24**	.34**	.40**	.32**	.34**	.35**	.32**	.34**	.34**	.38**	.35**	.29**	.35**	.24**	.31**	.42**	.45**	.31**	.34**	.32**
49=Stand49	.28**	.28**	.28**	.29**	.26**	.36**	.41**	.38**	.41**	.29**	.19**	.35**	.28**	.25**	.30**	.37**	.39**	.40**	.40**	.39**	.27**	.26**	.26**	.23**	.25**	.45**	.51**	.43**	.34**	.43**
50=Stand50	.16**	.19**	.20**	.30**	.23**	.33**	.35**	.31**	.39**	.35**	.20**	.34**	.33**	.25**	.25**	.36**	.36**	.39**	.40**	.42**	.32**	.32**	.31**	.31**	.35**	.42**	.47**	.48**	.34**	.36**
51=Stand51	.19**	.23**	.29**	.31**	.20**	.36**	.36**	.36**	.40**	.35**	.29**	.34**	.30**	.41**	.31**	.41**	.44**	.54**	.41**	.39**	.37**	.30**	.32**	.32**	.40**	.42**	.40**	.43**	.40**	.34**
52=Stand52	.21**	.23**	.21**	.25**	.22**	.33**	.30**	.31**	.40**	.36**	.26**	.34**	.34**	.35**	.32**	.35**	.39**	.38**	.38**	.38**	.38**	.34**	.36**	.29**	.36**	.44**	.43**	.41**	.29**	.37**
53=Stand53	.24**	.25**	.24**	.29**	.22**	.28**	.25**	.28**	.34**	.22**	.21**	.38**	.35**	.33**	.31**	.29**	.29**	.33**	.34**	.37**	.37**	.29**	.35**	.22**	.29**	.39**	.27**	.35**	.29**	.32**
54=Stand54	.17**	.19**	.18**	.24**	.22**	.22**	.21**	.27**	.25**	.32**	.30**	.34**	.34**	.36**	.26**	.25**	.29**	.30**	.32**	.37**	.35**	.36**	.34**	.33**	.36**	.34**	.27**	.28**	.33**	.27**
55=Stand55	.17**	.22**	.21**	.29**	.22**	.26**	.27**	.26**	.33**	.31**	.24**	.40**	.36**	.39**	.29**	.30**	.36**	.35**	.37**	.41**	.37**	.33**	.36**	.31**	.35**	.43**	.32**	.38**	.28**	.32**
56=Stand56	.24**	.24**	.17**	.28**	.19**	.34**	.34**	.29**	.37**	.28**	.14**	.38**	.40**	.31**	.28**	.39**	.39**	.43**	.42**	.43**	.31**	.28**	.28**	.25**	.37**	.42**	.36**	.38**	.34**	.37**
57=Stand57	.21**	.21**	.15**	.23**	.20**	.31**	.29**	.29**	.35**	.35**	.23**	.41**	.34**	.35**	.33**	.35**	.34**	.35**	.45**	.45**	.40**	.33**	.38**	.31**	.34**	.41**	.33**	.35**	.30**	.37**
58=Stand58	.13**	.16**	.23**	.21**	.18**	.30**	.27**	.21**	.28**	.33**	.23**	.30**	.31**	.39**	.33**	.32**	.33**	.33**	.40**	.36**	.40**	.32**	.40**	.34**	.37**	.40**	.27**	.31**	.32**	.28**
59=Stand59	.13**	.16**	.23**	.21**	.18**	.30**	.27**	.21**	.28**	.33**	.23**	.30**	.31**	.39**	.33**	.32**	.33**	.33**	.40**	.36**	.40**	.32**	.40**	.34**	.37**	.40**	.27**	.31**	.32**	.28**
60=Stand60	.17**	.24**	.17**	.31**	.23**	.41**	.33**	.35**	.39**	.31**	.19**	.31**	.37**	.30**	.26**	.32**	.32**	.37**	.36**	.42**	.23**	.14**	.20**	.09*	.29**	.40**	.43**	.41**	.29**	.38**

* p < .05, ** p < .01

จากตาราง 4.24 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ทั้ง 60 ตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวชี้วัดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด คือ ตัวชี้วัดผู้บริหารระดับสูงมีการพบปะกันอย่างเป็นทางการอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง (formal21) สัมพันธ์กับตัวชี้วัดบุคลากรระดับปฏิบัติการมีการพบปะกันมากกว่าเดือนละครั้ง (formal23) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.83 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดผู้บริหารระดับสูงมีการพบปะสังสรรค์กันที่ไม่เป็นทางการ (formal22) สัมพันธ์กับตัวชี้วัดบุคลากรระดับปฏิบัติการมีการพบปะสังสรรค์กันที่ไม่เป็นทางการ (Inten24) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.81 และตัวชี้วัดที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด มี 3 คู่ความสัมพันธ์ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.09 ได้แก่ ตัวชี้วัดภายหลังการพบปะประชุมวางแผนแล้วมีการบันทึกรายงานการประชุมที่สอดคล้องตรงกันทั้งสองฝ่าย (Formal5) สัมพันธ์กับตัวชี้วัดผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้วัสดุสำนักงานเพื่อความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา (Recip32) ตัวชี้วัดภายหลังการพบปะประชุมวางแผนแล้วมีการบันทึกรายงานการประชุมที่สอดคล้องตรงกันทั้งสองฝ่าย (Formal5) สัมพันธ์กับตัวชี้วัดผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าน้ำมันรถยนต์เมื่อมีการขอใช้รถยนต์ของ อปท. ในแต่ละครั้ง (Recip36) และตัวชี้วัดบุคลากรระดับปฏิบัติการมีการพบปะสังสรรค์กันที่ไม่เป็นทางการ (Inten24) สัมพันธ์กับตัวชี้วัด อปท. และ ศรช. มีระเบียบปฏิบัติเพื่อร่วมกันพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นและคุ่มค่ามากที่สุดสอดคล้องกัน (Stand60) ตามลำดับ แต่ยังคงมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวชี้วัดมีความสัมพันธ์กันทุกตัวชี้วัด

4.5 การตรวจสอบค่านำหนักตัวชี้วัดและความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองในแต่ละองค์ประกอบย่อยของความร่วมมือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

หลังจากทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ จาก 60 ตัวชี้วัด พบว่า มี 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อย sched : การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน organ: การทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน agree: การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน struc: การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง invest: ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน resou: การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน

rule: การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน และ freq: ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ต่อจากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 (1st Order Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งผลของการตรวจสอบค่าน้ำหนักตัวชี้วัดและความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองในแต่ละองค์ประกอบย่อยของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.5.1 ผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักตัวชี้วัดและความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองในองค์ประกอบย่อยที่ 1 sched “การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน” จำนวน 17 ตัวชี้วัด พบว่าแบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 1 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงถึงตัวชี้วัดมีความสัมพันธ์กันทุกตัว โดยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังในตาราง 4.25 ดังนี้

ตาราง 4.25 ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 1 และเกณฑ์ในการพิจารณา

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าดัชนี แบบจำลอง	ผลการพิจารณา
χ^2/df	<5.00	2.75	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA (90% CI)	≤ 0.07	0.062 (0.054, 0.071)	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ 0.08	0.039	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 4.25 พบว่า ค่าดัชนีที่ได้จากการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองในองค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกันของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.75 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.98 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.062 (90% CI = 0.054, 0.071) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.039 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าแบบจำลองที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยไม่ต้องมีการปรับแก้ (แสดงในภาพประกอบ 4.8) และสามารถวิเคราะห์ความ

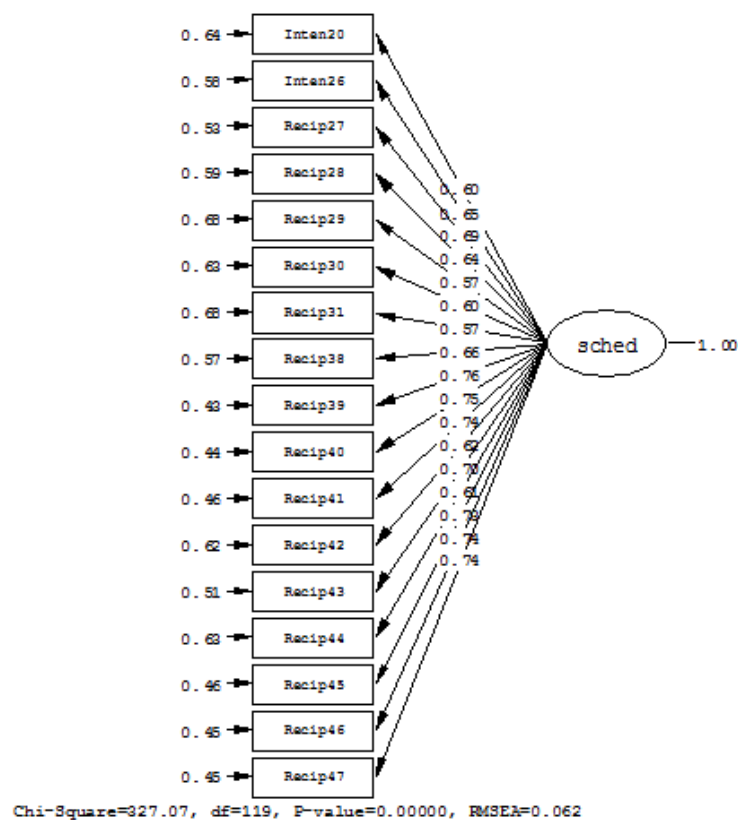
ตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 1 “การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน” ได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าสถิติที (t-test) และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) (แสดงในตาราง 4.26) ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.26 ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 1 “การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน”

ตัวชี้วัด		ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		SE	t	R^2
		W	w			
1	Inten20	0.60	0.44	0.03	13.58*	0.36
2	Inten26	0.65	0.50	0.03	14.96*	0.42
3	Recip27	0.69	0.49	0.03	16.27*	0.47
4	Recip28	0.64	0.46	0.03	14.78*	0.41
5	Recip29	0.57	0.46	0.04	12.79*	0.32
6	Recip30	0.60	0.45	0.03	13.76*	0.37
7	Recip31	0.57	0.48	0.04	12.75*	0.32
8	Recip38	0.66	0.54	0.04	15.31*	0.43
9	Recip39	0.76	0.55	0.03	18.52*	0.57
10	Recip40	0.75	0.54	0.03	18.18*	0.56
11	Recip41	0.74	0.54	0.03	17.79*	0.54
12	Recip42	0.62	0.44	0.03	14.16*	0.38
13	Recip43	0.70	0.51	0.03	16.56*	0.49
14	Recip44	0.61	0.48	0.04	13.90*	0.37
15	Recip45	0.73	0.55	0.03	17.69*	0.54
16	Recip46	0.74	0.74	0.03	18.12*	0.55
17	Recip47	0.74	0.74	0.03	18.11*	0.55

*p<.05

จากตาราง 4.26 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) พบว่า ในองค์ประกอบย่อยที่ 1 “การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน” ตัวชี้วัดสำคัญที่สุด คือ ตัวชี้วัดผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน (Recip39) เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.76 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 57 ($W = 0.76, R^2 = 0.57$) รองลงมาคือ ตัวชี้วัดผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีการศึกษาคูงานร่วมกันเพื่อนำมาวางแผนพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น (Recip40) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 56 ($W = 0.75, R^2 = 0.56$) ตัวชี้วัดผู้บริหาร อปท. และ ศรช. ช่วยกันประสานงานในชุมชน เพื่อให้บุตรหลานของประชาชนสนใจใฝ่เรียนรู้มากขึ้น (Recip46) และตัวชี้วัดผู้บริหาร อปท. ให้ความสำคัญในการบรรจุแผนงาน/โครงการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นไว้ในแผนพัฒนา อปท. ประจำปี (Recip47) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 55 ($W = 0.74, R^2 = 0.55$) และตัวชี้วัดผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีการประเมินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา ร่วมกัน (Recip41) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 สามารถอธิบายได้ร้อยละ 54 ($W = 0.74, R^2 = 0.54$) ตามลำดับ



ภาพประกอบ 4.8 แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน

4.5.2 ผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักตัวชี้วัดและความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองในองค์ประกอบย่อยที่ 2 organ “การทำให้หน่วยงานต่างๆ เป็นมาตรฐาน” จำนวน 9 ตัวชี้วัด พบว่าแบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 2 ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงถึงตัวชี้วัดไม่มีความสัมพันธ์กันบางตัว ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้แบบจำลองเพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังในตาราง 4.27 ดังนี้

ตาราง 4.27 ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 2 และเกณฑ์ในการพิจารณา

ดัชนี	เกณฑ์	ก่อนปรับ แบบจำลอง	ผลการ พิจารณา	หลังปรับแบบจำลอง	ผลการ พิจารณา
χ^2/df	<5.00	5.07	ไม่ผ่านเกณฑ์	2.75	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.97	ผ่านเกณฑ์	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA (90% CI)	≤ 0.07	0.095 (0.080, 0.11)	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.062 (0.045, 0.080)	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ 0.08	0.043	ผ่านเกณฑ์	0.033	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 4.27 พบว่า ค่าดัชนีที่ได้จากการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างในองค์ประกอบย่อยที่ 2 การทำให้หน่วยงานต่างๆ เป็นมาตรฐานระหว่างความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือเมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 5.07 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.97 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.095 (90% CI = 0.080, 0.11) ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.043 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบจำลองที่ได้ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (แสดงในภาพประกอบ 4.9 ก่อนปรับแก้) ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 2 โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีพร้อมกับค่าการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง โดยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับรูปแบบ (Model Modification Indices: MI) ที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่าที่มากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัว โดยที่เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระจะส่งผลให้ค่าไค-สแควร์ลดลงเท่ากับค่าของ MI ซึ่งค่า MI ที่มากกว่า 3.84 จะถือว่ามากเนื่องจาก 3.84 เป็นค่าวิกฤติของไค-สแควร์ที่ $df = 1$, $\alpha = .05$ (Diamantopoulos & Sigauw, 2000) สำหรับในแบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 2 นี้พบว่าค่าดัชนีการปรับรูปแบบ (MI) ที่มีค่ามากที่สุด

ตามที่โปรแกรมเสนอแนะ คือ คู่ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดให้ ศรช.มีบทบาทในการเสนอแผนงาน/โครงการเพื่อบรรจุเข้าแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีของ อปท. (Stand52) กับตัวชี้วัด อปท. และ ศรช. มีแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระดับอุดมศึกษา จนถึงขั้นที่ ศรช. เป็นผู้จัดการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่จาก อปท. (Stand51) (MI = 34.0) และตัวชี้วัดโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่นของ อปท. และ ศรช. มีรูปแบบเดียวกันเพื่อให้สามารถพัฒนาเชื่อมโยงกันได้ (Stand50) กับตัวชี้วัดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นทุกระดับของ อปท. และ ศรช. มีทิศทางเดียวกัน (Stand49) (MI = 28.3) และหยุดปรับแก้แบบจำลองเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง ทำให้ได้แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 2 ที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับแก้ (แสดงในภาพประกอบ 4.10) และสามารถวิเคราะห์ความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 2 “การทำให้หน่วยงานต่างๆ เป็นมาตรฐาน” ได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าสถิติที (t-test) และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) (แสดงในตาราง 4.28) ดังต่อไปนี้

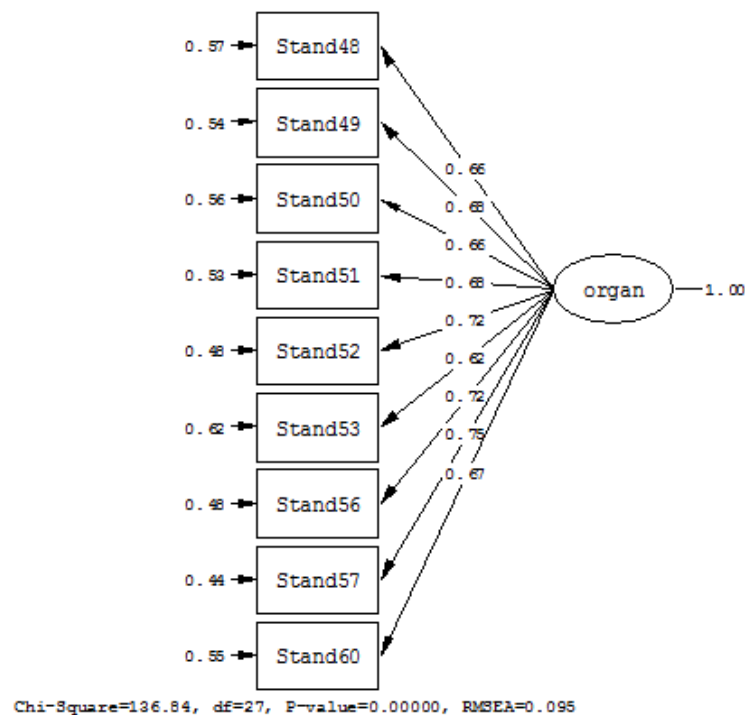
ตาราง 4.28 ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 2 “การทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน”

ตัวชี้วัด		ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		SE	t	R^2
		W	w			
1	Stand48	0.66	0.49	0.03	14.84*	0.43
2	Stand49	0.65	0.47	0.03	14.72*	0.43
3	Stand50	0.63	0.44	0.03	14.03*	0.40
4	Stand51	0.65	0.50	0.03	14.53*	0.42
5	Stand52	0.69	0.54	0.03	15.87*	0.48
6	Stand53	0.63	0.47	0.03	14.18*	0.40
7	Stand56	0.74	0.59	0.03	17.27*	0.54
8	Stand57	0.77	0.59	0.03	18.34*	0.59
9	Stand60	0.68	0.47	0.03	15.48*	0.46

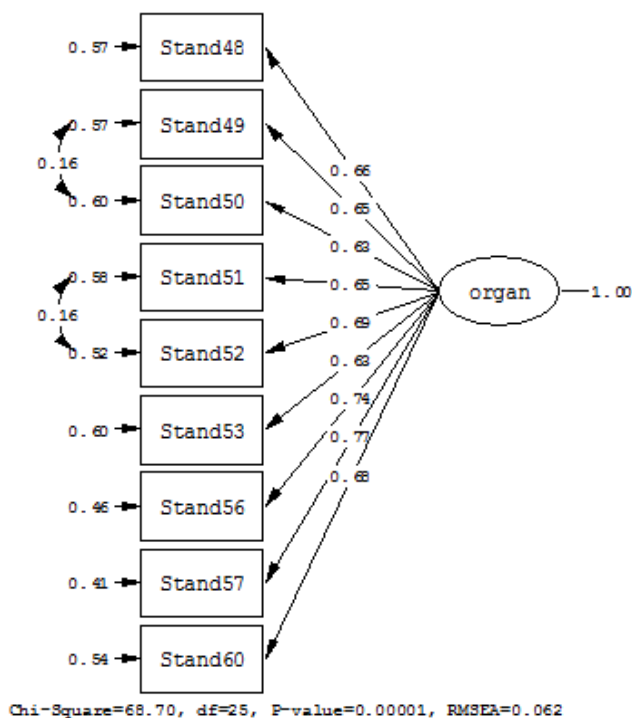
* $p < .05$

จากตาราง 4.28 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) พบว่า ในองค์ประกอบย่อยที่ 2 “การทำให้หน่วยงานต่างๆ เป็นมาตรฐาน” ตัวชี้วัดสำคัญที่สุด คือ ตัวชี้วัด

ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการประเมินผลแผนงาน/โครงการทางการศึกษามีรูปแบบและทิศทางเดียวกัน (Stand57) เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.77 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 59 ($W = 0.77, R^2 = 0.59$) รองลงมาคือ ตัวชี้วัดระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนมีความสอดคล้องกัน (Stand56) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 54 ($W = 0.74, R^2 = 0.54$) ตัวชี้วัดให้ ศรช. มีบทบาทในการเสนอแผนงาน/โครงการเพื่อบรรจุเข้าแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีของ อปท. (Stand52) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 สามารถอธิบายได้ร้อยละ 48 ($W = 0.69, R^2 = 0.48$) และ ตัวชี้วัด อปท. และ ศรช. มีระเบียบปฏิบัติเพื่อร่วมกันพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นและคุ้มค่ามากที่สุดสอดคล้องกัน (Stand52) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 สามารถอธิบายได้ร้อยละ 46 ($W = 0.68, R^2 = 0.46$) ตามลำดับ



ภาพประกอบ 4.9 แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 2 การทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน (ก่อนปรับแก้)



ภาพประกอบ 4.10 แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 2 การทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน (หลังปรับแก้)

4.5.3 ผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักตัวชี้วัดและความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองในองค์ประกอบย่อยที่ 3 agree “การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน” จำนวน 7 ตัวชี้วัด พบว่าแบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 3 ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงถึงตัวชี้วัดไม่มีความสัมพันธ์กันบางตัว ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้แบบจำลองเพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังในตาราง 4.29 ดังนี้

ตาราง 4.29 ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 3 และเกณฑ์ในการพิจารณา

ดัชนี	เกณฑ์	ก่อนปรับ แบบจำลอง	ผลการ พิจารณา	หลังปรับแบบจำลอง	ผลการ พิจารณา
χ^2/df	< 5.00	23.91	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.50	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.85	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.00	ผ่านเกณฑ์
RMSEA (90% CI)	≤ 0.07	0.23 (0.21, 0.25)	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.033 (0.0, 0.063)	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ 0.08	0.084	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.023	ผ่านเกณฑ์

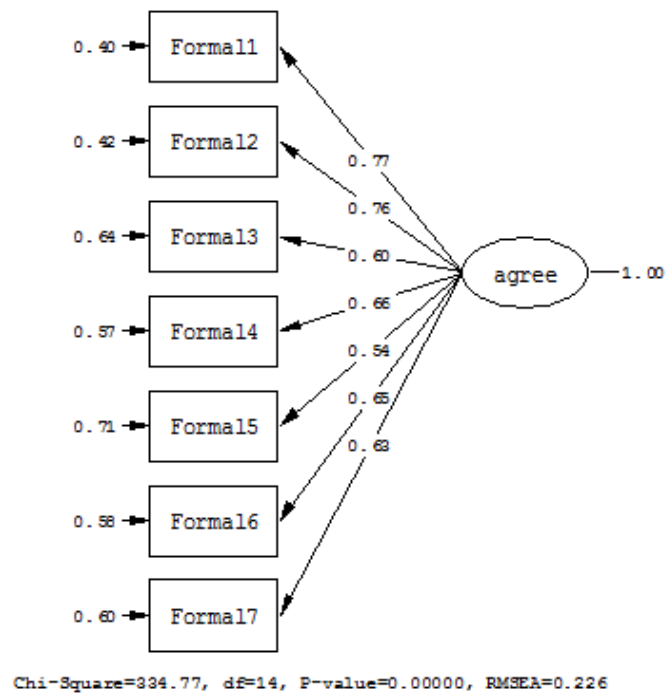
จากตาราง 4.29 พบว่า ค่าดัชนีที่ได้จากการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างในองค์ประกอบย่อยที่ 3 การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกันระหว่างความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือเมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 23.91 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.85 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.23 (90% CI = 0.21, 0.25) ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.084 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบจำลองที่ได้ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (แสดงในภาพประกอบ 4.11 ก่อนปรับแก้) ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 3 โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีพร้อมกับค่าการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง โดยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับรูปแบบ (Model Modification Indices: MI) ที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่าที่มากที่สุดก่อน ซึ่งในแบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 3 นี้พบว่าค่าดัชนีการปรับรูปแบบ (MI) ที่มีค่ามากที่สุดตามที่โปรแกรมเสนอแนะ คือ คู่ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดมีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้พบปะพูดคุยกัน (Formal2) กับตัวชี้วัดมีวิธีการติดต่อกันที่เป็นลายลักษณ์อักษร อาทิ โดยจดหมาย โทรสาร โทรศัพท์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่ออินเทอร์เน็ต หรือวิธีการอื่นที่เป็นลายลักษณ์อักษร (Formal1) (MI = 284.3) และตัวชี้วัดในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน (Formal7) กับตัวชี้วัดภายหลังการพบปะประชุมวางแผนแล้ว มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกัน (Formal6) (MI = 42.6) และหยุดปรับแก้แบบจำลองเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง ทำให้ได้แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 3 ที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับแก้ (แสดงในภาพประกอบ 4.12) และสามารถวิเคราะห์ความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 3 “การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน” ได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าสถิติที (t-test) และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) (แสดงในตาราง 4.30) ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.30 ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 3 “การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน”

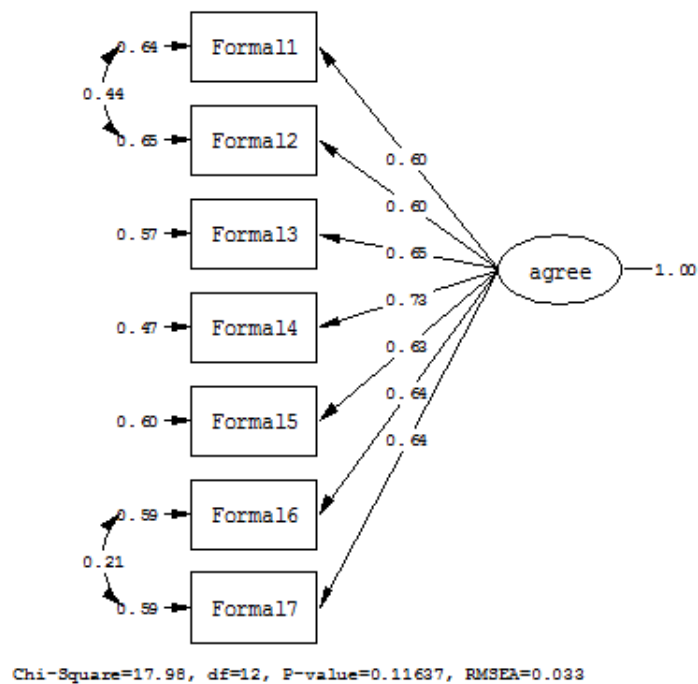
ตัวชี้วัด		ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		SE	t	R ²
		W	w			
1	Formal1	0.60	0.46	0.04	12.60*	0.36
2	Formal2	0.60	0.44	0.04	12.45*	0.35
3	Formal3	0.65	0.54	0.04	14.03*	0.43
4	Formal4	0.73	0.52	0.03	15.95*	0.53
5	Formal5	0.63	0.48	0.03	13.34*	0.40
6	Formal6	0.64	0.46	0.03	13.53*	0.41
7	Formal7	0.64	0.46	0.04	13.39*	0.41

*p<.05

จากตาราง 4.30 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) พบว่า ในองค์ประกอบย่อยที่ 3 “การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน” ตัวชี้วัดสำคัญที่สุด คือ ตัวชี้วัด ผู้บริหารของ อปท. และ ศรช. มีการพบปะกันเพื่อประชุมวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์และ วางเป้าหมายการศึกษาของท้องถิ่น (Formal4) เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน มากที่สุดเท่ากับ 0.73 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 53 ($W = 0.73, R^2 = 0.53$) รองลงมาคือ ตัวชี้วัด ผู้ทำการติดต่อของ อปท. และ ศรช. มีตำแหน่งระดับสูงหรือเป็นผู้แทนที่สามารถตัดสินใจแทน องค์กรได้ (Formal3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 โดยสามารถอธิบาย ได้ร้อยละ 43 ($W = 0.65, R^2 = 0.43$) ตัวชี้วัดภายหลังการพบปะประชุมวางแผนแล้ว มีการจัดทำ บันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกัน (Formal6) และตัวชี้วัดในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน (Formal7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนน มาตรฐานเท่ากับ 0.64 สามารถอธิบายได้ร้อยละ 41 ($W = 0.64, R^2 = 0.41$) ตามลำดับ



ภาพประกอบ 4.11 แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 3 การทำให้เป็นทางการ โดยการตกลง (ก่อนปรับแก้)



ภาพประกอบ 4.12 แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 3 การทำให้เป็นทางการ โดยการตกลง (หลังปรับแก้)

4.5.4 ผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักตัวชี้วัดและความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองในองค์ประกอบย่อยที่ 4 struc “การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง” จำนวน 6 ตัวชี้วัด พบว่าแบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 4 ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงถึงตัวชี้วัดไม่มีความสัมพันธ์กันบางตัว ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้แบบจำลองเพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังในตาราง 4.31 ดังนี้

ตาราง 4.31 ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 4 และเกณฑ์ในการพิจารณา

