



บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

สรณีโสวิ วสุพรพาณิชย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2561



บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาจากระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี



สรณิสิริ วสุพรวณิชย์

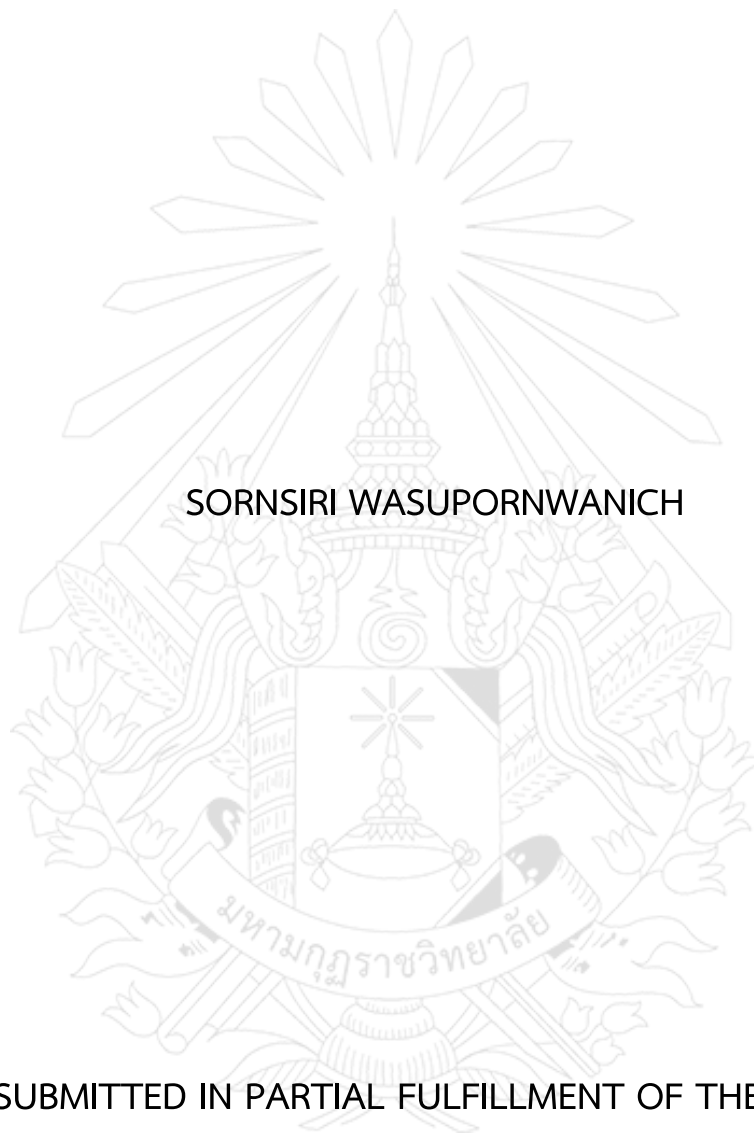
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2561

บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2561

THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE AFFECTING THE STUDENTS'
DECISION TO JOIN THE NON-FORMAL AND INFORMAL
EDUCATION SYSTEMS IN NONTHABURI PROVINCE



SORNSIRI WASUPORNWANICH


A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE MASTER DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSIRY

2018


หัวข้อวิทยานิพนธ์ : บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี
ชื่อนักศึกษา : สรณสิริ วสุพรพาณิชย์
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2561
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ เบญจศิริ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

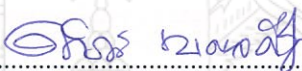
รักษาการในตำแหน่ง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย


.....
(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :
ประธานกรรมการ


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ภาณุจारी)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ เบญจศิริ)

กรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุพันธ์ อภิขยานุภาพ)

กรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร ชันโต)

กรรมการ


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์)

Thesis Topic : The Organizational Atmosphere Affecting the Students' Decision to Join the Non-Formal and Informal Education Systems in Nonthaburi Province
Student's Name : Sornsiri Vasupornvanich
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2018
Advisor : Asst.Prof.Dr.Damrong Benjakeeree

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Arts (Educational Administration)

Acting Dean of Graduate School P. Sunyaphon
(Phrasrivinayaphon, Dr.)

Thesis Committee :
Chairman S. Phun
(Assoc.Prof.Dr.Suwit Phanujaree)

Member (Advisor) Damrong Benjakeeree
(Asst.Prof. Dr.Damrong Benjakeeree)

Member Anupanth Abhi
(Asst.Prof.Dr.Anupanth Abhichayanubhap)

Member S. Khun
(Asst.Prof.Dr.Sathaporn Khanto)

Member Boonchan Sisan
(Assoc.Prof.Dr.Boonchan Sisan)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี
ชื่อนักศึกษา : สรณัสนิธิ วสุพรพาณิชย์
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2561
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดำรงค์ เบญจศิริ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี และ 3) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี รวมทั้งหมด 368 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี และการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการมีขวัญสูง ด้านการไว้วางใจ ด้านการผนึกกำลัง ด้านการมีโอกาสนในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง และด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ตามลำดับ

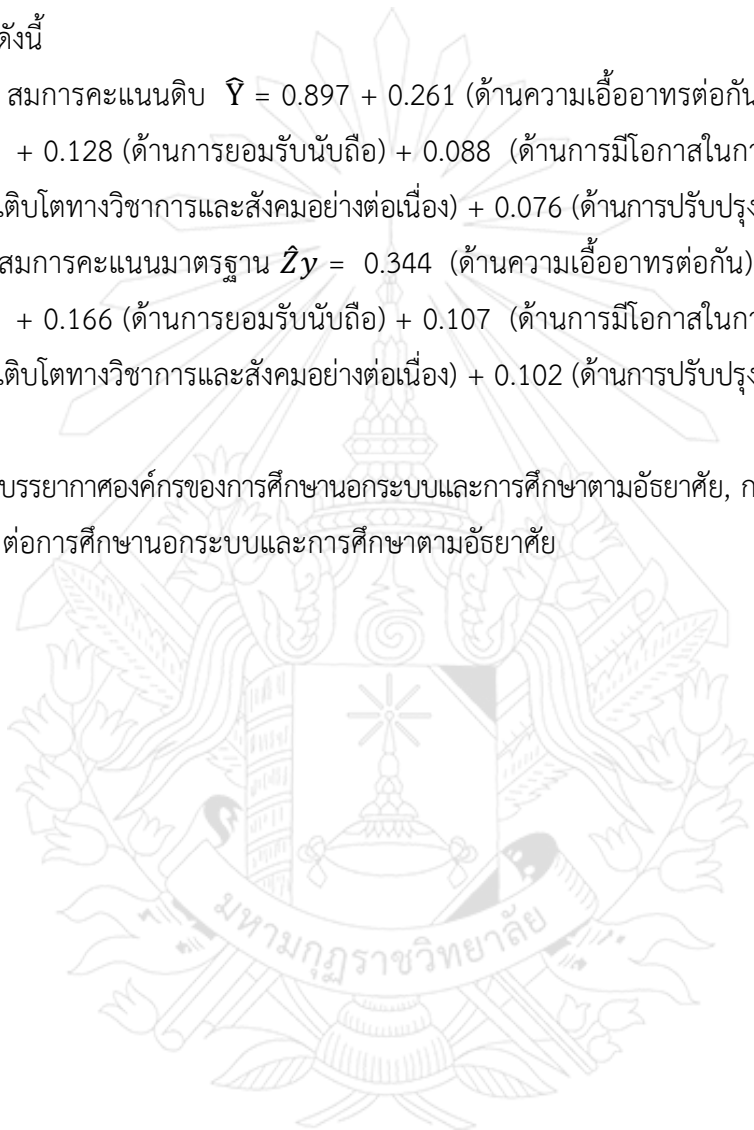
2. การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการประเมินถึงประสิทธิภาพ ด้านการวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ด้านการตัดสินใจปฏิบัติ ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ด้านการทำความเข้าใจปัญหา และด้านการสร้างทางเลือก ตามลำดับ

3. บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการฝึกกำลัง ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีโอกาในการทำงาน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง และด้านการปรับปรุงสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 67.90 ($R^2 = 0.679$) โดยเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.897 + 0.261$ (ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน) $+ 0.159$ (ด้านการฝึกกำลัง) $+ 0.128$ (ด้านการยอมรับนับถือ) $+ 0.088$ (ด้านการมีโอกาในการทำงาน) $+ 0.086$ (ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง) $+ 0.076$ (ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา)

สมการคะแนนมาตรฐาน $Z_y = 0.344$ (ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน) $+ 0.225$ (ด้านการฝึกกำลัง) $+ 0.166$ (ด้านการยอมรับนับถือ) $+ 0.107$ (ด้านการมีโอกาในการทำงาน) $+ 0.109$ (ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง) $+ 0.102$ (ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา)

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย



ABSTRACT

Thesis Topic : The Organizational Atmosphere Affecting the Students' Decision to join the Non-Formal and Informal Education Systems in Nonthaburi Province

Student's Name : Sornsiri Wasupornwanich

Degree Sough : Master of Education

Program : Educational Administration

Anno Domini : 2018

Advisor : Assist Prof. Dr. Damrong Benjakiri

The objectives of this research were; 1. to study organizational atmospheres of non-formal education and informal education in Nonthaburi province, 2. to study students' decision for further study in non-formal education and informal education in Nonthaburi province, and 3. to study the organizational atmospheres affecting students' decision for further study in non-formal education and informal education in Nonthaburi province. The samples in the study were 368 students studying in non-formal education and informal education centers in Nonthaburi. The data were collected through questionnaires and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results of research were found as that:

1. The score of internal supervision of non - formal education and informal education in Nonthaburi province was at a high level in total and in aspect. In details, the highest level was on Moral support, followed by Confidence, Cooperation, Work opportunity, Recognition, Hospitality, Academic and social growth, and Learning center improvement respectively.

2. The score of students' decision for further study in non-formal education and informal education in Nonthaburi province was at a high level in total and in aspect. The maximum score was on Efficiency evaluation, followed by Aim and objective,

Option, Decision, Option evaluation, Information collecting, Problem solving, and Optional channel respectively.

3. The most significant organizational atmosphere affecting students' decision for further study in non-formal education and informal education in Nonthaburi province was hospitality, followed by cooperation, recognition, work opportunity, continually academic and social growth, and learning center improvement respectively. The statistic significant figure was at 0.01 with coefficient value or percentage of the predictive power at 67.90% ($R^2 = 0.679$). The results could be shown in regression equation as follows;

$$\hat{Y} = 0.897 + 0.261 (\text{Hospitality}) + 0.159 (\text{Cooperation}) + 0.128 (\text{Recognition}) + 0.088 (\text{Work opportunity}) + 0.086 (\text{Continually academic and social growth}) + 0.076 (\text{Learning center improvement})$$

$$\hat{Z}y = 0.344 (\text{Hospitality}) + 0.225 (\text{Cooperation}) + 0.166 (\text{Recognition}) + 0.107 (\text{Work opportunity}) + 0.109 (\text{Continually academic and social growth}) + 0.102 (\text{Learning center improvement})$$

Keywords: The organizational atmospheres of non-formal education and informal education, Decision for further study in non-formal education and informal education



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษาให้อย่างดียิ่ง และคณะผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเติมเต็มให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ เบญจศิริ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการทำวิจัย ตลอดจนตรวจสอบผลงาน แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีเสมอมา

ขอชื่นชมนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอบคุณเจ้าหน้าที่ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา และแนะแนวการพิมพ์รูปแบบของวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องตามมาตรฐาน จนสำเร็จลงด้วยดี ตลอดเพื่อนนักศึกษาทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจให้เสมอมา

ประโยชน์ และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่านที่กรุณาให้ความรู้ ช่วยเหลือ อบรมสั่งสอนด้วยความปรารถนาดีมาโดยตลอด

สรณ์สิริ วสุพรณิษฐ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฒ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.1.1 ความเป็นมาของการวิจัย	1
1.1.2 ปัญหาการวิจัย	3
1.1.3 ความสำคัญ of ปัญหาการวิจัย	5
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 คำถามในการวิจัย	6
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	6
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ	30
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	45
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
2.5 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา	55
2.6 สรุป.....	59

บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	60
3.1	วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย	60
3.2	ระเบียบวิธีการวิจัย	61
3.2.1	การออกแบบการวิจัย.....	61
3.2.2	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	62
3.3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
3.4	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
3.5	การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
3.6	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	65
3.7	สรุป.....	67
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4.1	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4.2	ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
4.3	ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี.....	73
4.4	ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี.....	82
4.5	ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี	91
4.6	สรุป.....	95
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	96
5.1	สรุปผลการวิจัย.....	96
5.2	อภิปรายผล.....	100
5.3	ข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	111
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	112
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	114
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	118
ภาคผนวก ง	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	125
ภาคผนวก จ	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	132

ภาคผนวก ฉ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	142
ภาคผนวก ช การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	149
ภาคผนวก ซ ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan).....	153
ประวัติผู้วิจัย	155



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีองค์การของแนวคิดในเรื่องบรรยากาศองค์กร	17
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของกลุ่มตัวอย่าง	63
ตารางที่ 4.1 จำนวน ของร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	69
ตารางที่ 4.2 จำนวน ของร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	69
ตารางที่ 4.3 จำนวน ของร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	70
ตารางที่ 4.4 จำนวน ของร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	70
ตารางที่ 4.5 จำนวน ของร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ	71
ตารางที่ 4.6 จำนวน ของร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน	71
ตารางที่ 4.7 จำนวน ของร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่พักอาศัย	72
ตารางที่ 4.8 แจำนวน ของร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	72
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์กรของ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม	73
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์กรของ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการยอมรับ นับถือ	74
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์กรของ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการไว้ วางใจ	75
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์กรของ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการมี ขวัญสูง	76
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์กรของ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการมีโอกาส ในการทำงาน	77
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์กรของ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านความเติบโต ทางวิชาการของสังคมอย่างต่อเนื่อง	78

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์กรของ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการฝึก กำลัง	79
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์กรของ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการ ปรับปรุงสถานศึกษา.....	80
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์กร ของการศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน.....	81
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม...	82
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการทำความเข้าใจปัญหา.....	83
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการวางจุด มุ่งหมายของกำหนดวัตถุประสงค์.....	84
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการสร้าง ทางเลือก.....	85
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการรวบรวม ข้อมูลข่าวสาร.....	86
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการประเมิน ทางเลือก.....	87
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการเลือก ทางเลือกที่ดีที่สุด.....	88

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการตัดสินใจ ปฏิบัติ	89
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการประเมิน ถึงประสิทธิภาพ.....	90
ตารางที่ 4.27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม ...	91
ตารางที่ 4.28 ค่า Tolerance ของ ค่า Variance inflation factor (VIF) ของบรรยากาศองค์การ ของการศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ในแต่ละด้าน..	93
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนบรรยากาศองค์การกับการตัดสินใจ เข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบของการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี.....	94



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)..... 7



บทที่ 1

บทนำ

โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรงในสังคมทุกมิติ ทั้งทางด้าน การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีผลทำให้ ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้นทำให้ประเทศ ต่าง ๆ ต้องพยายามปรับเปลี่ยนและดำเนินนโยบายให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลง (ธงชัย จันทรางศุ, 2552, หน้า ก) ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้าน จึงได้มีการประกาศ ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยให้ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่ง สร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มี ความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า ก) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดแนวทางการ จัดการศึกษา ตามหมวด 1 มาตรา 6 ไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรง ชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และหมวด 4 มาตรา 22 บัญญัติว่า การจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญ ที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ (ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์, 2556, หน้า 7,11)

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความวารสาร หนังสือ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบในการเขียนรายงานการวิจัย สำหรับบทแรก โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1.1 ความเป็นมาของการวิจัย

สภาพสังคมในปัจจุบันโดยทั่วไปมีลักษณะเป็นพลวัต คือ มีการเปลี่ยนแปลงและมีการเคลื่อนไหวอยู่เสมอ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการมีปฏิริยาตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทั้งทาง

เศรษฐกิจสังคม การเมือง และเทคโนโลยี ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม เพื่อให้สมาชิกในสังคมมีบทบาทหน้าที่ และรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกได้เหมาะสมยิ่งขึ้น ด้วยเหตุที่สังคมมีการพัฒนาตลอดเวลา และการพัฒนานั้นต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือ (อุบล เลี้ยววาริณ, 2556, หน้า 16) เพราะว่า “การศึกษา คือ การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน (The Ultimate Aim of Education is the Development of Character) ให้เป็นคนที่มีบุคลิกทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของคนไทยให้เข้มแข็งและส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า คำนำ) และในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) รัฐบาลได้ให้ความสำคัญเรื่องการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพในทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษา ให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยเฉพาะได้ดำเนินการจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในทุกพื้นที่ เดิมเต็มระบบการศึกษาให้รองรับการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2553 ก, หน้า 1)

สถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ สติปัญญา ทักษะต่าง ๆ ความเป็นพลเมือง ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นักศึกษา นอกจากนั้นสถานศึกษายังมีหน้าที่ติดตาม พัฒนา และเชื่อมโยงองค์ความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา ตลอดจนสังคมโดยกว้าง สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่เป็นรากฐานในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประชาคม ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว สถานศึกษาจำเป็นต้องมีโครงสร้าง กระบวนการ และยุทธศาสตร์ ซึ่งต้องอาศัยหลักการ วิธีการ และทฤษฎีการบริหารองค์กรและการศึกษาในการบริหารจัดการ ตลอดจนการจัดการองค์กรเชิงกลยุทธ์เพื่อเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารองค์กรทางการศึกษา (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 7) สิ่งที่สำคัญต่อสถานศึกษารวมถึงผลสำเร็จของสถานศึกษาที่ไม่น้อยกว่าปัจจัยอย่างอื่น คือ บรรยากาศองค์กร เพราะว่าสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและบุคลากรของสถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเป็นสภาพของการเรียนรู้และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้รู้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552, หน้า 177) ฟอกซ์และคณะ (Fox and others, 1973, p. 3) ได้กล่าวว่า บรรยากาศ

องค์การที่ดี ของสถานศึกษา จะทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญได้ ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ซึ่งเป็นที่น่าพึงพอใจและมีความหมายต่อผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีคุณค่า นอกจากนี้ ฟอกซ์และคณะ (Fox and others, 1973, p. 7-9) ยังกล่าวอีกว่า การจะพิจารณาว่าสถานศึกษาใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่นั้น ดูได้จากองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 ด้าน คือ 1) ความยอมรับนับถือ (respect) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) การมีขวัญสูง (high morale) 4) การมีโอกาในการทำงาน (opportunity for input) 5) ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) 6) การผนึกกำลัง (cohesiveness) 7) การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) และ 8) ความเอื้ออาทรต่อกัน (caring) เห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการจัดระบบการศึกษาที่จะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาที่ตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อ เพราะในการตัดสินใจของนักศึกษาย่อมนำเอาอิทธิพลเหล่านี้มาเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจศึกษาต่อ และการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อโดยทั่วไปมักจะบ่งชี้ถึงการเลือกอาชีพหรืองานที่ต้องการจะทำในอนาคต และการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะประกอบอาชีพได้นั้นจำเป็นต้องผ่านระบบการศึกษามาก่อน ซึ่งต้องใช้ระยะเวลายาวนาน การเลือกศึกษาต่อจึงเหมือนกับการเดินทางไปสู่อาชีพครึ่งทางแล้ว ถ้าเลือกไม่เหมาะสมก็ย่อมก่อให้เกิดการสูญเสียประโยชน์โอกาสทั้งของตนเองและของประเทศ (ขวัญสุมน สีเหลือง, 2554, หน้า 14) นอกจากนี้ในการเลือกสถานศึกษาให้แก่บุตรหลานของผู้ปกครองเป็นสิ่งที่ผู้ปกครองให้ความสำคัญ เพราะเมื่อผู้ปกครองได้ให้ความไว้วางใจในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาเล่าเรียนในสถานศึกษา ผู้ปกครองย่อมมีจุดมุ่งหมายที่คาดหวังไว้โดยคาดหวังให้บุตรหลานของตนจะได้รับการศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์รอบด้าน เป็นเครื่องมือในการเพิ่มศักยภาพ และขีดความสามารถของคนตลอดจนเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทุก ๆ ด้าน (สุธานุช เจนโชติสุวรรณ, 2555, หน้า 1-2)

1.1.2 ปัญหาของการวิจัย

สำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี มีสถานศึกษาในสังกัด ได้แก่ ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 6 แห่ง ห้องสมุดประชาชน จำนวน 7 แห่ง และ กศน. ตำบล จำนวน 52 แห่ง ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญจึงมุ่งเน้นจัดการศึกษาให้กับประชาชนให้ได้รับการศึกษาสูงขึ้นในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และการศึกษาทางเลือกอื่น ๆ โดยจัดการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบรูปแบบต่าง ๆ ที่สำนักงาน กศน. กำหนด ในปัจจุบันสำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี พบว่า **มีผู้สมัครเรียนลดลง** และเมื่อนำมาวิเคราะห์สาเหตุแล้ว พบว่า งบประมาณในการดำเนินงานจัดกิจกรรมในพื้นที่ล่าช้า ทำให้การจัดสื่อแบบเรียน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีความล่าช้า สถานที่ในการพบกลุ่มของนักศึกษาไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษาในแต่ละตำบล ทำให้การ

จัดการเรียนการสอนไม่สะดวกในการพบกลุ่ม บุคลากรปรับเปลี่ยนบ่อย เนื่องจากค่าตอบแทนต่ำกว่า เอกชน/สถานประกอบการ ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนาไม่ครบทุกกิจกรรม นักศึกษาส่งงานไม่ตามกำหนด ทำให้ครูไม่สามารถบันทึกผลคะแนนในแต่ละครั้งเป็นปัจจุบัน กลุ่มเป้าหมายมาพบกลุ่มไม่ตรงเวลา และขาดการพบกลุ่มที่ต่อเนื่อง (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี, 2559, หน้า 31) จึงทำให้ผลการดำเนินงาน การศึกษานอกระบบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ที่มีจำนวนนักศึกษาลงทะเบียนในระดับประถม, มัธยมต้น และมัธยมปลาย 8,914 คน แต่จำนวนนักศึกษาที่จบ 1,116 คน คิดเป็นร้อยละ 12.52 ซึ่งถือว่าน้อยมาก (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี, 2559, หน้า 25) และไม่สะท้อนสภาพข้อเท็จจริงตามพันธกิจของสำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี ที่ว่า จัดและส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพเพื่อยกระดับการศึกษา สมรรถนะในการเรียนรู้และการแก้ปัญหาพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิตและสังคมและเตรียมความพร้อม ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้เพื่อให้รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน โดยการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของคนในชุมชน และการส่งเสริมบทบาทของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้และการดำเนินกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้สามารถดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริม การศึกษาตลอดชีวิต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาและสาเหตุดังกล่าวข้างต้นเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาของสำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี ยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร ส่งผลให้การตัดสินใจในการเลือกสถานศึกษาของนักศึกษาลดลงตามไปด้วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อจัดการศึกษาโดยดูได้จากผล สรุปรของกระทรวงศึกษาธิการ (2559, หน้า 1) ที่กล่าวว่า ประชากรวัยเรียนส่วนหนึ่งไม่อยู่ในระบบการศึกษาและมีเด็กไทยมากกว่า 4 ล้านคน เรียนรู้แบบไร้ความสามารถ เสมือน “เด็กลอยล่อง” มีแนวโน้มออกกลางคันสูง ในขณะที่คุณภาพและอันดับการแข่งขันของประเทศตกต่ำ ระบบบริหารจัดการอ่อนแอและใช้งบประมาณการศึกษาที่สูงมาก จนได้รับการวิพากษ์วิจารณ์สถานการณ์การศึกษาไทย เป็น.. “Thai Lost Decade : ศตวรรษที่สูญหาย.. การศึกษาไทยที่ล้มเหลว” นอกจากนี้ส่วนหนึ่งเกิดปัญหาพฤติกรรมและสร้างปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อกว้างขวางแก่สังคมในทุกมิติ เช่น ปัญหาพฤติกรรมเด็กแว้น เด็กเกเร เด็กตีกัน เด็กติดยาเสพติด ติดอบายมุข การพนันและอื่น ๆ ที่ต้องถูก

ดำเนินการทางกฎหมายโดยเฉพาะเกี่ยวกับเด็กแว้น รถซิ่ง ซึ่งมีการแข่งขันบนถนนสายใหญ่หลายสายในช่วงกลางดึกใช้ชีวิตแบบไร้ค่า ไม่มีประโยชน์ และเกิดปัญหาหลายอย่างตามมา เช่น ต้องไปโรงพัก ได้รับความเจ็บ หรือไม่ก็ตาย เป็นภาระต่อเจ้าหน้าที่และพ่อแม่ก็เดือดร้อน เหล่านี้ส่วนหนึ่งมาจากระบบการศึกษา (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 12-13)

1.1.3 ความสำคัญของปัญหาวิจัย

บรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญเป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อความรู้สึกของนักศึกษา สถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จนั้นบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาเป็นสภาวะอันเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาแล้วส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลและเป็นสภาพที่ไม่อาจมองเห็นหรือจับต้องได้ ดังนั้นการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ย่อมมีความสำคัญมาก เพราะถ้าหากมีการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมของบุคลากรและบรรยากาศที่จะทำให้เกิดความพอใจ ในการตัดสินใจเลือกเรียนเข้าศึกษาต่อมากยิ่งขึ้น อันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป แต่ถ้าหากปล่อยไว้โดยไม่ได้ทำวิจัยและนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหา ก็จะมีผลกระทบต่อการศึกษาตามอัธยาศัยดังกล่าว