ดัชนี	เกณฑ์	ก่อนปรับแบบจำลอง	ผลการพิจารณา	หลังปรับแบบจำลอง	ผลการพิจารณา
χ^2/df	<5.00	20.94	ไม่ผ่านเกณฑ์	2.20	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.89	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA (90% CI)	≤ 0.07	0.21 (0.19, 0.24)	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.052 (0.015, 0.087)	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ 0.08	0.091	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.024	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 4.31 พบว่า ค่าดัชนีที่ได้จากการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างในองค์ประกอบย่อยที่ 4 การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้างระหว่างความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือเมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 20.94 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.89 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.21 (90% CI = 0.19, 0.24) ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.091 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบจำลองที่ได้ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (แสดงในภาพประกอบ 4.13 ก่อนปรับแก้) ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 4 โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีพร้อมกับค่าการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง โดยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับรูปแบบ (Model Modification Indices: MI) ที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่าที่มากที่สุดก่อน ซึ่งในแบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 4 นี้พบว่าค่าดัชนีการปรับรูปแบบ (MI) ที่มีค่ามากที่สุดตามที่โปรแกรมเสนอแนะ คือ คู่ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดได้กำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน (Formal14) กับตัวชี้วัดได้กำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน (Formal13) (MI = 148.4) และตัวชี้วัดได้กำหนดโครงสร้างในคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน (Formal9) กับตัวชี้วัด

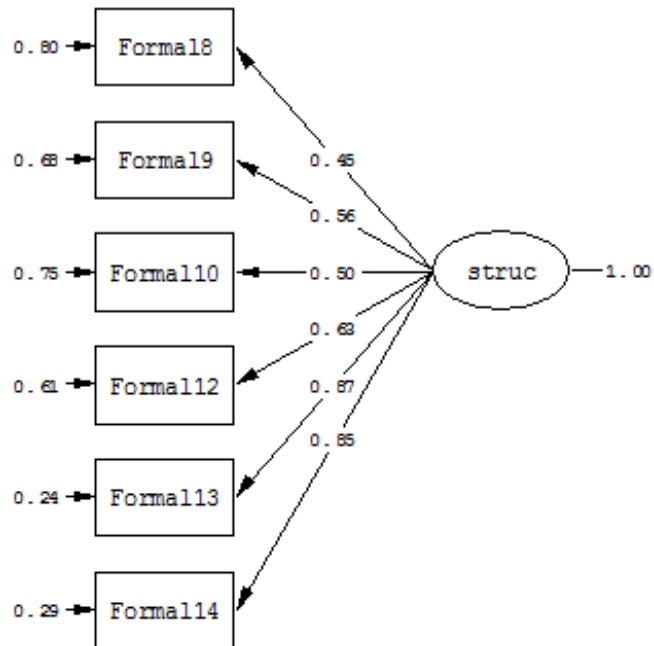
จัดให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. และกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น (Formal8) (MI = 28.5) และหยุดปรับแก้แบบจำลองเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง ทำให้ได้แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 4 ที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับแก้ (แสดงในภาพประกอบ 4.14) และสามารถวิเคราะห์ความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 4 “การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง” ได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าสถิติที (t-test) และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) (แสดงในตาราง 4.32) ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.32 ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 4 “การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง”

ตัวชี้วัด		ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		SE	t	R^2
		W	w			
1	Formal8	0.53	0.36	0.04	10.41*	0.28
2	Formal9	0.62	0.42	0.03	12.75*	0.39
3	Formal10	0.61	0.48	0.04	12.54*	0.37
4	Formal12	0.73	0.59	0.04	15.58*	0.54
5	Formal13	0.68	0.54	0.04	14.21*	0.47
6	Formal14	0.65	0.53	0.04	13.24*	0.42

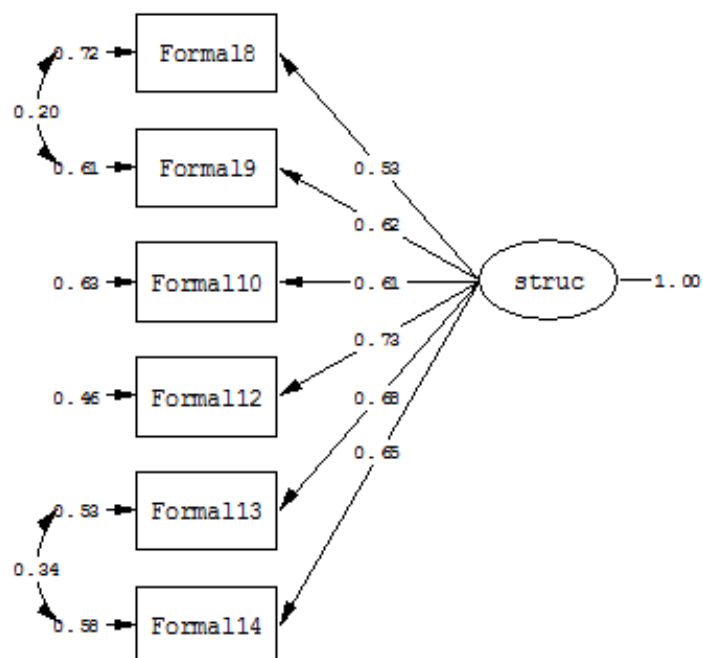
* $p < .05$

จากตาราง 4.32 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) พบว่า ในองค์ประกอบย่อยที่ 4 “การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง” ตัวชี้วัดสำคัญที่สุด คือ ตัวชี้วัด อปท. จัดหาสถานที่เพื่อใช้เป็นที่ปฏิบัติงานของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. ในการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (Formal12) เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด เท่ากับ 0.73 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 54 ($W = 0.73, R^2 = 0.54$) รองลงมาคือ ตัวชี้วัดได้กำหนดวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน (Formal13) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 47 ($W = 0.68, R^2 = 0.47$) และตัวชี้วัดได้กำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน (Formal14) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 สามารถอธิบายได้ร้อยละ 42 ($W = 0.65, R^2 = 0.42$) ตามลำดับ



Chi-Square=188.50, df=9, P-value=0.00000, RMSEA=0.211

ภาพประกอบ 4.13 แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 4 การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (ก่อนปรับแก้)



Chi-Square=15.43, df=7, P-value=0.03085, RMSEA=0.052

ภาพประกอบ 4.14 แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 4 การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (หลังปรับแก้)

4.5.5 ผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักตัวชี้วัดและความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองในองค์ประกอบย่อยที่ 5 invest “ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน” จำนวน 5 ตัวชี้วัด พบว่าแบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 5 ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงถึงตัวชี้วัดไม่มีความสัมพันธ์กันบางตัว ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้แบบจำลองเพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังในตาราง 4.33 ดังนี้

ตาราง 4.33 ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 5 และเกณฑ์ในการพิจารณา

ดัชนี	เกณฑ์	ก่อนปรับ แบบจำลอง	ผลการ พิจารณา	หลังปรับแบบจำลอง	ผลการ พิจารณา
χ^2/df	<5.00	4.38	ผ่านเกณฑ์	2.62	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.98	ผ่านเกณฑ์	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA (90% CI)	≤ 0.07	0.087 (0.052, 0.13)	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.060 (0.015, 0.11)	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ 0.08	0.029	ผ่านเกณฑ์	0.021	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 4.33 พบว่า ค่าดัชนีที่ได้จากการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองสมการ โครงสร้างในองค์ประกอบย่อยที่ 5 ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันระหว่างความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือเมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 4.38 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.98 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.087 (90% CI = 0.052, 0.13) ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.029 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบจำลองที่ได้ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (แสดงในภาพประกอบ 4.15 ก่อนปรับแก้) ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 5 โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีพร้อมกับค่าการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง โดยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับรูปแบบ (Model Modification Indices: MI) ที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่าที่มากที่สุดก่อน ซึ่งในแบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 5 นี้พบว่าค่าดัชนีการปรับรูปแบบ (MI) ที่มีค่ามากที่สุดตามที่โปรแกรมเสนอแนะ คือ คู่ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดมีแผนในการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน อาทิ กิจกรรมปลูกป่า ปล่อยปลา ประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน เป็นต้น (Intent16) กับตัวชี้วัดกำหนดให้

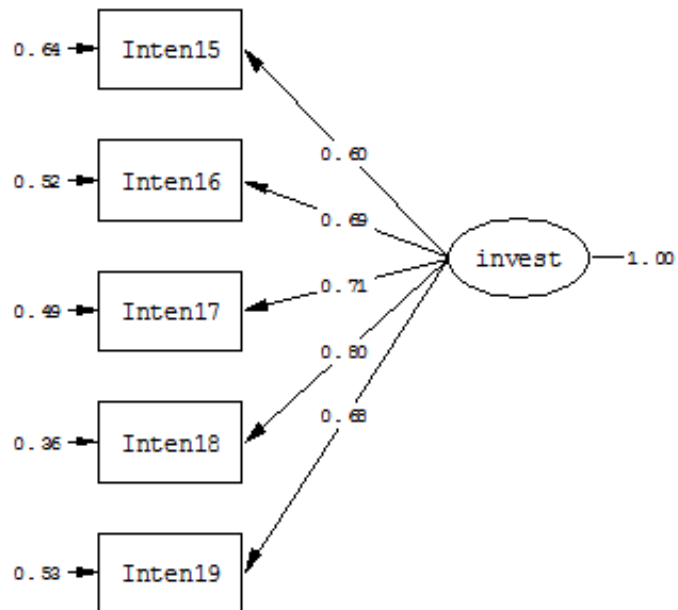
แต่ละฝ่ายผลัดกันเป็นเจ้าภาพในการจัดให้มีการพบปะระหว่างกัน (Inten15) (MI = 10.9) และหยุดปรับแก้แบบจำลองเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง ทำให้ได้แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 5 ที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับแก้ (แสดงในภาพประกอบ 4.16) และสามารถวิเคราะห์ความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 5 “ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน” ได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าสถิติที (t-test) และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) (แสดงในตาราง 4.34) ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.34 ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 5 “ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน”

ตัวชี้วัด		ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		SE	t	R^2
		W	w			
1	Inten15	0.57	0.42	0.04	11.86*	0.32
2	Inten16	0.66	0.50	0.03	14.45*	0.44
3	Inten17	0.71	0.56	0.04	15.92*	0.51
4	Inten18	0.82	0.63	0.03	19.14*	0.68
5	Inten19	0.69	0.53	0.04	15.25*	0.47

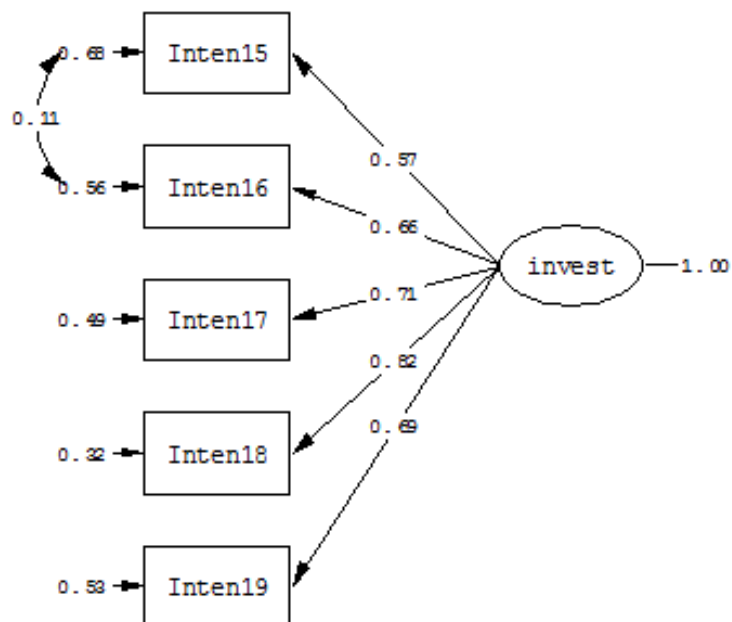
* $p < .05$

จากตาราง 4.34 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) พบว่า ในองค์ประกอบย่อยที่ 5 “ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน” ตัวชี้วัดสำคัญที่สุดคือ ตัวชี้วัดกำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน เพื่อจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่นที่หลากหลาย (Inten18) เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.82 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 68 ($W = 0.82$, $R^2 = 0.68$) รองลงมาคือ ตัวชี้วัดกำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน ในการจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย (Inten17) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 51 ($W = 0.71$, $R^2 = 0.51$) และตัวชี้วัดกำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน เพื่อจัดทำข้อมูลองค์ความรู้ในรูปแบบของสื่อที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรชุมชนท้องถิ่น (Inten19) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 สามารถอธิบายได้ร้อยละ 47 ($W = 0.69$, $R^2 = 0.47$) ตามลำดับ



Chi-Square=21.91, df=5, P-value=0.00054, RMSEA=0.087

ภาพประกอบ 4.15 แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 5 ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง
ร่วมกัน (ก่อนปรับแก้)



Chi-Square=10.47, df=4, P-value=0.03321, RMSEA=0.060

ภาพประกอบ 4.16 แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 5 ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง
ร่วมกัน (หลังปรับแก้)

4.5.6 ผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักตัวชี้วัดและความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองในองค์ประกอบย่อยที่ 6 resou “การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน” จำนวน 7 ตัวชี้วัด พบว่าแบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 6 ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงถึงตัวชี้วัดไม่มีความสัมพันธ์กันบางตัว ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้แบบจำลองเพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังในตาราง 4.35 ดังนี้

ตาราง 4.35 ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 6 และเกณฑ์ในการพิจารณา

ดัชนี	เกณฑ์	ก่อนปรับแบบจำลอง	ผลการพิจารณา	หลังปรับแบบจำลอง	ผลการพิจารณา
χ^2/df	<5.00	16.86	ไม่ผ่านเกณฑ์	2.56	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.92	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA (90% CI)	≤ 0.07	0.19 (0.17, 0.21)	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.059 (0.032, 0.086)	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ 0.08	0.061	ผ่านเกณฑ์	0.024	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 4.35 พบว่า ค่าดัชนีที่ได้จากการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างในองค์ประกอบย่อยที่ 6 การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกันของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือเมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 16.86 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.92 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.19 (90% CI = 0.17, 0.21) ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.061 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบจำลองที่ได้ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (แสดงในภาพประกอบ 4.17 ก่อนปรับแก้) ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 6 โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีพร้อมกับค่าการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง โดยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับรูปแบบ (Model Modification Indices: MI) ที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่าที่มากที่สุดก่อน ซึ่งในแบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 6 นี้พบว่าค่าดัชนีการปรับรูปแบบ (MI) ที่มีค่ามากที่สุดตามที่โปรแกรมเสนอแนะ คือ คู่ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้พาหนะเมื่อจัดกระบวนการเรียนรู้นอกสถานที่หรือจัดกิจกรรมของนักศึกษา (Recip35) กับตัวชี้วัดผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานเพื่อความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้นอกสถานที่

ให้กับนักศึกษา (Recip32) (MI = 146.3) ตัวชี้วัดผู้บริหาร อปท. สนับสนุนงบประมาณปรับปรุงห้องเรียนให้พร้อมเป็นห้องเรียนทันสมัย (Recip37) กับตัวชี้วัดผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช.ใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้การสอน (Recip33) (MI = 38.3) และตัวชี้วัดผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าน้ำมันรถยนต์เมื่อมีการขอใช้รถยนต์ของ อปท. ในแต่ละครั้ง (Recip36) กับตัวชี้วัดผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช.ใช้พาหนะเมื่อจัดกระบวนการเรียนรู้นอกสถานที่หรือจัดกิจกรรมของนักศึกษา (Recip35) (MI = 17.4) และหยุดปรับแก้แบบจำลองเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง ทำให้ได้แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 6 ที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับแก้ (แสดงในภาพประกอบ 4.18) และสามารถวิเคราะห์ความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 6 “การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน” ได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าสถิติที (t-test) และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) (แสดงในตาราง 4.36) ดังต่อไปนี้

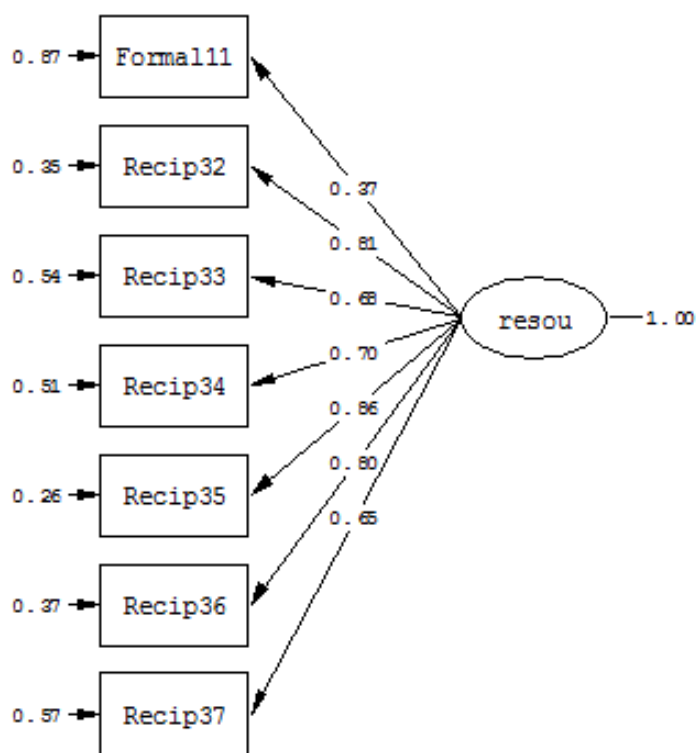
ตาราง 4.36 ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 6 “การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน”

ตัวชี้วัด		ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		SE	t	R^2
		W	w			
1	Formal11	0.38	0.34	0.04	7.69*	0.14
2	Recip32	0.70	0.68	0.04	15.87*	0.49
3	Recip33	0.69	0.60	0.04	15.52*	0.48
4	Recip34	0.77	0.68	0.04	17.78*	0.58
5	Recip35	0.74	0.75	0.05	16.91*	0.55
6	Recip36	0.80	0.80	0.04	18.80*	0.63
7	Recip37	0.70	0.70	0.04	15.61*	0.49

* $p < .05$

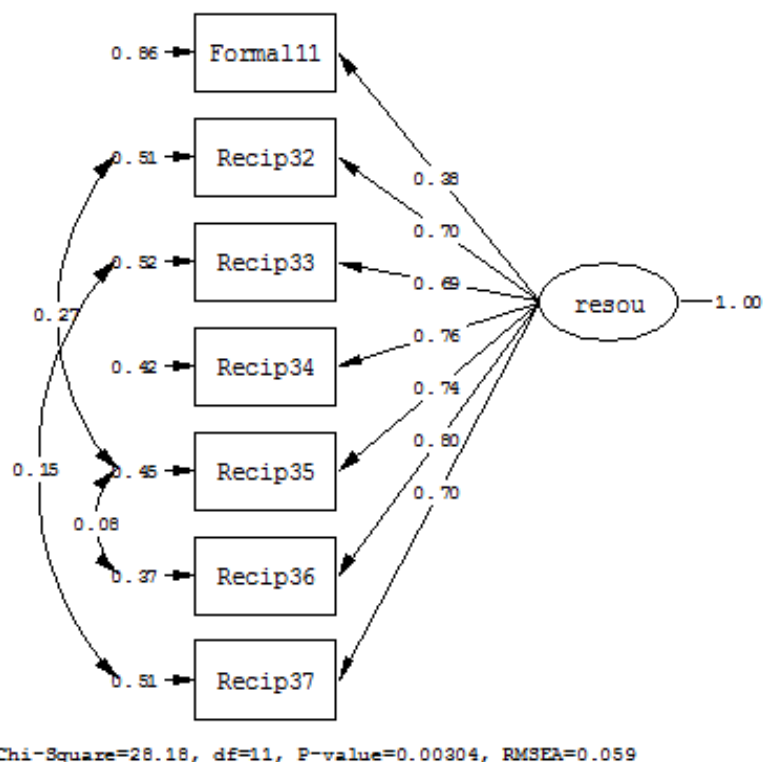
จากตาราง 4.36 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) พบว่า ในองค์ประกอบย่อยที่ 6 “การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน” ตัวชี้วัดสำคัญที่สุด คือ ตัวชี้วัดผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าน้ำมันรถยนต์เมื่อมีการขอใช้รถยนต์ของ อปท. ในแต่ละครั้ง (Recip36) เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.80 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 63 ($W = 0.80, R^2 = 0.63$) รองลงมาคือ ตัวชี้วัดผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าเช่าหรือค่าเสื่อมสภาพของคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์เทคโนโลยีเมื่อมี

การขอใช้ในแต่ละครั้ง (Recip34) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 58 ($W = 0.77, R^2 = 0.58$) และตัวชี้วัดผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้พาหนะเมื่อจัดกระบวนการเรียนรู้นอกสถานที่หรือจัดกิจกรรมของนักศึกษา (Recip35) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 สามารถอธิบายได้ร้อยละ 55 ($W = 0.74, R^2 = 0.55$) ตามลำดับ



Chi-Square=236.09, df=14, P-value=0.00000, RMSEA=0.188

ภาพประกอบ 4.17 แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 6 การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (ก่อนปรับแก้)



ภาพประกอบ 4.18 แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 6 การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (หลังปรับแก้)

4.5.7 ผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักตัวชี้วัดและความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองในองค์ประกอบย่อยที่ 7 rule “การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน” จำนวน 4 ตัวชี้วัด พบว่าแบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 7 ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงถึงตัวชี้วัดไม่มีความสัมพันธ์กันบางตัว ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้แบบจำลองเพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังในตาราง 4.37 ดังนี้

ตาราง 4.37 ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 7 และเกณฑ์ในการพิจารณา

ดัชนี	เกณฑ์	ก่อนปรับ แบบจำลอง	ผลการ พิจารณา	หลังปรับแบบจำลอง	ผลการ พิจารณา
χ^2/df	<5.00	32.61	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.21	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.94	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.00	ผ่านเกณฑ์
RMSEA (90% CI)	≤ 0.07	0.27 (0.21, 0.32)	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.0 (0.0, 0.096)	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ 0.08	0.051	ผ่านเกณฑ์	0.002	ผ่านเกณฑ์

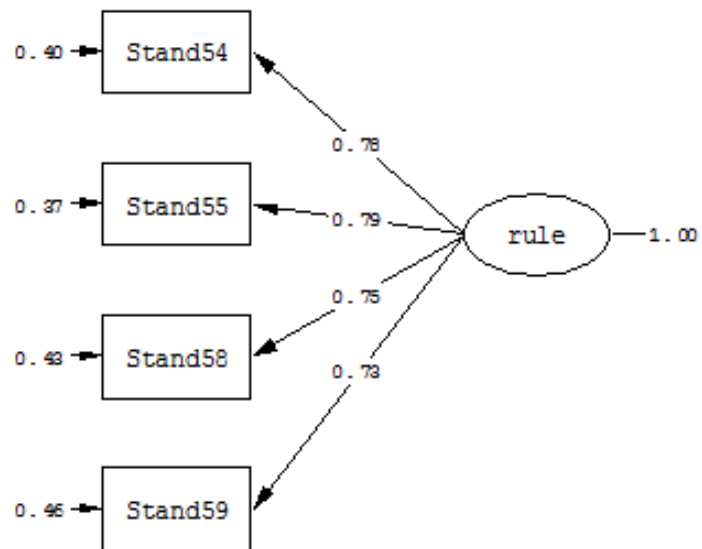
จากตาราง 4.37 พบว่า ค่าดัชนีที่ได้จากการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างในองค์ประกอบย่อยที่ 7 การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐานระหว่างความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือเมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 32.61 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.94 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.27 (90% CI = 0.21, 0.32) ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.051 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบจำลองที่ได้ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (แสดงในภาพประกอบ 4.19 ก่อนปรับแก้) ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 7 โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีพร้อมกับค่าการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง โดยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับรูปแบบ (Model Modification Indices: MI) ที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่าที่มากที่สุดก่อน ซึ่งในแบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 7 นี้พบว่าค่าดัชนีการปรับรูปแบบ (MI) ที่มีค่ามากที่สุดตามที่โปรแกรมเสนอแนะ คือ คู่ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกัน (Stand55) กับตัวชี้วัดระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้รถยนต์และวัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีความสอดคล้องกัน (Stand54) (MI = 65.1) และหยุดปรับแก้แบบจำลองเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง ทำให้ได้แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 7 ที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับแก้ (แสดงในภาพประกอบ 4.20) และสามารถวิเคราะห์ความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 7 “การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน” ได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าสถิติที (t-test) และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) (แสดงในตาราง 4.38) ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.38 ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 7 “การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน”

ตัวชี้วัด		ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		SE	t	R ²
		W	w			
1	Stand54	0.65	0.56	0.04	14.09*	0.43
2	Stand55	0.67	0.56	0.04	14.69*	0.45
3	Stand58	0.83	0.67	0.04	18.97*	0.69
4	Stand59	0.80	0.65	0.04	18.15*	0.64

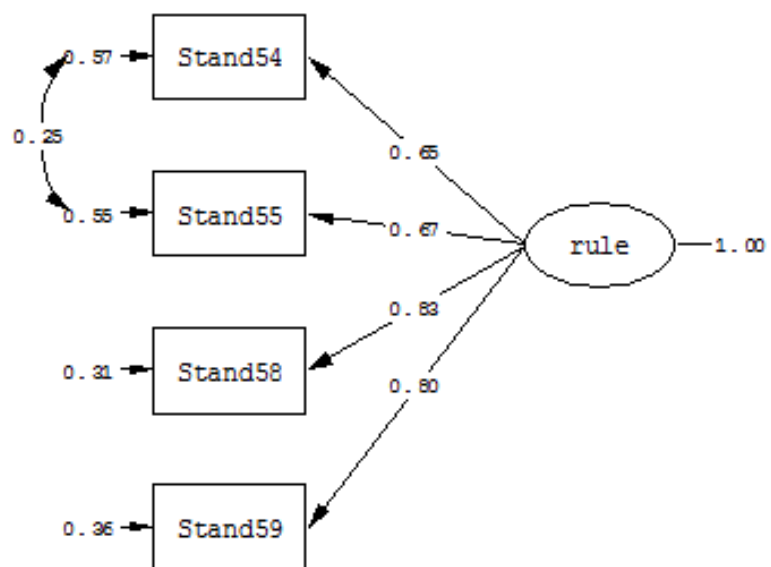
*p<.05

จากตาราง 4.38 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) พบว่า ในองค์ประกอบย่อยที่ 7 “การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน” ตัวชี้วัดสำคัญที่สุด คือ ตัวชี้วัดระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกัน (Stand58) เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.83 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 69 ($W = 0.83, R^2 = 0.69$) รองลงมาคือ ตัวชี้วัดระเบียบของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการยกเลิกข้อตกลงหรือระเบียบปฏิบัติที่ไม่ได้ใช้แล้วมีความสอดคล้องกัน (Stand59) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 64 ($W = 0.80, R^2 = 0.64$) และตัวชี้วัดระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกัน (Stand55) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 สามารถอธิบายได้ร้อยละ 45 ($W = 0.67, R^2 = 0.45$) ตามลำดับ



Chi-Square=65.21, df=2, P-value=0.00000, RMSEA=0.266

ภาพประกอบ 4.19 แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 7 การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (ก่อนปรับแก้)



Chi-Square=0.21, df=1, P-value=0.64983, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 4.20 แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 7 การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (หลังปรับแก้)

4.5.8 ผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักตัวชี้วัดและความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองในองค์ประกอบย่อยที่ 8 freq “ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน” จำนวน 5 ตัวชี้วัด พบว่าแบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 8 ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงถึงตัวชี้วัดไม่มีความสัมพันธ์กันบางตัว ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้แบบจำลองเพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังในตาราง 4.39 ดังนี้

ตาราง 4.39 ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 8 และเกณฑ์ในการพิจารณา

ดัชนี	เกณฑ์	ก่อนปรับ แบบจำลอง	ผลการ พิจารณา	หลังปรับแบบจำลอง	ผลการ พิจารณา
χ^2/df	<5.00	91.87	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.74	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.68	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.00	ผ่านเกณฑ์
RMSEA (90% CI)	≤ 0.07	0.45 (0.42, 0.49)	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.0 (0.0, 0.074)	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ 0.08	0.15	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.011	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 4.39 พบว่า ค่าดัชนีที่ได้จากการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างในองค์ประกอบย่อยที่ 8 ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือเมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 91.87 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.68 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.45 (90% CI = 0.42, 0.49) ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.15 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบจำลองที่ได้ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (แสดงในภาพประกอบ 4.21 ก่อนปรับแก้) ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 8 โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีพร้อมกับค่าการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง โดยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับรูปแบบ (Model Modification Indices: MI) ที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่าที่มากที่สุดก่อน ซึ่งในแบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 8 นี้พบว่าค่าดัชนีการปรับรูปแบบ (MI) ที่มีค่ามากที่สุดตามที่โปรแกรมเสนอแนะ คือ คู่ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีการพบปะกันทุกสัปดาห์หรือ 2 สัปดาห์ต่อครั้ง (Inten23) กับตัวชี้วัดผู้บริหารระดับสูง มีการพบปะกันอย่างเป็นทางการทุกเดือน (Inten21) (MI = 432.5) ตัวชี้วัดมีการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน โดยอาศัยวันสำคัญ