จากสภาพของปัญหา ผลกระทบ ความสำคัญของปัญหา และจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ยังไม่มีใครทำงานวิจัยเรื่องนี้มาก่อน ผู้วิจัยจึงสนใจทำเรื่องนี้เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ไปเสนอใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและเพื่อนำไปกำหนดเป็นนโยบาย เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย และสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

1.3 คำถามในการวิจัย

เพื่อให้รองรับและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งข้อคำถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

1.3.1 บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับใด

1.3.2 การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับใด

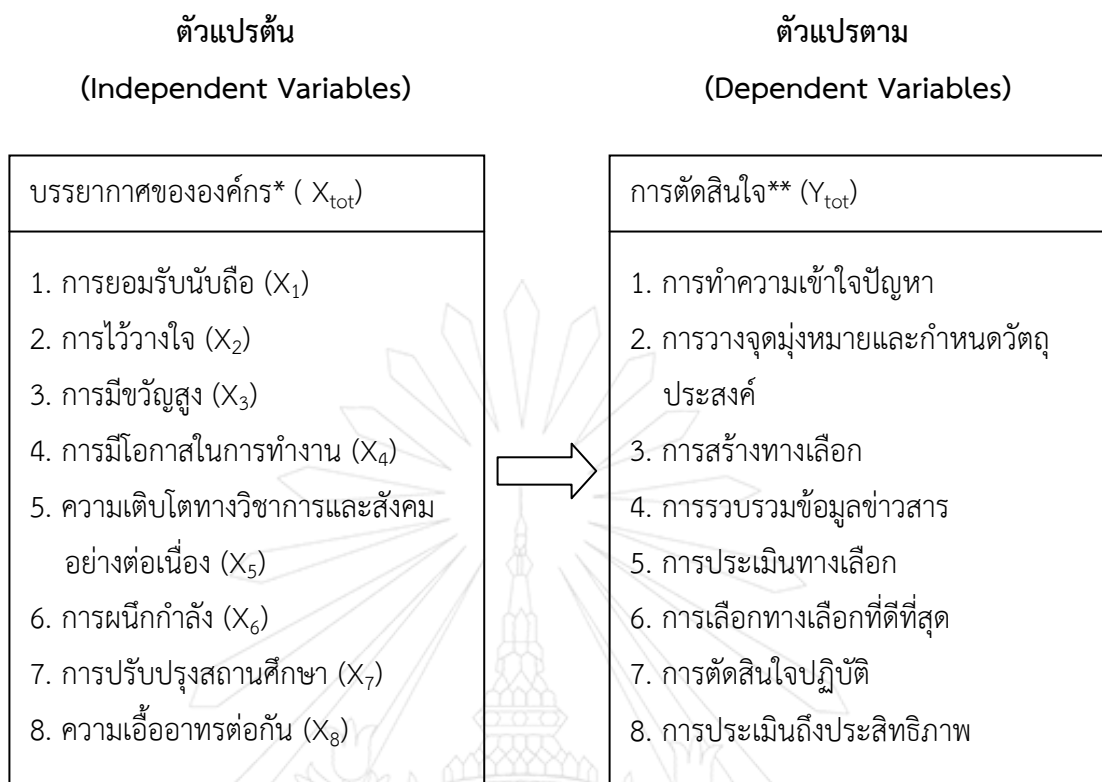
1.3.3 บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้
บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี” ผู้วิจัยได้ใช้บรรยากาศองค์กรตามแนวคิดของฟอกซ์และคณะ (Fox and others, 1973, pp. 7-9) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) การไว้วางใจ 3) การมีขวัญสูง 4) การมีโอกาในการทำงาน 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) การผนีกกำลัง 7) การปรับปรุงสถานศึกษา และ 8) ความเอื้ออาทรต่อกัน ในส่วนของการตัดสินใจใช้แนวคิดของ วิเชียร วิทยุอุดม (2547, หน้า 294-297) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) การทำความเข้าใจปัญหา 2) การวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การสร้างทางเลือก 4) การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร 5) การประเมินทางเลือก 6) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 7) การตัดสินใจปฏิบัติ และ 8) การประเมินถึงประสิทธิภาพ รายละเอียดปรากฏดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ที่มา : ฟอกซ์และคณะ (Fox and others)*, School climate improvement : a challenge to the school administrator. Colorado : Phi Delta Kappa, 1973. pp. 7-9.

: วิเชียร วิทยอดุตม**, พฤติกรรมองค์การ, กรุงเทพฯ : อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์. 2547, หน้า 294-297.

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี จำนวน 8,600 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี, 2559, หน้า 29)

1.6.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามเขตพื้นที่บริการใน 6 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางกรวย และอำเภอไทรน้อย

1.6.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรตามแนวคิดของ ฟอกซ์และคณะ (Fox and others, 1973, pp. 7-9) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) การไว้วางใจ 3) การมีขวัญสูง 4) การมีโอกาสในการทำงาน 5) ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) การฉันทก้ำลัง 7) การปรับปรุงสถานศึกษา และ 8) ความเอื้ออาทรต่อกัน

2. ตัวแปรตาม (Dependent/Variable) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการตัดสินใจ ใช้แนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2547, หน้า 294-297) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) การทำความเข้าใจปัญหา 2) การวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การสร้างทางเลือก 4) การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร 5) การประเมินทางเลือก 6) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 7) การตัดสินใจปฏิบัติ และ 8) การประเมินถึงประสิทธิภาพ

1.6.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา คือ ปีการศึกษา 2560

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยกำหนดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยไว้ ดังนี้

1.7.1 ผู้วิจัยได้ทราบถึงระดับบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรีและการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

1.7.2 ผู้วิจัยได้ทราบถึงบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

1.7.3 สำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาบรรยากาศองค์กรของ กศน. ให้มีประสิทธิภาพที่จะทำให้เกิดความพอใจของนักศึกษาในการตัดสินใจเลือกเรียนเข้าศึกษาต่อมากยิ่งขึ้น

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามความหมายและขอบเขตของศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ที่นำมาใช้ ดังนี้

บรรยากาศองค์กร หมายถึง ความคิดเห็น ความเข้าใจหรือการรับรู้ทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อมจากสมาชิกที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวม ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร ประกอบด้วย การยอมรับนับถือ การไว้วางใจ การมีขวัญสูง การมีโอกาสในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การผ่นึกกำลัง การปรับปรุงสถานศึกษา และความเอื้ออาทรต่อกัน

การยอมรับนับถือ หมายถึง ในสถานศึกษาให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ไม่มีการดูถูกเหยียดหยามกัน นักศึกษาได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานศึกษา และรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

การไว้วางใจ หมายถึง นักศึกษามีความมั่นใจ และเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา ผู้บริหารและครูสามารถเป็นที่พึ่งพา เป็นที่ปรึกษาปัญหาต่าง ๆ แก่นักศึกษาได้ เป็นกัลยาณมิตรกับนักศึกษา และสถานศึกษารับฟัง ข้อเสนอแนะของนักศึกษา

การมีขวัญสูง หมายถึง นักศึกษารู้สึกรัก และผูกพันกับสถานศึกษา มีความสุข และสนุกสนานกับการศึกษา ผู้บริหารและครู คอยช่วยเหลือ และสนับสนุนในการศึกษา และนักศึกษามีความรู้สึที่ดีต่อสถานศึกษา

การมีโอกาสในการทำงาน หมายถึง นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการแสดงออก ซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ ๆ และมีโอกาสได้แสดงความสามารถของตนในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น

ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง นักศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติในด้านวิชาการ สังคม และกายภาพ สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรครอบคลุมสาระการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์ มีการนำความรู้ และวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และแผนการเรียนในสถานศึกษามีประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การผ่นึกกำลัง หมายถึง นักศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา รู้สึกรัก และหวงแหนสถานศึกษา ในสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือกัน แบ่งปันความรู้ ความสามารถ ข้อมูล และทรัพยากรระหว่างกัน และนักศึกษาใหม่ได้รับการต้อนรับด้วยความยินดีถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

การปรับปรุงสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของสังคม มีการนำสื่อ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อ

การศึกษา มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และอาคารเรียน มีความสะอาด สะดวก เพียงพอ และมีความเหมาะสม

ความเอื้ออาทรต่อกัน หมายถึง สถานศึกษาสนใจและเอาใจใส่นักศึกษา ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน นักศึกษาอย่างเต็มที่ เมื่อนักศึกษาเกิดปัญหาผู้บริหารและครูเป็นที่ปรึกษา และคอยให้ คำแนะนำที่ดี และผู้บริหารและครูสร้างขวัญและกำลังใจในการเรียนกับนักศึกษอย่างสม่ำเสมอ

การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด จากทางเลือกหลาย ๆ ทางที่ได้พิจารณาแล้ว ในการเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง เหมาะสม และมีความพึงพอใจเพื่อจะ ได้นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ประกอบด้วย การทำความเข้าใจปัญหา การ วางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างทางเลือก การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การประเมิน ทางเลือก การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด การตัดสินใจปฏิบัติ และการประเมินถึงประสิทธิภาพ

การทำความเข้าใจปัญหา หมายถึง นักศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานศึกษา มีความสนใจ มีความชอบ และได้พิจารณาถึงความสามารถในการเรียนก่อนตัดสินใจเลือกเข้าศึกษา ต่อการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

การวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง นักศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ และมีความชัดเจนในตัวเองก่อนตัดสินใจเข้าเรียน

การสร้างทางเลือก หมายถึง นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครอบครัวหรือ ญาติพี่น้องเกี่ยวกับสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นกับเพื่อน และมีการศึกษา ข้อมูลจากหลาย ๆ สถานศึกษาเพื่อการเปรียบเทียบก่อนตัดสินใจเข้าเรียน

การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร หมายถึง นักศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน มีการติดตามข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา และมีการสืบหาข้อมูลเกี่ยวกับ สถานศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

การประเมินทางเลือก หมายถึง นักศึกษามีการเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ มาประกอบการพิจารณาในการประเมินทางเลือก มีการประเมินทางเลือกในการเข้าศึกษาในสถาน ศึกษาต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจ และมีการประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบ

การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด หมายถึง นักศึกษามีความมั่นใจในผลการตัดสินใจเลือกเข้า เรียน มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลทางเลือกต่าง ๆ และเป็นสถานศึกษาที่นักศึกษาต้องการ เรียนมากที่สุด

การตัดสินใจปฏิบัติ หมายถึง นักศึกษาปฏิบัติตามทางเลือกที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ นักศึกษาตั้งไว้ ไม่มีความลังเลหรือขาดความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน และเป็นสถานศึกษาที่ มีความเหมาะสมกับนักศึกษา

การประเมินถึงประสิทธิภาพ หมายถึง นักศึกษายอมรับในประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการศึกษาในสถานศึกษา สามารถแนะนำหรือบอกต่อที่จะเรียนต่อกับบุคคลอื่นที่จะมาเรียนต่อใน สถานศึกษาที่นี้ได้ และนักศึกษาได้รับการศึกษาตามความคาดหวังของนักศึกษาที่ตั้งเป้าหมายไว้

นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษา ตอนปลาย ปีการศึกษา 2559 ของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนนทบุรี

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี หมายถึง สถานศึกษาที่ จัดการศึกษาตามอัธยาศัย จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต จัด การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบให้กับประชาชนที่พลาด โอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดนนทบุรี

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) 15-20 ปี, 2) 21-25 ปี, 3) 26-30 ปี, 4) 31-35 ปี และ 5) ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่ง เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) โสด, 2) สมรส, 3) หย่าร้าง และ 4) แยกกันอยู่

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบันของผู้ตอบแบบ สอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ระดับประถมศึกษา, 2) ระดับมัธยม ศึกษาตอนต้น และ 3) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

อาชีพ หมายถึง อาชีพในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) รับราชการ, 2) พนักงานรัฐวิสาหกิจ, 3) พนักงานบริษัท/ลูกจ้างเอกชน, 4) รับจ้าง ทั่วไป และ 5) ว่างงาน

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) 1-5 ปี, 2) 6-10 ปี, 3) 11-15 ปี, 4) ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และ 5) ไม่เคยทำงาน

ที่พักอาศัย หมายถึง ที่พักอาศัยของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่ง เป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) อาศัยอยู่กับบิดา-มารดา, 2) อาศัยอยู่กับญาติ, 3) อาศัยอยู่คนเดียว, 4) อาศัย อยู่กับเพื่อน และ 5) อาศัยอยู่กับครอบครัว

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท, 2) 10,001-15,000 บาท, 3) 15,001-20,000 บาท, 4) 20,001-25,000 บาท และ 5) ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือใกล้เคียงกัน มาเป็นกรอบในการศึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์และอภิปรายผล มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
 - 2.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร
 - 2.1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร
 - 2.1.3 หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
 - 2.1.4 รูปแบบและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร
 - 2.1.5 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ
 - 2.2.1 ความหมายของการตัดสินใจ
 - 2.2.2 ความสำคัญของการตัดสินใจ
 - 2.2.3 ประเภทของการตัดสินใจ
 - 2.2.4 กระบวนการตัดสินใจ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 2.3.1 ความหมายของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 2.3.2 หลักการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 2.3.3 เป้าหมายของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 2.3.4 กิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 2.3.5 กลุ่มเป้าหมาย
 - 2.3.6 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 2.3.7 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.5 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

2.6 สรุป

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

สถานศึกษาเป็นองค์กรทางการบริการชนิดหนึ่ง การศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรช่วยให้ทราบถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมและบุคลิกภาพของบุคคล มีประโยชน์ในการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะต่าง ๆ เช่น ทำให้เกิดแรงจูงใจและทราบพฤติกรรมของคนในองค์กรและลักษณะองค์กร ดังนั้น การศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนจึงมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหาร (ภารดี อนันต์นาวิ, 2552, หน้า 183)

2.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์กรของมนุษย์ เพราะว่าบุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้โดยตรงและทางอ้อมโดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้มีมีนักวิชาการต่าง ๆ ให้ความหมายของคำว่า บรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

ฟอกซ์และคณะ (Fox and others, 1973, p. 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง พฤติกรรมอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากรโดยรวมซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในองค์กร

สตริงเกอร์ (Stringer, 2002, p. 9) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร คือ การรวมตัวอย่างมีรูปแบบของสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลกระทบต่อนแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

เดสเลอร์ (Dessler, 2004, p. 279) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ความเข้าใจ หรือการรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์กรที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งความรู้สึกต่อบรรยากาศจะออกมาในรูปของมิติต่าง ๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2005, pp. 143-144) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง เป็นลักษณะภายในที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

ชาญชัย อาจินสมาการ (2548, หน้า 55) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของพนักงาน

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 188) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อองค์กรที่เขา กำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของ

เขาที่มีต่อองค์กรในรูปของมิติ เช่น ความเป็นกันเอง การเปิดโอกาส โครงสร้างการให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน บรรยากาศขององค์กรนั้นอาจรวมถึง ทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐานของตนในองค์กร

ภารตี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 184) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึก หรือความเข้าใจ หรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์กรที่ตนกำลัง ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งพฤติกรรมกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น การให้การสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์กรหนึ่ง

ศิริพงษ์ เสาภายน (2553, หน้า 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในองค์กร อาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในแผนกต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรที่ผู้บริหารจะต้องทำให้มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกของโรงเรียนในขณะ เดียวกัน นัก ทฤษฎีกล่าวถึงบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรว่ามีแนวคิดที่เหลื่อมล้ำกันอยู่บ้างคือวัฒนธรรม องค์กรเป็นรากเหง้าในทางสังคมวิทยาและมนุษยวิทยาในขณะที่บรรยากาศองค์กร มีรากเหง้ามาจาก จิตวิทยา ปัจจุบันมีผู้ให้ความสนใจว่าประสิทธิผลของโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนที่ส่งเสริม ต่อบรรยากาศองค์กรบรรยากาศองค์กรเป็นการผสมผสานของตัวแปรหลายตัว เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน

รติกรณ์ จงวิศาล (2554, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง เป็นการรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และลักษณะเฉพาะ ขององค์กรเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 158) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวม ซึ่งเกิดขึ้นภายในองค์กรหนึ่ง ๆ ซึ่งอาจจะหมายถึง ฝ่ายหนึ่ง ๆ ที่มี อยู่ในโรงเรียน อาคารสถานที่ของโรงเรียน สถานที่ตั้งของโรงเรียน เป็นต้น และคำว่าบรรยากาศองค์กร มักแสดงออกโดยใช้คำคุณศัพท์ เช่น บรรยากาศแบบปิด บรรยากาศแบบอึกทึกรึกรึโครมบรรยากาศ แบบอบอุ่นเป็นกันเอง บรรยากาศแบบง่าย ๆ บรรยากาศแบบไม่เป็นทางการ บรรยากาศแบบเย็นชา บรรยากาศแบบไม่เป็นส่วนตัว บรรยากาศแบบประพิักษ์ บรรยากาศแบบเคร่งครัด

จากคำนิยามของนักวิชาการหลายท่านที่ให้ทัศนะไว้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศ องค์กร หมายถึง ความคิดเห็น ความเข้าใจหรือการรับรู้ทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม จากสมาชิกที่มีต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวม ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร

2.1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

ได้มีนักวิชาการจำนวนมากให้ความสนใจ ศึกษาค้นคว้า และวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรอย่างกว้างขวาง และต่อเนื่องมาโดยตลอดนั้นพบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรทุกคนในองค์กร จึงมีความสำคัญยิ่งหลายประการ ดังนี้

ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others, 1973, pp. 1-2) ได้กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของโรงเรียนจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุจุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีความหมาย ทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่โรงเรียนอย่างมีค่า

กิบสัน (Gibson, 1973, pp. 328-329) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรทุกองค์การ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในองค์การจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ถ้าสภาพแวดล้อมภายในองค์การเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980, p. 420) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติ ที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งทีนักพัฒนาองค์กรจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์กร เพราะบรรยากาศองค์กรได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต

แฮร์ริส และเดซิมอนต์ (Harris & Desimon, 1994, p. 96) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จ หากว่าบรรยากาศไม่เอื้ออำนวยการวางแผนการนำไปใช้ก็จะทำได้ลำบาก เช่น หากพนักงานและผู้จัดการ ต่างไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน พนักงานก็จะไม่ร่วมมือกันอย่างเต็มที่ ทำให้การพัฒนาฝึกอบรมทักษะของพนักงานในองค์กรไม่ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

สตริงเกอร์ (Stringer, 2002, p. 65) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์กรของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำและช่วยกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์กรจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม ต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

ภารตี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 185) ได้กล่าวว่า นอกจากบรรยากาศองค์กรจะมีความสำคัญต่อการบริหาร ผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรเป็นอย่างมากยังมีผลต่อการจูงใจการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 177) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและบุคลากรของสถานศึกษาใน ฐานะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเป็นสภาพของการเรียนรู้และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้รู้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 161-162) ได้กล่าวว่า แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์กร ย่อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในลักษณะขององค์กร ใน ลักษณะของการตัดสินใจในลักษณะของการบริหารเพื่อควมมีประสิทธิภาพในลักษณะเสริมสร้าง กระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสาร ในลักษณะของการแสดงภาวะผู้นำและในลักษณะการใช้ แรงจูงใจ นั่นคือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงจากองค์กรแบบราชการเป็นองค์กรแบบวิชาชีพ จากการ ตัดสินใจเดี่ยวสู่การตัดสินใจร่วม จากประสิทธิผลที่เน้นปัจจัยป้อนออกเป็นเน้นทั้งระบบ จากกระบวนการ กลุ่มและการติดต่อสื่อสารที่เน้นทางการเป็นเน้นแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น จากการแสดงภาวะ ผู้นำแบบอำนาจนิยมเป็นประชาธิปไตยนิยม จากการมุ่งการบริหารเพื่อการจัดการเป็น มุ่งการบริหาร เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการระดับต่ำเป็นระดับสูงมากขึ้น ใน ขณะที่วัฒนธรรมองค์กรก็มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการซึ่งเน้นควมมี ประสิทธิภาพ ควมมีเสถียรภาพ ความมั่นคงความเป็นเหตุเป็นผล ไปสู่วัฒนธรรมเชิงก้าวหน้าที่เน้น ความริเริ่มสร้างสรรค์ ความกล้าเสี่ยงความมุ่งสู่ความเติบโตก้าวหน้ามากขึ้น และบรรยากาศองค์กรก็มี แนวโน้มเปลี่ยนแปลงจากบรรยากาศองค์กรแบบปิดไปสู่บรรยากาศองค์กรแบบเปิดหรือจากองค์กรที่ เน้นการปกครองสู่องค์กรที่มีความเป็นมนุษย์มากขึ้น แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกันในทิศทางประชาธิปไตยนิยม และเป็นไปในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ ทางการบริหาร จากกระบวนการเก่าไปสู่กระบวนการใหม่เป็นกระบวนการที่ท้าทายความสามารถ ของผู้บริหารในยุคที่สังคมทุกระดับเองก็มีการเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกันนี้เช่นกัน

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 425) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร จะเกี่ยวข้องกับพนักงานโดยเฉพาะหน่วยงานขนาดใหญ่ ที่เป็นการบรรยายองค์กรมากกว่าจะ ประเมินองค์กร เพราะเป็นการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันของหมู่สมาชิก ดังนั้นบรรยากาศจะมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมและทัศนคติของสมาชิก

วิไล กวางคีรี (2557, หน้า 101) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรนั้นเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน เกิดจากลักษณะทางกายภาพ การปฏิสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วม และการประพฤติปฏิบัติตนระหว่าง บุคคล บรรยากาศองค์กรนั้นสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึง พอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

จากทัศนะของนักวิชาการที่ให้ไว้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ เพราะบรรยากาศในองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์กร เพราะความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์กร ซึ่งมีส่วนสนับสนุนที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.3 หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

การศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรครั้งแรกนั้นเริ่มต้นโดย เลวิน (Lewin, อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ และผุสดี รุมาคม, 2549, หน้า 598) ในปี ค.ศ.1930 ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรเป็นครั้งแรก โดยศึกษาถึงพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กร พบว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร จะขึ้นอยู่กับบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันซึ่งมีตัวแบบดังนี้ $B = f(P, E)$ จากแบบตัวอย่างข้างต้นนี้เห็นว่า พฤติกรรมของคน (B) นั้นขึ้นอยู่กับ การได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล (P) ของผู้นั้นและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กรนั้น ๆ (E)

นอกเหนือจากผู้ริเริ่มในการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร เช่น เลวิน และ บรัคสวิต แล้วยังมีบุคคลอื่น ๆ อีกมากที่ศึกษาด้วยการใช้ทฤษฎีและแนวทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละคนซึ่ง กิบสัน, ไอแวนนิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivanenich & Donnelly, อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2552, หน้า 186-187) ได้ประมวลทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรไว้ในตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีองค์กรและแนวคิดในเรื่องบรรยากาศองค์กร

ทฤษฎี/แนวคิด	การให้ความสำคัญของทฤษฎีและแนวความคิด	แนวความคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ของเทเลอร์	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชาสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของวูดเวอร์, ลอเรนซ์ และลอร์ช (Woodward Lawrence & Lorsch)	ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยี และการปฏิบัติงาน	โครงสร้างขององค์กรและเทคโนโลยีกำหนดบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความคาดหวังในงาน
ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics)	มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม	ข้อมูลที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ทฤษฎี/แนวคิด	การให้ความสำคัญของทฤษฎีและแนวความคิด	แนวความคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics)	มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม	ข้อมูลที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
ตัวแบบการจัดช่วงการบังคับ	ขอบเขตหรือช่วงของการบังคับบัญชา	ใช้มาตราวัดเพื่อประเมินค่าองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมของผู้จัดการและสภาพการวางแผนในองค์กร
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติ	การมอบงานอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความไว้วางใจความเชื่อมั่นของบุคคล
ระบบ 4 ของลิเคิร์ต (Likert) เรียกว่า (System)	กระบวนการกลุ่มซึ่งจะสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสาร การจูงใจแบบของผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิสัมพันธ์กัน	บรรยากาศองค์กรแบบปรึกษาหรือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment)	ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของบุคคล	ส่งเสริมบรรยากาศที่สนองต่อบุคคลในด้านความรับผิดชอบและโอกาสในความก้าวหน้า

จากตารางข้างต้น **การ์ตี อนันต์นารี** (2552, หน้า 187-188) อธิบายถึงความแตกต่างของแต่ละทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีหรือแนวความคิดว่าการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของเทย์เลอร์ (Taylor) ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์นั้น กำหนดหลักการในการบริหารงาน โดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารงานบุคคลในยุคนั้นไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรอย่างเด่นชัด แนวคิดทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้านและการแบ่งหน้าที่การงาน และการหาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นแบบรูปนัย

2. ทฤษฎีของ วูดเวิร์ด ลอเรนซ์ และลอร์ช (Woodward Lawrence & Lorsch) ทฤษฎีนี้ยึดการบริหารงานตามสถานการณ์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์กร เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์กรและการปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างขององค์กรที่มีผลต่อความคาดหวังของงานเนื่องจากโครงสร้างองค์กรต้องปรับเปลี่ยนตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

3. ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ เพราะเป็นเรื่องของการควบคุมโดยมีการส่งข้อมูลย้อนกลับเข้ามาโดยอัตโนมัติ ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

4. ทฤษฎีแบบการจัดช่วงการบังคับบัญชาของ ลอคฮีต (Lockheed) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้มุ่งที่ขอบเขตและช่วงของการบังคับบัญชาโดยเชื่อว่า สมรรถภาพในการบริหารจะเพิ่มขึ้น โดยการจำกัดจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่เสนองานผ่านผู้บังคับบัญชาคคนหนึ่งให้น้อยเข้าไว้ แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจะอยู่ที่การประเมินหองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมผู้บริหาร และสภาพการวางแผนภายในองค์กร

5. แนวคิดการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้ความสำคัญในเรื่องกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงขึ้นกับการกระจายให้หน่วยงานระดับรองลงไปซึ่งการกระจายอำนาจนี้ จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงและความเชื่อที่มีอยู่ในองค์กร

6. ทฤษฎีระบบ 4 ของลิเคิร์ต (Likert) เรียกว่า (Management System 4) ยึดระบบของกระบวนการกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กันโดยเน้นในเรื่องของการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ และระดับของการปฏิสัมพันธ์กัน ระดับการปฏิสัมพันธ์กันจะจัดอยู่ในระดับใด ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่ม และระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

7. แนวคิดการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) การบริหารแนวคิดนี้ เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้วยการปรับปรุงลักษณะงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรขึ้นอยู่กับการทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่และโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตามทฤษฎีและแนวคิดในการบริหารดังกล่าว สรุปได้ว่า เมื่อองค์กรบริหารงานตามทฤษฎีใด ย่อมก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของทฤษฎีนั้น ๆ และเมื่อลักษณะของแนวคิดหรือทฤษฎีขององค์กรนั้น ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศองค์กรก็ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2.1.4 รูปแบบของบรรยากาศองค์กร

ลักษณะการบริหารงานของแต่ละองค์กรที่มีรูปแบบแตกต่างกัน ก็จะส่งผลให้เกิดรูปแบบของบรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกันออกไป ได้มีนักวิชาการที่ให้ความสนใจและศึกษาถึงรูปแบบขององค์กรไว้ ดังนี้

ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1966. อ้างถึงใน ภารติ อนันต์นาวิ, 2552, หน้า 189-191) ได้ตั้งเกณฑ์รูปแบบของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 แบบ คือ 1) บรรยากาศแบบเปิด (The Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน มีงานทำเหมาะสมกับความสามารถ มีความพึงพอใจในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังได้มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารที่มีบุคลิกดี เป็นที่เคารพรักใคร่และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติกรช่วยเหลือในการปฏิบัติงานสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือต้องควบคุมบ่อย ๆ เพราะผู้ร่วมงานมีระเบียบวินัยดี ระเบียบข้อบังคับยังมีความสำคัญแต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไม่เน้นผลงานแต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของผู้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีได้ บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด 2) บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate) เป็นลักษณะเด่นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ และผู้ปฏิบัติงานจะพอใจในการสร้างความสัมพันธ์มากกว่าความพอใจที่ได้จากผลสำเร็จของการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานดี มีขวัญในการทำงานดี แต่ไม่เท่าบรรยากาศแบบเปิด พฤติกรรมผู้บริหารพร้อมที่จะอำนวยความสะดวก คอยช่วยเหลือเป็นครั้งคราว แสดงความกรุณาปรานี เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างเข้มงวดกว่าบรรยากาศแบบเปิด 3) บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate) ผู้บริหารจะเน้นผลงาน คอยควบคุมตรวจตราจนผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดีจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจและพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย มีผู้บริหารให้ความสะดวกในการปฏิบัติงาน แต่จะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการทำงานให้ทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานน้อย เพราะมุ่งคำนึงถึงผลงานไม่สนใจความคิดเห็นหลักการและเหตุผลของผู้อื่น 4) บรรยากาศแบบสนิทสนม (The Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ฉันมิตร ผู้บริหารสนใจงานน้อย จึงละเลยคำสั่ง กฎระเบียบหรือการนิเทศงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัว ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันมิตรด้านเดียว ขาดความพึงพอใจในงาน หรือความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารงานหละหลวม ละเลยการบริหารงานบุคคล แต่พยายามแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาไม่พยายามทำลายจิตใจของสมาชิก การประเมินผลงานและการสั่งงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก ผู้ปฏิบัติงานจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่เข้มแข็งตลอดเวลา

5) บรรยากาศรวบอำนาจ (The Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงาน โดยใช้วิธีออกคำสั่ง ควบคุมตรวจตรา และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ปฏิบัติงาน แต่มักประสบความล้มเหลว เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็นกลุ่ม และไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารบริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารรบกวนเวลาของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกให้ ผลงานมีน้อย ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเสีย เพราะขาดความสัมพันธ์ฉันมิตรและความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีทุกอย่างทั้ง ๆ ที่บางเรื่องรู้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรำคาญพฤติกรรมของผู้บริหาร และ 6) บรรยากาศแบบปิด (The Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความรู้ บุคลิกภาพของผู้นำ และสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญและกำลังใจเพราะขาดทั้งความสัมพันธ์ฉันมิตรและความภูมิใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันน้อย แต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ระเบียบบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผล เพราะสนองความพอใจของตนเท่านั้น ผู้บริหารไม่สามารถเป็นแบบอย่าง ขาดความเมตตากรุณา ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่เคยแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่ไม่ดี ต้องรีบแก้ไข บรรยากาศทั้ง 6 แบบดังกล่าว Haphin และ Croft เห็นว่าบรรยากาศแบบเปิด (The Open Climate) เป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงบรรยากาศแบบปิด (The Closed Climate) ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ที่สุดที่ควรแก้ไข

บีล (Beal, 1974, pp. 83-85) กล่าวถึงบรรยากาศและความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกลุ่มว่าพฤติกรรมของกลุ่มเป็นเครื่องตัดสินบรรยากาศกลุ่ม กลุ่มที่มีบรรยากาศอบอุ่น อิสระ ประชาธิปไตย จะมีผลงานดีกว่าและน่าพึงพอใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานขององค์กรที่มีบรรยากาศประชาธิปไตย ช่วยเอื้อให้มีการพัฒนาการเพิ่มผลผลิต และขวัญ แบ่งบรรยากาศออกเป็น 5 แบบ ดังนี้ 1) บรรยากาศแบบกลัว สงสัย กลัวจะไม่เป็นที่ยอมรับ ต่างสงสัยไม่ไว้วางใจกันและกัน บรรยากาศจะก้าวร้าว ซึมเซา เฉื่อยชา ไม่มีชีวิตชีวา แต่ละคนจะคอยให้ผู้อื่นเป็นฝ่ายพูดออกความเห็นก่อน 2) บรรยากาศเป็นมิตร อบอุ่น อิสระ ทุกคนรู้สึกสบายที่จะแสดงความคิดเห็น พูดจากันอย่างตรงไปตรงมา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึกของตน 3) บรรยากาศแบบเผด็จการ ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้รู้ดีที่สุดว่ากลุ่มควรจะทำอะไรตามที่ตนตั้งใจ ไม่มีใครมีส่วนร่วมหรือริเริ่มกระทำการยกเว้นที่ได้รับคำสั่ง 4) บรรยากาศแบบประชาธิปไตย ทุกคนจะได้รับการกระตุ้นให้มีบทบาทเป็นผู้นำ เพื่อที่จะร่วมกันทำงานไปสู่จุดหมายที่วางไว้ และ 5) บรรยากาศที่เชื่อในคุณค่าของผู้อื่น ยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้อื่น ผู้บังคับบัญชามีสายตากว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980, pp. 26-28) ได้สรุปรูปแบบบรรยากาศองค์กรไว้ ดังนี้ 1) องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ (Power Oriented Climate) โดยมีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นเด่นชัดและ ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์กรจะเป็นลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องฟังและเอาใจผู้บังคับบัญชา เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูง 2) องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท (Role Oriented Climate) ซึ่งเน้นย้ำในกฎเกณฑ์และระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด บรรยากาศขององค์กรแบบนี้พัฒนามาจากองค์กรแบบแรก กล่าวคือแบบแรกจะปล่อยให้สมาชิกมีการแบ่งปันแย้งซึ่งผลประโยชน์อย่างเต็มที่ แต่องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำงานตามหน้าที่ตามบทบาท จะควบคุมการแข่งขันและความขัดแย้งอยู่ภายในกฎเกณฑ์และระเบียบ ซึ่งเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ ทั้งนี้หากองค์กรใดมีบรรยากาศเช่นนี้ ย่อมยากที่จะก่อให้เกิดการพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ได้ 3) องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน (Task Oriented Climate) ซึ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักการตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรมักจะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากคนที่ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศในลักษณะนี้ไม่มีความรู้หรือทักษะที่องค์กรต้องการแล้ว องค์กรจะหาคนมาแทนที่ได้ทันที 4) องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน (People Oriented Climate) โดยองค์กรเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า, 105) ได้กล่าวถึง รูปแบบของบรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของทุกคนในองค์กร แบ่งได้เป็น 6 แบบ ดังนี้ 1) บรรยากาศแบบแจ่มใส หรือแบบเปิด (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญ และกำลังใจดีมาก มีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี มีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร กฎเกณฑ์ระเบียบที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยความสะดวก การบริหารงาน และการควบคุมยังมีอยู่ แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ บรรยากาศปฏิบัติงานแบบนี้เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่สมาชิกมากที่สุด 2) บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) มีบรรยากาศที่มีแนวโน้มที่จะให้พนักงาน มีความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ 3) บรรยากาศควบคุม (Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน มีการควบคุมตรวจตราและสั่งการให้พนักงานทำเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน แม้พนักงานจะไม่ค่อยมีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กัน แต่เนื่องจากมีผลงานก็สร้างความภูมิใจ และพอใจกับพนักงาน 4) บรรยากาศสนิทสนม (Familiar Climate) เป็น

บรรยากาศที่มีความสัมพันธ์ฉันมิตร สหาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อย จนละเลยคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบ หรือนิเทศงาน พนักงานไม่ค่อยสนใจทำงาน แต่จะมีความสัมพันธ์ในด้านส่วนตัว 5) บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหารโดยการออกคำสั่งควบคุมตรวจตราและนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชา พยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร แต่พนักงานไม่ยอมนับถือความสามารถของผู้บริหาร ทำให้เกิดขวัญกำลังใจต่ำ 6) บรรยากาศแบบซึ่มเซา (Close Climate) เป็นบรรยากาศที่มีการบริหารงานโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคคล พนักงานเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์ฉันมิตร และขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์และต้องรีบแก้ไข

จากทัศนะของนักวิชาการที่ให้ไว้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบของบรรยากาศองค์กร คือ สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของทุกคนในองค์กร มีลักษณะผสมผสานระหว่างการเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร ในขณะเดียวกันก็กระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมสนับสนุนช่วยเหลือกันอยู่ในขณะเดียวกันก็จะกระจายอำนาจในการตัดสินใจติดต่อสื่อสารแบบเปิด ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมสนับสนุนช่วยเหลือในการทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.5 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

ในการศึกษาบรรยากาศองค์กรนั้นจำเป็นต้องเข้าใจถึงมิติต่าง ๆ ซึ่งมิติเหล่านี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการวัดบรรยากาศองค์กร เป็นตัวบ่งชี้บอกลักษณะขององค์กร มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์รวมถึงพฤติกรรมในการทำงาน นักวิชาการจึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรไว้ ดังนี้

ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1966. อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นาวิ, 2552, หน้า 188-189) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สรุปว่า มิติต่าง ๆ ของบรรยากาศ ในโรงเรียนประกอบด้วยพฤติกรรมของคณะครูกับผู้บริหารโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็นพฤติกรรม ของคณะครู 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ รวม 8 มิติ ดังนี้

พฤติกรรมของคณะครู 4 มิติ 1) มิติการขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูว่า มักจะทำงานโดยขาดความสามัคคี กล่าวคือ คณะครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนในลักษณะที่ต่างคนต่างขาดการประสานงาน ขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทั้ง ๆ ลักษณะของงานนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือกันทำเป็นหมู่คณะจึงจะได้ผล 2) มิติอุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูว่า คณะครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวก เพราะผู้บริหารให้งานครูทำมากเกินไป ครูรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการ และระเบียบกฎเกณฑ์อื่น ๆ ที่เห็นว่าไม่จำเป็น และก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากมากกว่าการอำนวยความสะดวก 3) มิติความร่วมมือร่วมใจ

(Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูว่า คณะครูปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีขวัญกำลังใจดี มีความรักหมู่คณะ เพราะครูได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง 4) มิติความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูว่า คณะครูปฏิบัติงานในหน้าที่โดยแสดงออกถึงความสนุกสนาน และมีความสัมพันธ์กัน อย่างสนิทสนมยิ่ง แต่อาจจะไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ได้

พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ 1) มิติความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของ ผู้บริหารว่า บริหารงานโดยคำนึงถึงกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และนโยบายบางอย่างเคร่งครัด มากกว่าคำนึงถึงจิตใจของคณะครู การติดต่อกับคณะครูนั้น เป็นการติดต่อเป็นส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล ให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะครูน้อยมาก 2) มิติการมุ่งผลงาน (Production) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า บริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานเป็นใหญ่ จะควบคุมตรวจตราสั่งการ และนิเทศ การปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด คณะครูจะต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารอย่างเคร่งครัด ปราศจากปฏิกริยาหรือความคิดเห็นใด ๆ 3) มิติความเชื่อถือไว้วางใจ (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้คณะครูปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีกระทำตนเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นยึดถือ แทนการควบคุม ตรวจตรา หรือนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด 4) มิติความกรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครูโดยแสดงออกถึงความเมตตา กรุณา มีมนุษยธรรมและ คุณธรรม ช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของคณะครูเป็นอย่างดี

ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others, 1973, pp. 7-9) ได้ให้แนวความคิดว่า การจะพิจารณาว่าสถานศึกษาใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่นั้น ดูได้จากองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 ด้าน คือ 1) ความยอมรับนับถือ (respect) หมายถึง บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรมีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีค่า มีโอกาสได้รับและแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียน ในสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ 2) ความไว้วางใจ (trust) หมายถึง ผู้ที่ได้รับ ความไว้วางใจจะสะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจของบุคคลนั้น การที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคลให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน 3) การมีขวัญสูง (high morale) หมายถึง บุคคลที่มีขวัญสูง มีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้นและเป็นความรู้สึกของคนที่จะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกขณะ 4) การมีโอกาสในการทำงาน (opportunity for input) หมายถึง ทุกคนไม่สามารถที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญ ๆ ได้ แต่คนมีความเชื่อมั่นว่าโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและรู้ว่าคุณคิดเห็นนั้นได้รับการพิจารณาความมุ่งหวังของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือความคิดเห็น และรู้ว่าคุณคิดเห็นนั้นได้รับการพิจารณาความมุ่งหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ก็คือการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไป

ตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพซึ่งหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุจุดประสงค์ดังกล่าวได้ คือการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและตัดสินใจปัญหาสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) หมายถึง บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาการ สังคมทักษะทางกายภาพ ความรู้ และเจตคติ 6) การผนึกกำลัง (cohesiveness) หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานศึกษา โดยมี ความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อยากจะอยู่กับสถานศึกษาแห่งนี้และพยายามหาโอกาสที่จะนำความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ ในสถานศึกษา 7) การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) หมายถึง สถานศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่ควรจัดทำโครงการงานสำหรับการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยปราศจากแรงกดดัน และความขัดแย้ง และ 8) ความเอื้ออาทรต่อกัน (caring) หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกต่อบุคคลอื่น ๆ มีส่วนเกี่ยวข้องกับตน ในฐานะบุคคลหนึ่งซึ่งอยู่ร่วมกันในสังคมและเข้าใจในธรรมชาติของเพื่อนร่วมงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจต่อบุคลากรทุกคน บนพื้นฐานของความยุติธรรมและเสมอภาค

เคลลี่ (Kelly, 1980, p. 486) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับองค์ประกอบของงานอันเกิดจากโครงสร้างขององค์กร ความชัดเจนของการแบ่งงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับ 2) ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นโดยไม่มีผลกระทบต่องานการทำงานในทางลบ 3) รางวัลตอบแทน (Reward) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รางวัลตอบแทนจากการทำงานของตนที่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร มีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถและผลงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น 4) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับมิตรภาพที่ดีภายในองค์กร การได้รับการยอมรับ ความอบอุ่นและความสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า 5) การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความแตกต่างกันทางความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร การที่หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟัง และยอมรับในความเห็นที่แตกต่างกันออกไป มีการเผชิญหน้าตกลงแก้ไขกันเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น 6) การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้กับองค์กร ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กรเพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

ชไนเดอร์ (Schneider, 1990, p. 286) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีองค์ประกอบ 5 มิติ ดังนี้ 1) การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (Goal Emphasis) หมายถึง ขอบเขตของงานการบริหารงานที่ทำให้ทราบถึงผลลัพธ์และมาตรฐานที่คาดหวังว่าพนักงานจะทำงานได้สำเร็จ 2) การให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่ทำให้รับรู้ถึงวิธีการและวิธีปฏิบัติงานที่คาดหวังว่าพนักงานจะกระทำในงานของพวกเขา 3) การมุ่งเน้นรางวัล (Reward Orientation) หมายถึง การรับรู้ถึงระบบการให้รางวัลที่อยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน 4) การให้การสนับสนุนในการทำงาน (Task Support) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าเขาได้รับการอำนวยความสะดวกในเรื่องของเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพวกเขา และ 5) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Social emotional Support) หมายถึง พนักงานมีการรับรู้สวัสดิการของพวกเขาอย่างคงอยู่รักษาไว้

สตริงเกอร์ (Stringer, 2002, pp. 81-84) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง การรับรู้ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินการบริหารงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา 2) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และมีการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีความรับผิดชอบในงานจะรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรเป็นไปด้วยดีมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานและปริมาณงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านการให้รางวัล (Reward) หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึกของพนักงานทางด้านการให้รางวัล สำหรับงานที่ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน 4) ด้านความเสี่ยง (Risk) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงในงาน ความท้าทายในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร 5) ด้านความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับการเป็นร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม 6) ด้านความสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน จากผู้บริหารและพนักงานในองค์กร 7) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ความสำคัญของเป้าหมาย และมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามที่องค์กรกำหนด 8) ด้านความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหาความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของพนักงาน และหน่วยงานที่มีการแข่งขันภายในองค์กรจะก่อให้เกิดความเครียด องค์กรจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ และ 9) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเป็น

พนักงานที่ดีและมีคุณค่า มีความผูกพันในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

พิภพ วงษ์เงิน (2547, หน้า 53) ได้กล่าวถึง การจำแนกบรรยากาศองค์กร โดยพิจารณาจากปัจจัยอันเป็นแนวทางที่มีอิทธิพลต่อองค์กรมี 7 มิติ ดังนี้ 1) โครงสร้าง (structure) มีผลต่อบรรยากาศองค์กร เช่น ขนาดขององค์กร ระบบการทำงาน โดยโครงสร้างมีผลกระทบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน ดังนั้นผู้บริหาร กรรมการ ประธานกรรมการ ผู้มีอำนาจจะต้องปรับปรุงรูปแบบโครงสร้างให้เรียบร้อย สั้นไหลต่อกระบวนการดำเนินงาน 2) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (warmth and support) ควรให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้เกิดความอบอุ่นในองค์กร เพื่อจะช่วยลดความกังวลที่เกี่ยวกับงานลงได้ การให้ความสำคัญกับความช่วยเหลือ ย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจผู้บริหารจึงแน่ใจได้ว่า ความต้องการของบุคลากรในองค์กรคือบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและการสนับสนุนส่วนการลงโทษที่ใช้กันอยู่นั้นไม่ใช่วิธีที่ดี 3) ความขัดแย้ง (conflict) เป็นควรรชนีวัดความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลแตกต่างกัน หรือภายในองค์กรที่มีหน่วยงานแข่งขันกัน องค์กรจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้งให้ทุกฝ่ายพอใจยอมรับด้วยเหตุผล 4) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (challenge and responsibility) เป็นปัจจัยที่ใช้วัดเกี่ยวกับความเข้าใจ หรือการรับรู้ด้านความท้าทายของงานและความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของพนักงาน แรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะถูกรักษาไว้ในบรรยากาศที่ยอมให้พนักงานมีความรับผิดชอบในงานสูง การเพิ่มความรับผิดชอบของบุคคลนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมากมีผลทำให้ความจงรักภักดี ความคล่องตัวของกลุ่ม และการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้น 5) การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (reward and punishment approval and disapproval) เป็นปัจจัยวัดการรับรู้และให้ความสำคัญต่อสถานการณ์ของการทำงานภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญต่อการให้รางวัลแทนที่จะใช้วิธีลงโทษย่อมจะเป็นวิธีที่ถูกต้องกว่า เพราะจะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานให้มีความสนใจด้านความสำเร็จและรู้สึกผูกพันและจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพวกเขาได้ การให้รางวัลเท่ากับเป็นการแสดงให้เห็นว่า ยอมรับและเห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้นตรงกันข้าม การลงโทษเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับ 6) มาตรฐาน ของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (performance standards and expectations) เป็นปัจจัยวัดความรู้สึกและการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทฤษฎีที่ว่าด้วยแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จทั้งหลายนั้น ล้วนแต่ถูกสร้างขึ้นจากความคาดคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จที่สัมพันธ์กับมาตรฐานและอาจจะคาดหวังได้ว่า ระดับของมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาโดยพนักงานเองนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย และ 7) ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (risk and risk taking) บุคคลที่มีความต้อง

การความสำเร็จสูง ชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรที่ยอมให้มีการยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งกระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของพนักงานได้ ในขณะที่บรรยากาศที่ให้ความสำคัญแนวทางของการป้องกันตัวเองในการตัดสินใจแล้วยอมจะก่อให้เกิดความไม่สมหวัง และความอ่อนแอของความต้องการทางด้านความสำเร็จ ได้การเกี่ยวข้องกันระหว่างกันของบรรยากาศ มิติต่าง ๆ จะมีผลกระทบต่อการจูงใจในองค์กร จะมีการสัมพันธ์บรรยากาศขององค์กรกับความต้องการทางด้านความสำเร็จความต้องการทางด้านความผูกพัน และความต้องการในเรื่องของการใช้อำนาจ ผู้บริหารจะสนองความพอใจในการทำงานได้ดีกว่า ในกรณีที่มีความต้องการทางด้านความสำเร็จ ถ้าหากว่าต้องการจะพัฒนาความสัมพันธ์ทางการสนับสนุน และความอบอุ่น แล้วเขามีความต้องการที่จะเข้าไปผูกพันกับบุคคลอื่น และถ้าหากว่ามีความปรารถนาที่จะควบคุมแนวทางของการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเขาจะมีความต้องการทางด้านอำนาจ

ฮอย และมิเกล (Hoy and Miskel, 2005, p. 192) ได้ให้ความเห็นว่า องค์กรประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษาประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครู โดยพฤติกรรมของผู้บริหารมี 3 มิติ ได้แก่ การสนับสนุน (supportive) การควบคุม (directive) และความเคร่งครัด (restrictive) ส่วนพฤติกรรมของครูมี 3 มิติ เช่นกัน ได้แก่ ความเป็นมิตร (congeal) ความสนิทสนม (intimate) และการไม่ให้ความร่วมมือ (disengaged) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

พฤติกรรมของผู้บริหารมี 3 มิติ ได้แก่ 1) การสนับสนุน (supportive) หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นชมเชยกย่อง วิพากษ์วิจารณ์ในเชิงสร้างสรรค์ ให้การยอมรับในสมรรถภาพทางวิชาการ รวมทั้งให้ความสนใจด้านวิชาชีพและความเป็นส่วนตัวของครูแต่ละคน 2) การควบคุม (directive) หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ชี้แจงงานอย่างใกล้ชิดและเข้มงวดกำกับติดตามการทำงานของครูและกิจกรรมทั้งหมดของสถานศึกษาอย่างคงที่ แม้แต่ส่วนรายละเอียดเล็กน้อยและปลีกย่อย และ 3) ความเคร่งครัด (restrictive) หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานมากกว่าการอำนวยความสะดวกในการทำงานของครู เพิ่มภาระให้แก่ครูด้วยงานเอกสารและงานที่เป็นภาระหนักอื่น ๆ เกินความรับผิดชอบของครู