ต่าง ๆ อาทิ วันพ่อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ วันขึ้นปีใหม่ วันลอยกระทง วันสงกรานต์ วันวิสาขบูชา วันเข้าพรรษา ฯลฯ (Inten25) กับตัวชี้วัดบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีการพบปะสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการ อาทิ การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การพบปะกันในงานเลี้ยงอื่น ของชาวบ้าน เป็นต้น (Inten24) (MI = 10.5) และตัวชี้วัดบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีการพบปะสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการ อาทิ การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การพบปะกันในงานเลี้ยงอื่น ของชาวบ้าน เป็นต้น (Inten24) กับตัวชี้วัดผู้บริหารระดับสูง มีการพบปะสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการ อาทิ การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การพบปะกันในงานเลี้ยงอื่น ๆ ของชาวบ้าน เป็นต้น (Inten22) (MI = 17.0) และหยุดปรับแก้แบบจำลองเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง ทำให้ได้แบบจำลองขององค์ประกอบย่อยที่ 8 ที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับแก้ (แสดงในภาพประกอบ 4.22) และสามารถวิเคราะห์ความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 8 “ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน” ได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าสถิติที (t-test) และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) (แสดงในตาราง 4.40) ดังต่อไปนี้

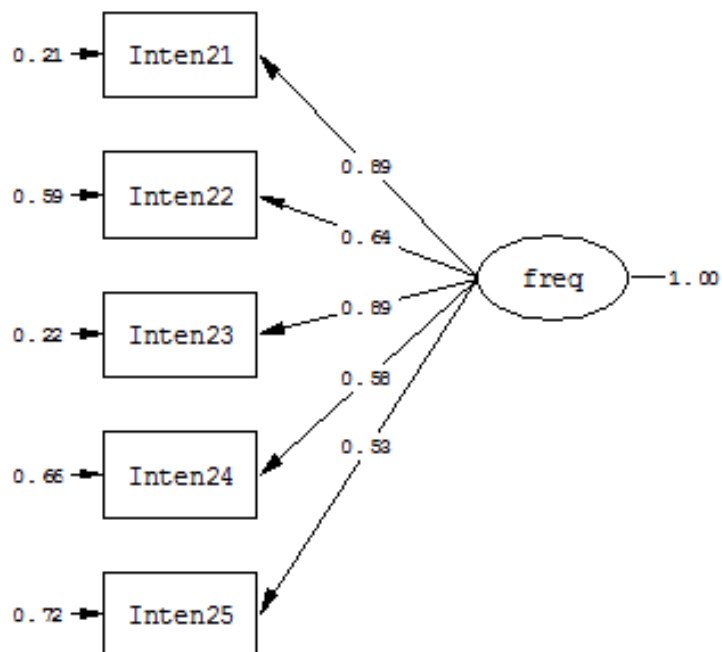
ตาราง 4.40 ค่าความตรงขององค์ประกอบย่อยที่ 8 “ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน”

ตัวชี้วัด		ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		SE	t	R^2
		W	w			
1	Inten21	0.63	0.53	0.04	12.39*	0.39
2	Inten22	0.81	0.71	0.05	15.65*	0.65
3	Inten23	0.62	0.51	0.04	12.22*	0.38
4	Inten24	0.70	0.63	0.05	12.74*	0.49
5	Inten25	0.66	0.56	0.04	13.16*	0.44

* $p < .05$

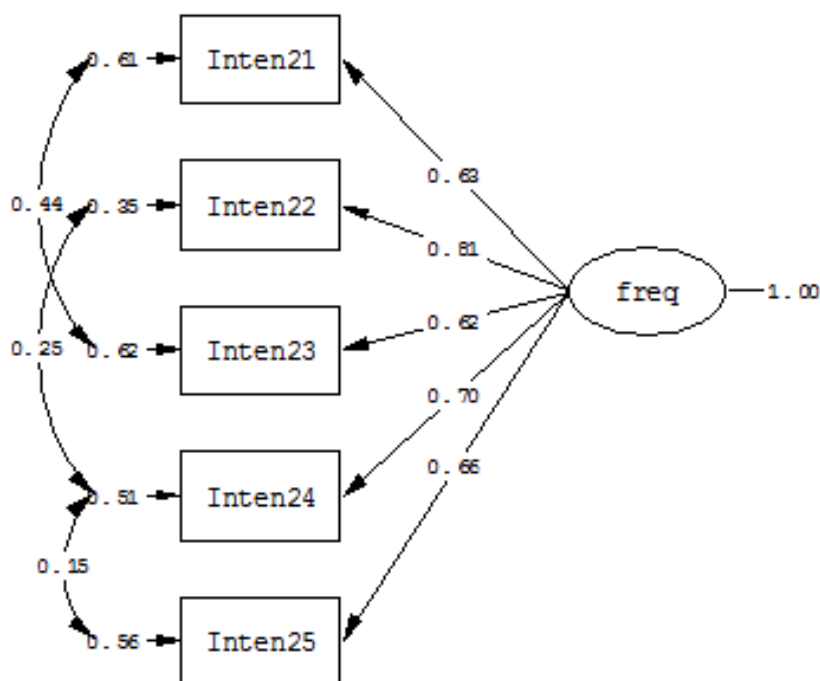
จากตาราง 4.40 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) พบว่า ในองค์ประกอบย่อยที่ 8 “ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน” ตัวชี้วัดสำคัญที่สุด คือ ตัวชี้วัดตัวชี้วัดผู้บริหารระดับสูงมีการพบปะสังสรรค์กันที่ไม่เป็นทางการ อาทิ เลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ งานเลี้ยงอื่น ๆ ของชาวบ้าน (Inten22) เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.81 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 65 ($W = 0.81, R^2 = 0.65$) รองลงมาคือ ตัวชี้วัดบุคลากรระดับปฏิบัติการมีการพบปะสังสรรค์ที่ไม่เป็นทางการ อาทิ การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ งานเลี้ยงอื่น ๆ ของ

ชาวบ้าน (Inten24) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 49 ($W = 0.70, R^2 = 0.49$) และตัวชี้วัดจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกันโดยอาศัยวันสำคัญต่าง ๆ อาทิ วันพ่อแห่งชาติ วันเข้าพรรษาฯ (Inten25) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 สามารถอธิบายได้ร้อยละ 44 ($W = 0.66, R^2 = 0.44$) ตามลำดับ



Chi-Square=459.36, df=5, P-value=0.00000, RMSEA=0.450

ภาพประกอบ 4.21 แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 8 ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (ก่อนปรับแก้)



Chi-Square=1.47, df=2, P-value=0.48056, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 4.22 แบบจำลององค์ประกอบย่อยที่ 8 ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (หลังปรับแก้)

4.6 การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยและองค์ประกอบหลักของแบบจำลองความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

หลังจากทำการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 (1st Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักตัวชี้วัดและความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองในแต่ละองค์ประกอบย่อยของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 3 (3rd Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยทั้ง 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อย sched : การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน organ: การทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน agree: การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน struc: การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง invest: ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน resou: การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน

rule: การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน และ freq: ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ stand: ความเป็นมาตรฐาน formal: ความเป็นทางการ recip: การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และ inten: ความเข้มของความร่วมมือ ซึ่งผลตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยและองค์ประกอบหลัก พบว่าแบบจำลองแบบจำลองความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงถึงตัวชี้วัดมีความสัมพันธ์กันทุกตัว โดยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนดังในตาราง 4.41 ดังนี้

ตาราง 4.41 ค่าดัชนีความกลมกลืนแบบจำลองความร่วมมือฯ และเกณฑ์ในการพิจารณา

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าดัชนี	ผลการพิจารณา
			แบบจำลอง
χ^2/df	<5.00	3.10	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.97	ผ่านเกณฑ์
RMSEA (90% CI)	≤ 0.07	0.069 (0.066, 0.071)	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ 0.08	0.069	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 4.41 พบว่า ค่าดัชนีที่ได้จากการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 3.10 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.97 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด, ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.069 (90% CI = 0.066, 0.071) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.069 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าแบบจำลองที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยไม่ต้องมีการปรับแก้ (แสดงในภาพประกอบ 4.23) และสามารถวิเคราะห์ความตรงของแบบจำลองความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าสถิติที (T-test) และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) (แสดงในตาราง 4.42) ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.42 ค่าความตรงของแบบจำลองความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

องค์ประกอบ		ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		SE	t	R ²
		W	w			
1	sched	0.94	0.94	0.07	13.53*	0.87
2	organ	0.95	0.95	0.06	14.69*	0.89
3	agree	0.75	1.93	0.06	11.58*	0.45
4	struc	0.89	2.29	0.07	11.11*	0.64
5	invest	0.90	2.32	0.07	12.24*	0.66
6	resou	0.83	2.90	0.10	7.41*	0.49
7	rule	0.98	3.41	0.05	15.23*	0.98
8	freq	1.00	1.80	0.06	10.89*	0.41
9	stand	0.99	0.43	0.03	13.53*	0.98
10	formal	0.90	0.35	0.03	11.58*	0.81
11	recip	0.85	0.24	0.03	7.41*	0.72
12	inten	0.64	0.36	0.03	10.89*	0.41

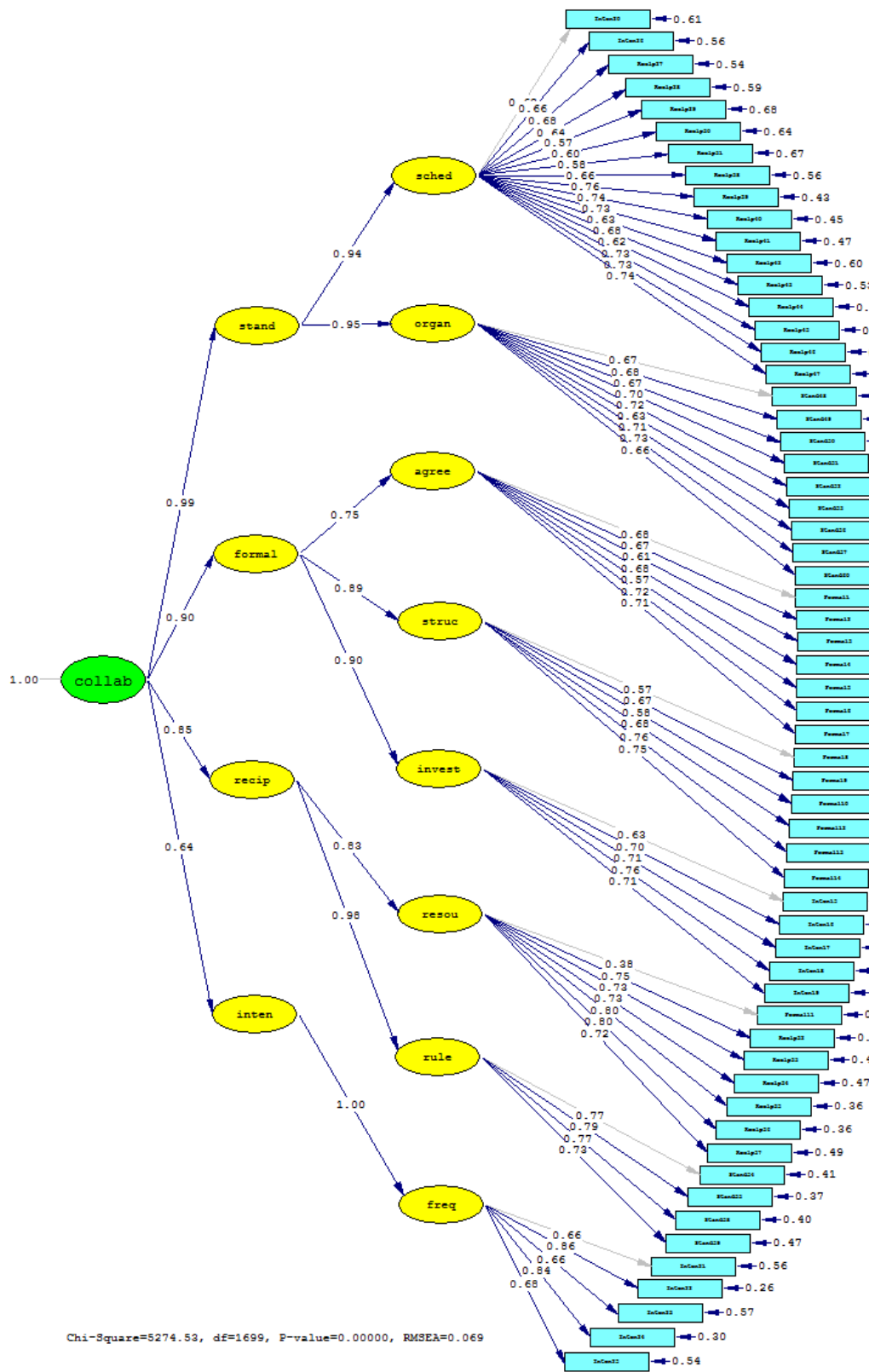
*p<.05

จากตาราง 4.42 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 3 (3rd Order Confirmatory Factor Analysis) พบว่าในแบบจำลองความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อย 8 องค์ประกอบ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

4.6.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อย 8 องค์ประกอบย่อย (ลำดับที่ 1 ถึง ลำดับที่ 8) พบว่าองค์ประกอบย่อยที่สำคัญที่สุด คือ องค์ประกอบย่อยการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (rule) เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.98 โดย

สามารถอธิบายได้ร้อยละ 98 ($W = 0.98$, $R^2 = 0.98$) รองลงมาคือ องค์ประกอบย่อยการทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน (organ) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 89 ($W = 0.95$, $R^2 = 0.89$) และองค์ประกอบย่อยการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (sched) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 87 ($W = 0.94$, $R^2 = 0.87$) ตามลำดับ ทั้งนี้ยกเว้นองค์ประกอบย่อยความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (freq) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 เนื่องจากเป็นกรณีพิเศษที่ผู้วิจัยกำหนดค่าให้เป็นศูนย์ ด้วยเหตุผลเพื่อระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวอันจะส่งผลให้ปราศจากความคลาดเคลื่อนได้

4.6.2 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ (ลำดับที่ 9 ถึงลำดับที่ 12) พบว่าองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่สุด คือ องค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐาน (stand) เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.99 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 98 ($W = 0.99$, $R^2 = 0.98$) รองลงมาคือ องค์ประกอบหลักความเป็นทางการ (formal) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 81 ($W = 0.90$, $R^2 = 0.81$) องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (recip) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 72 ($W = 0.85$, $R^2 = 0.72$) และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ (inten) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 41 ($W = 0.64$, $R^2 = 0.41$) ตามลำดับ



ภาพประกอบ 4.23 แบบจำลองความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

จากภาพประกอบ 4.23 จะเห็นได้ว่าผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบหลักของแบบจำลองความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบัน การเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ จากการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 3 (3rd Order Confirmatory Factor Analysis) พบว่ามี องค์ประกอบย่อย 8 องค์ประกอบ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานดังนี้ คือ การ ทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (rule) การทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน (organ) การ กำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (sched) ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน (invest) การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (struc) การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (resou) และการทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน (agree) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.98, 0.95, 0.94, 0.90, 0.89, 0.83 และ 0.75 ตามลำดับ ทั้งนี้ยกเว้นองค์ประกอบย่อยความถี่ ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (freq) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 เนื่องจากเป็นกรณีพิเศษที่ผู้วิจัยกำหนดค่าให้เป็นศูนย์ ด้วยเหตุผลเพื่อระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวอัน จะส่งผลให้ปราศจากความคลาดเคลื่อนได้ และมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ เรียงตามค่า น้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานดังนี้ คือ ความเป็นมาตรฐาน (stand) ความเป็นทางการ (formal) การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (recip) และความเข้มของความร่วมมือ (inten) โดยมีน้ำหนัก องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.99, 0.90, 0.85 และ 0.64 ตามลำดับ

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความ ร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษา นอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ผู้วิจัยค้นพบ ว่าผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (qualitative) ในระยะที่ 1 กับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (quantitative) ในระยะที่ 2 มีความสอดคล้องกันในระดับหนึ่ง กล่าวคือ ในส่วนขององค์ประกอบ หลักของความร่วมมือ ยังประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักเช่นเดิม ได้แก่ ความเป็นมาตรฐาน (stand) ความเป็นทางการ (formal) การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (recip) และความเข้มของ ความร่วมมือ (inten) สำหรับในส่วนขององค์ประกอบย่อย แม้จะยังประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบย่อย เช่นเดิม แต่กลุ่มขององค์ประกอบย่อยที่โปรแกรมวิเคราะห์มีการจัดกลุ่มองค์ประกอบย่อยเข้า องค์ประกอบหลักต่างออกไปจากเดิมเล็กน้อย โดยที่จากเดิมองค์ประกอบหลักการทำให้เป็น มาตรฐาน (stand) จะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน (organ) และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (rule) องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นทางการ (formal) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การทำให้เป็นทางการ โดยการตกลงกัน (agree) และ การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (struc) องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (recip)

ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (resou) และการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (sched) และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ (inten) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน (invest) และความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (freq) แต่หลังจากที่โปรแกรมทำการวิเคราะห์ได้มีการจัดกลุ่มองค์ประกอบย่อยเข้าองค์ประกอบหลักต่างออกไปเล็กน้อย คือ องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นมาตรฐาน (stand) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (sched) และการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน (organ) องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นทางการ (formal) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน (agree) การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (struc) และขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน (invest) องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (recip) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (resou) และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (rule) และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ (inten) ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบย่อย คือ ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (freq) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการศึกษเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยทั้งในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ข้างต้น ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม (Focus Groups) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative) ในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 3 ต่อไป

3. ระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

การศึกษาในระยะนี้ เป็นการศึกษาเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ผ่านศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) เป็นการศึกษาในระยะที่ 3 ที่ใช้การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเดิมที่เคยเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 โดยที่ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาเป็นข้อมูลในการพูดคุย ทั้งนี้เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3 คือ “มีแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาอย่างไรบ้าง” และวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ “เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้” โดยศึกษาจากความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งผลการศึกษาในระยะที่ 3 นี้ชี้ชัดว่า แนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การปรับแนวคิดให้ตรงกัน โดยนำองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐานมาเป็นแนวทางในการปรับตัว เมื่อมีแนวคิดที่ตรงกันแล้วจึงปรับตัวเข้าสู่ระยะที่ 2 การร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยนำองค์ประกอบหลักความเป็นทางการ การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และความเข้มของความร่วมมือ มาเป็นแนวทางในการปรับตัว เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างจริงจัง ทำอะไรที่เหมือน ๆ กันจนเปรียบเสมือนว่าเป็นหน่วยงานเดียวกัน ก่อนที่จะปรับตัวเข้าสู่ระยะที่ 3 การเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน โดยให้ สรช. เป็นส่วนหนึ่งของ อปท. เพื่อให้ อปท. สามารถสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ จากนั้นให้ อปท. จัดทำบันทึกความร่วมมือกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ในเรื่องหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน เอกสารตำรา การวัดประเมินผล ตลอดจนการให้ปริญญาบัตรกับนักศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สืบเนื่องจากสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ได้พยายามสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 3 ฝ่าย ในลักษณะ 3 เส้า ระหว่างสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) โดยจัดทำเป็นบันทึกความร่วมมือ (MOU) ระหว่างกัน (ดังภาพประกอบ 4.1 ในระยะที่ 1) แต่ก็ยังเป็นเพียงบันทึกความร่วมมือที่ไม่ได้เข้มงวดมากนัก ส่งผลให้ความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรช. ยังไม่ได้เกิดขึ้นอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม ในขณะที่ความร่วมมือระหว่าง สรช. กับ สรพ. กลับแน่นแฟ้นจนมีลักษณะเสมือนหนึ่งว่า สรช. เป็นส่วนหนึ่งของ สรพ. ทั้ง ๆ ที่ สรพ. พยายามบ่ายเบี่ยงว่า สรช. เป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่น ไม่ใช่สาขาของตน แต่แนวทางการบริหารจัดการ สรช. ตลอดจนระเบียบปฏิบัติต่างๆ กลับถูกกำหนดขึ้นโดย สรพ. ซึ่งผู้อำนวยการ สรช. และครู/อาจารย์ต่างก็ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนจาก สรพ. แม้แต่แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ แผนการสอน โครงร่างรายวิชา เนื้อหาวิชา ตลอดจนตำราและเอกสารการเรียนการสอนก็อยู่ในความรับผิดชอบของ สรพ. โดยที่ สรพ. คาดหวังว่าเมื่อใดที่ อปท. หันมาดูแลเอาใจใส่ สรช. อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม เมื่อนั้น สรช. จะเป็นศูนย์เรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่นที่แท้จริง (ดังภาพประกอบ 4.2 ในระยะที่ 1) ซึ่งผู้วิจัยได้นำสภาพความเป็นจริงดังกล่าวนี้พร้อมกับผลของการศึกษาในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ไปเป็นประเด็นพูดคุยกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กลุ่มครู/อาจารย์ กลุ่มคณะกรรมการ สรช. และกลุ่มคณะกรรมการนักศึกษา สรพ. ละ 1 ครั้ง รวม 3 ครั้ง ผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า การจะพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จนั้น ไม่ว่าจะในระดับใดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ต้องมีบทบาทสำคัญและต้องดำเนินการด้วยตนเอง เนื่องจาก อปท. มีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องทำในการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น ตามมาตรา 16(9) และมาตรา 17(9) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542, มาตรา 50(6) มาตรา 53(1) และมาตรา 56(1) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552, มาตรา 67(5) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 และกฎกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2541 ข้อ (11) ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 ดังนั้นการที่ สรพ. คาดหวังให้ อปท. ดูแลเอาใจใส่ สรช. อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้ศูนย์เรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่นที่แท้จริงเป็นเรื่องที่ถูกต้อง ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“เป็นหน้าที่ของ อปท. โดยตรงที่ต้องจัดการศึกษาให้กับท้องถิ่น อปท. ควรเข้ามามีส่วนร่วม กับ สรช. ในทุกกรณี เพราะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่สมควรมาอ้างว่ายังไม่พร้อม เพราะการที่จะรอให้พร้อมนั้น เชื่อได้เลยว่าไม่มีแน่ในชาตินี้”

“ทั้ง อปท. และ ศรช. ควรหันหน้ามาพูดคุยกันอย่างจริงจัง เพื่อให้มีการพัฒนาการศึกษาขึ้นในท้องถิ่น จนถึงระดับที่ ศรช. เป็นส่วนหนึ่งของ อปท. และ อปท. ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาให้กับ ศรช. เพื่อพัฒนาคนในท้องถิ่น”

“อปท. น่าจะให้ความสำคัญกับการศึกษามากกว่านี้ ในทุก ๆ ท้องถิ่น ผู้บริหารอปท. ควรเข้าไปกำกับดูแล ศรช. ด้วยตนเอง แล้วทำความร่วมมือกับ สรพ. ด้วยตนเอง เพราะจะได้พัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น พัฒนาคนในท้องถิ่นอย่างจริงจัง”

“อปท. ควรให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาในทุกระดับอย่างมีคุณภาพ เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานของชีวิต ศรช. ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษากับ อปท. เพื่อให้มีวัตถุประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน หรือให้ ศรช. เป็นส่วนหนึ่งของ อปท. เพราะจะได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนได้ง่ายขึ้น”

“อปท. และ ศรช. จะต้องร่วมมือกัน และทำอย่างจริงจัง จริงใจ และจะต้องไปให้ถึงเป้าหมาย ควรจัดให้ อปท. และ ศรช. ได้มีการประชุมและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และความรู้ร่วมกันบ่อย ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพ”

“เป้าหมายของ อปท. และ ศรช. คือให้ชุมชนเรียนรู้ ชุมชนเข้มแข็ง อยู่อย่างมีศักดิ์ศรี มีกินมีใช้ในท้องถิ่นของตนเอง พึ่งตนเองได้ ดังนั้น อปท. จึงควรมีบทบาทในการรับผิดชอบจัดการศึกษาของท้องถิ่นมากกว่านี้ ทั้งสองฝ่ายควรร่วมมือกันทำแบบ win – win เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือกันอย่างเป็นทางการ จะต้องมีการระดมความคิดผ่านทาง การสัมมนาและกิจกรรมร่วมกัน”

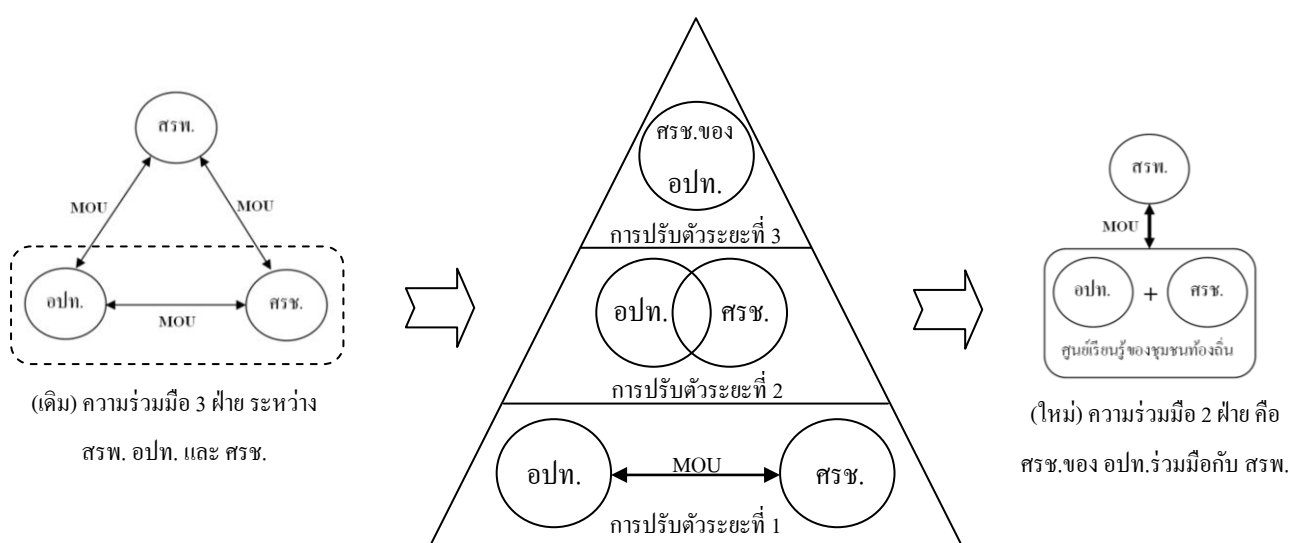
“ต้องการให้ อปท. ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกับ ศรช. ให้มากกว่านี้ เพราะว่าตอนนี้ อปท. ไม่ค่อยมีส่วนร่วมในเรื่องแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมสถานที่เรียนรู้ ควรเข้ามามีบทบาทใน ศรช. ให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด”

“ทำอย่างไรก็ได้ให้ อปท. คิดเองได้ว่า ตนเองมีหน้าที่พัฒนาระบบการศึกษาให้กับท้องถิ่น ระยะเวลาอาจให้กรมส่งเสริมฯ ออกระเบียบเกี่ยวกับการใช้งบประมาณ เพื่อให้ไปพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่นอย่างน้อย 20%”

โดยสรุปจะเห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูลหลักต่างมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ถึงเวลาแล้วที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ต้องเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นในทุกระดับอย่างจริงจังและอย่างมีคุณภาพ เนื่องจาก อปท. มีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องทำในการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น จะอ้างว่ายังไม่พร้อมคงไม่ได้แล้ว ดังนั้นการเป็นศูนย์เรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่นที่แท้จริง คือ ศรช. กับ อปท. ควรเป็นเนื้อเดียวกัน ควรให้ อปท. ทำการจัดตั้ง ศรช. หรือกำกับดูแล ศรช. ด้วยตนเอง เพื่อที่จะได้จัดสรรงบประมาณอุดหนุนได้ แล้วจัดทำความ

ร่วมมือทางด้านหลักสูตรการเรียนรู้และการจัดกระบวนการเรียนรู้กับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) อย่างเป็นทางการ

นอกจากนี้เมื่อผู้วิจัยเปิดประเด็นลงไปในเรื่องโดยใช้ผลการศึกษาในระบะที่ 1 และระบะที่ 2 มาเป็นข้อมูลในการสนทนากลุ่ม พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรข.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ จะต้องเกิดจากการปรับตัวเข้าหากันระหว่าง อปท. กับ สรข. โดยแบ่งการปรับตัวออกเป็น 3 ระยะ ดังแสดงในภาพประกอบ 4.24 ดังนี้



ภาพประกอบ 4.24 แสดงการปรับตัวเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรข. 3 ระยะ

จากภาพประกอบ 4.24 จะเห็นได้ว่าแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรข.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การปรับแนวคิดให้ตรงกัน ระยะที่ 2 การร่วมมือซึ่งกันและกัน และระยะที่ 3 การเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การปรับแนวคิดให้ตรงกัน ผลการศึกษาพบว่า ในระยะเริ่มต้นควรเน้นให้มีการทำความเข้าใจระหว่างกันให้มากขึ้น เน้นความชัดเจนในวิธีการ ปรับวิธีคิด ทักษะคิด และวิสัยทัศน์ให้ตรงกัน โดยนำองค์ประกอบหลักการทำให้เป็นมาตรฐาน (stand) ที่ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (sched) และการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน (organ) มาเป็นแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้มีแนวคิดที่ตรงกัน กล่าวคือ ควรทำให้

กระบวนการและขั้นตอนในการติดต่อประสานงานระหว่างกันเป็นเรื่องที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว เสมือนกับเป็นมาตรฐานเดียวกันเสียก่อน อาทิ การติดต่อระหว่างกันที่เป็นรูปแบบเดียวกัน การวางแผน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการศึกษาที่เป็นรูปแบบเดียวกัน การจัดส่งบุคลากรระดับต่าง ๆ ไปช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน การเอื้อเพื่ออาคารสถานที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดซึ่งกันและกัน ตลอดจนการวางแผนในการทำวิจัยชุมชนร่วมกันเพื่อช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาชุมชน เป็นต้น ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ที่สำคัญคือต้องปรับความคิดของท้องถิ่นให้ตรงกันก่อน ท้องถิ่นต้องเข้าใจกระบวนการเรียนรู้แบบ ม.ชีวิต ทั้งหมด ต้องมาจับเข้าด้วยกันให้เห็นในภาพรวมทั้งหมด ท้องถิ่นต้องมีใจที่จะพัฒนาการศึกษา ก่อน ทำอย่างไรจึงจะให้ท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ในเรื่องนี้ได้”

“ต้องทำรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างกันให้เหมือนกันก่อน เช่น การติดต่อระหว่างกันที่เป็นรูปแบบเดียวกัน การวางแผน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการศึกษาที่เป็นรูปแบบเดียวกัน วิธีคิดต้องเป็นรูปแบบเดียวกัน แม้แต่การขับเคลื่อนงานก็ควรทำด้วยกัน”

“ให้ใช้องค์ประกอบความเป็นมาตรฐานมาขับเคลื่อนในระยะแรก เช่น การจัดส่งบุคลากรระดับต่าง ๆ ไปช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน การวางแผนทำวิจัยชุมชนเพื่อแก้ปัญหาชุมชนร่วมกัน ผู้บริหารทั้งสองฝ่ายต้องมานั่งจับเข้าด้วยกันให้มากขึ้น”

“ควรกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกันให้มากขึ้น เพื่อปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งท้องถิ่นเป็นเจ้าของพื้นที่ จึงควรเป็นแม่ข่ายในการขับเคลื่อน เช่น อนุญาตให้ใช้อาคารสถานที่ของ อปท. เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาฟรี ควรเอื้อเพื่อแม่ข่าย ศรช. อย่างเต็มที่ เพราะถ้าการศึกษาพัฒนา ท้องถิ่นก็จะพัฒนาไปด้วย ซึ่ง อปท. ได้ประโยชน์เต็ม ๆ”

“ควรทำให้ส่วนงานต่าง ๆ ของ อปท. และ ศรช. เป็นรูปแบบเดียวกันก่อน โดยผู้บริหารทั้งสองฝ่ายมานั่งคุยกันให้มากขึ้น ถ้าเป็นไปได้เอาที่ทำการ ศรช. มาไว้ที่ อปท. เลย จะได้มีเวลาพูดคุยกันมากขึ้น มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น ต้องปรับทุกส่วนให้เป็นมาตรฐานระหว่างกัน มีวิธีการต่าง ๆ ที่เหมือน ๆ กัน”

“ผู้บริหารทั้งสองฝ่าย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายด้วย ต้องปรับความเข้าใจกัน ปรับความคิดให้ตรงกัน แล้วกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานร่วมกัน มีการติดตามประเมินผลเป็นระยะๆ แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุงร่วมกัน”

“นำองค์ประกอบความเป็นมาตรฐาน ทั้งการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และการทำให้ส่วนงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน มาเป็นตัวขับเคลื่อนความร่วมมือกันในระยะแรก เมื่อคิดว่าเข้าใจตรงกันแล้ว ค่อยปรับเข้าสู่ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 ต่อไป”

“ทั้ง อปท. และ ศรช. มีที่มาต่างกัน แต่ก็มีเป้าหมายเดียวกันคือการพัฒนาท้องถิ่น แต่การมีที่มาต่างกันทำให้การปรับตัวเข้าหากันต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจกัน คือระยะแรก ต้องปรับวิสัยทัศน์ของทั้งสองฝ่ายให้ตรงกันก่อน ระยะที่สองจึงค่อยร่วมมือกันให้มากขึ้นในด้านต่าง ๆ ระยะสุดท้ายควรปรับตัวให้เป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน โดยให้ อปท. เป็นผู้คอยกำกับดูแล เนื่องจากมีงบประมาณอยู่ในมือ ส่วน ศรช. ให้ เป็นมือทำงานด้านการศึกษาให้กับ อปท.”

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า ในระยะแรกการปรับแนวคิดให้ตรงกัน ควรเน้นให้มีการทำความเข้าใจระหว่างกันให้มากขึ้น เน้นความชัดเจนในวิธีการ ปรับวิถีคิด ทัศนคติ และวิสัยทัศน์ให้ตรงกัน โดยนำองค์ประกอบหลักการทำให้เป็นมาตรฐาน (stand) ที่ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (sched) และการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน (organ) มาเป็นแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้มีแนวคิดที่ตรงกัน ทั้งในส่วนองกระบวนการและขั้นตอนในการติดต่อประสานงานระหว่างกันควรปรับให้เป็นรูปแบบเดียวกัน ให้เป็นเรื่องที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว เสมือนกับเป็นมาตรฐานเดียวกัน การวางแผน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการศึกษาที่เป็นรูปแบบเดียวกัน การจัดส่งบุคลากรระดับต่าง ๆ ไปช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน การเอื้อเพื่ออาคารสถานที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดซึ่งกันและกัน ตลอดจนการวางแผนในการทำวิจัยชุมชนร่วมกันเพื่อช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาชุมชน

ระยะที่ 2 การร่วมมือซึ่งกันและกัน ผลการศึกษาพบว่า เป็นระยะสานต่อจากระยะแรกที่สามารถปรับวิธีการ วิถีคิด ทัศนคติ และวิสัยทัศน์ให้ตรงกันได้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันที่เข้มแข็งมากขึ้น โดยอาศัยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบที่เหลือ มาเป็นแนวทางในการปรับตัว ได้แก่ องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นทางการ (formal) ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน (agree) การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (struc) และขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน (invest) องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (recip) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (resou) และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (rule) และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ (inten) ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบย่อย คือ ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (freq) กล่าวคือ หลังจากปรับกระบวนการและขั้นตอนในการติดต่อประสานงานระหว่างกันให้เป็นเรื่องที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว เสมือนกับเป็นมาตรฐานเดียวกันแล้ว จึงเพิ่มความร่วมมือให้มากขึ้น ด้วยการเพิ่มความเป็นทางการ เพิ่มการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และเพิ่มความเข้มของความร่วมมือให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเข้มแข็ง จริงจัง ทำอะไร ๆ ที่เหมือน ๆ กัน ทำด้วยกัน จน

เปรียบเสมือนว่าเป็นหน่วยงานเดียวกัน ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ในระยะเวลาที่สองถือว่าทุกอย่างเริ่มนิ่งแล้ว ทั้งสองฝ่ายมองเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับท้องถิ่นตรงกันแล้ว จึงควรเปิดเกมรุกด้วยการนำองค์ประกอบที่เหลื้อมาปรับใช้ เช่น การทำให้เรื่องต่าง ๆ ระหว่างกันมีความเป็นทางการมากขึ้น ทั้งวิธีการ ระเบียบปฏิบัติ การทำ MOU การจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกัน การกำหนดแผนการพัฒนาศึกษาท้องถิ่นร่วมกัน และการลงทุนต่าง ๆ ร่วมกัน เพิ่มการแลกเปลี่ยนระหว่างกันให้มากขึ้น ทำให้มันเข้มข้นขึ้น”

“ในระยะเวลาที่ 2 ถือว่าท้องถิ่นมีใจที่จะร่วมแล้ว จึงควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกันเพื่อให้เป็นศูนย์กลางการประสานงานและขับเคลื่อนงานเรื่องการศึกษาของท้องถิ่นด้วยกัน ต้องกำหนดบทบาทและโครงสร้างหน้าที่ของคณะกรรมการร่วมให้ชัดเจน เพื่อจะได้ไม่ซ้ำซ้อนกับส่วนงานอื่น ที่สำคัญเมื่อมีการทำงานเกิดขึ้นก็ควรมีค่าตอบแทนให้ผู้ทำงานด้วย จึงควรกำหนดระเบียบเกี่ยวกับค่าตอบแทนคณะกรรมการร่วมให้ชัดเจน มิฉะนั้นงานก็จะไม่เดิน”

“ระยะที่ 2 เป็นระยะสำคัญของความร่วมมือ เพราะในระยะที่ 1 เปรียบเสมือนเราทำเหล็กให้ร้อน เมื่อร้อนแล้วเราจึงต้องเร่งตีเหล็กให้เป็นรูปร่างตามที่ต้องการ ระยะที่ 2 จึงเปรียบเสมือนเรากำลังตีเหล็ก จัดทำกระบวนการต่าง ๆ ให้เป็นทางการ เพิ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั้งในส่วนที่เป็นวัสดุอุปกรณ์และส่วนที่เป็นองค์ความรู้ และต้องทำให้เข้มข้นมากขึ้นเรื่อย ๆ จนกระทั่งเป็นเนื้อเดียวกัน”

“ระยะแรกอาจมองว่ายาก แต่ระยะที่สองยากกว่า เพราะการเพิ่มความเข้มข้นในการแลกเปลี่ยนระหว่างกันจนเป็นทางการ จนกระทั่งทั้งสองฝ่ายปฏิบัติเหมือนกัน มีมาตรฐานเดียวกันอาจต้องใช้ระยะเวลาาน กว่าที่จะสลายความเป็นตัวตนของตนเองออกไป เพื่อร่วมมือกันจนเป็นเนื้อเดียวกันนั้น ในทางปฏิบัติเป็นเรื่องไม่ง่าย”

“ในระยะนี้ควรเพิ่มความถี่ของการพูดคุยกันทั้งฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ ต้องมีการพบปะกันทั้งอย่างเป็นทางการ มีการประชุมร่วมกันที่เป็นทางการ และการพบปะกันที่ไม่เป็นทางการ เช่น พบปะกันในงานเลี้ยงต่าง ๆ ของชาวบ้าน การช่วยเหลืองานกันส่วนตัว หรือในกิจกรรมชุมชนที่จัดร่วมกัน เป็นต้น”

“ต้องวางเป้าหมายไปให้ถึงการเป็นเนื้อเดียวกัน หรือเป็นส่วนหนึ่งของคนและกัน ในระยะที่ 3 ดังนั้นในส่วนของการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน จึงควรเป็นไปอย่างเป็นทางการที่ผู้บริหารทั้ง 2 ฝ่าย รับรู้รับทราบ ไม่ว่าจะเป็นการอนุญาตให้ใช้อาคารสถานที่ รถยนต์ วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ สื่ออินเทอร์เน็ต ตลอดจนร่วมกันจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกันในวันสำคัญต่าง ๆ”

“การปรับความร่วมมือในระยะนี้ ต้องทำในทุก ๆ ด้านพร้อมกัน และต้องให้ความเข้มข้นมากขึ้นจนถึงขั้นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จึงจะยกระดับเป็นขั้นที่ 3 ได้ หากยังไม่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ก็ต้องให้เวลาต่อไปเรื่อย ๆ จนกว่าทั้งสองฝ่ายจะพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน”

“เพิ่มความเข้มข้นขององค์ประกอบย่อยทุกตัว ไม่ว่าจะเป็นการทำให้เป็นทางการ โดยการตกลงกัน หรือโดยโครงสร้าง การลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน และความถี่ของการปฏิสัมพันธ์กัน หลอมรวมจนกระทั่งเป็นหนึ่งเดียวกัน”

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า ในระยะที่ 2 การร่วมมือซึ่งกันและกัน เป็นระยะของการสานต่อจากระยะแรกที่สามารถปรับวิธีการ วิธีคิด ทักษะคิด และวิสัยทัศน์ให้ตรงกันได้แล้ว โดยอาศัยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบที่เหลือ มาเป็นแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิดความร่วมมือที่เข้มข้นมากขึ้น ได้แก่ องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นทางการ (formal) 3 องค์ประกอบย่อย คือ การทำให้เป็นทางการ โดยการตกลงกัน (agree) การทำให้เป็นทางการ โดยโครงสร้าง (struc) และขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน (invest) องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (recip) 2 องค์ประกอบย่อย คือ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (resou) และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (rule) และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ (inten) 1 องค์ประกอบย่อย คือความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (freq) ควรเพิ่มความร่วมมือในองค์ประกอบเหล่านี้ให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเข้มข้น จริงจัง ทำอะไร ๆ ที่เหมือนกัน ทำด้วยกัน จนเปรียบเสมือนว่าเป็นหน่วยงานเดียวกัน จึงจะสามารถปรับตัวสู่ระยะที่ 3 ได้

ระยะที่ 3 การเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อความร่วมมือระหว่างกันถึงระดับที่มีความเข้มข้น จริงจัง ทำอะไร ๆ ที่เหมือนกัน ทำด้วยกัน จนเปรียบเสมือนว่าเป็นหน่วยงานเดียวกันแล้ว ดังนั้นเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีงบประมาณที่สนับสนุนเพียงพอ จึงควรปรับตัวในระยะที่ 3 โดยปรับไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน โดยให้ ศรช. อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ อปท. หรือเป็นหน่วยงานหนึ่งของ อปท. เพื่อให้ อปท. สามารถจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาจัดการศึกษาได้เต็มที่ในทุก ๆ ด้าน แล้วให้ อปท. จัดทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) กับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ในเรื่องหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน เอกสารตำรา กระบวนการวัดและประเมินผล ตลอดจนการให้ปริญญาบัตร สำหรับในส่วนของเงินเดือนหรือค่าตอบแทนครู/อาจารย์ และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่

ใช้ในการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้อยู่ในความรับผิดชอบของ อปท. ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ในระยะเวลาที่สาม ฝ่าย ศรช. ต้องลดทิวทัศน์ของตนลง ผู้บริหาร ศรช. ต้องยอมลดอำนาจ บางส่วนของตนเองลง เพื่อการพัฒนา ศรช. ไปสู่อีกระดับหนึ่ง อันเป็นระดับที่มีงบประมาณ สนับสนุนเต็มที่ ซึ่งจะช่วยให้ ศรช. สามารถขยายศักยภาพในการให้บริการการศึกษาของตนมากขึ้น เน้นกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น”

“ในระยษะนี้อาจเป็นเรื่องที่ยาก เพราะผู้บริหาร ศรช. จะขาดความเป็นอิสระ จากที่เคยมีอำนาจเต็ม แต่เมื่อมาสังกัด อปท. ต้องขึ้นกับอำนาจนายก อปท. แต่ถ้ามีการออกแบบให้ดี ก็ สามารถที่จะ win-win ได้ทั้งคู่ เช่น มีระเบียบที่ไม่ให้นายกฯ ก้าวถ่างงานบริหารการศึกษาจนเกินไป นัก นายกฯ เป็นได้แค่ที่ปรึกษาและฝ่ายสนับสนุนงบประมาณ ในขณะที่ฝ่าย ศรช. ก็ต้องยอม ดำเนินการตามนโยบายการศึกษาของท้องถิ่น เป็นต้น”

“โดยกฎหมายแล้ว อปท. ต้องจัดการศึกษาให้กับท้องถิ่นนั้น ๆ อยู่แล้ว หากนายก มีวิสัยทัศน์ก็จะรู้ว่า ศรช. เป็นฝ่ายที่จะช่วยตนจัดการศึกษาของท้องถิ่น ได้เป็นอย่างดี ตนเองเพียงแต่ กำหนดนโยบายผ่านสภาท้องถิ่น ศรช. ก็จะมีหน้าที่รับมาดำเนินการต่อ ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของ กันและกัน”

“จะเป็นเรื่องที่ดีมาก หากความร่วมมือมาจนถึงระยะที่ 3 ได้ เพราะนั่นหมายถึงว่า ในอนาคตทุกท้องถิ่นจะหันมาสนใจการพัฒนาคนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานจะเริ่ม อิ่มตัว ท้องถิ่นต่าง ๆ จะมองเห็นว่าคนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา หากคนพัฒนาทุกสิ่งทุกอย่าง ก็จะพัฒนาตามไปด้วย”

“จริง ๆ แล้ว ภาพสิ่งที่ สรพ. คาดหวังนั้นก็ไม่ได้ไกลเกินเอื้อม เพราะทั้ง 3 ฝ่ายที่จัดทำ MOU กัน ต่างก็มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สรพ. อยากเห็น อปท. ดูแล ศรช. เป็นอย่างดี เพื่อตนเองจะได้ ปลดเปลื้องภาระเรื่องงบประมาณ ส่วน ศรช. เองก็อยากให้อปท. มาช่วยเหลือ เพราะลำพังตนเอง การขับเคลื่อนงานพัฒนาการศึกษาคงไปได้ไม่ไกล ปัญหาสำคัญก็เกิดจากไม่มีงบประมาณหล่อเลี้ยง นั้นเอง ในขณะที่ อปท. เองก็มีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจัดการศึกษาให้กับท้องถิ่น เมื่อจุดประสงค์ สอดคล้องกัน การที่จะเห็นภาพ ศรช. เป็นส่วนหนึ่งของ อปท. ก็ไม่ได้ไกลเกินเอื้อมแล้ว”

“ถึงเวลาแล้วที่ทุกท้องถิ่นต้องหันมาพัฒนาเรื่องการศึกษาของท้องถิ่น เพราะ โลก กำลังเปลี่ยนไป เรา กำลังจะเข้าสู่อาเซียน คนในท้องถิ่นจึงต้องมีความรู้เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการกำหนดให้ทุกท้องถิ่นต้องหันมาดูแล เรื่องการศึกษาอย่างจริงจัง อาจมีคำสั่งให้ทุกท้องถิ่นต้องจัดสรรงบประมาณของตน 20% เพื่อจัดการศึกษาให้กับคนในท้องถิ่นนั้น ๆ”

“ถือเป็นโอกาสที่ดี ที่มีหลักสูตรแบบ ม.ชีวิต เกิดขึ้น เพราะเนื้อหาวิชาเรียนแต่ละวิชาแล้วแต่ประยุกต์มาจากหลักเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงทั้งสิ้น แต่ละวิชามีเนื้อหาที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่สามารถแก้ปัญหาท้องถิ่นแบบองค์รวมตามที่ในหลวงทรงตรัสได้ ดังนั้น อปท. จึงควรฉวยโอกาสนี้หันมาพัฒนาการเรียนการสอนของท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ซึ่ง อปท. ไม่ต้องลงทุนจัดทำหลักสูตรเอง สามารถนำเอาหลักสูตร ม.ชีวิตนี้มาขับเคลื่อนงานต่อไปได้เลย ดังนั้น ศรช. ควรเป็นส่วนหนึ่งของ อปท. จึงจะดีที่สุด”

“อาจจะเป็นเรื่องที่ไม่ง่ายที่จะทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นหันมาจับงานด้านการศึกษา แต่ก็เป็นเรื่องที่ไม่ยากจนเกินไปนัก หากว่ามีการพูดคุยกันบ่อย ๆ จนเกิดวิสัยทัศน์ที่ตรงกัน เพราะผู้บริหารท้องถิ่นเองก็รู้ว่าประเทศไทยกำลังเข้าสู่อาเซียนในไม่ช้านี้ ท้องถิ่นของตนก็ต้องมีความพร้อมรองรับอาเซียนพอสมควร แต่ถ้าจะให้สมบูรณ์แบบและมีการดำเนินงานที่เร็วขึ้น ระดบนโยบายคือกรมส่งเสริมฯ จะต้องหันมาเอาใจใส่ด้วย ต้องมีแผนให้ทุกท้องถิ่นเตรียมความพร้อมให้พร้อมรับอาเซียน ซึ่งสิ่งสำคัญระดับต้น ๆ ที่ต้องพัฒนาก็คือ ด้านการศึกษาของคนในท้องถิ่น ต้องทำให้เกิดองค์ความรู้ที่หลากหลายในท้องถิ่น”

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า ในระยะที่ 3 การเป็นส่วนหนึ่งของกันและกันนั้น จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความร่วมมือระหว่างกันในระยะที่ 2 ถึงระดับที่มีความเข้มแข็ง จริงจัง ทำอะไรๆ ที่เหมือนกัน ทำด้วยกัน จนเปรียบเสมือนว่าเป็นหน่วยงานเดียวกันแล้ว เมื่อทั้งสองฝ่ายมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอนของท้องถิ่น ก็จะรู้ว่างบประมาณเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนงานพัฒนา ดังนั้นเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ ก็จะปรับตัวไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน โดยให้ ศรช. อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ อปท. หรือเป็นหน่วยงานหนึ่งของ อปท. เพื่อให้ อปท. สามารถจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาจัดการศึกษาได้เต็มที่ในทุก ๆ ด้าน แล้วให้ อปท. จัดทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) กับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ในเรื่องหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน เอกสารตำรา กระบวนการวัดและประเมินผล ตลอดจนการให้ปริญญาบัตร สำหรับในส่วนของเงินเดือนหรือค่าตอบแทนครู/อาจารย์ และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้อยู่ในความรับผิดชอบของ อปท. ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าถึงเวลาแล้วที่ อปท. ต้องหันมาพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น จะอ้างว่ามีงบประมาณไม่เพียงพอไม่ได้แล้ว เพราะโลกกำลังเปลี่ยนไป เรากำลังจะเข้าสู่อาเซียน คนในท้องถิ่นต้องมีความรู้เพิ่มมากขึ้น ทุกท้องถิ่นต้องมีองค์ความรู้ที่หลากหลาย ดังนั้นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายให้ทุกท้องถิ่นต้องหันมาดูแลเรื่องการศึกษาอย่างจริงจัง อาจมีคำสั่งให้

ทุกท้องถิ่นต้องจัดสรรงบประมาณของตนร้อยละ 20 เพื่อจัดการศึกษาให้กับคนในท้องถิ่นนั้น ๆ ให้พร้อมรับการเข้าสู่อาเซียนในปี พ.ศ.2558 เป็นต้นไป

กล่าวโดยสรุปแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ **ระยะที่ 1 การปรับแนวคิดให้ตรงกัน** ควรเน้นให้มีการทำความเข้าใจระหว่างกันให้มากขึ้น เน้นความชัดเจนในวิธีการ ปรับวิถีคิด ทัศนคติ และวิสัยทัศน์ให้ตรงกัน โดยนำองค์ประกอบหลักการทำให้เป็นมาตรฐาน 2 องค์ประกอบย่อย คือการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน มาเป็นแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้มีแนวคิดที่ตรงกัน ทั้งในส่วนของกระบวนการและขั้นตอนในการติดต่อประสานงานระหว่างกันควรปรับให้เป็นรูปแบบเดียวกัน ให้เป็นเรื่องที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว เสมือนกับเป็นมาตรฐานเดียวกัน การวางแผน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการศึกษาที่เป็นรูปแบบเดียวกัน การจัดส่งบุคลากรระดับต่าง ๆ ไปช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน การเอื้อเพื่ออาคารสถานที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดซึ่งกันและกัน ตลอดจนการวางแผนในการทำวิจัยชุมชนร่วมกันเพื่อช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาชุมชน **ระยะที่ 2 การร่วมมือซึ่งกันและกัน** เป็นระยะต่อเนื่องจากระยะแรก ที่สามารถปรับวิถีการ วิถีคิด ทัศนคติ และวิสัยทัศน์ให้ตรงกันได้แล้ว โดยอาศัย 3 องค์ประกอบหลัก มาเป็นแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันที่เข้มแข็งมากขึ้น ได้แก่ องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นทางการ 3 องค์ประกอบย่อย คือการทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง และขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 2 องค์ประกอบย่อย คือการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ 1 องค์ประกอบย่อย คือความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยเน้นความร่วมมือในองค์ประกอบเหล่านี้ให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเข้มแข็ง จริงจัง ทำอะไร ๆ ที่เหมือน ๆ กัน ทำด้วยกัน จนเปรียบเสมือนว่าเป็นหน่วยงานเดียวกัน และ**ระยะที่ 3 การเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน** เมื่อความร่วมมือระหว่างกันถึงระดับที่มีความเข้มแข็ง จริงจัง ทำอะไร ๆ ที่เหมือน ๆ กัน ทำด้วยกัน จนเปรียบเสมือนว่าเป็นหน่วยงานเดียวกันแล้ว จะทำให้ทั้งสองฝ่ายมองเห็นความสำคัญด้านการพัฒนาการศึกษาตรงกัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ ก็จะปรับตัวไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน โดยให้ ศรช. อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ อปท. หรือเป็นหน่วยงานหนึ่งของ อปท. เพื่อให้ อปท. สามารถจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่แล้วให้ อปท. จัดทำบันทึกความร่วมมือกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ในเรื่องหลักสูตร

กระบวนการเรียนการสอน เอกสารตำรา การวัดประเมินผล และการให้ปริญญาบัตร สำหรับใน ส่วนของเงินเดือนหรือค่าตอบแทนครู/อาจารย์ และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ในการเรียน การสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้อยู่ในความรับผิดชอบของ อปท. อันจะเป็น การสร้างความพร้อมของท้องถิ่นให้พร้อมรองรับการเข้าสู่อาเซียนในปี พ.ศ.2558 เป็นต้นไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธีการ (Mixed Methods Research) ชนิดที่เรียกว่า การออกแบบวิจัยแบบต่อเนื่องเชิงสำรวจ (The Exploratory Sequential Design) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพและองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรพ. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ 2) ศึกษาและยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างอปท. กับ สรพ. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ และ 3) ศึกษาแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างอปท. กับ สรพ. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งพื้นที่ศึกษา ประกอบด้วย 5 จังหวัด จำนวน 18 ศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ได้แก่ จังหวัดชุมพร 3 สรช. คือ สรช.หลังสวน สรช.พะโต๊ะ และ สรช.เมืองชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี 4 สรช. คือ สรช.บ้านนาสาร สรช.คีรีรัฐนิคม สรช.ไชยา และ สรช.คลองไทร (ท่าฉาง) จังหวัดกระบี่ 1 สรช. คือ สรช.บ้านบางเหลียว จังหวัดนครศรีธรรมราช 5 สรช. คือ สรช.เมืองนครศรีธรรมราช สรช.ปากพนัง สรช.ช้างกลาง สรช.ทุ่งสง และ สรช.ศิขล-ขนอม และ จังหวัดสงขลา 5 สรช. คือ สรช.นาทวี สรช.กระแสสินธุ์ สรช.เกาะแต้ว สรช.สะบ้าย้อย และ สรช.ท่าช้าง ซึ่ง สรช. เหล่านี้รวมตัวกันเป็นศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) จำนวน 3 สรป. ได้แก่ สรป.สุราษฎร์ธานี (สุราษฎร์ธานี-ชุมพร-กระบี่) สรป.นครศรีธรรมราช และ สรป.สงขลา ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพและองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ในระยะนี้ใช้การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Discussion Interview) สรป. ละ 1 ครั้ง รวม 3 ครั้ง กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย ผู้บริหาร อปท. และปลัด อปท. กลุ่มครู/อาจารย์ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สรช. และครูผู้สอน กลุ่มคณะกรรมการ สรช. ประกอบด้วย ประธานและกรรมการ สรช. และกลุ่มคณะกรรมการนักศึกษา ประกอบด้วย ประธานและกรรมการนักศึกษา รวม 24 คน ระยะที่ 2

การศึกษาและยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างอปท. กับ สรพ. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ในระยะนี้ใช้การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่พัฒนามาจากตัวชี้วัดในระยะที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว (ค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.918) ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 18 ศรีช. จำนวน 450 คน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีทั้งสถิติพื้นฐานและสถิติขั้นสูง ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือ ระหว่างอปท. กับ สรพ. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ในระยะนี้ใช้การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเดิมที่เคยเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 ศรีป. ละ 1 ครั้ง จำนวน 24 คน

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ตามการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพและองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

1.1 ผลการศึกษาสภาพของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา พบว่าแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) สภาพความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารจัดการทั่วไป ผลการศึกษาพบว่ายังไม่มี ความชัดเจนในทุกด้าน กล่าวคือ ด้านวิชาการ เป็นการจัดการเพียงฝ่ายเดียว โดย สรช. เป็นผู้จัดทำแนวทางที่สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) กำหนด ซึ่งทั้งแผนการสอน โครงร่างรายวิชา

เนื้อหาวิชา ตลอดจนตำราและเอกสารการสอน ทาง สรพ. เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการ ยังไม่มีความร่วมมือในด้านนี้จาก อปท. ด้านงบประมาณ ส่วนใหญ่ยังเป็นการจัดการฝ่ายเดียว โดย สรช. ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการในสัดส่วนร้อยละ 20 จากยอดเงินลงทะเบียนเรียนของนักศึกษาใน สรช. นั้น ๆ ส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมของนักศึกษา ส่วนใหญ่นักศึกษาเฉลี่ยออกกันเอง แต่ก็มีส่วน สรช. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก อปท. บางส่วนในเรื่องสถานที่และกิจกรรมนักศึกษา ด้านบุคลากร ในส่วนของคณะกรรมการ สรช. มีสัดส่วนของนักการเมืองท้องถิ่นร่วมอยู่ด้วย แต่ส่วนใหญ่ยังร่วมเพียงชื่อและร่วมแสดงความคิดเห็นเล็กน้อยเฉพาะเวลาที่มีการประชุมกรรมการ ส่วนบุคลากรด้านอื่น เช่น การเป็นวิทยากรหรือผู้สอน งานธุรการ ฯลฯ ยังไม่มีความร่วมมือใด ๆ และ ด้านบริหารงานทั่วไป ยังเป็นการจัดการโดย สรช. เพียงฝ่ายเดียว อปท. ยังไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ 2) รูปแบบความร่วมมือของ อปท. กับ สรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา พบว่าสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ได้ออกแบบความร่วมมือเป็น 3 ฝ่าย โดยจัดทำบันทึกความร่วมมือระหว่าง 3 ฝ่าย ได้แก่ ได้แก่ ฝ่าย สรพ. ฝ่าย อปท. และ ฝ่าย สรช. โดยไม่ถือว่า สรช. เป็นสาขาของตน มุ่งหวังให้ สรช. เป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่น ที่มี อปท. ดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีในด้านต่าง ๆ

1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา พบว่าแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นมาตรฐาน (Standardization Factor) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน 2) องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นทางการ (Formalization Factor) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน และการทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง 3) องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Reciprocity Factor) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน และการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และ 4) องค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ (Intensity Factor) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน และความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

2. ผลการศึกษาและยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 450 คน จำแนกออกเป็น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 50 คน (คิดเป็นร้อยละ 11.1) ครูอาจารย์ของ ศรช. จำนวน 31 คน (คิดเป็นร้อยละ 6.9) คณะกรรมการของ ศรช. จำนวน 58 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.9) และนักศึกษาของ ศรช. จำนวน 311 คน (คิดเป็นร้อยละ 69.1) เกินครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ ศรช. ตามสถานภาพของตน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 80.0) โดยส่วนใหญ่เป็น ศรช. ที่สังกัดอยู่กับศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (ศรป.) สงขลา จำนวน 187 คน (คิดเป็นร้อยละ 41.6) รองลงมาสังกัดอยู่กับ ศรป.สุราษฎร์ธานี จำนวน 179 คน ศรป.นครศรีธรรมราช จำนวน 66 คน และศรป.ชุมพร (ผู้ประสานงาน) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7, 14.7 และ 4.0 ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวชี้วัดที่ใช้ในการวิจัย พบว่า แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักความเป็นทางการ มี 14 ตัวชี้วัด ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยรวมมีค่าน้ำหนัก 4.18 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมเท่ากับ .765 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายตัวชี้วัด พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.94 – 4.33 อยู่ในระดับมาก และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง .681 - .896 แสดงว่าตัวชี้วัดแตกต่างกันน้อยหรือใกล้เคียงกัน 2) องค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ มี 12 ตัวชี้วัด ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีค่าน้ำหนัก 4.10 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ .801 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายตัวชี้วัด พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.86 – 4.27 อยู่ในระดับมาก และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง .742 - .905 แสดงว่าตัวชี้วัดแตกต่างกันน้อยหรือใกล้เคียงกัน 3) องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน มี 21 ตัวชี้วัด ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีค่าน้ำหนัก 4.19 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ .804 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายตัวชี้วัด พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88 – 4.36 อยู่ในระดับมาก และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง .703 - 1.018 แสดงว่าตัวชี้วัดแตกต่างกันน้อยหรือใกล้เคียงกัน และ 4) องค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐาน มี 13 ตัวชี้วัด ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีค่าน้ำหนัก 4.20 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ .771 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายตัวชี้วัด พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.97 – 4.35 อยู่ในระดับมาก และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง .691 - .858 แสดงว่าตัวชี้วัดแตกต่างกันน้อยหรือใกล้เคียงกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่

ภาคใต้ พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) จากตัวชี้วัด 60 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ค่าดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์ ออลคิล (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.952 ค่าทดสอบบาร์ทเล็ต (Bartlett's test of Sphericity Approx) ก็พบในลักษณะเดียวกันคือ ค่าไคร้สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 1.720 และมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 (Sig = .00) แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 2) การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) เฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalues) > 1 ขึ้นไป พบว่ามี 10 องค์ประกอบ แต่เมื่อพิจารณาผลต่างระหว่างค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบที่ 4 คือ 1.924 กับองค์ประกอบที่ 5 คือ 1.651 พบว่ามีค่าความแตกต่างน้อยมาก เช่นเดียวกับองค์ประกอบที่ 6, 7, 8, 9 และ 10 ต่างก็มีผลต่างของค่าความแปรปรวนระหว่างกันน้อยมากเช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณากราฟ Scree Plot พบว่า ตั้งแต่องค์ประกอบที่ 5 เป็นต้นไป แนวของเส้นกราฟเริ่มขนานกับแกนนอน ทำให้ไม่เหมาะสมที่จะจัดเป็นองค์ประกอบใหม่ ดังนั้นความเหมาะสมของการสกัดองค์ประกอบจึงอยู่ที่ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1, 2, 3 และ 4 3) การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบมุมแหลม (Oblique) ด้วยวิธีโปรแมกซ์ (Promax Method) เนื่องจากองค์ประกอบทั้งสี่มีความสัมพันธ์กัน (ไม่เป็นอิสระต่อกัน) ได้แก่ stand, recip, formal และ inten มีค่าร้อยละของความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 3.207 – 36.698 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมที่สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้เท่ากับ 49.635 และ 4) การตั้งชื่อและกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐาน (stand) มี 26 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .231 - .840 ค่าความแปรปรวนของตัวชี้วัด (Eigenvalues) เท่ากับ 22.019 ค่าร้อยละความแปรปรวนของตัวชี้วัด (Percentage of Variance) เท่ากับ 36.698 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวชี้วัด (Cumulative Percentage of Variance) เท่ากับ 36.698 องค์ประกอบหลักความเป็นทางการ (formal) มี 18 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .313 - .715 ค่าความแปรปรวนของตัวชี้วัดเท่ากับ 3.538 ค่าร้อยละความแปรปรวนของตัวชี้วัดเท่ากับ 5.896 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวชี้วัดเท่ากับ 42.594 องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (recip) มี 11 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .340 - .966 ค่าความแปรปรวนของตัวชี้วัดเท่ากับ 2.300 ค่าร้อยละความแปรปรวนของตัวชี้วัดเท่ากับ 3.834 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวชี้วัดเท่ากับ 46.428 และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ (inten) มี 5 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .394 - 1.006 ค่าความแปรปรวนของตัวชี้วัดเท่ากับ 1.924 ค่าร้อยละความแปรปรวนของตัวชี้วัดเท่ากับ 3.207 และค่าร้อยละความ

แปรปรวนสะสมของตัวชี้วัดเท่ากับ 49.635 นอกจากนี้ยังได้ตั้งชื่อองค์ประกอบ collab: ความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา โดยใช้สัญลักษณ์ (Collaboration in Non-Formal Higher Education Management) สำหรับใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับ 2 และ 3 (Second and Third Order Confirmatory Factor Analysis: 2nd & 3rd CFA) ในลำดับต่อไป

2.4 ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 (First Order Confirmatory Factor Analysis: 1st CFA) จากตัวชี้วัด 60 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) การกำหนดตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่าองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิตในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก จำนวน 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐาน (stand) มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (sched) ประกอบด้วย 17 ตัวชี้วัด และการทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน (organ) ประกอบด้วย 9 ตัวชี้วัด องค์ประกอบหลักความเป็นทางการ (formal) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน (agree) ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (struc) ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด และขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน (invest) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (recip) มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (resou) ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (rule) ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ (inten) มี 1 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (freq) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด 2) การกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงได้มีการกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สัญลักษณ์ขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ และสัญลักษณ์รูปแบบสมการโครงสร้าง 3) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ พบว่าการแจกแจงของข้อมูลส่วนใหญ่มีความเบ้ (Skewness) เป็นลบ โดยที่ตัวชี้วัดทุกตัวอยู่ในขอบเขตที่มีลักษณะการแจกแจงที่ยอมรับได้ (+1 ถึง -1) ส่วนค่าความโด่ง (Kurtosis) มีการแจกแจงของข้อมูลที่ต่ำกว่าโค้งปกติ (มีค่าความโด่งต่ำกว่า 0) แต่ยังอยู่ในขอบเขตที่ยอมรับได้ว่าการแจกแจงปกติ (+1 ถึง -1) ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้จึงไม่มีการแปลงข้อมูล (Transformation) ตัวชี้วัดใดๆ 4) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวชี้วัดและองค์ประกอบความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา พบว่าค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันทั้ง 60 ตัวชี้วัด ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ระหว่าง .09 ถึง .83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีคู่ความสัมพันธ์ต่ำสุดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .09 จำนวน 3 คู่ 5) การตรวจสอบค่าน้ำหนักตัวชี้วัดและความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองในแต่ละองค์ประกอบย่อยของความร่วมมือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (sched) จำนวน 17 ตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์โดยไม่ต้องมีการปรับแก้ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.75 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ < 5.00), ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.98 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \geq 0.95), ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.062 (90% CI = 0.054, 0.071) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \leq 0.07) และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.039 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \leq 0.08) แสดงว่าแบบจำลองที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยไม่ต้องมีการปรับแก้ และเมื่อวิเคราะห์ความตรง พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) อยู่ระหว่าง 0.57 – 0.76 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) อยู่ระหว่าง 0.44 – 0.74 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) อยู่ระหว่าง 0.03 – 0.04 ค่าสถิติที (t-test) อยู่ระหว่าง 12.79* – 18.52* และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.32 – 0.57 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การทำให้หน่วยงานต่างๆ เป็นมาตรฐาน (organ) จำนวน 9 ตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์โดยมีการปรับแก้ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 2.75 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ < 5.00), ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบเท่ากับ 0.99 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \geq 0.95), ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.062 (90% CI = 0.045, 0.080) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \leq 0.07) และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.033 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \leq 0.08) แสดงว่าแบบจำลองที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีการปรับแก้ และเมื่อวิเคราะห์ความตรง พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) อยู่ระหว่าง 0.63 – 0.77 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) อยู่ระหว่าง 0.44 – 0.59 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) เท่ากับ 0.03 ค่าสถิติที (t-test) อยู่ระหว่าง 14.03* – 18.34* และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.59 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน (agree) จำนวน 7 ตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์โดยมีการปรับแก้ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 1.50 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ < 5.00), ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบเท่ากับ 1.00 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \geq 0.95), ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.033 (90% CI = 0.0, 0.063) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \leq 0.07) และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.023 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \leq

0.08) แสดงว่าแบบจำลองที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีการปรับแก้ และเมื่อวิเคราะห์ความตรง พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) อยู่ระหว่าง 0.60 – 0.73 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) อยู่ระหว่าง 0.44 – 0.54 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) อยู่ระหว่าง 0.03 – 0.04 ค่าสถิติที (t-test) อยู่ระหว่าง 12.45* – 15.95* และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.35 – 0.53 **องค์ประกอบย่อยที่ 4** การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (struc) จำนวน 6 ตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์โดยมีการปรับแก้ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 2.20 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ < 5.00), ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบเท่ากับ 0.99 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \geq 0.95), ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.052 (90% CI = 0.015, 0.087) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \leq 0.07) และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.024 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \leq 0.08) แสดงว่าแบบจำลองที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีการปรับแก้ และเมื่อวิเคราะห์ความตรง พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) อยู่ระหว่าง 0.53 – 0.73 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) อยู่ระหว่าง 0.36 – 0.59 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) อยู่ระหว่าง 0.03 – 0.04 ค่าสถิติที (t-test) อยู่ระหว่าง 10.41* – 15.58* และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.28 – 0.54 **องค์ประกอบย่อยที่ 5** ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน (invest) จำนวน 5 ตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์โดยมีการปรับแก้ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 2.62 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ < 5.00), ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบเท่ากับ 0.99 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \geq 0.95), ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.060 (90% CI = 0.015, 0.11) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \leq 0.07) และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.021 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \leq 0.08) แสดงว่าแบบจำลองที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีการปรับแก้ และเมื่อวิเคราะห์ความตรง พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) อยู่ระหว่าง 0.57 – 0.82 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) อยู่ระหว่าง 0.42 – 0.63 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) อยู่ระหว่าง 0.03 – 0.04 ค่าสถิติที (t-test) อยู่ระหว่าง 11.86* – 19.14* และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.32 – 0.68 **องค์ประกอบย่อยที่ 6** การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (resou) จำนวน 7 ตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์โดยมีการปรับแก้ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 2.56 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ < 5.00), ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบเท่ากับ 0.99 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \geq 0.95), ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.059 (90% CI = 0.032, 0.086) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \leq 0.07) และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.024 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ \leq

0.08) แสดงว่าแบบจำลองที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีการปรับแก้ และเมื่อวิเคราะห์ความตรง พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) อยู่ระหว่าง 0.38 – 0.80 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) อยู่ระหว่าง 0.34 – 0.80 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) อยู่ระหว่าง 0.04 – 0.05 ค่าสถิติที (t-test) อยู่ระหว่าง 7.69* – 18.80* และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.14 – 0.63 องค์ประกอบย่อยที่ 7 การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (rule) จำนวน 4 ตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์โดยมีการปรับแก้ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 0.21 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ < 5.00), ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบเท่ากับ 1.00 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ ≥ 0.95), ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.0 (90% CI = 0.0, 0.096) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ ≤ 0.07) และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.002 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ ≤ 0.08) แสดงว่าแบบจำลองที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีการปรับแก้ และเมื่อวิเคราะห์ความตรง พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) อยู่ระหว่าง 0.65 – 0.83 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) อยู่ระหว่าง 0.56 – 0.67 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) เท่ากับ 0.04 ค่าสถิติที (t-test) อยู่ระหว่าง 14.09* – 18.97* และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.35 – 0.53 และองค์ประกอบย่อยที่ 8 ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (freq) จำนวน 5 ตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์โดยมีการปรับแก้ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 0.74 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ < 5.00), ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบเท่ากับ 1.00 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ ≥ 0.95), ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.0 (90% CI = 0.0, 0.074) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ ≤ 0.07) และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.011 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ ≤ 0.08) แสดงว่าแบบจำลองที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีการปรับแก้ และเมื่อวิเคราะห์ความตรง พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) อยู่ระหว่าง 0.62 – 0.81 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) อยู่ระหว่าง 0.51 – 0.71 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) อยู่ระหว่าง 0.04 – 0.05 ค่าสถิติที (t-test) อยู่ระหว่าง 12.22* – 15.65* และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.38 – 0.65 และ 6) การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยและองค์ประกอบหลักของแบบจำลองความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษาระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 และ 3 (Second and Third Order Confirmatory Factor Analysis: 2nd & 3rd CFA) เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อย 8 องค์ประกอบ และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ พบว่าผ่านเกณฑ์โดยไม่ต้องมีการปรับแก้ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 3.10 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ < 5.00), ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบเท่ากับ 0.97 ผ่านเกณฑ์ที่

กำหนด (เกณฑ์ ≥ 0.95), ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.069 (90% CI = 0.066, 0.071) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ ≤ 0.07) และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.069 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์ ≤ 0.08) แสดงว่าแบบจำลองความร่วมมือมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยไม่ต้องมีการปรับแก้ และเมื่อวิเคราะห์ความตรงพบว่า ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Second Order Confirmatory Factor Analysis: 2nd CFA) จาก 8 องค์ประกอบย่อย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) อยู่ระหว่าง 0.75 – 0.98 ยกเว้นองค์ประกอบย่อยความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (freq) ซึ่งมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1.00 เนื่องจากเป็นกรณีพิเศษที่กำหนดค่าให้เป็นศูนย์ เพื่อระบุความเป็นไปได้ค่าเดียว อันจะส่งผลให้ปราศจากความคลาดเคลื่อนได้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) อยู่ระหว่าง 0.94 – 3.41 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) อยู่ระหว่าง 0.05 – 0.10 ค่าสถิติที (t-test) อยู่ระหว่าง 7.41* – 15.23* และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.41 – 0.98 และผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 3 (Third Order Confirmatory Factor Analysis: 3rd CFA) จาก 4 องค์ประกอบหลัก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (W) อยู่ระหว่าง 0.64 – 0.99 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนดิบ (w) อยู่ระหว่าง 0.24 – 0.43 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) เท่ากับ 0.03 ค่าสถิติที (t-test) อยู่ระหว่าง 7.41* – 13.53* และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.41 – 0.98

3. ผลการศึกษาแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การปรับแนวคิดให้ตรงกัน ระยะที่ 2 การร่วมมือซึ่งกันและกัน และระยะที่ 3 การเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน ดังนี้

3.1 การปรับแนวคิดให้ตรงกัน ควรเน้นให้มีการทำความเข้าใจระหว่างกันให้มากขึ้น เน้นความชัดเจนในวิธีการ ปรับวิธีคิด ทักษะคิด และวิสัยทัศน์ให้ตรงกัน โดยนำองค์ประกอบหลักการทำให้เป็นมาตรฐาน 2 องค์ประกอบย่อย คือการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน มาเป็นแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้มีแนวคิดที่ตรงกัน ทั้งในส่วนของกระบวนการและขั้นตอนในการติดต่อประสานงานระหว่างกันควรปรับให้เป็นรูปแบบเดียวกัน ให้เป็นเรื่องที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว เสมือนกับเป็นมาตรฐานเดียวกัน การวางแผน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการศึกษาที่เป็นรูปแบบเดียวกัน การจัดส่งบุคลากรระดับต่าง ๆ ไปช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน การเอื้อเพื่ออาคารสถานที่ในการจัด

กระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดซึ่งกันและกัน ตลอดจนการวางแผนในการทำวิจัยชุมชนร่วมกันเพื่อช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาชุมชน

3.2 การร่วมมือซึ่งกันและกัน เมื่อสามารถปรับวิธีการ วิชิตคิด ทักษะคิด และวิสัยทัศน์ให้ตรงกันได้แล้ว จากนั้นนำ 3 องค์ประกอบหลักที่เหลือ มาเป็นแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันที่เข้มแข็งมากขึ้น ได้แก่ องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นทางการ 3 องค์ประกอบย่อย คือการทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง และขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 2 องค์ประกอบย่อย คือการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ 1 องค์ประกอบย่อย คือความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยเน้นความร่วมมือในองค์ประกอบเหล่านี้ให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเข้มแข็ง จริงจัง ทำอะไร ๆ ที่เหมือน ๆ กัน ทำด้วยกัน จนเปรียบเสมือนว่าเป็นหน่วยงานเดียวกัน

3.3 การเป็นส่วนหนึ่งซึ่งกันและกัน เมื่อความร่วมมือระหว่างกันถึงระดับที่มีความเข้มแข็ง จริงจัง ทำอะไร ๆ ที่เหมือน ๆ กัน ทำด้วยกัน จนเปรียบเสมือนว่าเป็นหน่วยงานเดียวกันแล้ว จะทำให้ทั้งสองฝ่ายมองเห็นความสำคัญด้านการพัฒนาการศึกษาตรงกัน และเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ จึงปรับตัวไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งซึ่งกันและกัน โดยให้ สรช. อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ อปท. หรือเป็นหน่วยงานหนึ่งของ อปท. เพื่อให้ อปท. สามารถจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ แล้วให้ อปท. จัดทำบันทึกความร่วมมือกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ในเรื่องหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน เอกสารตำรา การวัดประเมินผล และการให้ปริญญาบัตร สำหรับในส่วน of เงินเดือนหรือค่าตอบแทนครู/อาจารย์ และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้อยู่ในความรับผิดชอบของ อปท. อันจะเป็นการสร้างความพร้อมของท้องถิ่นให้พร้อมรองรับการเข้าสู่อาเซียนในปี พ.ศ.2558 เป็นต้นไป

2. อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งเนื้อหาการอภิปรายออกเป็น 3 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ 1) สภาพและองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ 2) การวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอก

ระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ และ 3) แนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สภาพและองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

1.1 จากผลการศึกษาชี้ชัดว่า สภาพความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้นั้นอยู่ในลักษณะประปราย โดยสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนได้พยายามสร้างรูปแบบความร่วมมือให้เป็นเครือข่ายความร่วมมือจาก 3 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ฝ่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และฝ่ายศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) โดยจัดทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) ระหว่างกันเป็น 3 เล้า และมีระเบียบปฏิบัติกำหนดให้การจัดตั้ง สรช. จะต้องมิคณะกรรมการจาก 3 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และนักการเมืองท้องถิ่นเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ สรช. จำนวนตามความเหมาะสม และให้ สรช. เป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่นที่ไม่ถือว่าเป็นสาขาของตน จะเห็นได้ว่าการที่ สรพ. กำหนดให้ สรช. เป็นศูนย์เรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่นที่ไม่ใช่สาขาของตน ก็เพื่อคาดหวังว่า อปท. จะเข้ามารับผิดชอบดูแลเอาใจใส่และสนับสนุนงบประมาณให้กับ สรช. แต่โดยข้อเท็จจริงแล้วพบว่า สรพ. ประเมินผิดพลาด เนื่องจากผลการศึกษาชี้ชัดว่า อปท. ดูแลเอาใจใส่แต่ละ สรช. น้อยมากหรือแทบไม่มีเลย กล่าวคือ ในด้านวิชาการยังเป็นการจัดการเพียงฝ่ายเดียวโดย สรช. ตามแนวทางที่ สรพ. กำหนด ด้านงบประมาณมีบาง สรช. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก อปท. เล็กน้อยในการปรับปรุงสถานที่จัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมนักศึกษา แต่งบประมาณส่วนใหญ่มาจากสัดส่วนร้อยละ 20 ของเงินลงทะเบียนเรียนของนักศึกษาใน สรช. นั้นๆ ส่วนในด้านบุคลากร คณะกรรมการ สรช. มีสัดส่วนของนักการเมืองท้องถิ่นร่วมอยู่ด้วย แต่ส่วนใหญ่ยังร่วมเพียงชื่อและร่วมแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการประชุมเท่านั้น ส่วนบุคลากรด้านอื่นยังไม่มีความร่วมมือใด ๆ จาก อปท. สำหรับในด้านการบริหารงานทั่วไปยังเป็นการจัดการโดย สรช. เพียงฝ่ายเดียวเช่นกัน จะเห็นได้ว่าโดยข้อเท็จจริงแล้วสภาพความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรช. มีน้อยมาก ทั้ง ๆ ที่เป็นที่น่าสังเกตว่าในเกือบทุก สรช. มีผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นหลายคนร่วมอยู่ในสถานะนักศึกษาของ สรช. ด้วย ซึ่งผลการศึกษาในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ส่วนที่ 1 คือ “เพื่อศึกษาสภาพของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้” โดยที่กรอบในการศึกษาทั้งสี่ด้านข้างต้นสอดคล้องกับ

ที่ อารีฟิน เทพลักษณ์ (2553) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าโครงสร้างการบริหารจะต้องปรับปรุงให้มีคณะกรรมการร่วมตัดสินใจในจุดสำคัญ ๆ โดยจัดองค์ประกอบตามภาระงานหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไปเหมือนกันทุกโรงเรียน โดยการดำเนินงานจะครอบคลุมถึงกระบวนการตัดสินใจ การวางแผน การจัดองค์กร ภาวะผู้นำ การควบคุม การติดต่อสื่อสาร และอื่น ๆ

อาจกล่าวได้ว่าความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้น และส่วนใหญ่การจัดตั้ง สรช. เกิดจากการผลักดันจากทางสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ที่ร่วมมือกับผู้นำชุมชนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้น ยังขาดการทำความเข้าใจกับ อปท. ขาดการศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างกันที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม จึงเปรียบเสมือนว่าเร่งจัดตั้งโดยที่ อปท. ไม่รู้ ไม่เห็น ไม่รับทราบ แม้ว่าการจัดตั้งจะมีผู้นำท้องถิ่นอนุญาตให้นำชื่อของตนเข้าไปร่วมเป็นคณะกรรมการ สรช. ก็ตาม แต่ส่วนใหญ่การให้นำชื่อไปใส่ ก็เพื่อเป็นเกียรติมากกว่า เพื่อต้องการร่วมกันพัฒนาด้านการศึกษา จึงเห็นได้ว่าทางฝ่ายของ อปท. ยังไม่ได้เข้ามาร่วมด้วย หัวใจของการพัฒนาด้านการศึกษาที่แท้จริง ในทางตรงข้ามหากว่าผู้บริหารทั้งสองฝ่ายได้มีการพูดคุยในเชิงวิสัยทัศน์และปรับแนวคิดให้เข้าใจตรงกันเสียก่อน แล้วค่อยศึกษาถึงเป็นไปได้ของการจัดตั้ง สรช. ร่วมกัน แบ่งสัดส่วนความร่วมมือระหว่างกันในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารจัดการทั่วไป ให้เป็นรูปธรรมชัดเจน แล้วค่อยดำเนินการจัดตั้ง สรช. ร่วมกัน เชื่อได้ว่าจะเป็น สรช. ที่เป็นศูนย์เรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่นที่แท้จริง ที่มีความมั่นคง เข้มแข็ง และยั่งยืนตลอดไป ซึ่งความเป็นไปได้ในกรณีนี้สืบเนื่องจากทางฝ่ายของ อปท. จะต้องนำข้อมูลไปศึกษาถึงความเป็นไปได้ในเชิงระเบียบปฏิบัติก่อน ซึ่งทุกฝ่ายใน อปท. จะมีการรับรู้ร่วมกัน รวมทั้งต้องผ่านมติเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นก่อนจึงจะสามารถดำเนินการได้โดยที่ผู้บริหารท้องถิ่นไม่เคียดร้อนในภายหลัง

1.2 องค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา สืบเนื่องจากผลการวิจัยบ่งชี้ว่าสภาพความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ยังขาดความชัดเจนทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารจัดการทั่วไป ผู้วิจัยจึงเกิดคำถามขึ้นว่า “ถ้าจะให้เกิดความร่วมมือด้านการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างกันขึ้น จะต้องมิ

องค์ประกอบอะไรบ้าง” ซึ่งผลการศึกษาชี้ชัดว่าหากจะทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างกันมากขึ้น จะต้องประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นทางการ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน มี 17 ตัวชี้วัด และการทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง มี 7 ตัวชี้วัด 2) องค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน มี 6 ตัวชี้วัด และความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มี 6 ตัวชี้วัด 3) องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน มี 12 ตัวชี้วัด และการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน มี 9 ตัวชี้วัด และ 4) องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การทำให้หน่วยงานต่างๆ เป็นมาตรฐาน มี 5 ตัวชี้วัด และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน มี 8 ตัวชี้วัด ซึ่งผลการศึกษาในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ส่วนที่ 2 คือ “เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้” ข้อค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและนอกประเทศ อาทิ Marrett, 1971; Hage and Aiken, 1967; Johns and Demarche, 1957; Reid, 1964; Mayhew, 1971; Levine and White, 1961; Guetzkow, 1966; Litwake and Hylton, 1962; Whetten, 1982 และ สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2549 ที่กล่าวว่าคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติการทำเป็นทางการ (Formalization) มิติความเข้ม (Intensity) มิติการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กร (Reciprocity) และมิติการทำเป็นมาตรฐาน (Standardization) ซึ่งองค์กรต่าง ๆ จะอยู่อย่างอิสระโดดเดี่ยวไม่ได้ ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อันจะเป็นพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนทรัพยากรที่จะมีต่อไป โดยมุ่งสร้างผลกำไรสูงสุดสำหรับระบบระหว่างองค์กรโดยรวม

แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักทั้งสี่ข้างต้น มีความสำคัญต่อการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ หากขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไป ความร่วมมือก็จะไม่สมบูรณ์ จะอยู่ในลักษณะขาด ๆ เกิน ๆ ดังนั้นการที่ความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรช. ที่ผ่านมามีลักษณะประปรายขาดความชัดเจนในความร่วมมือระหว่างกันทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารจัดการทั่วไป จึงกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา เพราะขาดการศึกษาองค์ประกอบความร่วมมือระหว่างกันอย่างเป็นรูปธรรมก่อนที่จะมีการจัดตั้ง สรช. ขึ้นในท้องถิ่น เป็นการจัดตั้งขึ้นก่อนแล้วค่อยมาแสวงหาความร่วมมือในภายหลังจึงเป็นเรื่องที่ยากต่อการสร้างความร่วมมือในระยะเวลายาวนาน เนื่องจากแต่ละ

ฝ่ายเป็นหน่วยงานที่อิสระต่อกัน การที่จะพึ่งพาอาศัยกันอย่างจริงจังจึงต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างความสัมพันธ์ให้ลึกซึ้งมากกว่าที่เป็นอยู่ ในทางตรงข้ามหากว่ามีการพูดคุย ทำความเข้าใจ และศึกษาองค์ประกอบความร่วมมืออย่างเป็นทางการเสียก่อน ๆ ที่จะจัดตั้ง ศรช. จะก่อให้เกิดการวางแผนร่วมกันว่าควรร่วมมือกันในด้านใดก่อนหลัง อาทิ เริ่มจากการจัดทำบันทึกความร่วมมือที่เป็นทางการ มีข้อตกลงที่ยอมรับได้ของทั้งสองฝ่ายอย่างชัดเจนก่อน แล้วเริ่มจัดการให้มีการแลกเปลี่ยนปัจจัยการบริหารระหว่างกันทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ ตลอดจนการบริหารจัดการ จากนั้นค่อย ๆ เพิ่มความเป็นมาตรฐานระหว่างกันและเพิ่มความเข้มของความร่วมมือให้มากขึ้น เหล่านี้เป็นต้น หากการจัดตั้ง ศรช. มีความร่วมมือกันตั้งแต่ต้น เชื่อได้ว่า ศรช. จะเป็นศูนย์การเรียนรู้ของท้องถิ่นที่แท้จริง เป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย และจะไม่จำกัดอยู่เพียงการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาเท่านั้น จะมีการขยายวงกว้างจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในทุกกระดับ ซึ่งผลที่จะตามมาก็คือภาพรวมของการพัฒนาคนในท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตามมาอย่างเป็นลูกโซ่ต่อเนื่องและยั่งยืน

2. การวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

จากผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในระยะที่ 1 ซึ่งชี้ว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบย่อย และ 60 ตัวชี้วัด เมื่อผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในระยะที่ 2 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 (First Order Confirmatory Factor Analysis: 1st CFA) พบว่ายังคงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักเช่นเดิม เพียงแต่มีตัวชี้วัดและองค์ประกอบย่อยบางตัวสลับที่ไปอยู่กับองค์ประกอบหลักตัวอื่นที่ไม่ใช่องค์ประกอบหลักตัวเดิม ตัวชี้วัดและองค์ประกอบย่อยเหล่านั้นยังคงมีความสัมพันธ์กัน และมีความสำคัญต่อความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ซึ่งโปรแกรมสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้จัดเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบหลักใหม่ ดังนี้ คือ 1) องค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐาน มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 17 ตัวชี้วัด และการทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน 9 ตัวชี้วัด 2) องค์ประกอบ

หลักความเป็นทางการ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน 7 ตัวชี้วัด การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง 6 ตัวชี้วัด และขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน 5 ตัวชี้วัด 3) องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน 7 ตัวชี้วัด และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน 4 ตัวชี้วัด และ 4) องค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ มี 1 องค์ประกอบย่อย คือ ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน 5 ตัวชี้วัด ซึ่งผลการศึกษาในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ “เพื่อศึกษาและยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้” ดังนั้นผู้วิจัยจึงอภิปรายผลเพื่อยืนยันข้อค้นพบดังกล่าวเป็นรายองค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐาน เป็นการทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้มีความเป็นมาตรฐานระหว่างกันมากขึ้น ซึ่งผลการศึกษาชี้ชัดว่าองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐานมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน มี 17 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย อปท.ให้ทุนวิจัยชุมชนกับ ศรช., รายงานความก้าวหน้าการศึกษาท้องถิ่นระหว่างกัน, นักวิชาการร่วมกันวางแผนจัดกระบวนการเรียนรู้, บุคลากร อปท. ร่วมเป็นวิทยากรให้กับ ศรช., สนับสนุนบุคลากร อปท.ที่ยังไม่จบปริญญาตรีให้เป็นนักศึกษา ศรช., อปท.อนุญาตให้ ศรช.ใช้อาคารสถานที่จัดกระบวนการเรียนรู้, ศรช.สนับสนุนค่าน้ำ-ไฟฟ้าเมื่อใช้อาคารสถานที่, อปท.สนับสนุนงบประมาณศึกษาดูงานของนักศึกษา, ผู้บริหารทั้งสองฝ่ายพูดคุยแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ด้านการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน, ศึกษาดูงานร่วมกัน, ประเมินโครงการร่วมกัน, และใช้ประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่าสอดคล้องกัน, ศรช.เชิญปราชญ์ชาวบ้านร่วมเป็นวิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้, บุคลากรระดับปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานระหว่างกัน, จัดกิจกรรมในชุมชนร่วมกัน, ผู้บริหารทั้งสองฝ่ายช่วยกันประสานงานให้บุตรหลานของประชาชนสนใจ ใฝ่เรียนรู้, และบรรจุแผนงาน/โครงการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นเข้าแผนพัฒนา อปท. ประจำปี และ 2) การทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน มี 9 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย วิธีการที่ง่ายในการติดต่อกัน, เป้าหมายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นมีทิศทางเดียวกัน, โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่นมีรูปแบบเดียวกัน, มีแผนพัฒนาการศึกษาถึงขั้นที่ ศรช. เป็นส่วนหนึ่งของ อปท., ศรช.สามารถเสนอแผนงาน/โครงการกับ อปท., ระเบียบปฏิบัติต่างๆ สอดคล้องกัน คือ การใช้อาคารสถานที่, การใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน, การประเมินแผนงาน/โครงการ, และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

ซึ่งข้อค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐานนี้สอดคล้องกับ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2549) กล่าวว่าทำให้เป็นมาตรฐานเป็นอีกมิติหนึ่งที่ได้มาจากตัวแบบประเพณีนิยมของ โครงสร้างระบบราชการ (Model of Bureaucratic Structure) ซึ่งระเบียบวิธีปฏิบัติภายในระบบ ราชการจะส่งผลให้การดำเนินงานราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพ อันบ่งบอกถึงความเป็นมาตรฐาน ส่วนความสัมพันธ์ต่างๆ ภายนอกองค์กรนั้น ความเป็นมาตรฐานจะเกิดจากจิตสำนึกของผู้บริหารที่ จะทำให้การติดต่อไม่สิ้นเปลืองโดยใช้เหตุ โดยที่ ลิทเวคและฮิลตัน (Litwake and Hylton, 1962) กล่าวว่าความเป็นมาตรฐานสามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่ของการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็น มาตรฐาน อันจะทำให้การใช้ทรัพยากรที่ใช้ในการติดต่อกันมีความคล้ายคลึงกันมากขึ้น และการทำ ให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน อันจะทำให้ระเบียบปฏิบัติมีความคล้ายคลึงกันจนส่งผลให้การ ปฏิสัมพันธ์ต่างๆ ทำได้ง่ายขึ้น ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและล่าช้า ซึ่ง เบลู (Blau, 1972) กล่าวเพิ่มเติมว่า ขนาดขององค์กรจะมีผลกระทบต่อทำให้เป็นมาตรฐาน องค์กรยิ่งมีขนาดใหญ่ก็จะมีบุคคลใน กลุ่มงานที่หลากหลาย มีภารกิจที่แตกต่างกันมากซึ่งอาจเป็นปัญหาต่อความเป็นมาตรฐานได้

แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐาน มีความสำคัญต่อการสร้าง ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่าย มหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่ง โปรแกรมสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ให้ความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นองค์ประกอบหลักความเป็นทางการ องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดของ นักวิชาการตะวันตกข้างต้นที่ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลักความเป็นทางการ ความเข้มของ ความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และความเป็นมาตรฐาน แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลัก ทั้งสี่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรช. ในการจัดการศึกษานอก ระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ เพียงแต่บริบทของการจัดการความร่วมมือมีการเปลี่ยนแปลง ไปตามวัฒนธรรมความร่วมมือของบริบทภาคใต้ นอกจากนี้หากพิจารณาความแตกต่างในเชิงของ รายละเอียด จะพบว่าในมุมมองของนักวิชาการตะวันตกองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อยคือ องค์ประกอบย่อยการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน กับ องค์ประกอบย่อยการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน แต่ผลการศึกษาชี้ชัดว่าในบริบทของภาคใต้ ของประเทศไทย มีการจัดกลุ่มองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐานใหม่ กลายเป็นประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่าง กัน กับองค์ประกอบย่อยการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน และในเชิงรายละเอียดของจำนวน ตัวชี้วัดก็ถูกจัดกลุ่มใหม่เช่นกัน คือจากเดิมองค์ประกอบย่อยการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน

มี 9 ตัวชี้วัด กลายเป็นมี 17 ตัวชี้วัด และเดิมองค์ประกอบย่อยการทำให้หน่วยงานต่างๆ เป็นมาตรฐาน มี 5 ตัวชี้วัด กลายเป็นมี 9 ตัวชี้วัด แสดงให้เห็นว่าบริบทความร่วมมือในมุมมองของ นักวิชาการตะวันตกกับผลการศึกษาในบริบทความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยมีมุมมองที่แตกต่างกัน จึงสามารถกล่าวได้ว่าถ้าจะให้เกิดความร่วมมือในองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐานระหว่าง อปท. กับ ศรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย จะต้องมี 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน จำนวน 17 ตัวชี้วัด กับองค์ประกอบย่อยการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน จำนวน 9 ตัวชี้วัด

2.2 องค์ประกอบหลักความเป็นทางการ เป็นการทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้มีผลอย่างเป็นทางการ ซึ่งผลการศึกษา ชี้ชัดว่าองค์ประกอบหลักความเป็นทางการมีความสำคัญเป็นอันดับสอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความเป็นทางการโดยการตกลงกัน มี 7 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย การติดต่อกันที่เป็นลายลักษณ์อักษร, การนัดหมายล่วงหน้า, ผู้ทำการติดต่อต้องมีตำแหน่งระดับสูงที่สามารถตัดสินใจแทนองค์กรได้, มีการพบปะประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และวางเป้าหมายการศึกษาของท้องถิ่น, บันทึกรายงานการประชุมให้สอดคล้องกัน, จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกัน, และกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน 2) ความเป็นทางการโดยโครงสร้าง มี 6 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย การจัดให้มีคณะกรรมการร่วม, กำหนดโครงสร้างในคณะกรรมการร่วมให้ชัดเจน, คณะกรรมการร่วมทำหน้าที่พัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นโดยรวม, จัดหาสถานที่ปฏิบัติงานของคณะกรรมการร่วม, กำหนดวิธีการส่งเสริมคณะกรรมการร่วม และค่าตอบแทนของคณะกรรมการร่วมให้ชัดเจน และ 3) ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน มี 5 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ผลัดกันเป็นเจ้าภาพจัดการพบปะกัน, มีแผนในการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน, มีการลงทุนร่วมกันเพื่อจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย, จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่หลากหลาย, และจัดทำข้อมูลองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรชุมชน ซึ่งข้อค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักความเป็นทางการนี้สอดคล้องกับ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2549) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีประเพณีนิยมของโครงสร้างองค์การขนาดใหญ่หรือระบบราชการมักจะเน้นย้ำความสำคัญของการทำให้เป็นทางการ เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ มีลักษณะอยู่ตัวไม่เปลี่ยนแปลงมาก และมั่นใจได้ถึงพฤติกรรมที่ต่อเนื่องของบรรดาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ดังนั้นการทำให้เป็นทางการระหว่างองค์กรก็มีผลคล้ายๆ กัน โดยที่ เฮกและไอเคน (Hage and Aiken, 1967) ฮอลต์และ

คณะ (Hall et al., 1977) และมาเร็ท (Marrett, 1971) อธิบายเพิ่มเติมว่าการทำให้เป็นทางการนี้ อาจกระทำในรูปแบบของการตกลงกันหรือในรูปแบบของโครงสร้างก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อแบบชั่วคราวในช่วงเวลาหนึ่งหรือโดยถาวรก็ตาม การมีบุคคลที่สาม (Third Party) ในการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางจะทำให้ธรรมชาติของสัมพันธภาพระหว่างองค์กรมีความเป็นทางการมากขึ้น

แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักความเป็นทางการ มีความสำคัญต่อการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งโปรแกรมสถิติการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบให้ความสำคัญเป็นอันดับสอง และมีการสลับที่ขององค์ประกอบย่อยใหม่ กลายเป็นองค์ประกอบหลักนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย จากเดิมในมุมมองของนักวิชาการตะวันตกองค์ประกอบหลักความเป็นทางการ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ ความเป็นทางการโดยการตกลงกัน กับความเป็นทางการโดยโครงสร้าง แต่ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าองค์ประกอบหลักความเป็นทางการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความเป็นทางการโดยการตกลงกัน ความเป็นทางการโดยโครงสร้าง และขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน ซึ่งในมุมมองของนักวิชาการตะวันตกมองว่าองค์ประกอบย่อยขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ แต่เมื่อนำมาใช้กับบริบทความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ องค์ประกอบย่อยดังกล่าวได้สลับที่มาเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบหลักความเป็นทางการแทน ข้อค้นพบนี้บ่งชี้ว่าในบริบทความร่วมมือแม้จะมีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยเหมือนกัน แต่เมื่อนำมาใช้ต่างบริบทกันองค์ประกอบย่อย ก็อาจจะสลับที่ไปอยู่กับองค์ประกอบหลักตัวอื่นได้ รวมทั้งตัวชี้วัดสำหรับแต่ละองค์ประกอบด้วย เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบริบทความร่วมมือไปจากเดิม ตัวชี้วัดเหล่านั้นก็อาจจะสลับที่ไปอยู่กับองค์ประกอบตัวอื่นได้เช่นกัน ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาพบว่าในมุมมองของนักวิชาการตะวันตกเดิมองค์ประกอบย่อยความเป็นทางการโดยโครงสร้าง มี 7 ตัวชี้วัด กลายเป็นมี 6 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบย่อยขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน เดิมมี 6 ตัวชี้วัด กลายเป็นมี 5 ตัวชี้วัด ส่วนองค์ประกอบย่อยความเป็นทางการโดยการตกลงกัน มี 7 ตัวชี้วัดเช่นเดิม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในบริบทความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยผลการศึกษาชี้ชัดว่า ถ้าจะให้เกิดความร่วมมือในองค์ประกอบหลักความเป็นทางการระหว่าง อปท. กับ สรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ จะต้อง มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความเป็นทางการโดยการตกลงกัน จำนวน 7 ตัวชี้วัด ความเป็นทางการโดย

โครงสร้าง จำนวน 6 ตัวชี้วัด และขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน จำนวน 5 ตัวชี้วัด

2.3 องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน เป็นการรักษาไว้ซึ่งสัดส่วนและระดับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งโปรแกรมสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบให้ความสำคัญเป็นอันดับสาม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน มี 7 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย คณะกรรมการ ศรช. ทำหน้าที่จัดการศึกษาของ ศรช., อปท. อนุญาตให้ใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เพื่อความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้, อนุญาตให้ใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอน, ศรช. สนับสนุนงบประมาณเป็นค่าเช่าหรือค่าเสื่อมสภาพของอุปกรณ์เทคโนโลยี, อปท. อนุญาตให้ใช้พาหนะสำหรับจัดกระบวนการเรียนรู้นอกสถานที่, ศรช. สนับสนุนงบประมาณค่าน้ำมันรถยนต์เมื่อมีการขอใช้, และ อปท. สนับสนุนงบประมาณปรับปรุงห้องเรียนเป็นห้องเรียนทันสมัย, และ 2) การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน มี 4 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ระเบียบปฏิบัติสอดคล้องกันเกี่ยวกับการใช้รถยนต์และวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน, การใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอน, การเบิกจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรทางการศึกษา, และการยกเลิกข้อตกลงหรือระเบียบปฏิบัติที่ไม่ได้ใช้แล้ว ซึ่งข้อค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกันนี้สอดคล้องกับ มาร์เร็ท (Marrett, 1971) และ สร้อยตระกูล ธรรมานะ (2549) ที่กล่าวว่า เมื่อมีการติดต่อและมีการตกลงระหว่างกัน โดยกำหนดการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันจากแต่ละองค์กร เรียกได้นั่นคือการกำหนดการแลกเปลี่ยน โดยทั่วไปองค์กรที่ให้บริการสังคมหลาย ๆ องค์กร หรือหน่วยราชการจะต้องปฏิบัติตามแนวทางของระเบียบหรือกฎหมาย อันเป็นที่มาของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรเหล่านั้น แต่ปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน คือการที่องค์กรหนึ่งสามารถรอบงำสัมพันธ์ภาพระหว่างองค์กรได้ ซึ่งสภาพภายใต้การต้องพึ่งพาที่เกิดขึ้นจะทำลายการตกลงระหว่างกันที่มีขึ้นได้ ในขณะที่ ลีไวน์และไวท์ (Levine and White, 1961) และเก็ตโซว (Guetzkow, 1966) กล่าวตรงกันว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างกันสามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่ของการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (Resource Reciprocity) หมายถึงการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ ในการติดต่อ ซึ่งไหลไปมาระหว่างสองฝ่ายเท่า ๆ กัน และแต่ละฝ่ายได้รับประโยชน์ในการติดต่อ และการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Definitional Reciprocity) หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อที่มีการตกลงระหว่างกันและเป็นไปอย่างสมดุล

แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน มีความสำคัญต่อการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งโปรแกรมสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบให้ความสำคัญเป็นอันดับสาม และมีการสลับที่ขององค์ประกอบย่อยใหม่ จากเดิมในมุมมองของนักวิชาการตะวันตกองค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน กับการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน กลายเป็น 2 องค์ประกอบย่อยใหม่ คือ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน กับการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน ซึ่งองค์ประกอบย่อยการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐานนี้ในมุมมองของนักวิชาการตะวันตกจัดอยู่ในองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐาน แต่ในบริบทความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยจัดอยู่ในองค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน นอกจากนี้ในเชิงรายละเอียดเกี่ยวกับตัวชี้วัดก็มีการสลับที่จัดกลุ่มใหม่เช่นกัน กล่าวคือจากเดิมองค์ประกอบย่อยการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน มี 12 ตัวชี้วัด กลายเป็นมี 7 ตัวชี้วัด และเดิมองค์ประกอบย่อยการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน มี 8 ตัวชี้วัด กลายเป็นมี 4 ตัวชี้วัด ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในบริบทความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยผลการศึกษชี้ชัดว่า ถ้าจะให้เกิดความร่วมมือในองค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกันระหว่าง อปท. กับ สรช. จะต้องมี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน จำนวน 7 ตัวชี้วัด และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน จำนวน 4 ตัวชี้วัด

2.4 องค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ เป็นการทำให้ความสัมพันธ์และการติดต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) มีระดับความเข้มมากขึ้นทั้งในแง่กระบวนการและบริบทของการติดต่อกันระหว่างกัน ซึ่งโปรแกรมสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายประกอบด้วย 1 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มี 5 ตัวชี้วัดประกอบด้วย ผู้บริหารพบปะกันอย่างเป็นทางการทุกเดือน, และพบปะสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการในชุมชน, บุคลากรระดับปฏิบัติการมีการพบปะกันทุกสัปดาห์หรือ 2 สัปดาห์ต่อครั้ง, และพบปะสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการในชุมชน, และมีการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกันโดยอาศัยวันสำคัญต่างๆ ซึ่งข้อค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือนี้สอดคล้องกับ มาร์เร็ต (Marrett, 1971) และ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2549) ที่กล่าวว่า ลักษณะของการติดต่อและระดับอำนาจหน้าที่ของการติดต่อจะต้องแยกออกจากกัน เช่น การประชุมเพียงปีละครั้งเดียวของ

กลุ่มผู้บริหารเกี่ยวกับการให้อบรมติงบประมาณขององค์กรนั้น จะเห็นได้ว่าแม้การติดต่อมีจำนวนน้อยครั้งมากแต่ก็มีความสำคัญมาก การติดต่อเกี่ยวกับส่วนบริการทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ทำหน้าที่ขยายออกมายุ่งบริเวณพรมแดนองค์กร (Boundary-spanning Personnel) ซึ่งติดต่อสัมพันธ์กับลูกค้าที่อยู่ในองค์กรอื่น และการติดต่อนี้ในแต่ละครั้งอาจไม่สำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กรในระดับสูง แต่ความสัมพันธ์ที่ทำให้เป็นทางการระหว่างหน่วยงานของสององค์กรจะนำไปสู่ปฏิสัมพันธ์ที่มีความถี่มากยิ่งขึ้น และปฏิสัมพันธ์ที่มีความถี่นั้นก็ดูเหมือนจะนำไปสู่ความพยายามที่จะมีความสัมพันธ์ที่เป็นทางการระหว่างกัน โดยที่ จอห์นและดีมาร์เช่ (Johns and Demarche, 1957) เรด (Reid, 1964) และเมย์ฮิว (Mayhew, 1971) กล่าวตรงกันว่า ระดับของความเข้มอาจบ่งชี้ได้โดยพิจารณาได้จากจำนวนของการลงทุนระหว่างกันทั้งในแง่ของขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง และความถี่ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ดังนั้นองค์ประกอบหลักความเข้มจึงสามารถพิจารณาได้จากจำนวนของการลงทุนระหว่างกันทั้งในแง่ของขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง (Amount of Resource Involved) หมายถึง ขนาดของทรัพยากรองค์กรที่ผูกพันว่าจะใช้ในการติดต่อหรือในความสัมพันธ์ และความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Frequency of Interaction) หมายถึงจำนวนการติดต่อระหว่างสององค์กรซึ่งอาจนับอย่างเคร่งครัดหรือคร่าว ๆ ก็ตาม

แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ มีความสำคัญต่อการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ แม้ว่าโปรแกรมสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบให้ความสำคัญเป็นอันดับสี่ และมีการยุบองค์ประกอบย่อยบางตัวลงไป กล่าวคือ จากเดิมในมุมมองของนักวิชาการตะวันตกองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ ขนาดของทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันกับความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กลายเป็นเหลือเพียง 1 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน นอกจากนี้ในเชิงรายละเอียดเกี่ยวกับตัวชี้วัดก็ถูกจัดกลุ่มใหม่เช่นกัน กล่าวคือจากเดิมองค์ประกอบย่อยความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มี 6 ตัวชี้วัด กลายเป็นมี 5 ตัวชี้วัด แสดงให้เห็นว่าบริบทความร่วมมือในมุมมองของนักวิชาการตะวันตกกับในบริบทความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยมีมุมมองที่แตกต่างกัน จึงสามารถกล่าวได้ว่าถ้าจะให้เกิดความร่วมมือในองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ ศรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย จะต้องมี 1 องค์ประกอบย่อย คือ ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จำนวน 5 ตัวชี้วัด

2.5 องค์ประกอบความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา เป็นองค์ประกอบรวมของแบบจำลองความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 3 (Third Order Confirmatory Factor Analysis: 3rd CFA) ซึ่งชี้ว่าองค์ประกอบหลักทั้งสี่ดังกล่าวแล้วข้างต้น มีความสำคัญต่อบริบทความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ ศรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย โดยทั้งก่อนและหลังการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ ศรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก กับ 8 องค์ประกอบย่อยเช่นเดิม แม้ว่าหลังการวิเคราะห์จะพบว่าการสลับที่ของบางองค์ประกอบย่อยและบางตัวชี้วัดก็ตาม กล่าวคือ ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีองค์ประกอบหลักเรียงตามความสำคัญ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลักความเป็นทางการ องค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐานตามลำดับ โดยที่องค์ประกอบหลักความเป็นทางการ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือการทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน และการทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง องค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน และองค์ประกอบย่อยความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน และการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือการทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน แต่หลังการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏว่ามีการเรียงลำดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบใหม่ ได้แก่ องค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐาน องค์ประกอบหลักความเป็นทางการ องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.99, 0.90, 0.85 และ 0.64 ตามลำดับ และยังสามารถสลับที่ขององค์ประกอบย่อยในระหว่างองค์ประกอบหลักทั้งสี่ด้วย ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และการทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน 2) องค์ประกอบหลักความเป็นทางการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง และขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน 3) องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน และ 4) องค์ประกอบ

หลักความเข้มของความร่วมมือ ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบย่อย คือ ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ อาทิ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2549); มาร์เร็ท (Marrett, 1971); เฮกและไอเคน (Hage and Aiken, 1967); จอห์นและดีมาเช่ (Johns and Demarche, 1957); เรด (Reid, 1964); เมย์ฮิว (Mayhew, 1971); ลีไวน์และไวท์ (Levine and White, 1961); เกทซ์คาว (Guetzkow, 1966); ลิทเวคและฮิลตัน (Litwake and Hylton, 1962) ที่กล่าวตรงกันว่า คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติความเป็นทางการ มิติความเข้ม มิติการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และมิติความเป็นมาตรฐานดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบที่น่าสนใจอีกประการหนึ่ง ก็คือการที่ผลการวิจัยชี้ชัดว่าแบบจำลองความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยไม่ต้องมีการปรับแก้ กล่าวคือ มีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 3.10 (เกณฑ์คือน้อยกว่า 5.00) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.97 (เกณฑ์คือมากกว่าหรือเท่ากับ 0.95) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.069 (เกณฑ์คือน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.07) และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.069 (เกณฑ์คือน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.08) และองค์ประกอบหลักทั้งสิ้น ได้แก่ ความเป็นมาตรฐาน ความเป็นทางการ การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และความเข้มของความร่วมมือ ต่างก็เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญของความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้จึงสามารถกล่าวได้ว่าถ้าจะให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย จะต้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก และ 8 องค์ประกอบย่อย ดังกล่าวข้างต้น

3. แนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้

การศึกษาในระยะที่ 3 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากระยะที่ 1 และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากระยะที่ 2 ไปเป็นข้อมูลในการสนทนากลุ่ม ทำให้ได้แนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ที่น่าสนใจ

แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การปรับแนวคิดให้ตรงกัน เป็นการเน้นการทำความเข้าใจระหว่างกัน เน้นความชัดเจนในวิธีการ ปรับวิธีคิด ทักษะคิด และวิสัยทัศน์ให้ตรงกัน โดยนำองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐาน ที่ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน มาเป็นแนวทางในการปรับตัว เพื่อให้มีแนวคิดที่ตรงกัน เมื่อมีแนวคิดที่ตรงกันแล้วจึงปรับตัวเข้าสู่ระยะที่ 2 การร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยอาศัย 3 องค์ประกอบหลักที่เหลือ ได้แก่ องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นทางการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือการทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง และขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ ที่มี 1 องค์ประกอบย่อย คือความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มาเป็นแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันที่เข้มแข็งมากขึ้น โดยเน้นความร่วมมือในองค์ประกอบเหล่านี้ให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเข้มแข็ง จริงจัง ทำอะไรที่เหมือน ๆ กัน ทำด้วยกันจนเปรียบเสมือนว่าเป็นหน่วยงานเดียวกัน หลังจากนั้นจึงปรับตัวเข้าสู่ระยะที่ 3 การเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน เป็นระยะที่ทั้งสองฝ่ายมองเห็นความสำคัญด้านการพัฒนาการศึกษาตรงกันแล้ว ดังนั้นเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ จึงปรับตัวไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน ลดทิวของตนเองปลดปล่อยความร่วมมือระหว่างกัน กลายเป็น ศรช. อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ อปท. หรือเป็นหน่วยงานหนึ่งของ อปท. เพื่อให้ อปท. สามารถจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาได้อย่างเต็มที่ แล้วให้ อปท. จัดทำบันทึกความร่วมมือกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ในเรื่องหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน เอกสารตำรา การวัดประเมินผล และการให้ปริญญาบัตร ส่วนเงินเดือน ค่าตอบแทนครู/อาจารย์และเจ้าหน้าที่ และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้อยู่ในความรับผิดชอบของ อปท.

จะเห็นได้ว่าความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมาตรฐาน ความเป็นทางการ การแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และความเข้มของความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ อาทิ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2549); Marrett (1971); Hage and Aiken (1967); Johns and Demarche (1957); Reid (1964); Mayhew (1971); Levine and White (1961); Guetzkow (1966); และ Litwake and Hylton (1962) ที่ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว แต่ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่าง อปท.