พฤติกรรมของครูมี 3 มิติ ได้แก่ 1) ความเป็นมิตร (congeal) หมายถึง ครูมีลักษณะเปิดเผยและมีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพระหว่างกัน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในสถานศึกษา สนุกในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานกระตือรือร้นให้การยอมรับและแสดงความนับถือเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง 2) ความสนิทสนม (intimate) หมายถึง การที่ครูเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ทางสังคมต่อกันอย่างมั่นคง แต่ละคนรู้จักกันเป็นอย่างดี ใกล้ชิดด้วยความเป็นเพื่อน มีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ และให้การช่วยเหลือสนับสนุนกันทางสังคม และ 3) การไม่ให้ความร่วมมือ (disengaged) หมายถึง ครูมีการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาชีพอย่างขาดความหมายและไม่เอาใจใส่ ใช้เวลาไปโดยเปล่าประโยชน์ ไม่มีเป้าประสงค์ในการทำงาน วิพากษ์วิจารณ์และพฤติกรรมในทางลบต่อเพื่อนร่วมงานของตน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า, 104) ได้พบว่า อิทธิพลที่มีต่อบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ 1) ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา คือ รูปแบบของผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ ความสามารถในการทำงานตามคำสั่ง การได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด เป็นต้น ล้วนมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่แตกต่างกันในองค์กร 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การเดินทาง ที่ตั้ง ยานพาหนะ ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในของสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น ความสะดวกสบาย แสงเสียง อุณหภูมิ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับช้ญชากับตนเอง ตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนลูกค้ำและบุคคลอื่นที่มาติดต่อ

จากองค์ประกอบและมิติของบรรยากาศองค์กรที่นักวิชาการแต่ละท่านได้อธิบายมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของฟอกซ์ และคณะ (Fox and others, 1973, pp. 7-9) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยด้านบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับลักษณะงาน และการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

1. การยอมรับนับถือ หมายถึง ในสถานศึกษาให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ไม่มีการดูถูกเหยียดหยามกัน นักศึกษาได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานศึกษา และรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

2. การไว้วางใจ หมายถึง นักศึกษามีความมั่นใจ และเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา ผู้บริหารและครูสามารถเป็นที่พึ่งพา เป็นที่ปรึกษาปัญหาต่าง ๆ แก่นักศึกษาได้ เป็นกัลยาณมิตรกับนักศึกษา และสถานศึกษารับฟัง ข้อเสนอแนะของนักศึกษา

3. การมีขวัญสูง หมายถึง นักศึกษารู้สึกรัก และผูกพันกับสถานศึกษา มีความสุขและสนุกสนานกับการศึกษา ผู้บริหารและครู คอยช่วยเหลือ และสนับสนุนในการศึกษา และนักศึกษามีความรู้สึที่ดีต่อสถานศึกษา

4. การมีโอกาสในการทำงาน หมายถึง นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการแสดงออก ซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ ๆ และมีโอกาสได้แสดงความสามารถของตน ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น

5. ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง นักศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิดในด้านวิชาการ สังคม และกายภาพ สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรครอบคลุมสาระการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์ มีการนำความรู้ และวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และแผนการเรียนในสถานศึกษามีประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

6. การผึกกำลัง หมายถึง นักศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา รู้สึกรักและหวงแหนสถานศึกษา ในสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือกัน แบ่งปันความรู้ ความสามารถ ข้อมูล และทรัพยากรระหว่างกัน และนักศึกษาใหม่ได้รับการต้อนรับด้วยความยินดีและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

7. การปรับปรุงสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของสังคม มีการนำสื่อ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการศึกษา มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และอาคารเรียนมีความสะอาด สะดวก เพียงพอ และมีความเหมาะสม

8. ความเอื้ออาทรต่อกัน หมายถึง สถานศึกษาสนใจและเอาใจใส่นักศึกษา ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน นักศึกษาอย่างเต็มที่ เมื่อนักศึกษาเกิดปัญหาผู้บริหารและครูเป็นที่ปรึกษา และคอยให้คำแนะนำที่ดี และผู้บริหารและครูสร้างขวัญและกำลังใจในการเรียนกับนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์กรแบบผู้นำภาวะเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์กร และการรับรู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์กร บรรยากาศองค์กรหรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร อันเป็นลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร มีส่วนเกี่ยวข้องมาจากพฤติกรรมผู้บริหารในการสั่งการ บังคับบัญชาหรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ ปฏิบัติสิ่งใดตามจุดหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา จึงกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์กรจะเป็นไปในมิติใดย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นสำคัญ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจนั้นเป็นกระบวนการของเหตุการณ์ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา จนถึงการวางแผนแก้ไขปัญหาและการประเมินผล โดยเมื่อนำกระบวนการตัดสินใจไปแก้ไขปัญหานั้น ๆ แล้ว มักจะมีปัญหาอย่างอื่นสอดแทรกตามมาด้วยเสมอ ปัญหาที่ติดต่อกันก็อาจเกิดขึ้นในช่วงหนึ่งของกระบวนการแก้ปัญหาและปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่นี้ต้องอาศัยการแก้ปัญหาที่เป็นกระบวนการเช่นกัน ได้มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องการตัดสินใจไว้หลายประเด็น ดังนี้

2.2.1 ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจต้องมีทักษะกระบวนการคิด การวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน โดยการตัดสินใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการตัดสินใจไว้ ดังนี้

อำนาจ วีระวนิช (2550, หน้า 155) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดปัญหาพิจารณาและประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ จนกระทั่งนำมาสู่การเลือกและตัดสินใจการนำไปปฏิบัติและการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 387) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจว่าเกิดจากการร่วมกันในหลาย ๆ อย่างโดยเริ่มต้นตั้งแต่ผู้ตัดสินใจต้องพร้อมเผชิญกับทางเลือกจำนวนมากกว่าหนึ่งทาง และทางเลือกต่าง ๆ นั้น จะให้ผลลัพธ์ที่ต่างกัน ผู้ตัดสินใจต้องพิจารณา ประเมินคุณค่าความสำคัญหรือประโยชน์ของทางเลือกแต่ละทาง หลังจากนั้นผู้ตัดสินใจจึงทำการตัดสินใจเลือกทางเลือก ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าการตัดสินใจ คือ การเลือกระหว่างทางเลือกที่เป็นไปได้ทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

กวี วงศ์พุ่ม (2551, หน้า 61) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก

พยอม วงศ์สารศรี (2551, หน้า 61) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่เลือกแนวทางที่คิดว่ามีความเหมาะสมมาใช้ในสถานการณ์ หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงขั้นตอนของการแก้ปัญหา

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 61) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการใช้ความคิดและการกระทำในการรับรู้ ศึกษา และวิเคราะห์ปัญหา หรือโอกาส กำหนดและประเมินทางเลือก รวมถึงเลือกทางเลือกที่เหมาะสม เพื่อจัดการกับปัญหาหรือโอกาสที่เกิดขึ้น

ภารตี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 159) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และหาทางเลือกเพื่อนำไปสู่ขั้นของการปฏิบัติที่ดีที่สุดซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 213) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และหาทางเลือกเพื่อนำไปสู่ขั้นการปฏิบัติ

สมคิด บางโม (2554, หน้า 173) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีหลายแนวทางเป็นแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การตัดสินใจนี้อาจเป็นการตัดสินใจ ที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งหลายอย่าง เพื่อความสำเร็จตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ในทางปฏิบัติการตัดสินใจมักเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ยุ่ยากสลับซับซ้อน และมีวิธีการแก้ปัญหาให้วินิจฉัยมากกว่าหนึ่งทางเสมอ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้วินิจฉัยปัญหาว่าจะเลือกสั่งการปฏิบัติโดยวิธีใดจึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดและบังเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรนั้น

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 318) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง เป็นการเลือกระหว่างทางเลือกซึ่งคาดหวังว่าเป็นทางที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ โดยถือเอาเกณฑ์จากการแก้ปัญหาได้

วิเชียร วิทยอดม (2558, หน้า 6-3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเพื่อกำหนดแนวทางในการตอบสนองที่เหมาะสมหรือกิจกรรมที่ต้องการเพื่อบรรเทา ปัญหา

จากคำนิยามของนักวิชาการหลายท่านที่ให้ทัศนะไว้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด จากทางเลือกหลาย ๆ ทางที่ได้พิจารณา แล้ว ในการเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง เหมาะสม และมีความพึงพอใจเพื่อจะได้นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.2.2 ความสำคัญของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเปรียบเสมือนหัวใจของการเลือกทางเลือกในสิ่งที่คุณคิดว่าดีที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าการตัดสินใจจะมีอยู่ในแทบทุกขั้นตอนและทุกกระบวนการของการจะเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทุกคน ไม่อาจหลีกเลี่ยงเรื่องการตัดสินใจได้ นับตั้งแต่บุคคลเริ่มตาสีขึ้นมาก็จะมีเรื่องต่าง ๆ ในการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการแต่งตัว เวลาที่จะออกจากบ้าน เส้นทางที่จะใช้เดินทาง เป็นต้น ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้ ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 276) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกิจกรรมสำคัญที่แต่ละบุคคลต้องอยู่เป็นประจำ เนื่องจากเราต่างจำเป็นที่จะต้องเลือกทางเลือก หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตด้วยกันทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการเลือกเครื่องแต่งกาย การเลือกสั่งอาหาร การเลือกศึกษาต่อในสาขาวิชาการที่ต้องการ ฯ บางครั้งเราอาจทำการตัดสินใจแบบรีบง่ายหรือเคยชิน ในขณะที่หลายครั้งเราต้องตัดสินใจอย่างรอบคอบ ตลอดจนใช้เทคนิคที่สลับซับซ้อนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้ามาช่วย

วรพจน์ บุษราคมวดี (2551, หน้า 109) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นวิธีที่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การตัดสินใจจึงมีความสำคัญ ดังนี้ 1) มีทางเลือกหลายทาง การตัดสินใจเพื่อในกรณีที่ทางเลือกมีหลายทางเลือกอาจจะต้องอาศัยดุลพินิจส่วนตัวของบุคคลเพื่อการตัดสินใจซึ่งการมีหลายทางเลือกนั้นอาจตัดสินใจผิดพลาดขึ้นได้ ดังนั้น จึงต้องอาศัยเครื่องมือหรือเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เข้ามาช่วยเพื่อทำการตัดสินใจ 2) การมีข้อมูลเป็นจำนวนมาก ในการตัดสินใจ หากบุคคลนำดุลพินิจส่วนตัวมาใช้ในการตัดสินใจบ่อยครั้งอาจเกิดโอกาสผิดพลาดและขาดความรอบคอบได้เนื่องจากไม่สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดมาพิจารณาได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ 3) เพื่อลดความขัดแย้ง เนื่องจากพื้นฐานความรู้รวมทั้งประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้นในการตัดสินใจถ้าหากไม่อาศัยหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือที่เหมือนกันมาทำการตัดสินใจ แล้วอาจจะทำให้การตัดสินใจแตกต่างกันออกไปจนทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ 4) เพื่อลดความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนในการตัดสินใจของบุคคลที่ปราศจากกฎเกณฑ์หรือเครื่องมือ ดังนั้น การตัดสินใจโดยใช้เครื่องมือที่ถูกต้องและเหมาะสมจะช่วยโอกาสของการตัดสินใจที่ผิดพลาดลดลงได้

พัชลีรี ชมพุดำ (2552, หน้า 63) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งของความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตัดสินใจโดยผู้บริหาร นั่นคือ ผู้บริหารต้องสามารถที่จะตัดสินใจได้อย่างทันท่วงที และการตัดสินใจนั้นต้องมีคุณภาพ ซึ่งจะว่าไปแล้ว การตัดสินใจนับว่าเป็นหนึ่งบทบาทหลักของผู้บริหารทุกคนในทุกวันที่ผู้บริหารต้องรับมือกับประเด็นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของพนักงาน ลูกค้า คู่แข่ง กลยุทธ์ธุรกิจ ซึ่งบางประเด็นอาจเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข บางประเด็นอาจเป็นโอกาสที่จะสร้างความงอกเงยให้กับองค์กร และยิ่งตำแหน่งของคุณสูงขึ้นไปในองค์กรเท่าใด ผลของการตัดสินใจก็มักจะขยายตามขึ้นไปด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้จัดการจะต้องเข้าใจถึงหลักการของการตัดสินใจ เพื่อช่วยเพิ่มคุณภาพในการตัดสินใจ

ภาวดี อนันต์นารี (2552, หน้า 159) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจ ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญที่มีต่อการบริหารตลอดมา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาค้นคว้าในแนวใดก็ตาม มักจะต้องศึกษาเรื่องของการตัดสินใจสั่งการควบคู่กันไปกับการเรียนทฤษฎีการบริหารเสมอ ตามแนวคิดทางการบริหารถือว่า 1) การบริหารองค์กรผู้บริหารจะต้องทำงานทั้งในด้านการตัดสินใจสั่งการพอ ๆ กับการลงมือปฏิบัติ ซึ่งเดิมผู้บริหารมักจะเน้นการลงมือทำ (doing) มากกว่าการตัดสินใจ (decide) ปัจจุบันผู้บริหารมักจะเป็นผู้ตัดสินใจมากกว่าการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (The executive is a decider and not a doer) 2) หน้าที่หลักของการบริหาร คือ การควบคุมและอำนวยความสะดวกการตัดสินใจให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 3) การตัดสินใจได้รับการยอมรับว่า เป็นหัวใจของหน่วยงานและเป็นกระบวนการที่สำคัญมากทางการบริหาร

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 345) ได้กล่าวว่า ปัญหาและการตัดสินใจเป็นเรื่องสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาต่อผู้บริหารการศึกษาไม่ว่าจะเป็นระดับสูง กลาง หรือระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะต้องเผชิญปัญหาอยู่ตลอดเวลา การเข้าใจปัญหา สภาพปัญหา สาเหตุหรือวิธีการแก้ปัญหาจะนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องตรงจุด โดยเฉพาะการแก้ปัญหา และตัดสินใจเชิงสร้างสรรค์จะก่อให้เกิดการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี

วิเชียร วิทยอดม (2556, หน้า 13-1) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้นำและผู้บริหาร ถือได้ว่าเป็นกิจกรรมอันสำคัญยิ่งที่ผู้นำและผู้บริหารทุกระดับจะต้องกระทำอยู่เสมอ การตัดสินใจนั้นจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานในทุก ๆ เรื่อง ทุก ๆ กรณี ประสิทธิภาพของงานจะดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับการตัดสินใจ ของผู้นำหรือผู้บริหารเป็นสำคัญ การตัดสินใจจึงจำเป็นต้องใช้ศิลปะเป็นอย่างมากที่จะทำให้ได้มาซึ่งการตัดสินใจที่มีคุณภาพ เพราะเนื่องจากหากการตัดสินใจผิดพลาดก็จะเกิดผลเสียหายให้แก่องค์กรได้เป็นอย่างมาก แต่ถ้าการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมก็จะนำความสัมฤทธิ์ผลมาสู่องค์กร ดังนั้นจึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้นำและผู้บริหารที่จะต้องศึกษาให้ทราบซึ่งกระบวนการการตัดสินใจให้ถ่องแท้ และตระหนักถึงความสำคัญของการตัดสินใจที่เป็นอุปกรณ์เสริมสร้างการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นไป

จากทัศนะของนักวิชาการที่ให้ไว้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการตัดสินใจ คือ เป็นกิจกรรมอันสำคัญยิ่งเพราะว่าการตัดสินใจนั้นเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานในทุก ๆ เรื่อง ทุก ๆ กรณี การตัดสินใจจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เป็นอย่างมากที่จะทำให้ได้มาซึ่งการตัดสินใจที่มีคุณภาพ

2.2.3 ประเภทของการตัดสินใจ

ประเภทของการตัดสินใจมีหลากหลายประเภท โดยมีนักวิชาการได้จำแนกไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

ลิเคิร์ต (Likert, 1964. อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2552, หน้า 164-165) ได้สรุปประเภทของการตัดสินใจไว้ 2 ประเภท คือ 1) การตัดสินใจโดยบุคคลเดียว และ 2) การตัดสินใจโดยกลุ่มหรือการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการตัดสินใจโดยกลุ่มนี้ลิเคิร์ตได้เสนอแนวคิดไว้หลายประการ เช่น ในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูงสมาชิกแต่ละคนจะมีความรู้สึกปลอดภัยในการตัดสินใจได้ตามความเหมาะสม โดยมีเป้าหมายหรือปรัชญาซึ่งเขียนไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้การตัดสินใจโดยกลุ่มจะเป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างมากในการบริหารงานที่นำไปสู่การปฏิบัติด้วยความพร้อมเพรียง ซึ่งอาจดีกว่าการตัดสินใจที่คิดว่าดีเลิศจากบุคคลเดียว การตัดสินใจโดยกลุ่มนี้รวมถึง การมีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการอย่างเป็นทางการและการมีส่วนร่วมแบบที่ไม่เป็นทางการระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

อานาจ ธีระวนิช (2550, หน้า 158-159) ได้กล่าวถึงประเภทการตัดสินใจที่มีรูปแบบที่แตกต่างกัน 2 รูปแบบ คือ 1) เป็นการตัดสินใจแบบมีโปรแกรม (programmed decision making) ในการตัดสินใจแก้ปัญหา เป็นการตัดสินใจที่สถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเป็นประจำ หรือเป็นปัญหาที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ฉะนั้นผู้ทำการตัดสินใจสามารถแก้ไขสถานการณ์นั้นได้โดยอาศัยขั้นตอนในการปฏิบัติเชิงกลไก โดยพัฒนากระบวนการหรือแนวปฏิบัติไว้ล่วงหน้าเพื่อนำไปประยุกต์ใช้เมื่อสถานการณ์นั้น ๆ เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้ผู้ทำการตัดสินใจสามารถทำการตัดสินใจได้โดยอัตโนมัติ การตัดสินใจในรูปแบบมีโปรแกรมมักพบในงานประจำ และ 2) คือการตัดสินใจแบบไม่มีโปรแกรม (nonprogrammed decision making) การตัดสินใจแบบนี้เป็น สถานการณ์ที่ผู้ตัดสินใจไม่สามารถกำหนดกฎเกณฑ์การตัดสินใจไว้ล่วงหน้า เพราะสถานการณ์ไม่ได้เกิดขึ้นบ่อยหรือปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่เป็นแบบไม่มีโครงสร้าง ดังนั้นผู้ตัดสินใจจึงไม่สามารถพัฒนากฎเกณฑ์และแนวทางในการตัดสินใจเพื่อรองรับกับเหตุการณ์ในอนาคตที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจึงมีลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวเป็นสิ่งใหม่ และไม่สามารถคาดคะเนได้กลยุทธ์ที่ใช้ในการตัดสินใจจึงต้องอาศัยหลักทฤษฎีหรือดุลยพินิจของผู้ตัดสินใจ และเนื่องจากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นไปอย่างมีวิวัฒนาการ ดังนั้นเทคนิคการตัดสินใจจึงควรใช้การหยั่งรู้หรือความคิดสร้างสรรค์

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 399-403) ได้กล่าวถึงประเภท การตัดสินใจไว้ ดังนี้ 1) การตัดสินใจโดยเอกบุคคลหรือการตัดสินใจโดยกลุ่ม คือ การตัดสินใจที่อาจ เป็นพฤติกรรมของบุคคลเดียวหรือกลุ่ม ถ้าเป็นการตัดสินใจโดยเอกบุคคลหรือบุคคลคนเดียวนั้นมัก เกิดขึ้นในกรณีธุรกิจของเอกชนที่มีผู้ประกอบการเป็นเจ้าของคนเดียว บุคคลนั้นจึงเป็นผู้ทำการตัดสินใจ ในทุกอย่าง ส่วนการตัดสินใจกลุ่ม อาจเป็นกลุ่มบริหารด้วยกันหรือกลุ่มในรูปของคณะกรรมการ หรือกลุ่มระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การตัดสินใจโดยกลุ่มมักเป็น เรื่องสลับซับซ้อน ซึ่งผู้บริหารแต่ผู้เดียวอาจมีความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ และทักษะไม่เพียงพอที่จะทำการตัดสินใจ การใช้กลุ่มก็จะมีผลกระทบระดมสมองแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อมูล ถกเถียง อภิปรายในหมู่สมาชิกที่มีความรู้ความสามารถอย่างมีเหตุผล ทำให้การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจมีมากขึ้น และระดมสมองในการวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีที่สุด การตัดสินใจในกลุ่มนี้ยังมีผลดีอื่น ๆ ตามมา เช่น ผู้ร่วมตัดสินใจจะปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้นเพราะมีความผูกพันทางจิตวิทยา แต่การตัดสินใจกลุ่มก็มีข้อเสีย เช่น ที่หาข้อยุติในการตัดสินใจไม่ได้ ฉะนั้นจึงต้องมีการประชุมกันหลายครั้ง ทำให้เกิดความล่าช้าและเสียค่าใช้จ่ายมาก บางครั้งการตัดสินใจโดยกลุ่มอาจมีการครอบงำ โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งก็ได้ 2) การตัดสินใจในแง่ส่วนตัวหรือการตัดสินใจในแง่องค์กร คือไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจโดยเอกบุคคลหรือการตัดสินใจโดยกลุ่มดังที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อผู้บริหารต้องทำการตัดสินใจ ผู้บริหารอาจคิดถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่มีต่อตัวเองในแง่ความปลอดภัยหรือสถานภาพหรืออนาคตของตนเอง หากผู้ตัดสินใจคำนึงถึงแง่นี้มาก กล่าวได้ว่าเป็นการตัดสินใจแง่ส่วนตัวมากกว่าในแง่องค์กร ถ้าเป็นการตัดสินใจในแง่องค์กรเป็นลักษณะที่ผู้บริหารยึดมั่นในเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่จะต้องมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการตัดสินใจจึงต้องเลือกทางเลือกที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด และ 3) การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า หรือการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยการตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (programmed decision) หมายถึง การแก้ปัญหาสำหรับปัญหาใด ๆ โดยเฉพาะที่มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้าบ้างแล้ว การตัดสินใจประเภทนี้เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่เป็นไปตามขั้นตอนการดำเนินงานนโยบาย กฎระเบียบ และระเบียบปฏิบัติ ซึ่งได้กำหนดทางเลือกหรืออย่างน้อยก็มีเกณฑ์ที่ค่อนข้างแน่นอน ซึ่งชี้ให้เห็นแนวทางในการตัดสินใจไว้แล้ว อันเป็นการช่วยให้การตัดสินใจทำได้ง่ายภายใต้ สถานการณ์หนึ่ง ๆ การตัดสินใจแบบนี้ในลักษณะเรื่องที่เกิดขึ้นเป็นประจำวันหรือเกิดขึ้นซ้ำ ๆ จนผู้ ตัดสินใจสามารถกำหนด และคาดหมายผลของการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง และ เมื่อเกิดกรณีที่ต้องตัดสินใจผู้ตัดสินใจสามารถตัดสินใจในกรณีนั้น ๆ ได้โดยทันที การตัดสินใจแบบนี้จึงดูเหมือนมีการเตรียมวิธีการล่วงหน้าไว้ก่อนแล้ว และการตัดสินใจก็มักจะได้ผลที่ดี ส่วนการตัดสินใจที่ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า (unprogrammed decision) การตัดสินใจในรูปแบบนี้ คือ การแก้ปัญหาที่มีความคลุมเครือและสลับซับซ้อนอัน และการแก้ปัญหาแบบนี้ไม่ได้กำหนดรูปแบบไว้ล่วงหน้า ฉะนั้นต้องอาศัย

ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ดุลยพินิจ และจิตสำนึกส่วนตัวของผู้บริหาร ประกอบกับการใช้เทคนิควิธีในการตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละคนซึ่งจะแตกต่างกัน ในการเลือกทางเลือกต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญ อันเป็นการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน หากผู้ตัดสินใจสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ก็เป็นการแสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพอันเป็นลักษณะของผู้บริหารที่ดี

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2551, หน้า 190) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจไว้ ดังนี้ 1) การตัดสินใจเป็นกระบวนการของการเปรียบเทียบผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง โดยที่ผู้ตัดสินใจจะเลือกทางเลือกที่ให้ประโยชน์สูงสุด 2) การตัดสินใจเป็นหน้าที่ที่จำเป็น เพราะทรัพยากรมีจำกัด และมนุษย์มีความต้องการไม่จำกัดจึงจำเป็นต้องมีการตัดสินใจ เพื่อให้ได้รับประโยชน์ และความพอใจจากการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อบรรลุเป้าหมาย 3) ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อาจมีการขัดแย้งกัน แต่ละบุคคลอาจมีเป้าหมายของการทำงานแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องเป็นการตัดสินใจที่ซ้ําขาดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 4) กระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ข้อจำกัด การกำหนดทางเลือก ส่วนที่สอง เป็นการเลือกทางเลือกหรือกลยุทธ์ที่ดีที่สุดตามสภาวะการณ์ และ 5) การตัดสินใจมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและลักษณะของปัญหา เช่น อาจแบ่งออกได้เป็นการตัดสินใจตามลำดับขั้น และการตัดสินใจที่ไม่เป็นไปตามลำดับขั้น เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่ไม่ได้เกิดขึ้นประจำ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการริเริ่มงานใหม่ เช่น ตั้งคณะใหม่ หรือขยายโรงงานใหม่ เป็นต้น

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 147) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจ โดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมในการตัดสินใจ ซึ่งสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมที่แน่นอน หมายถึง เหตุการณ์ที่ผู้ตัดสินใจมีข้อมูลเพียงพอ สามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ที่แน่นอนว่าจะเกิดอะไรขึ้น ทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างชัดเจน การตัดสินใจในสภาพแวดล้อมที่แน่นอนจะเกิดขึ้นในสภาวะอุดมคติที่ยากจะเกิดขึ้นจริง 2) สภาพแวดล้อมที่เสี่ยง หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ตัดสินใจไม่สามารถหาข้อมูลที่สมบูรณ์ ชัดเจน และแน่นอน แต่สามารถคาดการณ์ความน่าจะเป็นของผลลัพธ์ในแต่ละทางเลือก ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วไปในองค์กร และ 3) สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ตัดสินใจมีข้อมูลที่เชื่อถือได้น้อยหรือไม่มีเลย ทำให้ไม่สามารถประเมินความน่าจะเป็นของผลลัพธ์ในแต่ละทางเลือก ผู้ตัดสินใจจึงต้องใช้ประสบการณ์และวิจารณญาณในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม

ภารตี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 166) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจไว้ 4 ลักษณะด้วยกัน คือ 1) แบ่งตามการใช้อำนาจหน้าที่ ประกอบด้วย การตัดสินใจโดยผู้บริหารในระดับสูง การตัดสินใจโดยผู้บริหารระดับกลาง และการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติ 2) แบ่งตามจำนวนของผู้ทำการ

ตัดสินใจ อาจจำแนกเป็นการตัดสินใจโดยบุคคลเดียว และการตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคล 3) แบ่งตามสถานการณ์การตัดสินใจ และ 4) แบ่งตามลักษณะวิธีการตัดสินใจ อาจจำแนกเป็นการตัดสินใจโดยไม่ใช้เครื่องมือและข้อมูล หรือการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลและเครื่องมือประกอบการตัดสินใจ

พัชสิทธิ์ ชมพุกำ (2552, หน้า 63-64) ได้กล่าวว่าการตัดสินใจสามารถแบ่งประเภทของไว้ 2 ประเภท ใหญ่ ๆ คือ 1) การตัดสินใจแบบที่มีแผน เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเรื่องที่เกิดขึ้น ๆ เป็นประจำ เกิดขึ้นบ่อย ๆ องค์กรจึงมีการวางกรอบแนวทางหรือกฎเกณฑ์ไว้เป็นแนวทางทางการตัดสินใจ แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่ได้หมายความว่า การตัดสินใจชนิดนี้เป็นเรื่องง่ายไม่สำคัญ ในการตัดสินใจเรื่องที่ยาก ๆ และหากเป็นเรื่องที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประเด็นและสร้างแนวทางสำหรับการตัดสินใจไว้ก็ถือว่าการตัดสินใจแบบที่กำหนดไว้ในแผนเช่นเดียวกัน และ 2) การตัดสินใจแบบไม่มีแผน เป็นการตัดสินใจในเรื่องที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน จึงไม่ได้มีการวางแผนการตัดสินใจไว้ เช่น การเกิดวิกฤตการณ์ที่ไม่คาดฝัน เช่น ภัยธรรมชาติ เป็นต้น

วิเชียร วิทยอุดม (2558, หน้า 6-3) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจที่มีการยอมรับมากที่สุดไว้ 2 ประเภท คือ 1) การตัดสินใจที่มีแบบแผน การตัดสินใจแบบนี้จะมีการวางแผนในการตัดสินใจเพื่อประมาณการหรือขั้นตอนที่เป็นระบบ โดยทั่วไปเป็นการตัดสินใจในการวางแผนงานประจำและเกิดขึ้นบ่อย ๆ ในองค์กรแบบราชการ โดยจะครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบายองค์กร กระบวนการและบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการวางโครงการในการประมาณการและเป็นแนวทางที่ต้องติดตามด้วยการตัดสินใจ และ 2) การตัดสินใจที่ไม่มีแบบแผน การตัดสินใจแบบนี้ไม่มีแบบแผนในการตัดสินใจ และไม่มีโครงสร้างของแผนเดิมมาก่อน และต้องเตรียมรับมือกับการไม่มีโครงการและความต้องการทั่ว ๆ ไป การตัดสินใจจึงต้องพัฒนาเพื่อสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญอยู่ ผู้บริหารมักอาศัยการตัดสินใจแบบใช้ลางสังหรณ์ และความคิดริเริ่มในการตัดสินใจเป็นสำคัญ เช่น การตัดสินใจในสินค้าตัวใหม่ การตั้งราคา การเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์และเป้าหมายสำหรับในปีต่อ ๆ ไป

จากทัศนะของนักวิชาการที่ไว้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้ตัดสินใจจะต้องทำการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์หรือสภาวะการณ์ต่างกัน ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของผู้ตัดสินใจ หากแต่มีอิทธิพลต่อผู้ตัดสินใจนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ และเตรียมความพร้อมในการตัดสินใจในทุกสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างสมเหตุสมผลของประเภทของการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องตั้งแต่คนเดียว กลุ่ม และทั้งองค์กร โดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าหรือไม่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า หรือประเภทอื่น ๆ

2.2.4 กระบวนการตัดสินใจ

กระบวนการตัดสินใจ เป็นการกำหนดขั้นตอนอย่างมีลำดับขั้นของการตัดสินใจ ตั้งแต่ขั้นตอนแรกไปจนถึงขั้นตอนสุดท้าย โดยใช้หลักเหตุผลและมีกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นการตัดสินใจโดย

ใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมือช่วยในการหาข้อสรุปเพื่อการตัดสินใจ ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจมีอยู่หลายรูปแบบ ได้มีนักวิชาการให้ความคิดเห็นไว้ ดังนี้

روبบินส์ (Robbins, 1989. อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2555, หน้า 50-51) มีการกำหนดขั้นตอนการตัดสินใจไว้ 8 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นระบุปัญหา (Identify a Problem) ปัญหาถือเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ต้องการให้เป็น 2) ขั้นระบุเกณฑ์ที่จะใช้ในการตัดสินใจ (Identify Decision Criteria) คือปัจจัยที่เป็นเหตุผลสัมพันธ์กับการตัดสินใจ 3) ขั้นกำหนดน้ำหนักให้กับเกณฑ์เหล่านั้น (Allocation Weights to the Criteria) เป็นเรื่องของ การกำหนดค่าน้ำหนักให้กับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมาน้อยแตกต่างกันไปตามความสำคัญโดยให้น้ำหนักมากกับเกณฑ์ที่สำคัญต่อการตัดสินใจ 4) ขั้นกำหนดทางเลือก (Developing Alternatives) อาจมีหลาย ๆ ทางเลือกในการแก้ไขปัญหา นั้น ๆ ได้ 5) ขั้นวิเคราะห์ทางเลือก (Analyzing Alternatives) นำทางเลือกเหล่านั้นมาวิเคราะห์ถึงข้อดีข้อเสียโดยละเอียดแต่ละทางเลือก เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือก 6) ขั้นเลือกทางเลือก (Selecting an Alternative) เป็นขั้นตอนที่ต้องทำการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการใช้แก้ปัญหา 7) ขั้นดำเนินการตามทางเลือก (Implementing the Alternative) ลงมือปฏิบัติตามทางเลือก และ 8) ขั้นประเมินผลการตัดสินใจ (Evaluating Decision Effectiveness) เพื่อประเมินว่าทางเลือกที่เลือกมาได้ สามารถแก้ไขปัญหา หรือปัญหาที่มีอยู่ได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

พลันเกต และแอ็ตเนอร์ (Plunkett and Attner, 1994. อ้างถึงใน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2551, หน้า 188) ได้นำเสนอลำดับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การระบุปัญหา (Define the problem) เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะการระบุปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ ย่อมมีผลต่อการดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไปของกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการตัดสินใจด้วย 2) การระบุข้อจำกัดของปัจจัย (Identify Limiting Factors) เมื่อสามารถระบุปัญหาได้ถูกต้องแล้ว ผู้ตัดสินใจควรพิจารณาถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาต่าง ๆ รวมถึงเวลาซึ่งมักเป็นปัจจัยจำกัดที่พบอยู่เสมอ ๆ การรู้ถึงข้อจำกัดหรือเงื่อนไขที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ จะช่วยให้ผู้ตัดสินใจกำหนดขอบเขตในการพัฒนาทางเลือกให้แคบลงได้ 3) การพัฒนาทางเลือก (Develop Potential Alternatives) ขั้นตอนต่อไปผู้ตัดสินใจควรทำการพัฒนาทางเลือกต่าง ๆ ขึ้นมา ซึ่งทางเลือกเหล่านั้นควรเป็นทางเลือกที่มีศักยภาพและมีความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหาให้น้อยลงหรือให้ประโยชน์สูงสุด 4) การวิเคราะห์ทางเลือก (Analyze The Alternatives) เมื่อผู้ตัดสินใจได้ทำการพัฒนาทางเลือกต่าง ๆ โดยจะนำเอาข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกันอย่างรอบคอบ และควรวิเคราะห์ทางเลือก คือ ทางเลือกนั้นสามารถนำมาใช้ จะเกิดผลต่อเนื้ออะไรตามมา 5) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the Best Alternative) เมื่อผู้ตัดสินใจได้ทำการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ แล้ว ผู้ตัดสินใจควร

เปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียว ทางเลือกที่ดีที่สุดควรมีผลเสียต่อเรื่องในภายหลังน้อยที่สุดและให้ผลประโยชน์มากที่สุด แต่บางครั้งผู้ตัดสินใจอาจตัดสินใจเลือกทางเลือกแบบประนีประนอม โดยพิจารณาองค์ประกอบที่ดีที่สุดของแต่ละทางเลือกนำมาผสมผสานกัน 6) การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Implement the Decision) เมื่อผู้ตัดสินใจได้ทางเลือกที่ดีที่สุดแล้ว ก็ควรมีการนำผลการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตัดสินใจควรกำหนดโปรแกรมของการตัดสินใจ โดยระบุถึงตารางเวลา การดำเนินงาน งบประมาณและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนและจัดให้ มีระบบการติดต่อสื่อสารที่จะช่วยให้การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ผู้ตัดสินใจควรกำหนดระเบียบวิธี กฎ และนโยบาย ซึ่งมีส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ 7) การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล (Establish a Control and Evaluation System) ขึ้นตอนสุดท้ายของกระบวนการตัดสินใจ ได้แก่ การสร้างระบบการควบคุม และการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตัดสินใจได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้ผู้ตัดสินใจแก้ปัญหาหรือทำการตัดสินใจใหม่ได้โดยได้ ผลลัพธ์ของการปฏิบัติที่ดีที่สุด

วิเชียร วิทยอุดม (2547, หน้า 294-297) ได้กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจเป็นการเลือกเอาทางเลือกเพียงทางเลือกเดียวจากที่มีอยู่ทั้งหมด กระบวนการตัดสินใจประกอบด้วยขั้นตอนที่ผู้ทำการตัดสินใจจะต้องทำเพื่อให้ได้ทางเลือกนั้นมา ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญมี 8 ประการ คือ 1) ต้องทำความเข้าใจปัญหา เริ่มต้นด้วยการนิยามถึงปัญหาเสียก่อน ปัญหาอันนั้นเกิดขึ้นมีความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่และสถานการณ์ที่ได้ให้ความหมายไว้อย่างไร เพราะว่าสิ่งที่เราทำความเข้าใจถึงปัญหาที่แท้จริงคืออะไร ทำให้สามารถหาวิธีการมาเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคได้อย่างแท้จริง เมื่อผู้ทำการตัดสินใจกำหนดนิยามของปัญหาได้แล้ว เขาต้องกำหนดเงื่อนไขของการตัดสินใจ ผู้ทำการตัดสินใจจะกำหนดว่าอะไรคือความสำคัญในการตัดสินใจ โดยมีการนำเอาความสนใจ ค่านิยม และความชอบส่วนตัวที่เหมือนกันของผู้ทำการตัดสินใจเพื่อเข้ามาสู่กระบวนการนิยามอันเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการแก้ปัญหา 2) กว้างจุดมุ่งหมายและการกำหนดวัตถุประสงค์ การตัดสินใจจะมีความชัดเจนมากถ้าได้เริ่มต้นด้วยการวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ในแต่ละสถานการณ์ได้ถูกต้องเหมาะสม 3) การสร้างทางเลือก ผู้ทำการตัดสินใจสร้างทางเลือกที่เป็นไปได้ ต้องค้นหาทางเลือกซึ่งอาจจะมีอยู่มากมายเพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ 4) การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ก่อนที่จะประเมินทางเลือกต่อไปต้องมีการรวบรวมการพิจารณาแต่ละทางเลือกและผลลัพธ์ที่ตามมา โดยมากจะเป็นลักษณะเฉพาะของผู้ทำการตัดสินใจต้องให้เรียนรู้มากเท่ากับการพิจารณาทางเลือกที่ทำให้เกิดปัญหาแต่ละทางเลือก ซึ่งเป็นผลให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ 5) การประเมินหาทางเลือก ผู้ทำการตัดสินใจสามารถเลือกทางเลือกที่เกิดประโยชน์สูงสุดได้ก็ต่อเมื่อได้ทำการประเมินแต่ละทางเลือกอย่างรอบคอบแล้วเท่านั้น 6) เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ผู้ทำการตัดสินใจ

จะเลือกทางเลือกรายง่าย ๆ ที่กระบวนการทางเลือกบ่งชี้ถึงสิ่งที่ต้องการมากที่สุด 7) การตัดสินใจ ปฏิบัติการ คือการนำทางเลือกมาปฏิบัติ การตัดสินใจจะต้องได้รับการปฏิบัติที่มีส่วนสนับสนุนอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะได้มีโอกาสในการบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จ และ 8) การประเมินถึง ประสิทธิภาพของการตัดสินใจ วงจรของการตัดสินใจจะยังไม่เสร็จสิ้นไปจนกว่าผู้ที่ทำการตัดสินใจจะ ได้ประเมินทางเลือกที่ทำให้ผลสำเร็จในการแก้ปัญหาเสียก่อน และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายตั้งแต่เริ่ม ระยะเวลาของกระบวนการ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 142-144) ได้กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจ ประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ 1) ตระหนักถึงปัญหา (Problem Awareness) ผู้บริหาร จะรับรู้ถึงปัญหาหรือโอกาสขององค์กร โดยปัญหานั้นอาจจะเกิดขึ้นโดยตรงหรือต้องพิจารณาจาก สภาพแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารสามารถพิจารณาว่าการดำเนินงานขององค์กรอาจจะเกิดปัญหาจาก เหตุการณ์ต่อไปนี้ คือ เมื่อเกิดความเบี่ยงเบนจากอดีต เมื่อเกิดความเบี่ยงเบนจากแผน เมื่อมีผู้มาร้องเรียนหรือแจ้งปัญหา และเมื่อคู่แข่งมีผลการดำเนินงานดีกว่าเรา 2) นิยามปัญหา (Problem Definition) กำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทราบขอบเขต สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น มิเช่นนั้นภาพของปัญหาก็อาจจะฟุ้งกระจาย ทำให้ไม่สามารถศึกษาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงได้ ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ วิเคราะห์ปัญหา (Analyze Problems) และตัดสินใจแก้ปัญห (Agree on Problems to Be Solve) 3) ตัดสินใจ (Decision Making) เป็นขั้นตอนสำคัญในการเลือกผลลัพธ์ที่เหมาะสม ซึ่งกำหนดความ ถูกต้องและความสำเร็จในการนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ โดยผู้ตัดสินใจจะทำตาม 4 ขั้นตอน คือ กำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจ (Set Decision Criteria) พัฒนาการเลือก (Develop Action Alternatives) ประเมินผล ประโยชน์และความเสี่ยงของทางเลือก (Evaluate Benefits and Risks of Alternatives) และสุดท้ายออกแบบแผน (Decide on a Plan) 4) ปฏิบัติตามแผน (Action Plan Implementation) นำทางเลือกที่เลือกไว้ ไปวางแผนและดำเนินการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการจัดสรรบุคลากร และทรัพยากรอย่างเหมาะสม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ มอบหมายงานและความ รับผิดชอบ (Assign Tasks and Responsibilities) สร้างตารางการปฏิบัติงาน (Establish and Implementation Schedule) และส่งเสริมและกระตุ้นการดำเนินงาน (Support and Stimulate the Operations) และ 5) ประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการตัดสินใจแก้ปัญห โดยผู้บริหารจะทำการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อทำการปรับปรุง การดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนการและสถานการณ์ในขณะนั้น ตลอดจนทำการปรับปรุงให้การ ดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการประมวลผลจะประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอนต่อไปนี้ กำหนดเกณฑ์และมาตรฐานในการวัดความสำเร็จ (Establish and Standard for Measuring Success) ติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงาน (Monitoring Results) และแก้ไขผลการปฏิบัติงาน ให้ถูกต้อง (Take Corrective Action)

สมาน อัครภูมิ (2551, หน้า 224) ได้กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจไว้หลายประการ ดังนี้ 1) การตระหนักถึงความต้องการจำเป็นในการตัดสินใจหรือกำหนดวัตถุประสงค์ในการตัดสินใจ 2) การระบุปัญหาที่ต้องตัดสินใจ 3) การกำหนดเกณฑ์ที่ต้องตัดสินใจ 4) การพัฒนาและกำหนดทางเลือก 5) การประเมินทางเลือก 6) การเลือกทางเลือก และ 7) การใช้ทางเลือกและการประเมินผล

ภารตี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 174-175) ได้กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจควรมีลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) จะต้องรับว่ามีปัญหาและรู้ขอบเขตปัญหา ในการวินิจฉัยสั่งการในขั้นต้นจะยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นเสียก่อน ต่อจากนั้นจึงค่อยศึกษาว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นปัญหาที่เกิดจากเรื่องอะไร 2) การวิเคราะห์และประเมินผล สิ่งที่จะต้องทำในขั้นนี้คือ วิเคราะห์ปัญหาที่พบและประเมินผลปัญหาให้สอดคล้องกับระบบองค์กรนั้น ๆ และนำเอาการวิเคราะห์ปัญหาของแต่ละบุคคลมารวมกัน และตกลงกันให้แน่นอน เพื่อที่จะให้ทุกคนพิจารณาในสิ่งเดียวกัน สำหรับการประเมินผลพิจารณาหลายแง่หลายด้าน เช่น ปัญหานี้มีความหมายอย่างไร เกิดจากสาเหตุอะไรบ้าง สามารถที่จะทำอะไรได้บ้าง 3) ตั้งเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับวิธีเลือกแก้ปัญหา ในขั้นนี้จะต้องตั้งคำถามว่าวิธีการแก้ปัญหาที่เรารู้ได้อย่างไรว่าเชื่อถือได้ แนวความคิดที่นำมานี้มีคุณประโยชน์ต่อแต่ละบุคคลหรือกลุ่มหรือระดับความทะเยอทะยานของสังคมหรือของแต่ละบุคคลในด้านความต้องการ และความจำเป็นและฐานะทางเศรษฐกิจอย่างไร 4) รวบรวมข้อมูลตลอดจนหลักฐานและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในขั้นนี้จะต้องเลือกข้อมูลที่ตรงกับปัญหา เลือกโดยปราศจากอคติมีสาระ ประโยชน์และคุณค่าที่จะนำมาประกอบวินิจฉัยสั่งการ ในการบันทึกข้อมูลเอาไว้ข้อความที่เขียนลงไปในนั้นจะต้องให้ผู้อ่านอ่านเข้าใจความตามเจตนาของผู้เขียน 5) กำหนดวิธีทางปฏิบัติแก้ปัญหา ในขั้นนี้พยายามที่จะคาดการณ์ว่าวิธีที่นำมาใช้อาจจะแก้ปัญหาได้เราจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธี แต่ละวิธีอาจทำเป็นกลุ่มหรือทำแต่ละบุคคลก็ได้ เมื่อวิธีที่กำหนดให้ทำไม่ได้ ก็ต้องเลือกและเริ่มวิธีใหม่ไปเรื่อย ๆ ในขั้นนี้มีคำถามที่จะต้องคำนึงถึง คือ จะใช้วิธีวินิจฉัยสั่งการอย่างไร ของเขตของการวินิจฉัยสั่งการมีแค่ไหน ใครจะเป็นผู้วินิจฉัยสั่งการ เมื่อไหร่จะมีการวินิจฉัยสั่งการ สามารถจะวินิจฉัยสั่งการเป็นกลุ่มได้หรือไม่ 6) ประเมินผลหรือลำดับความสำคัญ หรือจัดลำดับวิธีการแก้ปัญหา ในแต่ละวิธีว่าในแต่ละวิธีที่ใช้แล้วจะเกิดผลอย่างไร ในการจัดลำดับความสำคัญจะต้องอาศัยมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่วางไว้เป็นหลักในการประเมินผลจะสังเกตได้จากคุณค่า ซึ่งแต่ละบุคคลหรือกลุ่มลงความเห็น และ 7) เลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องที่สุดที่คนยอมรับมากที่สุด การเลือกจะดูได้จากวิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่สุด และวิธีที่น่าจะนำไปใช้ได้เหตุการณ์นั้น ๆ

พัชลีรี ชมพุดำ (2552, หน้า 67-68) ได้กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ระบุปัญหาหรือโอกาส ขั้นแรกของการตัดสินใจซึ่งนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญเพราะจะส่งผลถึงขั้นตอนถัดไป หากระบุปัญหาหรือโอกาสผิดพลาด ผลสุดท้ายการตัดสินใจก็ผิดพลาดไปด้วย แม้ว่าจะทำการตัดสินใจในขั้นตอนอื่นจะดีเพียงใด 2) การระบุทางเลือก ขั้นตอนนี้เป็นการหา

ข้อมูลเพิ่มเติมในการระบุทางเลือกทั้งหมดที่มีอยู่ พร้อมทั้งคาดการณ์ถึงผลลัพธ์ที่อาจจะเกิดจากแต่ละทางเลือก ความผิดพลาดมักเกิดกับขั้นตอนนี้ คือการหยุดค้นหาทางเลือกเร็วเกินไปทำให้มีทางเลือกในการตัดสินใจไม่มาก วิธีการหนึ่งที่จะทำให้เห็นทางเลือกจำนวนมากขึ้น คือการให้หลายคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเสนอทางเลือก 3) การประเมินทางเลือกและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ในขั้นตอนนี้เป็นเพื่อให้คะแนนเพื่อประเมินทางเลือกทั้งหมดแล้วเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด โดยทั่วไปเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาถึงผลที่อาจจะเกิดขึ้นแต่ละทางเลือก ได้แก่ ประโยชน์ คือ ประโยชน์อะไรที่อาจจะเกิดขึ้นจากการที่ใช้ทางเลือกนั้นในการจัดการกับปัญหาหรือโอกาส ต้นทุน คือ ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นจากทางเลือกนั้น ๆ เป็นเท่าใดรวมทั้งผลข้างเคียงทางลบที่อาจจะเกิดจากทางเลือกนั้น เวลา คือ ทางเลือกนั้นจะส่งผลในเวลาใด หรือต้องใช้เวลาอย่างน้อยเท่าใดกับการดำเนินการตามทางเลือกนั้น การยอมรับ คือ ระดับการยอมรับทางเลือกนั้นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ที่อาจได้รับผลกระทบนั้น จริยธรรม คือ ระดับความถูกต้องตามจริยธรรมที่จะเกิดขึ้นจากทางเลือกนั้น และ 4) การดำเนินการและประเมินผลทางเลือกที่ได้ดำเนินการ เป็นกระบวนการสุดท้ายของการตัดสินใจ คือ การลงมือดำเนินการตามทางเลือกที่ได้เลือก โดยผู้ที่ตัดสินใจอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นเป็นผู้ดำเนินการตามที่ได้ตัดสินใจ

สมคิด บางโม (2554, หน้า 173-174) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจจะให้เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่ผิดพลาดควรจะทำเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) การหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่กระบวนการรวบรวมข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ ยิ่งได้ข้อมูลมากเท่าไรยิ่งดี เพราะจะทำให้การตัดสินใจถูกต้องไม่ผิดพลาด 2) คาดคะเนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 3) การพิจารณาแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปใช้ รวมทั้งการคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหา รวมทั้งการวิเคราะห์และประเมินค่าสำหรับแนวทางปฏิบัตินั้น ๆ ควรพิจารณาทางเลือกไว้หลาย ๆ ทาง 4) เลือกทางปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากแนวทางปฏิบัติที่อาจจะเป็นไปได้หลาย ๆ ทาง โดยเลือกแนวทางที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน 5) ตัดสินใจสั่งการให้ปฏิบัติ และ 6) วัดผลการปฏิบัติโดยนำไปเปรียบเทียบกับคาดคะเนที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น

สุวกิจ ศรีปัดถา (2555, หน้า 9-10) ได้กล่าวว่า เนื่องจากการตัดสินใจเป็นกระบวนการ ฉะนั้น จึงมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ 1) การระบุปัญหา หมายถึง การชี้ชัดถึงปัญหาและการค้นหาว่าเหตุของปัญหาเหล่านั้นว่าเกิดจากอะไร ซึ่งปัญหาและสาเหตุของปัญหาเป็นสิ่งที่สะสมมาแต่เวลาในอดีต 2) การกำหนดทางเลือก หมายถึง การค้นหาหรือกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่ระบุไว้โดยพยายามพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในแต่ละวิธีเหล่านั้นจากเวลาที่ต้องใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ต้องนำมาสนับสนุน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น 3) การประเมินผลทางเลือก เมื่อทางเลือกต่าง ๆ มีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาแล้วจะต้องพิจารณาเกณฑ์ต่าง ๆ ด้วยความละเอียด รอบคอบ โดย