กับ ศรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ทั้ง 3 ระยะเวลา เป็นเพียงความคาดหวังที่ผู้ให้ข้อมูลอยากให้เกิดขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาชี้ชัดว่า หากจะให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่าง อปท. กับ ศรช. เกิดขึ้นได้จริงจะต้องประกอบไปด้วย 3 ระยะเวลาข้างต้น จะต้องปลดปล่อยความร่วมมือเพื่อปรับตัวไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของคนและกัน แต่โดยสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันกลับพบว่า เพียงแค่การดำเนินการในระยะแรกก็ยังสามารถเกิดขึ้นได้ยากแล้ว เพราะผู้บริหาร อปท. ยังไม่เห็นความสำคัญดังกล่าว การที่จะปรับแนวคิดให้ตรงกันจึงเป็นเรื่องที่ยากลำบาก ดังจะเห็นได้จากผู้ให้ข้อมูลหลักบางคนที่กล่าวว่า “นักศึกษาที่กำลังเรียน ม.ชีวิต ในปัจจุบันที่มีตำแหน่งหน้าที่ใน อปท. ยังไม่ให้ความสำคัญต่อการเรียนของตนเอง ไม่มาเรียนและไม่ร่วมกิจกรรมอยู่เป็นประจำ แล้วคนในท้องถิ่นจะหวังอะไรกับผู้แทนใน อปท. ในเรื่องการศึกษาของชุมชนได้” ซึ่งเมื่อสะท้อนความคิดเห็นนี้ไปยังหลาย ๆ ศรช. ก็จะพบว่า เป็นเช่นนั้นจริง ๆ ดังนั้นการที่จะให้ระยะแรกเกิดขึ้นได้จริงอย่างเป็นรูปธรรมอาจจะต้องอาศัยหนังสือสั่งการหน่วยงานต้นสังกัด กล่าวคือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอาจจะต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายให้ทุกท้องถิ่นต้องหันมาดูแลเรื่องการศึกษาอย่างจริงจัง โดยมีคำสั่งให้ทุกท้องถิ่นต้องจัดสรรงบประมาณของตนประมาณร้อยละ 20 ของงบประมาณพัฒนาท้องถิ่นทั้งหมด เพื่อนำไปพัฒนาการศึกษาให้กับคนในท้องถิ่นนั้น ๆ ให้พร้อมรับการเข้าสู่อาเซียนในปี พ.ศ.2558 อย่างสง่างาม

3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการแสวงหาความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1.1 ผลการศึกษาค้นคว้าชี้ชัดว่า การจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาภายใต้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.)

จะเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมได้ หากมีการจัดการความร่วมมือ 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การปรับแนวคิดให้ตรงกัน ระยะที่ 2 การร่วมมือซึ่งกันและกัน และระยะที่ 3 การเป็นส่วนหนึ่งของคนและกัน แต่ในสภาพความเป็นจริงกลับพบว่าเพียงแค่การดำเนินการในระยะแรกก็เกิดขึ้นได้ยากแล้ว เนื่องจากผู้บริหาร อปท. ยังไม่เห็นความสำคัญของการกิจด้านการจัดการศึกษาในชุมชนท้องถิ่นของตน ในขณะที่ความชัดเจนในเรื่องการรวมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ถูกกำหนดไว้แล้วอย่างเป็นทางการว่าจะเกิดขึ้นภายในปี 2558 และเมื่อหันกลับมามองดูความพร้อมในการรองรับอาเซียนของ อปท. ของไทย จะพบว่า อปท. ส่วนใหญ่ยังขาดความใส่ใจต่อการสร้างองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่นเพื่อพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะในระดับนโยบายว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายให้ทุกท้องถิ่นต้องหันมาดูแลจัดการเรื่องการศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อให้ทุกท้องถิ่นมีองค์ความรู้ต่าง ๆ เกิดขึ้นพร้อมที่จะรองรับการเชื่อมโยงของชาวอาเซียนได้ เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2551 ที่ต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงฯ ข้อ 6 คือ “ให้ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” กฎกระทรวงฯ ข้อ 3 คือ “ดำเนินการจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” และกฎกระทรวงฯ ข้อ 2 คือ “ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำ ประสาน และบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่นและวางระบบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น” ซึ่งหากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหันมาให้ความสำคัญกับกฎกระทรวงฯ ทั้ง 3 ข้อ ข้างต้นแล้วมีหนังสือสั่งการในเชิงนโยบายลงมาให้ อปท. ทั่วประเทศใส่ใจเรื่องการจัดการศึกษาของท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน เชื่อได้ว่าความร่วมมือระหว่าง อปท. กับ สรพ. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาจะเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมได้ แม้ว่าบาง อปท. อาจจะหันไปร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ แต่ก็ก็จะเกิดประโยชน์โดยตรงต่อการจัดการศึกษาของท้องถิ่นเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ต่าง ๆ ขึ้นในท้องถิ่น ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

1.2 ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ชี้ชัดว่า แนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การปรับแนวคิดให้ตรงกัน โดยนำตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักการทำให้เป็นมาตรฐาน มาเป็นแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้มีแนวคิดที่ตรงกัน เมื่อมีแนวคิดที่ตรงกันแล้วจึงปรับตัวเข้าสู่ระยะที่ 2 การร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยอาศัย

ตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักการทำให้เป็นทางการ องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ มาเป็นแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันที่เข้มแข็งมากขึ้น ทำอะไรที่เหมือน ๆ กัน จนเปรียบเสมือนว่าเป็นหน่วยงานเดียวกัน จึงปรับตัวเข้าสู่ระยะที่ 3 การเป็นส่วนหนึ่งของคนและกัน เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่าง อปท. และ สรพ. อย่างเป็นทางการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะในทางปฏิบัติว่า การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในโอกาสต่อไป ควรนำผลการศึกษาค้นคว้าไปประยุกต์ใช้ใน 2 แนวทางด้วยกัน ได้แก่ แนวทางแรก นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในระยะที่ 1 โดยนำตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักการทำให้เป็นมาตรฐาน มาเป็นแนวทางในการพัฒนาความร่วมมือเพื่อก่อให้เกิดการปรับแนวคิดระหว่างกันก่อน เมื่อทั้ง 2 ฝ่าย มีความคิดเห็นที่ตรงกันแล้ว จึงค่อยดำเนินการจัดตั้ง สรช. อย่างเป็นทางการ แล้วดำเนินการพัฒนาความร่วมมือในระยะที่ 2 อย่างจริงจังโดยนำตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักการทำให้เป็นทางการ องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ มาเป็นแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันที่เข้มแข็งมากขึ้น จนเปรียบเสมือนว่าเป็นหน่วยงานเดียวกัน จึงค่อยปรับตัวเข้าสู่ระยะที่ 3 ต่อไป หรือแนวทางที่สอง นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ทั้งในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ไปพร้อม ๆ กัน โดยนำตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักการทำให้เป็นมาตรฐาน องค์ประกอบหลักการทำให้เป็นทางการ องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และองค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ มาเป็นแนวทางในการปรับแนวคิดระหว่างกัน เมื่อมีแนวคิดที่ตรงกันและศึกษาความเป็นไปได้ดี จึงดำเนินการจัดตั้ง สรช. ในระยะที่ 3 เลข กล่าวคือ อปท. เป็นผู้ดำเนินการจัดตั้งด้วยตนเอง แล้วจัดทำบันทึกความร่วมมือกับ สรพ. ในเรื่องหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน เอกสารตำรา การวัดประเมินผล และการให้ปริญญาบัตร ส่วนเงินเดือน ค่าตอบแทนครู/อาจารย์และเจ้าหน้าที่ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน อปท. เป็นผู้รับผิดชอบเองทั้งหมด

1.3 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา คือ องค์ประกอบความเป็นมาตรฐาน ซึ่งมีค่าน้ำหนักคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 ผลการศึกษายังค้นสอดคล้องกับแนวคิดและผลการศึกษาของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ที่กล่าวว่าการทำให้เป็นมาตรฐานจะทำให้การดำเนินงานราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพ ความเป็นมาตรฐานสามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่ของการทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน และการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะในทางปฏิบัติว่า การปรับตัวเพื่อนำไปสู่แนวทางการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ผู้บริหาร ศรช. ต้องขยันที่จะพบปะทำความเข้าใจกับผู้บริหาร อปท. เน้นให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาการศึกษาในชุมชนท้องถิ่นที่จะรองรับอาเซียน ปรับวิธีคิด ทักษะคิด และวิสัยทัศน์ให้ตรงกัน โดยนำตัวชี้วัดในองค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐานมาเป็นเกณฑ์ในการขับเคลื่อน ทั้ง 17 ตัวชี้วัดในองค์ประกอบย่อยการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และ 9 ตัวชี้วัดในองค์ประกอบย่อยการทำให้หน่วยงานเป็นมาตรฐาน โดยเริ่มจากนักศึกษาที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นก่อน พัฒนาให้เป็น อปท. นำร่องในการร่วมมือกันจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา เพราะหากนักศึกษาที่มีตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นนักศึกษาในปัจจุบันยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาในท้องถิ่น ก็ย่อมหมายความว่าเป็นการยากที่จะทำให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาดังกล่าวเกิดขึ้นได้จริงในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ

1.4 ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ชัดว่า องค์ประกอบหลักในการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเป็นมาตรฐาน ความเป็นทางการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และความเข้มของความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศที่ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลักทั้งสี่ และการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย การปรับตัว 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การปรับแนวคิดให้ตรงกัน ระยะที่ 2 การร่วมมือซึ่งกันและกัน และระยะที่ 3 การเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะในทางปฏิบัติเพื่อนำผลการวิจัยไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นด้านการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สืบเนื่องจากสภาพเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ภาคใต้ เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส บางครั้งถูกลดทอนไปยังจังหวัดสตูลและสงขลา ยังคงเป็นพื้นที่สีแดงที่มีอัตราการก่อการร้ายอยู่ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะการลอบทำร้ายบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา ซึ่งสาเหตุหนึ่งเกิดจากปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชนและปัญหาการศึกษา ประชาชนไม่นิยมเรียนในโรงเรียนสามัญ และไม่นิยมพูดภาษาไทยในการติดต่อสื่อสารประจำวัน (สำนักงานสภาพัฒนาการแห่งชาติ, 2544) ดังนั้นหากนำผลการศึกษาทั้ง 3 ระยะ ไปประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง โดยให้ อปท. เป็นเจ้าภาพในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา โดยจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ด้วยตนเอง จะก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นด้านการศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัด

ชายแดนภาคใต้ และเมื่อประชาชนในพื้นที่มีองค์ความรู้ในการพัฒนาชีวิตและชุมชนด้วยตนเอง จะส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในด้านอื่น ๆ ตามมาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะ 18 ศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในพื้นที่ภาคใต้เท่านั้น แต่โดยข้อเท็จจริงแล้วมี ศรช. กระจายอยู่ทั่วประเทศ 173 ศรช. ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรนำองค์ประกอบและตัวชี้วัดทั้งหมดไปศึกษากับ ศรช. ในพื้นที่อื่น ๆ ที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ อันจะทำให้มองเห็นภาพรวมของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา และจะเป็นการยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา และอ้างอิงไปสู่ความเป็นสากลของความร่วมมือดังกล่าวนี้ และเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหาร อปท. หันมาสนใจพัฒนาท้องถิ่นในด้านการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบต่อไป

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนเท่านั้น ควรขยายความร่วมมือไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ สถานศึกษาในระบบ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่น ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้มีทางเลือกในการจัดการศึกษานอกระบบในหลากหลายรูปแบบ ส่งเสริมให้คนไทยทุกระดับสนใจศึกษาด้วยตนเองในลักษณะของการศึกษานอกระบบหรือตามอัธยาศัย สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 18 (3) ศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาลสถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่น มาตรา 19 การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้จัดในมหาวิทยาลัย สถาบัน วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับสถานศึกษาระดับ อุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมาตรา 21 กระทรวง ทบวง กรม รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ อาจจัดการศึกษาเฉพาะทางตามความต้องการ และมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

2.3 องค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในครั้งนี้ค่อนข้างครอบคลุม สามารถนำไปใช้กับความร่วมมือในการจัดการศึกษาในรูปแบบอื่น ๆ อาทิ ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ ความร่วมมือจัดการศึกษานอกระบบกับโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบหรือตามอัธยาศัยกับมูลนิธิหรือองค์กรเอ็นจีโอ (NGOs) เป็นต้น

2.4 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยนำผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เช่น จัดการศึกษานอกระบบในระดับต่าง ๆ ให้กับผู้ที่ด้อยโอกาสหรือขาดโอกาสทางการศึกษาร่วมกับองค์กรพัฒนาชุมชนต่าง ๆ จัดการศึกษานอกระบบในระดับต่าง ๆ ให้กับนักโทษร่วมกับเรือนจำ จัดการศึกษานอกระบบในระดับต่าง ๆ ให้กับบุคคลที่พักพิงในสถานสงเคราะห์ร่วมกับสถานสงเคราะห์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์ และคณะ. (2548). *ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา มหาวิทยาลัย และชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. ทูลสนับสนุนการวิจัย: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.), สำนักประเมินและประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและ โครงสร้าง, ส่วนวิจัยและพัฒนา ระบบ รูปแบบและ โครงสร้าง. (2554). *ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ข้อมูล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2554.
- กาญจนา บุญส่ง. (2551). การพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 19(2), 45-58.
- โกวิท พวงงาม. (2542). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิธารพิมพ์.
- จิตติมา วิทยาอนุมาส. (2537). *การประสานงานในการแก้ไขปัญหาราคาสินค้ากาแฟระหว่างปี 2530-2533*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนิดา รัชนีพลเมือง. (2542). *เอกสารประกอบการบรรยาย วิชาหลักและทฤษฎีพัฒนศึกษา*. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรวัดน์ นิเจนตร. (2528). *การศึกษากับการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- จิตติมา อัสวพรหมธาดา, ปิยฉัตร จันทิวา และสุพิชชา ชีวฤกษ์. (2550). *การพัฒนา รูปแบบความร่วมมือด้านสหกิจศึกษา ระหว่างภาควิชาการจัดการเทคโนโลยีการผลิต และสารสนเทศกับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทวีศักดิ์ นพเกษร. (2540). *วิกฤตสังคมไทย 2540 กับบทบาทวิทยาการกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อจัดเวทีประชาคม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู.
- ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์. (2542). *การพัฒนา รูปแบบความร่วมมือระหว่างภาครัฐ NGOs และองค์กรประชาชนในการนำนโยบายการสาธารณสุขมูลฐานไปสู่การปฏิบัติระดับจังหวัด*. ขอนแก่น: ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- (2544). *กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ประชาคม ประชาสังคม*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง.
(2). เชียงใหม่: โรงพิมพ์นรินทร์ชัยพัฒนพงศ์.
- ปาน กิมปี. (2540). การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน. ปริญญาณิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร, พระมหาสุทิตย์ ออบอ่อน, สหัทธยา วิเศษ, จันทนา เบญจทรัพย์ และ ชลกาญจน์ ฮาชันนารี. (2546). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. (2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อุษาการพิมพ์.
- แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (คืนเมื่อ 10 พฤษภาคม 2556). จาก <http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&sqi=2&ved=0CD0QFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.local.moi.go.th%2Fplan01.doc&ei=TnSMUub-uIsntrQeaoH4DQ&usq=AFQjCNG-uAN3cdPkV1h24b9JNPHw3djaPA&sig2=f6-qTjzfIqeoI0RYLhrFQ>
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). พฤติกรรมกลุ่ม. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- พรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2553). ตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน. ปริญญาณิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542.
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496.
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552.
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537.
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552.
- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540.
- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540. แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2552.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พนิจดา วีระชาติ. (2542). *การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- พยุงค์ศักดิ์ จันทรสุนทร. (2543). *การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ สิริสุนทร. (2556). *แนวคิด ทฤษฎี เทคนิค และการประยุกต์ เพื่อการพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชสิริ ชมพุกำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิรภาว์ บุญเพลิง. (2550). *การพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชรลดา สีหะวงศ์. (2550). *การพัฒนาตัวชี้วัดคุณลักษณะเด็กที่มีความสามารถพิเศษทางคณิตศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรนันท์ พัลนิยะ. (2542). *ความร่วมมือระหว่างชุมชน สถานประกอบการ และโรงเรียนในการปฏิรูปการศึกษา กรณีศึกษา: ซิลิคอนแวลลีย์*. สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: ที.พี.พรีนท์ จำกัด.
- มงคล ด่านธานินทร์ และคณะ. (2533). *รายงานการวิจัยเรื่องประสบการณ์และผลกระทบของการพัฒนาชนบทและศักยภาพชุมชนในภาคอีสาน*. ขอนแก่น: ม.ป.พ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, วิทยาลัยนานาชาติ. (ม.ป.ป.). *โพลชี้ชัดปฏิรูปการศึกษารอบแรก-รอบสองเดินผิดทาง*. (ค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2556) จาก <http://www.unigang.com/Article/3847>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เมธี ครองแก้ว. (2540). รายงานการศึกษาเพื่อจัดทำเครื่องชี้วัดสำหรับประเมินผลการพัฒนาของ
กระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- มูลนิธิสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (ม.ป.ป.). *โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต*. (ค้นเมื่อ 15 มกราคม
2555). จาก [http://www.ceithai.com/index.php?option=com_content&task
=view&id=26&Itemid=1](http://www.ceithai.com/index.php?option=com_content&task=view&id=26&Itemid=1)
- (กันยายน 2553). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การจัดตั้งสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน.
จดหมายข่าว ม.ชีวิต, 1(9) ปีที่หลัง, 3.
- (ตุลาคม 2553). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การจัดตั้งสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน.
จดหมายข่าว ม.ชีวิต, 1(10) ปีที่แรก, 10.
- (ธันวาคม 2553). คำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ สกอ 864/2553 เรื่อง การแต่งตั้งกรรมการสภา
สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน. จดหมายข่าว ม.ชีวิต, 1(13), 4.
- (2554). *สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน*. (ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2555). จาก
<http://www.life.ac.th/mis/index.php/2011-07-31-03-30-46>
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2540). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครูและการทดสอบความไม่
แปรเปลี่ยนของโมเดลประสิทธิภาพการใช้ครู โดยการศึกษาวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างกลุ่มพหุ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ระวีวรรณ ศรีศรีรามกัน. (2544). *หลักสูตรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เรวัฒน์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2539). *การบริหารองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมนิติ.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. (24 สิงหาคม 2550). ราชกิจจานุเบกษา,
เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก.
- รัตนพร ไกรถาวร. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาสถิติการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรเดช จันทรศร. (2540). *การบริหารโครงการพัฒนาของรัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กราฟิก
ฟอร์แมท.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2556). *แรงจูงใจ*. (ค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2556). จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88>
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2518). *หลักการอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิฑูรย์ สิมะ โชคดี. (2539). *การปฏิรูปราชการและการจัดการภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: โนเบิลมีเดีย.
- วิทย์ เทียงบุญธรรม. (2547). *พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย ฉบับทันสมัยและสมบูรณ์ Se-ed's Modern English-Thai Dictionary*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็ม เอ เอช พรินติ้ง จำกัด.
- วิทย์ วิศทเวทย์. (2530). *จริยธรรมเบื้องต้น: มนุษย์กับปัญหาจริยธรรม*. (6). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วุฒิสาร ตันไชย. (ม.ป.ป.). *การกระจายภารกิจหน้าที่ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่*. (ค้นเมื่อ 25 มกราคม 2555). จาก <http://www.local.moi.go.th>
- ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. (2541). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์เรียนรู้มหาวิทยาลัยชีวิตหลังสวน.(2552). *เอกสารประกอบการอบรมเตรียมความพร้อมนักศึกษา มหาวิทยาลัยชีวิต*. ชุมพร: สมาคมประชาสังคมชุมพร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : บริษัทไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- สมพันธ์ เตชะอธิก, มานะ นาคำ, วิเชียร แสงโชติ, พงษ์สวัสดิ์ ตันติเจริญกิจ และสำเริง เสกขุนทด. (2543). *อบต. ในอุดมคติ*. (2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2536). *การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม*. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน. (2552). *การอบรมหลักสูตรพัฒนาโครงการเฉพาะสาขา โครงการจัดตั้งสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (มหาวิทยาลัยชีวิต) 24-26 สิงหาคม 2552 ณ โรงแรมแม็กซ์ กรุงเทพมหานคร*. สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน.
- (2554). *เอกสารชุด แนวทางการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่าย ม.ชีวิต ประกอบการอบรม ผอ.ศรช. 25-26 มิถุนายน 2554*. สมุทรสงคราม. สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน. (2556). ระบบงานทะเบียนและประเมินผลออนไลน์.

(ค้นเมื่อ 12 เมษายน 2556). จาก <http://www.life.ac.th/ReGis/index.php>

..... (2556). รายชื่อศูนย์ที่ตั้งสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน. (ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2556).

จาก <http://www.life.ac.th/a/life/center.html>

สมิต สัจฉกร. (2553). ทักษะการประสานงาน. (ค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2555). จาก

[http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?pageid=2&bookID=394&read=true
&count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?pageid=2&bookID=394&read=true&count=true)

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์เมื่อดทรายพริ้นติ้ง.

สุทธิรัช คนกาญจน์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ปรินซิพนิพนธ์

การศึกษาคุณูปภัณฑ์, การทดสอบและการวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.

สุเทพ สุนทรเกษม. (2540). ทฤษฎีสังคมวิทยาร่วมสมัย. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์โกลบอลวิชั่น จำกัด.

สุพล วุฒิสาน. (2532). ประวัติความเป็นมาของการศึกษาไทย. (ค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2555).

จากครูบ้านนอกดอทคอม เว็บไซต์เพื่อครู <http://www.kroobannok.com/3345>

สุภาพร แพรวพินิต. (2546). ยุทธศาสตร์และรูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับ

ชุมชน: กรณีศึกษาศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ปรินซิพนิพนธ์การศึกษาศาสตรคุณูป-
ภัณฑ์ สาขาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.

สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้. ปรินซิพนิพนธ์การศึกษาคุณูปภัณฑ์, การบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุลักษณ์ ศิวรักษ์. (2530). อนาคตสำหรับไทยและอุดมคติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์เคล็ดไทย.

เสวี พงศ์พิศ. (2552). คู่มือนักศึกษาหลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน ปี 2552.

กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2550). *ทฤษฎีสังคมวิทยา เนื้อหาและแนวทางการใช้ประโยชน์เบื้องต้น*.
(12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). *การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น*. (ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2556). จาก
http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=299
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน กศน. (2554). *ข้อมูลนักศึกษาการศึกษาออกโรงเรียน
ปี 2554*. (ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2555). จาก <http://203.172.142.88/webnfe/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (พฤศจิกายน 2551). *การกระจายอำนาจสู่การศึกษาท้องถิ่น*.
วารสารการศึกษาไทย, 5(50), 22-26. (ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2555). จาก <http://www.onec.go.th>
- สำนักงาน สรป.ขอนแก่น. (2553). *มหาวิทยาลัยชีวิตคืออะไร?*. (ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2555). จาก
http://2lifeu.blogspot.com/2010/08/blog-post_09.html
- สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ. (2544). *สรุปปัญหาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มาจาก
สาเหตุทางสังคมจิตวิทยา*. (ค้นเมื่อ 27 กันยายน 2554). จาก
http://www.myfirstbrain.com/teacher_view.aspx?ID=21085
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2555). *ท้องถิ่นกับการจัดการศึกษา
“เทศบาลนครภูเก็ต-ยะลา” เส้นทางผู้เมืองนำอยู่ที่สุดในโลก*. (ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2555).
จาก <http://www.qlf.or.th/Home/Details?contentId=374>
- อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์. (2546). *การพัฒนารูปแบบความร่วมมือทางวิชาการด้าน
การเรียนการสอนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อานุกาพ ชงภักดี. (2543). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมของคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ในสถาบัน
ราชภัฏ โดยกลุ่มบุคลากรภายในและกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารีพิน เทพลักษณ์. (มีนาคม-เมษายน 2553). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสาม
จังหวัดชายแดนภาคใต้*. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 16(2),
44-47.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์. (2540). *ระบบการศึกษากับชุมชน: กรอบความคิด และข้อเสนอเพื่อการศึกษาวิจัย*. กรุงเทพฯ: บริษัทแปลนพรีนติ้ง จำกัด.
- เอมอร จังศิริพรปกรณ์. (2542). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของครอบครัวนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Aiken, M., & Hage, J. (1968). "Organizational Interdependence and Intra-Organizational Structure." *American Sociological Review*, 3, 912-930.
- Aldrich, H. (1976a). "Resource Dependence and Interorganizational Relations Local Employment Service Offices and Social Services Sector Organizations." *Administration & Society*, 7(4), 419-454.
- (1976b). "An Interorganizational Dependency Perspective on Relations Between the Employment Service and Its Organization Set." In R. H. Kilman, L. R. Pondy, & D. P. Slevin (eds.), *The Management of Organization Design*, Vol. II. New York : Elsevier North - Holland, Inc.
- (1979). *Organizations and Environments*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall, Inc.
- Alter, Catherines, & Hage, Jerald. (1993). *Organizations Working Together*. London: Sage Publications.
- Balum, F. E. (1993). Healthy Cities and Change: Social Movement a Bureaucratic Tool. *Healthy Promotion International*, 8, 31-40.
- Barnard, C. I. (1972). *The Functions of the Executive*. 22d ed. Cambridge, Mass. : Harvard University Press.
- Benson, J. K., Kune, J. T., Thompson, C. A., and Allen, D. L. (1973). "Coordinating Human Services." *Research Services*, (6). University of Missouri-Columbia : Regional Rehabilitation Research Institute.
- Benson, J. K. (1975). "The Interorganizational Network as a Political Economy." *Administrative Science Quarterly*, 20, 229-249.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bertalanffy, L. V. (1968). *General System Theory*. New York: George Braziller, Inc.
- Blau, Peter M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Callan, V. & Ashwork, P. (2004). *Working Together: Industry and VET Provider Training Partnerships*. Retrieved April 30, 2008, from <http://www.ncver.edu.au>
- Canwill, W. L. (2003). Consultation and collaboration: An action research model for the full-service school. *Consulting Psychology Journal, Practice and Research*, 55(4), 239-248.
- Clark, Burton R. (1975). "Interorganizational Patterns in Education." *Administrative Science Quarterly*, 10, 224-234.
- College Edition-Webster. (1966). *Webster's New World Dictionary of the American Language*. Cleveland and New York: The World Publishing Company.
- Corwin, Ronald G. (1981). "Pattern of Organizational Control and Teacher Militancy." *Research in Sociology of Education and Socialization*. 2.
- Cramer, S.F. (1998). *Collaboration*. Boonton, MA: Allyn & Bacon.
- Creswell, John W. & Plano Clark, Vicki L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Croewther, J. (1996). *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. 5th ed. NY: Oxford University.
- Deuis, B. & Hubert, S. (2001, September). Collaborative learning in an educational robotics environment. *Computers in Human Behavior*, 17(5), 465-480.
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, A.D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Sage Publication, London.
- Durkheim, E. (1947). *Division of Labor in Society*. (G. Simpson, Trans.) Glencoe, Ill.: The Free Press.
- Ekeh, Peter P. (1974). *Social Exchange Theory: The Two Traditions*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Emerson, Richard. (1962). "Power-Dependence Relations." *American Sociological Review*, 27, 31-41.
- (1976). *Social Exchange Theory*. Available: (May 25, 2013), from <http://www.Annualreviews.org/aronline>
- Emory S. Bogardus. (1934). *Leaders and Leadership*. New York: Appleton-century Crofts, Inc.
- Erwin, W. (1976). *Participation Management: Concept Theory and Implementation*. Atlanta G: Georgia State University.
- Evan, W. M. (1966). "The Organization-Set: Toward a Theory of Interorganizational Relations." In J. D. Thompson (ed.), *Approaches to Organizational Design*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Fagence, Michael. (1977). *Citizen Participation in Planning*. Oxford Pugamon Press.
- Frank, Andre Gunder. (1966). *The Development of Underdevelopment*. New York: Monthly Review Press.
- Fullan, M. G. and A. Hargreaves. (1991). *What's worth Fightion for? Working together for your School*. Toronto: Mc. Graw-Hill.
- Gan, Sheldon P., and Horton, Gerald T. (1975). *Integration of Human Services : The State and Municipal Level*. New York: Praeger Publications.
- Gordon, J. R. (1996). *Organizational behavior: A diagnostic approach*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Graham, J. & Wright, J. A. (1999). What does interprofessional collaboration mean to professional working with pupils physical disapilities? *British Journal of Special Wducation*, 22(1).
- Gouldner, A. W. (1959). "Organizational Analysis." In R. K. Merton et. al. (eds.), *Sociology Today*. New York: Basic Book.
- Guetzkow, H. (1966). "Relations among Organizations." *In Studies in Organizations*. Athens, Ga.: University of Georgia Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Haas, J. Eugene, & Drabek, Thomas E. (1973). *Complex Organizations : A Sociological Perspective*. New York : Macmillan.
- Hage, J., & Aiken, M. (1967). "Relationship of Centralization to Other Structural Properties." *Administrative Science Quarterly*, 12, 72-92.
- Hair J. F., Black W. C., Babin B. J., Anderson R. E., & Tatham R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. 6th ed. NJ: Peason Prentice Hall.
- Hall, R. H., Clark, J. P., Giordano, P. C., Johnson, P. V., & Roekel, M. V. (1977). "Patterns of Interorganizational Relationships." *Administrative Science Quarterly*, 22, 457-474.
- Hannaway, J., & Carnoy, M. (1993). *Decentralization in Two School Districts: Challenging the tandard Paradigm*, in Decentralization and School Improvement. California: Jossey-Bass Publishers.
- Henry P. Fairchild. (1947). *Race and Nationality as Factors in American Life*. chairman of the Department of Sociology in the Graduate School.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Johns, R., & Demarche, D. (1957). *Community Organization and Agency Responsibility*. New York: Associated Press.
- Johnstone, J. N. (1981). *Indicators of Education System*. London 6.
- Kallio, B. R., & Sanders, E. T. W. (1999, Winter). An Alternative school collaboration model. *American Secondary Education*, 28(2), 27-36.
- Keohane, Robert O. & Nye, Jr Joseph S. (1977). *Power and Interdependence: World Politics in Transition*. New York: Little, Brown, and Company.
- Laumann, E. O., Galaskiewicz, J., & Marsden, P. K. (1978). "Community Structure as Interorganizational Linkages." *Annual Review of Sociology*, 4, 455-484.
- Lehman, E. W. (1975). *Coordinating Health Core : Explanation in Interorganizational Relations*. Beverly Hills, Calif.: Sage Publications.
- Lenning, O. T., & Ebbers, L. H. (1999). The powerful potential of learning communities: Improving education for the future. *ASHE-ERIC Higher Education Reports*, 26(6), 1-25.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Levine, S., & White, P. (1961). "Exchange as a Conceptual Framework for the Study of Interorganizational Relationships." *Administrative Science Quarterly*, 5, 583-601.
- Lindblom, Charles E. (1965). *The Intelligence of Democracy*. New York : The Free Press.
- Litwak, E., & Hylton, L. F. (1962). "Interorganizational Analysis : a Hypothesis on Coordinating Agencies." *Administrative Science Quarterly*, 6, 395-426.
- Litwak, E., and Rothman, Jack. (1970). "Towards the Theory and Practice of Coordination Between Formal Organizations." In W. Rosengren, & M. Lefton (eds.), *Organizations and Clients*. Columbus, OH : Charles E. Merrill.
- Lucas, J. R. (1998). *Balance of Power*. NY: AMACOM.
- Maeroff, G.I. (1983). *School and College: Partnerships in Education*. Princeton, NJ.: The camegie foundation for the advancement of teaching.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley.
- Marrett, C. (1971). "On the Specification of Interorganizational Dimensions." *Sociology and Social Research*, 56, 83-99.
- Martin, E. (1999). *Changing Academic Work: Developing the Learning University*. Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University.
- Mayhew, L. (1971). *Society : Institutions and Activity*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman and Company.
- Merriam-Webster. (1996). *Merriam Webster's Collegiate Dictionary 10*. Boston, Massachusetts: Merriam-Webster.
- Merton, R. K. (1957). *Social Theory and Social Structure*. (rev. ed.). Glencoe, Ill.: Free Press.
- Maslow, Abraham Harold. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Mesa Public School. (2003). *Individual Collaboration Rubric*. Retrieved Augst 10, 2003, from http://www.mpsaz.org/webquest/jiones/collaboration_rubic.html
- Mott, Peter D., Mott, Anthony T., Rudolph, Jonathan M., Land, E. R., and Berg, R. L. (1976). "Difficult Issues in Health Planning, Development, and Review." *American Journal of Public Health*, 66, 743-746.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mulford, C. L., & Klonglan, Gerald E. (1979). "Creating Coordination among Organizations." *North Central Regional Extension Publication no. 80*. Ames: Iowa State University.
- Norwich and Evans. (2007). *Cluster: Inter-school collaboration in meeting special educational needs in ordinary schools*. Retrieved April 30, 2008, from <http://www.ebscohot.com/ehost/detail?vid=13&hid=3b84db3b-45f9>
- Parson, T. (1959). "General Theory in Sociology." In R. K. Merton, L. Broom, & L. S. Cottrell, Jr. (eds.), *Sociology Today*. New York : Basic Books.
- (1990). *Events in the Semantics of English: A Study in subatomic semantics*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Perrow, C. (1979). *Complex Organizations*. (2nd ed.). Glenview, Ill.: Scott, Foreman.
- Petit, T.A. (1975). *Fundamental of Management Coordination*. New York : John Wiley & Sons.
- Philip H. Coombs. (1981). *New Strategic for Improving Rued Family Life Essex.*, conn: International Cuncil for Educational Devwlopmwnt.
- Plymouth State University. (2003). *Area of Concern/Targets for Growth Indicators*. Plymouth, NH 03264, United States, Retrieved January 9, 2004, from http://www.plymouth.edu/educate/growth_indicators.pdf
- Reeder, W. W. (1974). *Some aspects of the Informal social Participation of Farm Families in New York State Comell University*. Ph.D. Diss. Of New York State Comell University.
- Reid, W. (1964). "Interagency Coordination in Delinquency Prevention and Control." *Social Service Review*, 38, 418-428.
- Ribchester, & William J. Edwards. (2007). *Co-operation in the countryside: Small primary school clusters*. Retrieved April 30, 2007, from <http://www.ebscohot.com/ehost/Detail?vid=13&hid=3b84db3b-45f9>
- Riley, K. (1997). Changes in local governance –collaboration through networks: A post- 16 case study. *Educational Management and Administration*, 25(2), 155-167.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Ritzer, George. (1992). *Contemporary Sociological Theory*. 3rd ed. New York: McGraw-hill, Inc.
- (2003). *Contemporary Sociological Theory and Its Classical Roots: The Basics*. New York: McGraw-hill, Inc.
- Robbins, H. & Finley, M. (1998). *Why Team Don't Work*. 2nd ed. London: Orient Business.
- Robert K. Merton. (1957). *Social Theory and Social Structure*. New York, NY, US: Free Press.
- Robertson, I. (1977). *Sociology*. New York: Worth Publishers, Inc.
- Rogers, David L. (1974). "Towards a Scale of Interorganizational Relations among Public Agencies." *Sociology and Social Research*, 59, 61-70.
- Rogers, David L., & Whetten, Dawid A. (1982). *Interorganizational Coordination*. Ames, Iowa : The Iowa State University Press.
- Rose, P. (2003, March). Community participation in school policy and practice in Malawi: Balancing local knowledge, nation policies and international agency priorities. *British Association for international and Comparative Education*, 33(1), 47-64.
- Sandiego State University's College of Education. (2003). *Collaboration Rubric*. Retrieved August 10, 2003, from <http://edweb.sdsu.edu/triton/tidepoolunit/Rubrics/collrubic.html>
- Sayed, Y. (1997). Understanding Educational Decentralization in Post-Apartheid South Africa, *Journal of Nagro Education*, 66 (4), South Africa.
- Schermerhorn, John R., Jr. (1975). "Determinants of Interorganizational Cooperation." *Academy of Management Journal*. 18, 846-856.
- Schiller, Daniel. (2006). The potential to upgrade the Thai innovation system by university-industry linkages. *Asian Journal of Technology Innovation*, 14(2), 67-91.
- Schmitz, C. D., Baber, S. J., & John, D. M. (2000). Creating the 21 st-century school of education: Collaboration, community, and partnership in St-Louis. *Peabody Journal of education*, 75(3), 64-84.
- Seashore, S. & Yuchtman, E. (1967). "Factoral Analysis of Organizational Performance." *Administrative Science Quarterly*, 12, 377-395.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Thomas J Peters and Robert H Waterman. (1982). *In search of excellence: lessons from America's best-run companies*. New York: Harper & Row.
- Thompson, J. D. (1967). *Organizations in Action*. New York: McGraw-Hill.
- Tongsawate, Maniema. (1986). *Coordination Between Governmental and Non-Governmental Organizations in Thailand & Rural Development*. Bangkok : Asian Institute of Technology.
- Toseland, Ronald W. and Rives, Robert F., (2001). *Social group work. 4th Edition*. Boston: Allyn and Bacon, Incorporated.
- Turk, H. (1973). *Interorganizational Activation In Urban Communities : Deductions from the Concept of System*. Washington, D.C.: American Sociological Association.
- Turk, H., & Lefcowitz, M. J. (1962). "Toward a Theory of Representation Between Groups." *Social Forces*, 40.
- Van de Ven, A. H. (1976). "On the Nature, Formation, and Maintenance of Relations among Organizations." *The Academy of Management Review*, 1, 24-36.
- Warren, R. L. (1967). "The Interorganizational Field as a Focus for Investigation." *Administrative Science Quarterly*, 12, 397-419.
- Warren, R. L., Rose Stephen M., Bergunder, Ann F. (1974). *The Structure of Urban Reform*. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Webster, Naah. (1985). *New Webster's Dictionary of the English Language*. New York: The Delair Publishing Company.
- Weiler, Hans N. (1993). Control versus legitimation: the politics of ambivalence, in Hannaway, J. and Carnoy, M. (eds.), *ecentralization and School Improvement*, SanFrancisco; Jossey-Bass, pp. 55-83.
- Welch, M. & Turbert, B. (2000). Practitioner's Perspective of Collaboration: A Social Validation and Factor Analysis. *Journal of Educational and Psychological consultant*, 11(3-4), 357-378.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Whetten, D. A. (1977). "A General Contingency Approach to the Design of Interorganizational Delivery Systems." *Organization and Administrative Sciences*. 8, 77-96.
- (1982). "Issues in Conducting Research." In D. L. Rogers, & D.A. Whetten (eds.), *Interorganizational Coordination: Theory, Research, and Implementation*. Des, Moines, Iowa: Iowa State University Press.
- White, A. T. (1982). *Why Community Participation? A discussion of the Argument for community participation: current Issue and Lesson Learned*. United Nation Children Fund.
- White, G. W. (2004). Developing and systematically implementing participatory action research, *1. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 85(2/4), 3-12.

ภาคผนวก

ผนวก ก

เครื่องมือในการวิจัย

1. เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ 1: แบบสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview)

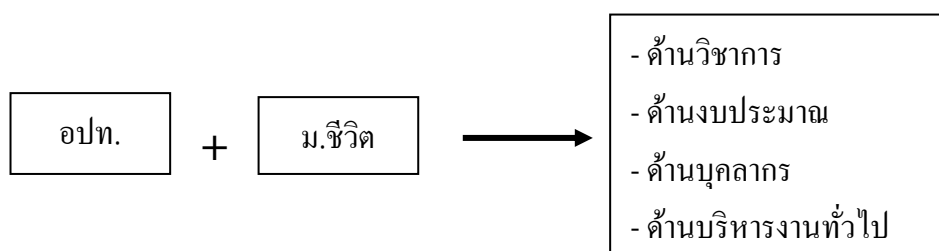
แบบสัมภาษณ์กลุ่ม เรื่อง

การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

สัมภาษณ์กลุ่ม ครั้งที่..... วันที่..... เวลา.....สถานที่.....

แนวคำถามเกี่ยวกับสภาพความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (ม.ชีวิต) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา

1. ท่านคิดว่าสภาพความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในปัจจุบันเป็นอย่างไรบ้าง



1.1 สภาพความร่วมมือเป็นอย่างไร

1.2 มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และมีวิธีแก้ปัญหามาอย่างไร

2. ถ้าต้องการให้ ศรช. เป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนท้องถิ่นจริง ๆ อปท. ควรเข้ามาช่วยจัดการอย่างไรบ้าง (ใครควรจัดการในส่วนใด? ควรแบ่งหน้าที่กันอย่างไร? ฯลฯ)
3. รูปแบบความร่วมมือที่เหมาะสมระหว่าง อปท. กับ ศรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาแบบ ม.ชีวิต ควรเป็นอย่างไร

4. แต่ละฝ่ายควรมีความร่วมมือในปัจจัยหรือองค์ประกอบความร่วมมือใดบ้าง อย่างไร และมีตัวชี้วัดอะไรบ้างที่จะบ่งบอกความร่วมมือในปัจจัยหรือองค์ประกอบนั้น ๆ

- มิติการทำให้เป็นทางการ

4.1 การทำให้เป็นทางการ โดยการตกลงกัน

4.2 การทำให้เป็นทางการ โดยโครงสร้าง

- มิติความเข้ม

4.3 ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน

4.4 จำนวนความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

- มิติการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน

4.5 การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน

4.6 การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน

- มิติการทำให้เป็นมาตรฐาน

4.7 การทำให้หน่วยต่างๆ เป็นมาตรฐาน

4.8 การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน

- มิติด้านอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

2. เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 2: แบบสอบถาม (Questionnaire)



--	--	--	--	--

แบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ เรื่อง

การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

Components, Indicators Development and Guidelines to Encourage the Collaboration between Local Administrative Organizations and Learning Institute for Everyone in Non-Formal Higher Education Management in Southern Thailand

คำชี้แจง

- 1) แบบสอบถามสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ประกอบการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) ในพื้นที่ภาคใต้
- 2) แบบสอบถามมีทั้งหมด 6 ส่วน จำนวน 8 หน้า ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 การทำให้ความร่วมมือเป็นทางการ
 - ส่วนที่ 3 ความเข้มของความร่วมมือ
 - ส่วนที่ 4 การแลกเปลี่ยนความร่วมมือ
 - ส่วนที่ 5 การทำให้ความร่วมมือเป็นมาตรฐาน
 - ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาความร่วมมือระหว่างกัน
- 3) ขอความกรุณาตอบคำถามที่ปรากฏให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4) ข้อมูลทั้งหมดเป็นความลับและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ

(นายพรนคัพิเศษ แห่งหน)

นักศึกษาระดับปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 1	ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน
------------------	---

1. สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ครู/อาจารย์ของศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.)
 - คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.)
 - นักศึกษาของศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.)
2. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ สรช. ตามบทบาทของท่าน
 - น้อยกว่า 1 ปี
 - 1 ปี ขึ้นไป
3. สรช. ที่ท่านเกี่ยวข้องอยู่ภายใต้เครือข่ายความร่วมมือของศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรป.) ใด
 - สรป. สงขลา
 - สรป. นครศรีธรรมราช
 - สรป. สุราษฎร์ธานี
 - สรป. ชุมพร (ผู้ประสานงาน)

ส่วนที่ 2	การทำให้ความร่วมมือเป็นทางการ 1. ขอให้ท่านพิจารณาว่าหากจะทำให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาแบบมหาวิทยาลัยชีวิต ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.) มีความเป็นทางการ ข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด 2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
------------------	--

ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน ระหว่าง อปท. กับ สรช.					
1) มีวิธีการติดต่อกันที่เป็นลายลักษณ์อักษร อาทิ โดยจดหมาย โทรสาร โทรศัพท์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่ออินเทอร์เน็ต หรือวิธีการอื่นที่เป็นลายลักษณ์อักษร					
2) มีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้พบปะพูดคุยกัน					
3) ผู้ทำการติดต่อของ อปท. และ สรช. มีตำแหน่งระดับสูงหรือเป็นผู้แทนที่สามารถตัดสินใจแทนองค์กรได้					
4) ผู้บริหารของ อปท. และ สรช. มีการพบปะกันเพื่อประชุมวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์และวางเป้าหมายการศึกษาของท้องถิ่น					
5) ภายหลังจากพบปะประชุมวางแผนแล้ว มีการบันทึกรายงานการประชุมที่สอดคล้องตรงกันทั้งสองฝ่าย					

ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
6) ภายหลังจากพบปะประชุมวางแผนแล้ว มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างกัน					
7) ในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง ระหว่าง อปท. กับ ศรช.					
8) จัดให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. และกำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น					
9) ได้กำหนดโครงสร้างในคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน					
10) ให้คณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. ทำหน้าที่พัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นโดยรวม					
11) ปัจจุบันมีคณะกรรมการ ศรช. ประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ ชุมชน อปท. และหน่วยงานภาครัฐ ให้ทำหน้าที่บริหารการศึกษาเฉพาะของ ศรช. เท่านั้น					
12) อปท. จัดหาสถานที่เพื่อใช้เป็นที่ปฏิบัติงานของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. ในการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น					
13) ได้กำหนดวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน					
14) ได้กำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการร่วมระหว่าง อปท. กับ ศรช. อย่างชัดเจน					

ส่วนที่ 3	<p>ความเข้มของความร่วมมือ</p> <p>1. ขอให้ท่านพิจารณาว่าหากจะทำให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาแบบมหาวิทยาลัยชีวิต ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนหรือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) มีความเข้มข้นขึ้น ข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด</p> <p>2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด</p>
------------------	---

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรที่เกี่ยวข้องร่วมกัน					
15) กำหนดให้แต่ละฝ่ายผลัดกันเป็นเจ้าภาพในการจัดให้มีการพบปะระหว่างกัน					
16) มีแผนในการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน อาทิ กิจกรรมปลูกป่า ปล่อยปลา ประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน เป็นต้น					
17) กำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน ในการจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย					
18) กำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน เพื่อจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่นที่หลากหลาย					
19) กำหนดสัดส่วนการลงทุนระหว่างกัน เพื่อจัดทำข้อมูลองค์ความรู้ในรูปแบบของสื่อที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรชุมชนท้องถิ่น					
20) อปท.ลงทุนให้ ศรช.ทำการศึกษาวิจัยในประเด็นต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชุมชน					
ความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน					
21) ผู้บริหารระดับสูง มีการพบปะกันอย่างเป็นทางการเป็นประจำทุกเดือน					
22) ผู้บริหารระดับสูง มีการพบปะสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการ อาทิ การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การพบปะกันในงานเลี้ยงอื่น ๆ ของชาวบ้าน เป็นต้น					
23) บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีการพบปะกันทุกสัปดาห์หรือ 2 สัปดาห์ต่อครั้ง					
24) บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีการพบปะสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการ อาทิ การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การพบปะกันในงานเลี้ยงอื่น ๆ ของชาวบ้าน เป็นต้น					
25) มีการจัดกิจกรรมชุมชนร่วมกัน โดยอาศัยวันสำคัญต่าง ๆ อาทิ วันพ่อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ วันขึ้นปีใหม่ วันลอยกระทง วันสงกรานต์ วันวิสาขบูชา วันเข้าพรรษา ฯลฯ					
26) มีการรายงานความก้าวหน้าในการจัดการศึกษาท้องถิ่นระหว่างกันอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร					

ส่วนที่ 4	การแลกเปลี่ยนความร่วมมือ 1. ขอให้ท่านพิจารณาว่า หากจะแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาแบบมหาวิทยาลัยชีวิต ข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด 2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
------------------	---

ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน					
27) นักวิชาการทั้งสองฝ่ายร่วมกันวางแผนจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของคนท้องถิ่น					
28) บุคลากรที่มีความรู้ของ อปท. เข้าร่วมเป็นวิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาของ ศรช.					
29) อปท. สนับสนุนให้บุคลากรของ อปท. บางส่วนที่ยังไม่จบปริญญาตรีสมัครเข้าเรียนเป็นนักศึกษาของ ศรช.					
30) ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้อาคารสถานที่เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา					
31) ผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าน้ำ-ไฟฟ้า เมื่อใช้อาคารสถานที่ของ อปท.					
32) ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานเพื่อความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา					
33) ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอน					
34) ผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าเช่าหรือค่าเสื่อมสภาพของคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์เทคโนโลยีเมื่อมีการขอใช้ในแต่ละครั้ง					
35) ผู้บริหาร อปท. อนุญาตให้ ศรช. ใช้พาหนะเมื่อจัดกระบวนการเรียนรู้นอกสถานที่หรือจัดกิจกรรมของนักศึกษา					
36) ผู้บริหาร ศรช. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าน้ำมันรถยนต์เมื่อมีการขอใช้รถยนต์ของ อปท. ในแต่ละครั้ง					
37) ผู้บริหาร อปท. สนับสนุนงบประมาณปรับปรุงห้องเรียนให้พร้อมเป็นห้องเรียนทันสมัย (มีสื่อเทคโนโลยีพร้อมสรรพ)					
38) ผู้บริหาร อปท. สนับสนุนงบประมาณให้นักศึกษาของ ศรช. ได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานในแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่นอื่น					

ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน					
39) ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน					
40) ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีการศึกษาดูงานร่วมกันเพื่อนำมาวางแผนพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น					
41) ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีการประเมินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาร่วมกัน					
42) ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. มีคำสั่งให้มีการใช้ประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าสอดคล้องกัน					
43) ผู้บริหาร ศรช. เชิญผู้รู้หรือปราชญ์ชาวบ้านเข้าร่วมเป็นวิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา					
44) บุคลากรระดับปฏิบัติการของ อปท. และ ศรช. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานระหว่างกัน อาทิ เจ้าหน้าที่ธุรการการเงิน ฯลฯ					
45) บุคลากรของ อปท. และ ศรช. ร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ					
46) ผู้บริหาร อปท. และ ศรช. ช่วยกันประสานงานในชุมชนเพื่อให้บุตรหลานของประชาชนสนใจใฝ่เรียนรู้มากขึ้น					
47) ผู้บริหาร อปท. ให้ความสำคัญในการบรรจุแผนงาน/โครงการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นไว้ในแผนพัฒนา อปท. ประจำปี					

ส่วนที่ 5	<p>การทำให้ความร่วมมือเป็นมาตรฐาน</p> <p>1. ขอให้ท่านพิจารณาว่าหากจะทำให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาแบบมหาวิทยาลัยชีวิต ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.) มีความเป็นมาตรฐาน ข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด</p> <p>2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด</p>
------------------	--

ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
การทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐาน					
48) การติดต่อระหว่าง อปท. และ ศรช. มีวิธีการที่สอดคล้องกันเพื่อให้ง่ายต่อการประสานงานระหว่างกัน					

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
49) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นทุกระดับของ อปท. และ ศรช. มีทิศทางเดียวกัน					
50) โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่นของ อปท. และ ศรช. มีรูปแบบเดียวกันเพื่อให้สามารถพัฒนาเชื่อมโยงกันได้					
51) อปท. และ ศรช. มีแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระดับอุดมศึกษา จนถึงขั้นที่ ศรช. เป็นผู้จัดการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่จาก อปท.					
52) ให้ ศรช. มีบทบาทในการเสนอแผนงาน/โครงการเพื่อบรรจุเข้าแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีของ อปท.					
การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน					
53) ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้มีความสอดคล้องกัน					
54) ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้รถยนต์และวัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีความสอดคล้องกัน					
55) ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกัน					
56) ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนมีความสอดคล้องกัน					
57) ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการประเมินผลแผนงาน/โครงการทางการศึกษามีรูปแบบและทิศทางเดียวกัน					
58) ระเบียบปฏิบัติของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกัน					
59) ระเบียบของ อปท. และ ศรช. เกี่ยวกับการยกเลิกข้อตกลงหรือระเบียบปฏิบัติที่ไม่ได้ใช้แล้วมีความสอดคล้องกัน					
60) อปท. และ ศรช. มีระเบียบปฏิบัติเพื่อร่วมกันพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นและคุ้มค่าที่สุด สอดคล้องกัน					

3. เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ 3: การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การสนทนากลุ่ม เรื่อง

การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

การสนทนากลุ่ม ครั้งที่..... วันที่..... เวลา..... สถานที่.....

แนวคำถามการพูดคุยในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับ แนวทางการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างอปท. กับ ศรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาแบบ ม.ชีวิต

1. ผลการศึกษาในระยะที่ 1 กับระยะที่ 2 ต่อไปนี้ มีความสอดคล้องกันหรือแตกต่างกันอย่างไรบ้าง

ผลการศึกษาในระยะที่ 1 เชิงคุณภาพ	ผลการศึกษาในระยะที่ 2 เชิงปริมาณ
1.1 มีความร่วมมือกันน้อยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ - ด้านวิชาการ - ด้านงบประมาณ - ด้านบุคลากร - ด้านบริหารจัดการทั่วไป 1.2 มีรูปแบบความร่วมมือโดยจัดทำ MOU เป็น 3 เสา ระหว่าง สรพ., อปท. และ ศรช. 1.3 องค์ประกอบของความร่วมมือ ประกอบด้วย - มิติการทำให้เป็นทางการ 1) การทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน 2) การทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง - มิติความเข้ม 3) ขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน 4) จำนวนความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน - มิติการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 5) การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน 6) การกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน - มิติการทำให้เป็นมาตรฐาน 7) การทำให้หน่วยต่างๆ เป็นมาตรฐาน 8) การทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน	ผลการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ (CFA) จากโปรแกรมมี คำนวณองค์ประกอบ จากโปรแกรมดังนี้ 1. องค์ประกอบหลักความเป็นมาตรฐาน (0.99) 1.1 องค์ประกอบย่อยการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (0.95) จำนวน 9 ตัวชี้วัด 1.2 องค์ประกอบย่อยการกำหนดการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (b = 0.94) จำนวน 17 ตัวชี้วัด 2. องค์ประกอบหลักความเป็นทางการ (b = 0.90) 2.1 องค์ประกอบย่อยขนาดของการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน (b = 0.90) จำนวน 5 ตัวชี้วัด 2.2 องค์ประกอบย่อยการทำให้เป็นทางการโดยโครงสร้าง (b = 0.89) จำนวน 6 ตัวชี้วัด 2.3 องค์ประกอบย่อยการทำให้เป็นทางการโดยการตกลงกัน (b = 0.75) จำนวน 7 ตัวชี้วัด 3. องค์ประกอบหลักการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (b = 0.85) 3.1 องค์ประกอบย่อยการทำให้ระเบียบปฏิบัติเป็นมาตรฐาน (b = 0.98) จำนวน 4 ตัวชี้วัด 3.2 องค์ประกอบย่อยการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน (b = 0.83) จำนวน 7 ตัวชี้วัด 4. องค์ประกอบหลักความเข้มของความร่วมมือ (b = 0.64) 4.1 องค์ประกอบย่อยความถี่ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (b = 1.00) จำนวน 5 ตัวชี้วัด

2. ท่านคิดว่าควรมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการอย่างไรบ้าง เพื่อเสริมสร้างแนวทางการร่วมมือระหว่าง อปท. กับ ศรช. ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาแบบ ม.ชีวิต
3. ท่านคิดว่าควรมีองค์ประกอบความร่วมมือใดบ้าง (จากข้อ 1) มาประยุกต์ใช้ในแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือตามข้อ 2 เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรม
4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

ผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์ - อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ - อาจารย์ประจำภาควิชาสารัตถศึกษา
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เก็ดถวา บุญปรากฏ - อาจารย์ประจำภาควิชาสารัตถศึกษา
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผนวก ก

สรุปผลการประเมินความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ของข้อคำถาม

เรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่าง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนในการจัดการศึกษานอก
ระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

ข้อคำถามเกี่ยวกับความเป็นทางการของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบ
ระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน
เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (ศรช.)

ข้อที่	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
9	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
10	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถามเกี่ยวกับความเข้มของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัย ชีวิต (ศรช.)

ข้อที่	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
15	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถามเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษา ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัย ชีวิต (ศรช.)

ข้อที่	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
27	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
32	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถามเกี่ยวกับความเป็นมาตรฐานของความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบ
ระดับอุดมศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน
เครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิต (สรช.)

ข้อที่	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
48	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
52	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ผนวก ง

ประมวลภาพประกอบการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 3 ระยะ

1. ภาพประกอบการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1: การสัมภาษณ์กลุ่ม



2. ภาพประกอบการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2: การทดสอบสอบถาม



3. ภาพประกอบการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 3: การสนทนากลุ่ม



การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงาน

พจนกัพิเชฐ แห่งหน, สุวัลลีย์ เปี่ยมปิติ. (ตุลาคม-ธันวาคม 2551). กระบวนการหาเสียงของ
นักการเมืองท้องถิ่น. ในวารสารการบริหารท้องถิ่น, 1(4), 47-65. วิทยาลัยการปกครอง
ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พจนกัพิเชฐ แห่งหน. (2556). ความร่วมมือในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาระหว่าง
สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาศูนย์การ
เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิตหลังสวน จังหวัดชุมพร. ในวารสารการ
บริหารท้องถิ่น, 6(3), 1-18. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.