บูรณาการเกณฑ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน แล้วแสดงให้เห็นถึง ข้อดี-ข้อเสีย ของแต่ละทางเลือกให้ปรากฏ โดยเด่นชัด 4) การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เมื่อพิจารณาทางเลือกแต่ละทางเลือกแล้ว ผู้ตัดสินใจจึงเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อนำไปปฏิบัติ และ 5) การประเมินผลการตัดสินใจ เมื่อนำทางเลือกที่ดีที่สุดไปปฏิบัติแล้ว จะต้องประเมินผลการปฏิบัติตามทางเลือกนั้นว่าเป็นอย่างไรได้ผลดีตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ และมีทางที่จะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร และจะแก้ไขที่ส่วนใดของกระบวนการ อนึ่ง หากจะพิจารณาถึงกระบวนการตัดสินใจโดยสัมพันธ์กับเวลาแล้ว อาจพิจารณาได้ว่า ปัญหาและสาเหตุของปัญหาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต ส่วนการกำหนดทางเลือกและการประเมินผลทางเลือก เป็นสภาพที่ผู้ตัดสินใจพิจารณาจากเหตุผล และข้อมูลที่เป็นอยู่ในขณะนั้นหรือในปัจจุบัน และการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และการประเมินผลการตัดสินใจเป็นแนวโน้มที่ผู้ตัดสินใจคาดการณ์ไว้ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นอนาคต ฉะนั้นหากจะถือว่าแผนหรือการวางแผนเป็นเรื่องของอนาคตแล้ว แผน ก็คือ การตัดสินใจที่มีสาเหตุข้อมูลและปัญหาอันเกิดมาจากอดีตจนถึงปัจจุบันนั่นเอง

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 318-325) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องของความ เป็นเหตุเป็นผล โดยค้นหาทางเลือกที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด ที่จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กระบวนการตัดสินใจได้ถูกกำหนดเป็นวงจรการดำเนินการที่กิจกรรม ทุกกิจกรรมจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน เป็นวงจรที่มีความละเอียดรอบคอบวงจรหนึ่ง โดยมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้ 1) การวินิจฉัยและการกำหนดปัญหา เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจ แต่ก็มักจะ ไม่ได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควร ปัญหาคือแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการวิเคราะห์และแก้ปัญหา ไม่ เพียงแต่ความรู้สึกและการรับรู้เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงพื้นฐานการรับรู้ที่ดี และเข้าใจที่จะนำมาใช้เป็น กรอบความคิดของปัญหา 2) การวิเคราะห์สถานการณ์ จะเป็นขั้นตอนของการจำแนกปัญหาว่าเป็น ปัญหาที่ถูกต้องหรือไม่ หรือว่าเป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่ต้องพัฒนา 3) การกำหนดเกณฑ์การแก้ปัญหา ที่พึงพอใจ ภายหลังจากปัญหาได้รับการวิเคราะห์แล้ว ผู้ตัดสินใจจะต้องตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนฐานของ การยอมรับได้ อะไรเป็นวัตถุประสงค์ขั้นต่ำที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ การตัดสินใจจะต้องนำไป เปรียบเทียบกับอะไรจึงจะทำให้การตัดสินใจเกิดความสมบูรณ์ และมีความเป็นไปได้ และอะไรที่ถือได้ ว่าดี การตอบคำถามจะช่วยให้ผู้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย อะไรคือเกณฑ์ที่จะทำให้การตัดสินใจเกิด ความพึงพอใจ ในกรณีบางครั้งผู้ตัดสินใจจะกำหนดช่วงความเป็นไปได้ของการตัดสินใจ ที่จะก่อให้เกิด ความพึงพอใจขั้นต่ำ และพึงพอใจขั้นสูง การตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจที่สมบูรณ์อาจใช้ ความประนีประนอม การปรับตัว และการยินยอม โดยปกติทั่วไปจะใช้วิธีการพิจารณาว่าอะไรคือ ความพึงพอใจที่มีความเป็นไปได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว 4) การพัฒนาแผนหรือกลยุทธ์ในการ ดำเนินการ ขั้นตอนนี้เป็นศูนย์กลางของกระบวนการ ภายหลังจากมีความเข้าใจในปัญหา การคัดเลือก ข้อมูล และการกำหนดปัญหาและขอบเขตเงื่อนไขของปัญหาแล้ว ผู้ตัดสินใจจะพัฒนาระบบและ วางแผนดำเนินการ ซึ่งมีกระบวนการตามขั้นตอนต่อไปนี้ การกำหนดทางเลือก การคาดการณ์ผลลัพธ์

การพิจารณาไตร่ตรอง และการเลือกแผนดำเนินการ 5) การเริ่มดำเนินการตามแผน เมื่อมีการตัดสินใจแผนที่จะใช้ดำเนินการแล้ว การตัดสินใจนั้นต้องนำสู่การปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการตัดสินใจ การเริ่มดำเนินการตามแผนจะต้องมีขั้นตอนอย่างน้อย 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดโครงการ การสื่อสาร การติดตามกำกับ และการประเมินผล

ขงการณ กุณทลบุตร (2557, หน้า 50-52) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจว่ามีอยู่ด้วยกัน 6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ซึ่งปัญหาบางครั้งก็ยากต่อการระบุว่า จากสาเหตุใดผู้บริหารจึงต้องทำการวิเคราะห์เพื่อระบุและกำหนดปัญหาให้ชัดเจนว่าเกิดจากสาเหตุอะไร 2) กำหนดทางเลือกต่าง ๆ ที่จะใช้แก้ปัญหา เมื่อกำหนดปัญหาได้ชัดเจนแล้ว โดยจะต้องมีการกลั่นกรองข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัญหาทั้งหมด 3) การประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้กำหนดหลังจากวิเคราะห์ปัญหา กำหนดทางเลือกต่าง ๆ จากนั้นก็มาประเมินทางเลือกซึ่งนำไปสู่การแก้ไขในขั้นนี้ผู้ตัดสินใจจะวิเคราะห์และประเมินว่าทางเลือกใดสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีที่สุด 4) ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดเป็นการเอาทางเลือกต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกับทางเลือกใดจะเหมาะสมและเป็นไปได้มากกว่ากัน 5) ดำเนินการตามทางเลือกที่ตัดสินใจ เป็นการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและมีความเหมาะสมมากที่สุด จากนั้นจึงนำผลการตัดสินใจสู่การปฏิบัติและประเมินผลต่อไป 6) ประเมินผลที่เกิดจากทางเลือกนั้น ๆ เป็นการพิจารณาคูณค่าของผลงานและความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์ และมาตรฐานที่ได้เลือกจากทางเลือกที่ตัดสินใจทั้งนี้ผู้บริหารต้องทำการเปรียบเทียบผลงานกับเกณฑ์ และมาตรฐานก่อนว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่และความต่างต่างนั้นมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด จะก่อให้เกิดความเสียหายหรือไม่มากน้อยเพียงใดโดยการตีค่าจากผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

จากการศึกษากระบวนการตัดสินใจดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่ากระบวนการตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลหรือสารสนเทศ สภาพของปัญหาที่จะนำมาทำการตัดสินใจของแต่ละบุคคล และถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพทางการปฏิบัติแล้วจะต้องมีขั้นตอน รูปแบบ กระบวนการ ซึ่งส่วนใหญ่พบว่าก่อนที่จะทำการตัดสินใจเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ผู้ตัดสินใจจะใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อประเมินทางเลือกด้วยการใช้หลักการและเหตุผลจากประสบการณ์ของตนเองที่มีอยู่ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและมีปัญหาน้อยที่สุดทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือเป้าประสงค์ของการตัดสินใจนั้น ๆ ด้วย

จากการศึกษาแนวคิดการตัดสินใจจากกระบวนการตัดสินใจ ที่นักวิชาการแต่ละท่านได้อธิบายมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ วิเชียร วิทยอุดม (2547, หน้า 294-297) ใช้เป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยด้านการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. การทำความเข้าใจปัญหา หมายถึง นักศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานศึกษา มีความสนใจ มีความชอบ และได้พิจารณาถึงความสามารถในการเรียนก่อนตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
2. การวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง นักศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ และมีความชัดเจนในตัวเองก่อนตัดสินใจเข้าเรียน
3. การสร้างทางเลือก หมายถึง นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครอบครัวหรือญาติพี่น้องเกี่ยวกับสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นกับเพื่อน และมีการศึกษาข้อมูลจากหลาย ๆ สถานศึกษาเพื่อการเปรียบเทียบก่อนตัดสินใจเข้าเรียน
4. การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร หมายถึง นักศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน มีการติดตามข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา และมีการสืบหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ
5. การประเมินทางเลือก หมายถึง นักศึกษามีการเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาประกอบการพิจารณาในการประเมินทางเลือก มีการประเมินทางเลือกในการเข้าศึกษาในสถานศึกษาต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจ และมีการประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบ
6. การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด หมายถึง นักศึกษามีความมั่นใจในผลการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลทางเลือกต่าง ๆ และเป็นสถานศึกษาที่นักศึกษาต้องการเรียนมากที่สุด
7. การตัดสินใจปฏิบัติ หมายถึง นักศึกษาปฏิบัติตามทางเลือกที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่นักศึกษาตั้งไว้ ไม่มีความลังเลหรือขาดความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน และเป็นสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับนักศึกษา
8. การประเมินถึงประสิทธิภาพ หมายถึง นักศึกษายอมรับในประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการศึกษาในสถานศึกษา สามารถแนะนำหรือบอกต่อที่จะเรียนต่อกับบุคคลอื่นที่จะมาเรียนต่อในสถานศึกษาที่นี่ได้ และนักศึกษาได้รับการศึกษาตามความคาดหวังของนักศึกษาที่ตั้งเป้าหมายไว้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกาศใช้วันที่ 3 มีนาคม 2551 และมีผลบังคับใช้ 4 มีนาคม 2551 ถือว่าเป็นกฎหมายที่จะบังคับใช้กับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้และสามารถพัฒนา

คุณภาพชีวิตตนเองตามศักยภาพ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา ซึ่งจะมีผลในการพัฒนาคน และประเทศชาติต่อไป

2.3.1 ความหมายของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ได้ให้ความหมาย การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในมาตรา 4 ไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 3-4)

การศึกษานอกระบบ หมายความว่า กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ และวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้นและมีวิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษาหรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้

การศึกษาตามอัธยาศัย หมายความว่า กิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

2.3.2 หลักการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

หลักการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ยึดหลักดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 8-9)

1. การศึกษานอกระบบ ประกอบด้วย ความเสมอภาคในการเข้าถึงและได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวางทั่วถึงเป็นธรรมและมีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพชีวิตของประชาชน และการกระจายอำนาจแก่สถานศึกษาและการให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเรียนรู้
2. การศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและวิถีชีวิตของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลายทั้งส่วนที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่วนที่นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการศึกษา และการจัดกรอบหรือแนวทางการเรียนรู้ที่เป็นคุณประโยชน์ต่อผู้เรียน

2.3.3 เป้าหมายของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

เป้าหมายในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีดังต่อไปนี้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2553 ข, หน้า 10-11)

1. การศึกษานอกระบบ เป้าหมายคือ ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนและสังคมที่ใช้ความรู้และภูมิปัญญาเป็นฐานในการพัฒนา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงและคุณภาพชีวิต ทั้งนี้ตามแนวทางการพัฒนาประเทศ และภาคีเครือข่ายเกิดแรงจูงใจและความพร้อมในการมีส่วนร่วมเพื่อจัดกิจกรรมการศึกษา

2. การศึกษาตามอัธยาศัย เป้าหมายคือ ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะพื้นฐานในการแสวงหาความรู้ที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนได้เรียนรู้สาระที่สอดคล้องกับความสนใจและความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์และเทียบโอนผลการเรียนกับการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ

2.3.4 กิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

กิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่จัดในปัจจุบัน มีดังต่อไปนี้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2553 ค, หน้า 10-18)

1. กิจกรรมการศึกษานอกระบบ ประกอบด้วยกิจกรรม 1.1) การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ ประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 1.2) การส่งเสริมการรู้หนังสือ และ 1.3) การศึกษาต่อเนื่อง คือ การศึกษาเพื่อพัฒนาการงานและอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน

2. กิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยกิจกรรม การส่งเสริมการอ่าน ห้องสมุดประชาชน และวิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา

2.3.5 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2553 ค, หน้า 3)

1. กลุ่มเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีดังนี้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้สูงอายุ ชนต่างวัฒนธรรม และประชาชนทั่วไปที่มีความสนใจใฝ่เรียนรู้

2. กลุ่มเป้าหมายเพื่อการพัฒนาความสามารถในเชิงการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีดังนี้ ผู้อยู่ในวัยแรงงานที่อยู่นอกระบบ และผู้อยู่ในวัยแรงงานที่อยู่ในระบบ

2.3.6 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 กำหนดไว้ในมาตรา 14 ให้มีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน.” โดยมีอำนาจ หน้าที่ดัง ต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 22-25)

1. เป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และรับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการ

2. จัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต่อคณะกรรมการ

3. สนับสนุน และดำเนินการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ การวิจัย การพัฒนา หลักสูตร และนวัตกรรมทางการศึกษา บุคลากรและระบบข้อมูลข่าวสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4. ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา

5. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้บุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และองค์กรอื่นรวมตัวกันเป็นภาคีเครือข่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

6. จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถานีวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษา วิทยุชุมชน ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และแหล่งการเรียนรู้อื่น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่องของประชาชน

7. ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

8. ปฏิบัติงานอื่นใดตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นที่บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

2.3.7 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด

มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 กำหนดให้มี สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน. จังหวัด” ทุกจังหวัด จำนวน 75 แห่ง และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน. กทม.” 1 แห่ง เป็นหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และได้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 31-37)

มาตรา 18 ให้สถานศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษา อาจจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นหน่วยจัดกิจกรรมและสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนก็ได้ การจัดตั้ง ยุบ เลิก รวม การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา 19 ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีคณะกรรมการสถานศึกษา

มาตรา 20 ให้สำนักงาน จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบซึ่งเป็นระบบประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ให้สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายใน โดยได้รับความร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุน จากภาคีเครือข่าย และสำนักงาน ระบบหลักเกณฑ์และวิธีประกันคุณภาพภายในให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

อำนาจและหน้าที่ของสำนักงาน กศน.จังหวัด

มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณีรวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำยุทธศาสตร์แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
3. วิเคราะห์ จัดตั้ง จัดสรร เงินงบประมาณให้แก่สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
4. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย
5. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบตามที่กฎหมายกำหนด
6. ส่งเสริมสนับสนุนการเทียบโอนผลการเรียนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา
7. ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย
8. ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
9. ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
10. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและภาคีเครือข่าย
11. ส่งเสริมสนับสนุนติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินโยบายพิเศษของรัฐบาลและงานเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

12. กำกับดูแลนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

13. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ภายใต้อำนาจหน้าที่ดังกล่าว จึงได้มีการออกแบบโครงสร้างรองรับ จากกลุ่มภารกิจภายใต้คำว่า “กลุ่ม” จำแนกไปสู่กลุ่มงาน และงาน ตามลำดับ โดยแต่ละงานจะแสดงภาระงานให้เห็นเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน มีโครงสร้างการบริหารงาน 7 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานการเงินบัญชีและพัสดุ งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับสวัสดิการ งานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้บริการข่าวสารข้อมูล งานควบคุมภายใน งานบุคลากร งานนิติการ และงานศูนย์ราชการใสสะอาด

2. กลุ่มยุทธศาสตร์และการพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำข้อเสนอโยบายและยุทธศาสตร์ จัดทำแผนงาน/โครงการ แผนปฏิบัติราชการประจำปี วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายแผนงาน/โครงการ จัดทำและเสนอขอจัดตั้ง จัดสรรงบประมาณประจำปี จัดทำระบบและฐานข้อมูลสารสนเทศและรายงาน สนับสนุนการตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ งานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษานอกระบบ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาพื้นฐานนอกระบบ การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ การเทียบโอนการศึกษา งานเทียบระดับการศึกษา เป็นศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำ (Advice Center) การส่งเสริมงานกิจการนักศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบคุณวุฒิการศึกษา การจัดทำข้อมูลรายบุคคลเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ และการจัดทำ GPA/PR

4. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา การพัฒนาห้องสมุดประชาชน การศึกษาทางสื่อสารมวลชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และการจัดนิทรรศการและเผยแพร่

5. กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่ายและกิจการพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนภาคีเครือข่าย โดยระดมสรรพกำลังจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ให้ทุกภาคส่วนของสังคมเป็นเครือข่ายร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สนับสนุนโครงการพิเศษต่าง ๆ เช่น โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด โรคเอดส์ กิจกรรมประชาธิปไตย งานลูกเสือและยุวกาชาด งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา งานการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ และส่งเสริมสนับสนุนนโยบายของจังหวัด/กระทรวงศึกษา

6. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการ

ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา งานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การปฏิบัติงาน งานส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวัดผลและประเมินผลการศึกษา

7. กลุ่มตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการบริหารงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ การสอบทาน การควบคุมภายใน และตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัด

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายสำหรับให้สถานศึกษาและเครือข่ายดำเนินการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้น การศึกษานอกระบบ เป็นกระบวนการจัดการศึกษาให้ผู้พลาดโอกาสเรียนจากระบบการศึกษาปกติหรือผู้ต้องการพัฒนาตนเองได้รับการเรียนรู้ โดยเน้นการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสิทธิมนุษยชนที่ทุกคนพึงได้รับดังกล่าว ส่งผลให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตได้อย่างแท้จริง เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ที่กว้างขวาง และเป็นไปในอัตราที่รวดเร็วส่งผลให้ประเทศมีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาโดยรวมเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน เพราะเป็นการพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาโดยมุ่งเน้นให้คนมีคุณธรรมนำความรู้ อันจะเป็นสะพานทอดนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาต่อไป ในส่วนของการศึกษาตามอัธยาศัย เน้นที่ผู้เรียนที่ต้องการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง แต่องค์กรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจะต้องจัดหาและเตรียมแหล่งเรียนรู้ไว้ให้พร้อมให้มีกิจกรรมหลากหลายสำหรับให้บริการแก่ผู้ที่ต้องการแสวงหาความรู้ตามอัธยาศัยอย่างครบถ้วนทันต่อเหตุการณ์ และทันสมัยอยู่ตลอดเวลา โดยความร่วมมือขององค์กรต่าง ๆ ในสังคมในรูปของภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้สืบค้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีผู้ดำเนินการจัดทำเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำมาเสนอประกอบและสนับสนุนในงานวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่มีผู้ดำเนินการจัดทำเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

กนิษฐา เปรมปรีชาญาณ (2554) ได้วิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3” ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีโอกาในการทำงาน ด้านการไว้วางใจ ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการปรับปรุงหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง

อัจฉรา บัวลังกา (2554) ได้วิจัยเรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอาใจใส่ ด้านความเคารพนับถือ การมีขวัญกำลังใจสูง ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านโอกาสในการมีส่วนร่วม และด้านการปรับปรุงสถานศึกษา และ 3) สมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

อรวรรณ เข้มสน (2554) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าเรียนโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์” ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจเลือกเข้าเรียนโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การประเมินถึงประสิทธิภาพ การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด การประเมินทางเลือกและการตัดสินใจปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน การทำความเข้าใจปัญหา การวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร และการสร้างทางเลือก ตามลำดับ

สุนัน อัจคงหาญ (2556) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอาคารสถานที่ ด้านสถาบัน และด้านการบริการวิชาการ 2) การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ

ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเลือกทางเลือก ด้านการค้นหาทางเลือก และด้านการประเมินทางเลือก 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่งผลโดยภาพรวม โดยมีค่าสัมพัทธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แม่ชีธมนวรรณ ศรศิริ (2556) ได้วิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง” ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง โดยภาพรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางใจ ด้านการมีขวัญสูง ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านปรับปรุงสถานศึกษา ด้านโอกาสในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านผืนก้ำล่างอย่างเหนียวแน่น 2) ความผูกพันของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัย ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระสีพล จันทรมโฆ (พิลาสุตา) (2558) ได้วิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเอื้ออาทรต่อกัน การผืนก้ำล่าง ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงสถานศึกษา การมีโอกาสในการทำงาน ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ และการมีขวัญสูง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการสร้างแรงจูงใจตามลำดับ และ 3) บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีค่าสัมพัทธ์กันในทางบวก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงทุกคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพลินตา พูลจักร (2559) ได้วิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การฝึกกำลังเหนียวแน่น การดูแลเอาใจใส่ การยอมรับนับถือ และการมีขวัญสูง เท่ากับโอกาสในการทำงาน ตามลำดับ 2) การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พัฒนาการด้านร่างกาย พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ พัฒนาการด้านสติปัญญา และ พัฒนาการด้านสังคม ตามลำดับ และ 3) บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่มีผู้ดำเนินการจัดทำเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

ติมิชชีลี (DeMichele) (1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานของผู้ประสานงานในวิทยาลัยระดับกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บริชย์ (Brice) (1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และคุณค่าการเลือกสถิติประชากร ในการเลือกโรงเรียนระดับสูงในมิสซิปปี ในการเลือกกลุ่มประชากร และเพศ เชื่อชาติ ในการทดสอบการพยากรณ์ของพวกเขาในความสัมพันธ์กับคุณค่าเชิงบรรทัดฐาน มาตรการ เกณฑ์ของบรรยากาศโรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นการเก็บรวบรวมจากเครื่องมือ NASSP และความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างบรรยากาศโรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามเพศ และเชื้อชาติ ในคำ อื่น ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ไม่มีพบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ และเพศ หรือการแข่งขันในทางบวกไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างในคุณค่า

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ลักษณะทั่วไปของบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีความคล้ายคลึงกับองค์กรต่าง ๆ โดยทั่วไป กล่าวคือ เป็นการรับรู้สภาพแวดล้อมทั้งหมดภายในองค์กรโดยภาพรวม คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา และในการรับรู้ดังกล่าวนี้มีความสำคัญในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักศึกษา เพราะสามารถบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กร และการบริหารงานในองค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์กรใช้แนวคิดของ ฟอกซ์และคณะ (Fox and others, 1973, pp. 7-9) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) การไว้วางใจ 3) การมีขวัญสูง 4) การมีโอกาสในการ

ทำงาน 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) การพัฒนีกำลัง 7) การปรับปรุงสถานศึกษา และ 8) ความเอื้ออาทรต่อกัน ในส่วนของการตัดสินใจใช้แนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2547, หน้า 294-297) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) การทำความเข้าใจปัญหา 2) การวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การสร้างทางเลือก 4) การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร 5) การประเมินทางเลือก 6) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 7) การตัดสินใจปฏิบัติ และ 8) การประเมินถึงประสิทธิภาพ

2.5 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี” ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี (2557, หน้า 19-22) ดังนี้

2.5.1 สภาพทั่วไป

สำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2528 โดยครั้งแรกได้อาศัยห้องสมุดประชาชนจังหวัดนนทบุรีเป็นที่ปฏิบัติงานชั่วคราว ต่อมาได้มาเช่าอาคารพาณิชย์เป็นที่ทำการชั่วคราว ตั้งอยู่ ณ ถนนกรุงเทพ-นนทบุรี (ใกล้วัดลานนาบุญ) อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เป็นเวลา 5 ปี หลังจากนั้น ได้มาเช่าที่ดินของวัดราษฎร์ประคองธรรม สัญญาเช่า 30 ปี เนื้อที่ 20 ไร่เศษ ใช้งบประมาณในการเช่าปีละ 21,120 บาท ได้รับงบประมาณมาสร้างอาคารอำนวยการ อาคารฝึกงาน อาคารพัสดุ โรงรถ บ้านพักผู้อำนวยการ บ้านพักผู้ช่วยผู้อำนวยการและบ้านพักคนงาน รวมทั้งสิ้น 7 หลัง ตั้งอยู่เลขที่ 47 หมู่ 4 ตำบลเสาธงหิน ถนนตลิ่งชัน-สุพรรณบุรี อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11140

สำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด และมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศ ห่างจากกรุงเทพฯ 20 กม. มีเนื้อที่ประมาณ 622.303 ตร.กม. หรือประมาณ 388,939 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ทิศใต้	ติดต่อกับ	กรุงเทพมหานคร
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	กรุงเทพมหานคร และจังหวัดปทุมธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	จังหวัดนครปฐม

การแบ่งเขตการปกครอง แบ่งเป็น 6 อำเภอ (เมืองนนทบุรี, ปากเกร็ด, บางบัวทอง, บางกรวย, บางใหญ่ และไทรน้อย) 52 ตำบล 438 หมู่บ้าน 10 เทศบาล และ 34 องค์การบริหารส่วนตำบล

2.5.2 หน่วยงานสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดนนทบุรี

สำนักงาน กศน.จังหวัดนนทบุรี เป็นหน่วยงานการศึกษา มีฐานะเป็นหน่วยงานบังคับบัญชาสถานศึกษา กศน.อำเภอ และแหล่งเรียนรู้ในสังกัดประกอบด้วย

1. สำนักงาน กศน.จังหวัดนนทบุรี	จำนวน 1 แห่ง
2. กศน.อำเภอ	จำนวน 6 แห่ง
3. ห้องสมุดประชาชนจังหวัดนนทบุรี	จำนวน 1 แห่ง
4. ห้องสมุดประชาชนอำเภอ	จำนวน 6 แห่ง
5. กศน.ตำบล	จำนวน 52 แห่ง
6. ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน	จำนวน 42 แห่ง
7. บ้านหนังสืออัจฉริยะ	จำนวน 225 แห่ง

2.5.3 บุคลากร

สำนักงาน กศน.จังหวัดนนทบุรี เป็นหน่วยงานการศึกษา และมีสถานะเป็นผู้บังคับบัญชาสถานศึกษาในจังหวัด โดยมีบุคลากรแบ่งตามประเภทดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการ	
- ผู้บริหารการศึกษา	จำนวน 2 คน
- ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน 6 คน
- ศึกษานิเทศก์	จำนวน 4 คน
- ข้าราชการครู	จำนวน 17 คน
- บรรณารักษ์	จำนวน 4 คน
2. ลูกจ้างประจำ	
- พนักงานขับรถ	จำนวน 2 คน
- พนักงานบริการ	จำนวน 3 คน
- พนักงานพิมพ์ดีด	จำนวน 3 คน
3. พนักงานราชการ	
- ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน	จำนวน 10 คน
- ครู กศน.ตำบล	จำนวน 43 คน
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	จำนวน 1 คน
- นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน 4 คน

- นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 1 คน
 - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 1 คน
 - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 2 คน
 - นักวิชาการศึกษา จำนวน 1 คน
4. ลูกจ้างชั่วคราว
- ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 56 คน
 - ครูผู้สอนคนพิการ จำนวน 1 คน
 - ครูชาวต่างประเทศ จำนวน 1 คน
5. จ้างเหมาบริการ
- บรรณารักษ์ จำนวน 2 คน
 - พนักงานขับรถห้องสมุดเคลื่อนที่ จำนวน 1 คน
 - นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 1 คน
 - เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำนวน 1 คน
 - พนักงานบริการ จำนวน 1 คน

2.5.4 การบริหารจัดการสำนักงาน กศน.จังหวัดนนทบุรี

วิสัยทัศน์

คนไทยได้รับการศึกษาตลอดชีวิตและการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำที่มีคุณภาพ ได้ทุกที่ ทุกเวลา อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดสังคมฐานความรู้การมีอาชีพและการมีความสามารถเชิงการแข่งขัน ในประชาคมอาเซียนอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมการจัด การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพเพื่อยกระดับการศึกษาสมรรถนะในการเรียนรู้และการแก้ปัญหาพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิตและสังคมและเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
2. ส่งเสริมและสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศอาเซียนเพื่อผนึกกำลังในการพัฒนาคุณภาพของประชากร
3. พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้เพื่อให้รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน โดยการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของคนในชุมชน และการส่งเสริมบทบาทของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการดำเนินกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้สามารถดำเนินงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

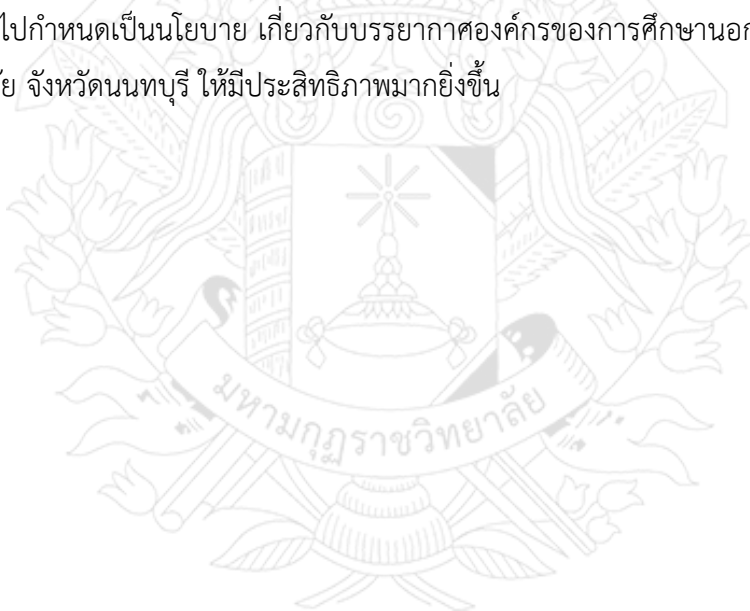
เป้าประสงค์

1. คนไทยได้รับโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบการศึกษจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
2. ประชากรวัยแรงงานมีระดับการศึกษา และคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น และมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวอย่างยั่งยืนบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์
3. ชุมชนมีฐานอาชีพที่กว้างและหลากหลาย สามารถพัฒนาไปสู่ระดับวิสาหกิจชุมชนที่มีความสามารถเชิงการแข่งขัน มีความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ และสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความเข้มแข็งของชุมชนนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ
4. ประชาชนมีเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการเรียนรู้ แก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมอย่างสร้างสรรค์
5. ประชาชนมีความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษภาษาจีน และภาษากลุ่มประเทศอาเซียน รวมทั้งความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภูมิภาคและความเป็นประชาคมอาเซียน
6. องค์กรภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศอาเซียนร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง
7. หน่วยงานและสถานศึกษาพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาใช้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมายและประชาชนทั่วไปอย่างทั่วถึง
8. หน่วยงานและสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีคุณภาพมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
9. ชุมชนได้รับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ มีกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนโดยใช้รูปแบบการศึกษจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมี กศน. ตำบลและศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต่าง ๆ เป็นกลไกส่งเสริมการเรียนรู้
10. หน่วยงานและสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีประสิทธิภาพ

2.6 สรุป

จากผลการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ ได้แก่ บรรยากาศในองค์กรซึ่งในการดำเนินงานขององค์กรนั้นจะได้รับผลของบรรยากาศองค์กร และในขณะเดียวกันองค์กรเองก็ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับสภาพของบรรยากาศองค์กรเพื่อที่จะเอื้ออำนวยต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักศึกษา เนื่องจากบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาที่ตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อ เพราะในการตัดสินใจของนักศึกษาย่อมนำเอาอิทธิพลเหล่านี้มาเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจศึกษาต่อ

จะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และสามารถพัฒนาให้มีประสิทธิภาพส่งผลผลการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ซึ่งผลวิจัยจะเพื่อประโยชน์ และเป็นแนวทางสำหรับใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และเพื่อนำไปกำหนดเป็นนโยบาย เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยได้ดำเนินการตามหัวข้อขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย
- 3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย
 - 3.2.1 การออกแบบการวิจัย
 - 3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
- 3.7 สรุป

3.1 วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดการตรวจขั้นตอนการวิจัยไว้เป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงร่างงานวิจัย เป็นขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วรรณกรรม ข้อมูล สถิติ รวมถึงงานวิจัยหรือรายงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว นำผลที่ได้มาจัดทำโครงร่างงานวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอโครงร่างงานวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับ เก็บรวบรวมข้อมูลทดลองและปรับปรุงเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความเชื่อมั่น แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างผลการวิจัย เพื่อนำเสนอ คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์และการขอจบการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย การออกแบบการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 การออกแบบการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำความรู้และแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มาสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายกาสองคักรตามแนวคิดของ ฟอกซ์และคณะ (Fox and others, 1973, pp. 7-9) และการตัดสินใจตามแนวคิดของ วิเชียร วิทยอดม (2547, หน้า 294-297) และนำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ถ้อยคำ (Wording) ของข้อความแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ (ดูรายงานผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ก) จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์ เฉพาะ ด้วยการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence : IOC) คัดเลือกเฉพาะข้อความที่มีค่า IOC ดัชนีความสอดคล้องได้ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 95) ปรับแก้ภาษา และข้อความตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ ให้มีความชัดเจนในการสื่อความหมายมากยิ่งขึ้น (ดูค่า IOC ในภาคผนวก ข)

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างกับนักศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยายกาสองคักรที่ส่งผลการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 419) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่มีค่ามากกว่า 0.70 ได้ค่าความเชื่อมั่นบรรยายกาสองคักร

ของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี เท่ากับ 0.98 และการหาค่าความเชื่อมั่นระดับการปฏิบัติการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรีเท่ากับ 0.97 (ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาคผนวก ข)

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ในการทำงาน ที่พักอาศัย และรายได้ต่อเดือน

2. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ บรรยากาศองค์กรตามแนวคิดของ ฟอกซ์และคณะ (Fox and others, 1973, pp. 7-9) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) การไว้วางใจ 3) การมีขวัญสูง 4) การมีโอกาสในการทำงาน 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) การฝึกกำลัง 7) การปรับปรุงสถานศึกษา และ 8) ความเอื้ออาทรต่อกัน

3. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การตัดสินใจใช้แนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2547, หน้า 294-297) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) การทำความเข้าใจปัญหา 2) การวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การสร้างทางเลือก 4) การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร 5) การประเมินทางเลือก 6) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 7) การตัดสินใจปฏิบัติ และ 8) การประเมินถึงประสิทธิภาพ

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 8,600 คน โดยจำแนกตามเขตพื้นที่บริการใน 6 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางกรวย และอำเภอไทรน้อย

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งหมด 368 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 48-49) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified sampling) ตามสัดส่วนของเขตพื้นที่บริการในแต่ละอำเภอ โดยเทียบบัญญัติ

ไตรยางค์ตามสัดส่วนของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรีในแต่ละอำเภอ และทำการสุ่มตัวอย่างในกลุ่มย่อย ๆ นั้น ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ดังนี้

1. แยกนักศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามเขตพื้นที่บริการใน 6 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางกรวย และอำเภอไทรน้อย

2. ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการไปเก็บข้อมูลกับนักศึกษาใช้วิธีการใส่รายชื่อนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	เขตพื้นที่บริการ	นักศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง
1.	อำเภอเมือง	2,748	118
2.	อำเภอปากเกร็ด	2,130	91
3.	อำเภอบางบัวทอง	1,063	45
4.	อำเภอบางใหญ่	1,051	45
5.	อำเภอบางกรวย	694	30
6.	อำเภอไทรน้อย	914	39
	รวม	8,600	368

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยสร้างข้อคำถามภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ในการทำงาน ที่พักอาศัย และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) การไว้วางใจ 3) การมีขวัญสูง 4) การมีโอกาสในการทำงาน 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) การฉีกกำลัง 7) การปรับปรุงสถานศึกษา และ 8) ความเอื้ออาทรต่อกัน ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 75) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีบรรยากาศองค์กร ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีบรรยากาศองค์กร ระดับมาก
- 3 หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีบรรยากาศองค์กร ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีบรรยากาศองค์กร ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีบรรยากาศองค์กร ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) การทำความเข้าใจปัญหา 2) การวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การสร้างทางเลือก 4) การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร 5) การประเมินทางเลือก 6) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 7) การตัดสินใจปฏิบัติ และ 8) การประเมินถึงประสิทธิภาพ ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, อ้างถึง ใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 75) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง นักศึกษาตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง นักศึกษาตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ระดับมาก
- 3 หมายถึง นักศึกษาตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ระดับปานกลาง

- 2 หมายถึง นักศึกษาตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ระดับน้อย
- 1 หมายถึง นักศึกษาตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ระดับน้อยที่สุด

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยผ่าน ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี เพื่อแจ้งให้ทราบวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูล
- 3.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม จำนวน 368 ฉบับ และนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 368 ฉบับ เมื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ใช้ได้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาลงรหัส คำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบคำบรรยาย ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามในการวิจัย มีสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 3.6.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)
- 3.6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์ทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้
 - 4.51 - 5.00 หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีบรรยากาศองค์กร ระดับมากที่สุด
 - 3.51 - 4.50 หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีบรรยากาศองค์กร ระดับมาก

- 2.51 - 3.50 หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมี
บรรยากาศสองคึกกร ระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมี
บรรยากาศสองคึกกร ระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมี
บรรยากาศสองคึกกร ระดับน้อยที่สุด

3.6.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์ทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง นักศึกษาตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย ระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง นักศึกษาตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย ระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง นักศึกษาตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย ระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง นักศึกษาตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย ระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง นักศึกษาตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย ระดับน้อยที่สุด

3.6.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศสองคึกกรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็น
ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็น
ขั้นตอน ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสองคึกกรกับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's
product-moment correlation coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ แล้วแปล
ความหมาย (เฉลิมศรี อรรถนกุล, 2558, หน้า 206) ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงหรือสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.60 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.40 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่า บรรยากาศองค์การกับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ บรรยากาศองค์การกับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกันหรือผกผันกัน

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้น (Independent Variables) ทุกตัว จะไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องมากกว่า 0.19 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน Variance inflation factor (VIF) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องไม่เกิน 5.3 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2555, หน้า 277)

3.7 สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 368 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ตามสัดส่วนของเขตพื้นที่บริการใน 6 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางกรวย และอำเภอไทรน้อย ซึ่งได้มีกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others, 1973, pp. 7-9) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) การไว้วางใจ 3) การมีขวัญสูง 4) การมีโอกาสในการทำงาน 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) การผนีกกำลัง 7) การปรับปรุงสถานศึกษา และ 8) ความเอื้ออาทรต่อกัน และการตัดสินใจตามแนวคิดของ วิเชียร วิทยอุดม (2547, หน้า 294-297) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) การทำความเข้าใจปัญหา 2) การวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การสร้างทางเลือก 4) การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร 5) การประเมินทางเลือก 6) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 7) การตัดสินใจปฏิบัติ และ 8) การประเมินถึงประสิทธิภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี, 2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี และ 3) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

4.4 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

4.5 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

4.6 สรุป

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปแจกแบบสอบถามจำนวน 368 ฉบับ เมื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ใช้ได้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยได้จำแนกสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ในการทำงาน ที่พักอาศัย และรายได้ต่อเดือน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

n = 368		
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	189	51.4
หญิง	179	48.6
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6

ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

n = 368		
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
15 - 20 ปี	113	30.7
21 - 25 ปี	84	22.8
26 - 30 ปี	108	29.3
31 - 35 ปี	29	7.9
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	34	9.3
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 15-20 ปี มากที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมาอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 อายุ 21-25 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 อายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และน้อยที่สุดอายุ 31-35 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

n = 368

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	215	58.4
สมรส	122	33.2
หย่าร้าง	17	4.6
แยกกันอยู่	14	3.8
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 มีสถานภาพหม้าย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และมีสถานภาพแยกกันอยู่น้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 368

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับประถมศึกษา	27	7.3
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	134	36.4
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	207	56.3
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 และน้อยที่สุดระดับประถมศึกษา 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ

n = 368

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
รับราชการ	5	1.4
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	3	0.8
พนักงานบริษัท/ลูกจ้างเอกชน	195	53.0
รับจ้างทั่วไป	81	22.0
ว่างงาน	84	22.8
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัท/ลูกจ้างเอกชนมากที่สุด จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาว่างงาน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 รับจ้างทั่วไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 รับราชการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 และน้อยที่สุดพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตารางที่ 4.6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

n = 368

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1- 5 ปี	156	42.4
6 - 10 ปี	113	30.7
11 - 15 ปี	35	9.5
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	19	5.2
ไม่เคยทำงาน	45	12.2
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ไม่เคยทำงาน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และน้อยที่สุดตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ

ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่พักอาศัย

n = 368

ที่พักอาศัย	จำนวน	ร้อยละ
อาศัยอยู่กับบิดา-มารดา	92	25.0
อาศัยอยู่กับญาติ	29	7.9
อาศัยอยู่คนเดียว	67	18.2
อาศัยอยู่กับเพื่อน	20	5.4
อาศัยอยู่กับครอบครัว	160	43.5
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ที่พักอาศัยของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับครอบครัวมากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาอาศัยอยู่กับบิดา-มารดา จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 อาศัยอยู่คนเดียว จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 อาศัยอยู่กับญาติ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และน้อยที่สุดอาศัยอยู่กับเพื่อน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4

ตารางที่ 4.8 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n = 368

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	138	37.5
10,001 - 15,000 บาท	159	43.2
15,001 - 20,000 บาท	54	14.7
20,001 - 25,000 บาท	5	1.3
ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป	12	3.3
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และน้อยที่สุดรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

4.3 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 1) การยอมรับนับถือ 2) การไว้วางใจ 3) การมีขวัญสูง 4) การมีโอกาสนในการทำงาน 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) การผนีกกำลัง 7) การปรับปรุงสถานศึกษา และ 8) ความเอื้ออาทรต่อกัน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.9-4.17

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

	n = 368		
บรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการยอมรับนับถือ	4.42	0.45	มาก
2. ด้านการไว้วางใจ	4.46	0.41	มาก
3. ด้านการมีขวัญสูง	4.47	0.43	มาก
4. ด้านการมีโอกาสนในการทำงาน	4.43	0.42	มาก
5. ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.44	มาก
6. ด้านการผนีกกำลัง	4.44	0.49	มาก
7. ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา	4.32	0.46	มาก
8. ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน	4.41	0.45	มาก
รวม	4.42	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการมีขวัญสูง ด้านการไว้วางใจ ด้านการผนีกกำลัง ด้านการมีโอกาสนในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง และด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการยอมรับนับถือ

n = 368			
ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ในสถานศึกษาให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ไม่มีการดูถูกเหยียดหยามกัน	4.39	0.51	มาก
2. นักศึกษาได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ	4.47	0.54	มาก
3. นักศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานศึกษา	4.43	0.53	มาก
4. นักศึกษารู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.41	0.57	มาก
รวม	4.42	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 1 การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ นักศึกษาได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ รองลงมา คือ นักศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ในสถานศึกษาให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ไม่มีการดูถูกเหยียดหยามกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์การของ
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการไว้วางใจ

n = 368

ด้านการไว้วางใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักศึกษามีความมั่นใจ และเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา	4.33	0.56	มาก
2. ผู้บริหารและครูสามารถเป็นที่พึ่งพา เป็นที่ปรึกษาปัญหาต่าง ๆ แก่นักศึกษาได้	4.51	0.52	มาก
3. ผู้บริหารและครูเป็นกัลยาณมิตรกับนักศึกษา	4.52	0.52	มาก
4. สถานศึกษารับฟัง ข้อเสนอแนะของนักศึกษา	4.46	0.54	มาก
รวม	4.46	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 2 การไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารและครูเป็นกัลยาณมิตรกับนักศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูสามารถเป็นที่พึ่งพา เป็นที่ปรึกษาปัญหาต่าง ๆ แก่นักศึกษาได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษามีความมั่นใจ และเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์กรของ
 การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการมีขวัญสูง

n = 368

ด้านการมีขวัญสูง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักศึกษารู้สึกรัก และผูกพันกับสถานศึกษา	4.49	0.54	มาก
2. นักศึกษามีความสุข และสนุกสนานกับการศึกษา	4.48	0.57	มาก
3. ผู้บริหารและครู คอยช่วยเหลือ และสนับสนุนในการศึกษา	4.46	0.54	มาก
4. นักศึกษามีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา	4.46	0.55	มาก
รวม	4.47	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 3 การมีขวัญสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ นักศึกษารู้สึกรัก และผูกพันกับสถานศึกษา รองลงมา คือ นักศึกษามีความสุข และสนุกสนานกับการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษามีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์กรของ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการมีโอกาส ในการทำงาน

n = 368

ด้านการมีโอกาในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น	4.38	0.52	มาก
2. นักศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจใน กิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น	4.40	0.56	มาก
3. นักศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการแสดงออก ซึ่งความ คติริเริ่มใหม่ ๆ	4.43	0.56	มาก
4. นักศึกษามีโอกาสได้แสดงความสามารถของตน ในกิจกรรม ต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น	4.52	0.52	มาก
รวม	4.43	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรของ การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 4 การมีโอกาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษามีโอกาสได้แสดงความสามารถของตน ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น รองลงมา คือ นักศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการแสดงออก ซึ่งความคติริเริ่มใหม่ ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุดคือ นักศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์การของ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านความเติบโต ทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง

n = 368

ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิดในด้านวิชาการ สังคม และกายภาพ	4.45	0.53	มาก
2. สถานศึกษาจัดหลักสูตรครอบคลุมสาระการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์	4.39	0.57	มาก
3. สถานศึกษามีการนำความรู้ และวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.39	0.58	มาก
4. แผนการเรียนในสถานศึกษามีประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	4.39	0.54	มาก
รวม	4.40	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 5 ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ นักศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิดในด้านวิชาการ สังคม และกายภาพ รองลงมา คือ แผนการเรียนในสถานศึกษามีประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีการนำความรู้ และวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์ของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการฝึกกำลัง

n = 368

ด้านการฝึกกำลัง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.46	0.55	มาก
2. นักศึกษารู้สึกรักและหวงแหนสถานศึกษา	4.46	0.57	มาก
3. ในสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือกัน แบ่งปันความรู้ ความสามารถ ข้อมูล และทรัพยากรระหว่างกัน	4.49	0.56	มาก
4. นักศึกษาใหม่ได้รับการต้อนรับด้วยความยินดีและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	4.33	0.65	มาก
รวม	4.44	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์ของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 6 การฝึกกำลัง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ในสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือกัน แบ่งปันความรู้ ความสามารถ ข้อมูล และทรัพยากรระหว่างกัน รองลงมา คือนักศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษาใหม่ได้รับการต้อนรับด้วยความยินดีและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์การของ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา

n = 368

ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของสังคม	4.49	0.60	มาก
2. สถานศึกษามีการนำสื่อ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการ การศึกษา	4.20	0.55	มาก
3. สถานศึกษามีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ เอื้อต่อการเรียนรู้	4.27	0.55	มาก
4. อาคารเรียน มีความสะอาด สะดวก เพียงพอ และมีความ เหมาะสม	4.33	0.58	มาก
รวม	4.32	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของ การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 7 การปรับปรุงสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถาน ศึกษาที่มีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของสังคม รองลงมา คือ อาคารเรียน มีความสะอาด สะดวก เพียงพอ และมีความเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีการนำสื่อ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการศึกษา

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับบรรยากาศองค์ของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน

n = 368

ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาสนใจและเอาใจใส่นักศึกษา	4.46	0.57	มาก
2. สถานศึกษาให้การช่วยเหลือ สนับสนุน นักศึกษาอย่างเต็มที่	4.38	0.52	มาก
3. เมื่อนักศึกษาเกิดปัญหาผู้บริหารและครูเป็นที่ปรึกษา และคอยให้คำแนะนำที่ดี	4.43	0.55	มาก
4. ผู้บริหารและครูสร้างขวัญและกำลังใจในการเรียนกับนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.37	0.55	มาก
รวม	4.41	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์ของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 8 ความเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสนใจและเอาใจใส่นักศึกษา รองลงมา คือ เมื่อนักศึกษาเกิดปัญหาผู้บริหารและครูเป็นที่ปรึกษา และคอยให้คำแนะนำที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาให้การช่วยเหลือ สนับสนุน นักศึกษาอย่างเต็มที่

4.4 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 1) การทำความเข้าใจปัญหา 2) การวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การสร้างทางเลือก 4) การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร 5) การประเมินทางเลือก 6) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 7) การตัดสินใจปฏิบัติ และ 8) การประเมินถึงประสิทธิภาพ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.18-4.26

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

n = 368			
การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการทำความเข้าใจปัญหา	4.38	0.42	มาก
2. ด้านการวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์	4.46	0.46	มาก
3. ด้านการสร้างทางเลือก	4.36	0.45	มาก
4. ด้านการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร	4.39	0.43	มาก
5. ด้านการประเมินทางเลือก	4.40	0.43	มาก
6. ด้านการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด	4.45	0.42	มาก
7. ด้านการตัดสินใจปฏิบัติ	4.44	0.47	มาก
8. ด้านการประเมินถึงประสิทธิภาพ	4.47	0.47	มาก
รวม	4.42	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการประเมินถึงประสิทธิภาพ ด้านการวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ด้านการตัดสินใจปฏิบัติ ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ด้านการทำความเข้าใจปัญหา และด้านการสร้างทางเลือก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการทำความเข้าใจปัญหา

n = 368

ด้านการทำความเข้าใจปัญหา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจเรียน	4.40	0.51	มาก
2. นักศึกษามีความสนใจ และมีความชอบที่จะเข้ามาศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	4.35	0.53	มาก
3. นักศึกษาได้พิจารณาถึงความสามารถในการเรียนก่อนตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	4.39	0.52	มาก
รวม	4.38	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.19 ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 1 การทำความเข้าใจปัญหา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ นักศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจเรียน รองลงมา คือ นักศึกษาได้พิจารณาถึงความสามารถในการเรียนก่อนตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษาได้พิจารณาถึงความสามารถในการเรียนก่อนตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการวางแผน มุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์

n = 368

ด้านการวางแผนมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมายก่อนตัดสินใจเข้าเรียน	4.48	0.53	มาก
2. นักศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ก่อนตัดสินใจเข้าเรียน	4.45	0.56	มาก
3. นักศึกษามีความชัดเจนในตัวเองก่อนตัดสินใจเข้าเรียน	4.46	0.55	มาก
รวม	4.46	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 2 การวางแผนมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมายก่อนตัดสินใจเข้าเรียน รองลงมา คือ นักศึกษามีความชัดเจนในตัวเองก่อนตัดสินใจเข้าเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ก่อนตัดสินใจเข้าเรียน



ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการสร้าง ทางเลือก

n = 368

ด้านการสร้างทางเลือก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครอบครัวหรือญาติพี่น้องเกี่ยวกับสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจเข้าเรียน	4.40	0.58	มาก
2. นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นกับเพื่อน ก่อนตัดสินใจเข้าเรียน	4.39	0.57	มาก
3. นักศึกษามีการศึกษาข้อมูลจากหลาย ๆ สถานศึกษาเพื่อการเปรียบเทียบก่อนตัดสินใจเข้าเรียน	4.29	0.57	มาก
รวม	4.36	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 3 การสร้างทางเลือก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครอบครัวหรือญาติพี่น้องเกี่ยวกับสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจเข้าเรียน รองลงมา คือ นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นกับเพื่อนก่อนตัดสินใจเข้าเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษามีการศึกษาข้อมูลจากหลาย ๆ สถานศึกษาเพื่อการเปรียบเทียบก่อนตัดสินใจเข้าเรียน

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการรวบรวม ข้อมูลข่าวสาร

n = 368			
ด้านการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอต่อการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน	4.40	0.52	มาก
2. นักศึกษามีการติดตามข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา	4.38	0.53	มาก
3. นักศึกษามีการสืบหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ	4.39	0.52	มาก
รวม	4.39	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 4 การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือนักศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอต่อการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน รองลงมา คือนักศึกษามีการสืบหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือนักศึกษามีการติดตามข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการประเมิน ทางเลือก

n = 368

ด้านการประเมินทางเลือก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักศึกษามีการเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มา ประกอบการพิจารณาในการประเมินทางเลือก	4.40	0.53	มาก
2. นักศึกษามีการประเมินทางเลือกในการเข้าศึกษาในสถาน ศึกษาต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจ	4.37	0.53	มาก
3. นักศึกษามีการประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบ	4.44	0.55	มาก
รวม	4.40	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 5 การประเมินทางเลือก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นักศึกษามีการประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบ รองลงมา คือ นักศึกษามีการเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาประกอบการพิจารณาในการประเมินทางเลือก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษา มีการประเมินทางเลือกในการเข้าศึกษาในสถานศึกษาต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจ

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการเลือก ทางเลือกที่ดีที่สุด

n = 368

ด้านการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักศึกษามีความมั่นใจในผลการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน	4.45	0.57	มาก
2. นักศึกษาได้ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลทางเลือกต่าง ๆ	4.44	0.55	มาก
3. เป็นสถานศึกษาที่นักศึกษาต้องการเรียนมากที่สุด	4.43	0.55	มาก
รวม	4.45	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 6 การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นักศึกษามีความมั่นใจในผลการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน รองลงมา คือ นักศึกษาได้ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลทางเลือกต่าง ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เป็นสถานศึกษาที่นักศึกษาต้องการเรียนมากที่สุด



ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการตัดสินใจ ปฏิบัติ

n = 368

ด้านการตัดสินใจปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักศึกษาปฏิบัติตามทางเลือกที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ นักศึกษาตั้งไว้	4.46	0.53	มาก
2. นักศึกษาไม่มีความลังเลหรือขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ เลือกเข้าเรียน	4.43	0.55	มาก
3. เป็นสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับนักศึกษา	4.42	0.59	มาก
รวม	4.44	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 7 การตัดสินใจปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ นักศึกษาปฏิบัติตามทางเลือกที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่นักศึกษาตั้งไว้ รองลงมา คือ นักศึกษาไม่มีความลังเลหรือขาดความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เป็นสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับนักศึกษา

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ด้านการประเมิน ถึงประสิทธิภาพ

n = 368

ด้านการประเมินถึงประสิทธิภาพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักศึกษายอมรับในประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการศึกษาในสถานศึกษา	4.48	0.54	มาก
2. นักศึกษาสามารถแนะนำหรือบอกต่อที่จะเรียนต่อกับบุคคลอื่นที่จะมาเรียนต่อในสถานศึกษาที่นี่ได้	4.46	0.61	มาก
3. นักศึกษาได้รับการศึกษาตามความคาดหวังของนักศึกษาที่ตั้งเป้าหมายไว้	4.47	0.59	มาก
รวม	4.47	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 8 การประเมินถึงประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นักศึกษายอมรับในประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการศึกษาในสถานศึกษา รองลงมา คือ นักศึกษาได้รับการศึกษาตามความคาดหวังของนักศึกษาที่ตั้งเป้าหมายไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือนักศึกษาสามารถแนะนำหรือบอกต่อที่จะเรียนต่อกับบุคคลอื่นที่จะมาเรียนต่อในสถานศึกษาที่นี่ได้

4.5 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้นทุกตัวจะไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องมากกว่า 0.19 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน Variance inflation factor (VIF) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องไม่เกิน 5.3 ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.27-4.29

ตารางที่ 4.27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

n = 368

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	Y _{tot}
X ₁	1								
X ₂	.74**	1							
X ₃	.66**	.60**	1						
X ₄	.66**	.63**	.64**	1					
X ₅	.71**	.76**	.62**	.77**	1				
X ₆	.48**	.45**	.43**	.45**	.50**	1			
X ₇	.47**	.47**	.45**	.50**	.53**	.98**	1		
X ₈	.56**	.49**	.47**	.49**	.56**	.45**	.27**	1	
Y _{tot}	.66**	.60**	.56**	.62**	.66**	.53**	.23**	.70**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร (X_{tot}) กับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (Y_{tot}) ทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน (X₈) (r = .70) ด้านการยอมรับนับถือ (X₁) และด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (X₅) (r = .66) ด้านการมี

โอกาสในการทำงาน (X_4) ($r = .62$) ด้านการไว้วางใจ (X_2) ($r = .60$) ด้านการมีขวัญสูง (X_3) ($r = .56$) ด้านการ ฝึกกำลัง (X_6) ($r = .53$) และด้านการปรับปรุงสถานศึกษา (X_7) ($r = .23$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านการยอมรับนับถือ (X_1) - ความเอื้ออาทรต่อกัน (X_8) มีค่าอยู่ระหว่าง (.27-0.98) ถือว่ามีความความสัมพันธ์กันสูงถึงสูงมาก ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงจะต้องมีการทดสอบ Collinearity Statistics โดยพิจารณา จากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน Variance inflation factor (VIF) ดังตารางที่ 4.28



ตารางที่ 4.28 แสดงค่า Tolerance และ ค่า Variance inflation factor (VIF) ของบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ในแต่ละด้าน

บรรยากาศองค์กร (X_{tot})	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. ด้านการยอมรับนับถือ (X_1)	0.333	3.003
2. ด้านการไว้วางใจ (X_2)	0.344	2.908
3. ด้านการมีขวัญสูง (X_3)	0.471	2.122
4. ด้านการมีโอกาสในการทำงาน (X_4)	0.352	2.837
5. ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (X_5)	0.266	3.760
6. ด้านการฉีกกำลัง (X_6)	0.672	1.488
7. ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา (X_7)	0.654	1.528
8. ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน (X_8)	0.596	1.678

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ดัชนีบอกภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ได้ค่าระหว่าง 0.266-0.672 ซึ่งมากกว่าค่าที่กำหนด คือ 0.19 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน Variance inflation factor (VIF) มีค่าระหว่าง 1.488-3.760 ซึ่งมีค่าไม่เกินตามที่กำหนด คือ 5.3 แสดงว่า บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ทุกด้านเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนบรรยากาศองค์กรกับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

ตัวแปรที่รับคัดเลือกเข้าสมการ	ค่าสัมประสิทธิ์		t	p
	คะแนนดิบ	ค่ามาตรฐาน		
ค่าคงที่	0.897		6.853	0.000
ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน (X ₈)	0.261	0.344	8.908	0.000
ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่าง ต่อเนื่อง (X ₅)	0.086	0.109	2.036	0.042
ด้านการฝึกกำลัง (X ₆)	0.159	0.225	6.199	0.000
ด้านการยอมรับนับถือ (X ₁)	0.128	0.166	3.600	0.000
ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา (X ₇)	0.076	0.102	2.781	0.006
ด้านการมีโอกาสในการทำงาน (X ₄)	0.088	0.107	2.198	0.029
R = 0.824, R ² = 0.679, F = 127.090, p = .050				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการของบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน (X₈) ด้านการฝึกกำลัง (X₆) ด้านการยอมรับนับถือ (X₁) ด้านการมีโอกาสในการทำงาน (X₄) ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (X₅) และด้านการปรับปรุงสถานศึกษา (X₇) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.824 (R = 0.824) ซึ่งตัวแปรทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนขององค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 67.90 (R² = 0.679) สามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } \hat{Y} = 0.897 + 0.261 (X_8) + 0.159 (X_6) + 0.128 (X_1) + 0.088 (X_4) + 0.086 (X_5) + 0.076 (X_7) \quad (R^2 = 0.679)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z}y = 0.344 (X_8) + 0.225 (X_6) + 0.166 (X_1) + 0.107 (X_4) + 0.109 (X_5) + 0.102 (X_7) \quad (R^2 = 0.679)$$

สำหรับบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการไว้วางใจ (X₂) และด้านการมีขวัญสูง (X₃) ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี เพราะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ

4.6 สรุป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของนักศึกษาของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 368 คน พบว่า บรรยากาศองค์กรกับการตัดสินใจเข้า ศึกษาต่อการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก และ บรรยากาศองค์กรอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษา นอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 67.90 ($R^2 = 0.679$) เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน (X_8) ด้านการฝึกกำลัง (X_6) ด้านการยอมรับนับถือ (X_1) ด้านการมีโอกาส ในการทำงาน (X_4) ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (X_5) และด้านการปรับปรุง สถานศึกษา (X_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านการไว้วางใจ (X_2) และด้านการมี ขวัญสูง (X_3) ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี เพราะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี, 2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี และ 3) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของนักศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 368 คน

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมการถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนและผลการศึกษา ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี” สรุปผลได้ ดังนี้

5.1.1 บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

พบว่า บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการมีขวัญสูง ด้านการไว้วางใจ ด้านการมีโอกาสด้านการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง และด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ตามลำดับ โดยแยกผลการสรุปรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ นักศึกษาได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ รองลงมา คือ นักศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ในสถานศึกษาให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ไม่มีการดูถูกเหยียดหยามกัน

ด้านที่ 2 การไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารและครูเป็นกัลยาณมิตรกับนักศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูสามารถเป็นที่พึ่งพา เป็นที่ปรึกษาปัญหาต่าง ๆ แก่นักศึกษาได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษามีความมั่นใจ และเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา

ด้านที่ 3 การมีขวัญสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ นักศึกษารู้สึกรัก และผูกพันกับสถานศึกษา รองลงมา คือ นักศึกษามีความสุข และสนุกสนานกับการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษามีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา

ด้านที่ 4 การมีโอกาสนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ นักศึกษามีโอกาสได้แสดงความสามารถของตน ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น รองลงมา คือ นักศึกษาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการแสดงออก ซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น

ด้านที่ 5 ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ นักศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิดในด้านวิชาการ สังคม และกายภาพ รองลงมา คือ แผนการเรียนในสถานศึกษามีประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีการนำความรู้ และวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ด้านที่ 6 การผนีกกำลัง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ในสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือกัน แบ่งปันความรู้ ความสามารถ ข้อมูล และทรัพยากรระหว่างกัน รองลงมา คือ นักศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษาใหม่ได้รับการต้อนรับด้วยความยินดี และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

ด้านที่ 7 การปรับปรุงสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของสังคม รองลงมา คือ อาคารเรียน มีความสะอาด สะดวก เพียงพอ และมีความเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีการนำสื่อ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการศึกษา

ด้านที่ 8 ความเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสนใจและเอาใจใส่นักศึกษา รองลงมา คือ เมื่อนักศึกษาเกิดปัญหาผู้บริหารและครูเป็นที่ปรึกษา และคอยให้คำแนะนำที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาให้การช่วยเหลือ สนับสนุน นักศึกษาอย่างเต็มที่

5.1.2 การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

พบว่า การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการประเมินถึงประสิทธิภาพ ด้านการวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ด้านการตัดสินใจปฏิบัติ ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ด้านการทำความเข้าใจปัญหา และด้านการสร้างทางเลือก ตามลำดับ โดยแยกผลการสรุปรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การทำความเข้าใจปัญหา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจเรียน รองลงมา คือ นักศึกษาได้พิจารณาถึงความสามารถในการเรียนก่อนตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษาได้พิจารณาถึงความสามารถในการเรียนก่อนตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

ด้านที่ 2 การวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมายก่อนตัดสินใจเข้าเรียน รองลงมา คือ นักศึกษามีความชัดเจนในตัวเองก่อนตัดสินใจเข้าเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ก่อนตัดสินใจเข้าเรียน

ด้านที่ 3 การสร้างทางเลือก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครอบครัวหรือญาติพี่น้องเกี่ยวกับสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจเข้าเรียน รองลงมา คือ นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นกับเพื่อนก่อนตัดสินใจเข้าเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษามีการศึกษาข้อมูลจากหลาย ๆ สถานศึกษา เพื่อการเปรียบเทียบก่อนตัดสินใจเข้าเรียน

ด้านที่ 4 การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอต่อการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน รองลงมา คือ นักศึกษามีการสืบหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษามีการติดตามข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา

ด้านที่ 5 การประเมินทางเลือก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษามีการประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบ รองลงมา คือ นักศึกษามีการเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาประกอบการพิจารณาในการประเมินทางเลือก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษามีการประเมินทางเลือกในการเข้าศึกษาในสถานศึกษาต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจ

ด้านที่ 6 การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษามีความมั่นใจในผลการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน รองลงมา คือ นักศึกษาได้ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลทางเลือกต่าง ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เป็นสถานศึกษาที่นักศึกษาต้องการเรียนมากที่สุด

ด้านที่ 7 การตัดสินใจปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษาปฏิบัติตามทางเลือกที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่นักศึกษาตั้งไว้ รองลงมา คือ นักศึกษาไม่มีความลังเลหรือขาดความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เป็นสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับนักศึกษา

ด้านที่ 8 การประเมินถึงประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษายอมรับในประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการศึกษาในสถานศึกษา รองลงมา คือ นักศึกษาได้รับการศึกษาตามความคาดหวังของนักศึกษาที่ตั้งเป้าหมายไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักศึกษาสามารถแนะนำหรือบอกต่อที่จะเรียนต่อกับบุคคลอื่นที่จะมาเรียนต่อในสถานศึกษาที่นี่ได้

5.1.3 บรรยายการคาดการณ์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

พบว่า บรรยายการคาดการณ์ของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี อธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 67.90 ($R^2 = 0.679$) เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน (X_8) ด้านการฝึกกำลัง (X_6) ด้านการยอมรับนับถือ (X_1) ด้านการมีโอกาสในการทำงาน (X_4) ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (X_5) และด้านการปรับปรุงสถานศึกษา (X_7) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถ เขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } \hat{Y} = 0.897 + 0.261 (X_8) + 0.159 (X_6) + 0.128 (X_1) + 0.088 (X_4) + 0.086 (X_5) + 0.076 (X_7) \quad (R^2 = 0.679)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z}y = 0.344 (X_8) + 0.225 (X_6) + 0.166 (X_1) + 0.107 (X_4) + 0.109 (X_5) + 0.102 (X_7) \quad (R^2 = 0.679)$$

สำหรับบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการไว้วางใจ (X_2) และด้านการมีขวัญสูง (X_3) ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี เพราะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี” ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี มีการพัฒนาสถานศึกษาตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และน่านโยบายการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหาร ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานในทุกด้าน ทั้งการกำหนดโครงสร้าง วัสดุภัณฑ์ เป้าหมาย นโยบาย การปฏิบัติงานร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน และการประสานงานร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ **ฟอกซ์และคณะ** ที่กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง พฤติกรรมอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลากรโดยรวมซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ **ธงชัย สมบูรณ์** ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อองค์กรที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์กรในรูปของมิติ เช่น ความเป็นกันเอง การเปิดโอกาส โครงสร้างการให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน บรรยากาศขององค์กรนั้นอาจรวมถึง ทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐานของตนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระสีพล จันทรมโม (พิลาสุตา)** ได้วิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เพลินตา พูลจักร** ได้วิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **แม่ชีธมนวรรณ ศรีศิริ** ได้วิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันของนักศึกษามหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง” ผลการวิจัยพบว่า

บรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง โดยภาพรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการมีขวัญสูง ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับสูงที่สุดกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูสถานศึกษาของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ตั้งใจ รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ คอยดูแลเอาใจใส่ ให้กำลังใจกับนักศึกษา มีความสนิทสนม สามารถพูดคุยกันได้ทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวเรื่องครอบครัว แม้กระทั่งปัญหาด้านการเรียนการสอนและมีการหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยไม่ปิดบังซึ่งกันและกัน สร้างความสบายใจ ในการเรียนของนักศึกษา คอยผลักดันให้นักศึกษาได้จบการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ฟอกซ์ และคณะ** ที่ให้แนวความคิดไว้ว่า การมีขวัญสูง หมายถึงบุคคลที่มีขวัญสูงจะมีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้นและเป็นความรู้สึกของคนที่จะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกขณะ ขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ขวัญกำลังใจของคนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก คนมีความรู้ความสามารถแม้จะไม่สูงนัก แต่มีขวัญกำลังใจดี การทำงานอาจได้ผลมากกว่าคนที่มีความรู้ความสามารถแต่ขวัญกำลังใจไม่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรารถนาจะให้การปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นจะต้องหมั่นตรวจตราขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอ ๆ ผู้บริหารที่จะต้องสร้างขวัญกำลังใจและความพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจด้วยความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุข และพึงพอใจในงานที่ทำ การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่า การปฏิบัติงานเป็นบทบาทหน้าที่ที่ทุกคนต้องปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกขณะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กนิษฐา เปรมปรีชาญาณ** ได้วิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3” ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก และด้านการมีขวัญกำลังใจสูง อยู่ในระดับมาก ซึ่งอยู่ในลำดับแรก

ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับต่ำที่สุดกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขาดแคลนงบประมาณในการปรับปรุงสถานศึกษา ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาไม่พัฒนาเท่าที่ควร อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ ซ้ำรูดทรุดโทรมอาจมีการปรับปรุงซ่อมแซมบ้างแต่ยังไม่ีประสิทธิภาพพอ และยังไม่ใช้ประโยชน์ไม่ได้เท่าที่ควร ซึ่ง **ฟอกซ์ และคณะ** ได้กล่าวว่า การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) หมายถึง สถานศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่ควรจัดทำโครงการงานสำหรับการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยปราศจากแรงกดดัน และความขัดแย้ง สถานศึกษาเป็นสถาบันที่ควรจัดทำโครงการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพให้ก้าวหน้าและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาต้องพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ การปรับปรุงต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาสิ่งที่ต้องการปรับปรุงว่าสามารถทำได้หรือไม่ สถานศึกษาต้องสามารถดำเนินการปรับปรุงโครงการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพการปรับปรุงสถานศึกษาอยู่เสมอจึงเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีได้อีกวิธีหนึ่ง เพราะเมื่อสถานศึกษาได้รับการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอจึงทำให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานด้วยความสุข บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่า สถานศึกษาต้องจัดทำโครงการสำหรับพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยปราศจากแรงกดดันและความขัดแย้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อัจฉรา บัวลังกา** ได้วิจัยเรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก และด้านการปรับปรุงสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในลำดับสุดท้าย และสอดคล้องกับแนวคิดของ

5.2.2 การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักศึกษาได้ศึกษาข้อมูลของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมาเป็นอย่างดี ประกอบกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่มุ่งจัดให้กลุ่มเป้าหมายได้พัฒนาชีวิตและสังคม โดยมีหลักการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่ด้อยโอกาสพลาดหรือขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ ฝึกทักษะ ปลูกฝังเจตคติที่จำเป็นในการดำรงชีวิต และการประกอบสัมมาชีพ อีกทั้งสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการต่าง ๆ ที่เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วได้อย่างมีความสุขตามควรแก่อัตภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ณัฐพันธ์ เขจรนนท์** ได้กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกิจกรรมสำคัญที่แต่ละบุคคลต้องอยู่เป็นประจำ เนื่องจากเราต่างจำเป็นที่จะต้องเลือกทางเลือก หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตด้วยกันทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการเลือกเครื่องแต่งกาย การเลือกสั่งอาหาร การเลือกศึกษาต่อในสาขาวิชาการที่ต้องการ ฯ บางครั้งเราอาจทำการตัดสินใจแบบรีบง่ายหรือเคยชิน ในขณะที่หลายครั้งเราต้องตัดสินใจอย่างรอบคอบ ตลอดจนใช้เทคนิคที่สลับซับซ้อนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้ามาช่วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ **ธรร สุนทรายุทธ** ที่กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง เป็นการเลือกระหว่างทางเลือกซึ่งคาดหวังว่าเป็นทางที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ โดยถือเอาเกณฑ์จากการแก้ปัญหาได้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุนัน อางคงหาญ** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรวรรณ เข็มสน** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือก

เข้าเรียนโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์” ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจเลือกเข้าเรียนโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการประเมินถึงประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับสูงที่สุดกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาได้มีการทบทวนของกระบวนการตัดสินใจตั้งแต่เริ่มแรกจนมาถึงกระบวนการประเมินถึงประสิทธิภาพ ทำให้ตนเองได้มีโอกาสของการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เพราะการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการจัดการศึกษาในลักษณะอ่อนตัวให้ผู้เรียนมีความสะดวกเลือกเรียนได้หลายวิธีจึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวนักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สุวกจิ ศรีปัดถา** ที่กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการตัดสินใจ เมื่อนำทางเลือกที่ดีที่สุดไปปฏิบัติแล้ว จะต้องประเมินผลการปฏิบัติตามทางเลือกนั้นว่าเป็นอย่างไรได้ผลดีตามที่คาดหมายไว้หรือไม่ และมีทางที่จะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร และจะแก้ไขที่ส่วนใดของกระบวนการ อนึ่ง หากจะพิจารณาถึงกระบวนการตัดสินใจโดยสัมพันธ์กับเวลาแล้ว อาจพิจารณาได้ว่า ปัญหาและสาเหตุของปัญหาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต ส่วนการกำหนดทางเลือกและการประเมินผลทางเลือก เป็นสภาพที่ผู้ตัดสินใจพิจารณาจากเหตุผล และข้อมูลที่เป็นอยู่ในขณะนั้นหรือในปัจจุบัน และการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และการประเมินผลการตัดสินใจเป็นแนวโน้มที่ผู้ตัดสินใจคาดการณ์ไว้ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นอนาคต ฉะนั้นหากจะถือว่าแผนหรือการวางแผนเป็นเรื่องของอนาคตแล้ว แผน ก็คือ การตัดสินใจที่มีสาเหตุข้อมูลและปัญหาอันเกิดมาจากอดีตจนถึงปัจจุบันนั่นเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรวรรณ เข้มสน** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าเรียนโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์” ผลการวิจัยพบว่า การประเมินถึงประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างทางเลือก อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับต่ำที่สุดกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน และมีครอบครัวแล้ว อาจจะมีการปรึกษากับครอบครัวเพื่อน หรือหาข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบการตัดสินใจ ทำให้บางครั้งเกิดความยุ่งยากในการตัดสินใจ และมีความลังเล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ภารดี อนันต์นารี** ที่กล่าวว่า การตั้งเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับวิธีเลือกแก้ปัญหา ในขั้นนี้จะต้องตั้งคำถามว่าวิธีการแก้ปัญหานี้เรารู้ได้อย่างไรว่าเชื่อถือได้ แนวความคิดที่น่านำมานี้มีคุณประโยชน์ต่อแต่ละบุคคลหรือกลุ่มหรือระดับความทะเยอทะยานของสังคมหรือของแต่ละบุคคลในด้านความต้องการ และความจำเป็น และฐานะทางเศรษฐกิจอย่างไร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรวรรณ เข้มสน** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าเรียนโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์” ผลการวิจัยพบว่า การสร้างทางเลือก อยู่ในระดับมาก

5.2.3 บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการฝึกกำลัง ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีโอกาในการทำงาน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง และด้านการปรับปรุงสถานศึกษาที่ส่ง

ผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาระบบนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ความสำคัญเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการฝึกกำลัง ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีโอกาสนในการทำงาน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง และด้านการปรับปรุงสถานศึกษา เพื่อที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบของสถานศึกษาของทุกระบบ โดยมีการร่วมมือวางแผนการดำเนินงานเป็นอย่างดี เพื่อให้การศึกษา อบรม สั่งสอนให้นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรู้คู่คุณธรรม เก่ง ดี มีสุข เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์เป็นพลเมืองที่ดีให้สถานศึกษาที่ได้รับการปรับปรุงแล้วสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่งผลให้นักศึกษาตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เพลินตา พูลจักร** ได้วิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการไว้วางใจ และด้านการมีขวัญสูงถูกตัดออกจากสมการ เนื่องจากทดสอบความสัมพันธ์แล้วไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการทำงานบางครั้งจะต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูโดยตรงเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ขาดการรับฟังปัญหาจากนักศึกษา และผู้บริหาร ครูไม่ได้ชี้แจงให้นักศึกษาทราบ ทำให้ด้านการไว้วางใจ และด้านการมีขวัญสูง ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปไว้ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการฝึกกำลัง ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีโอกาสนในการทำงาน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง และด้านการปรับปรุงสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี และสามารถเป็นข้อเสนอในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย นอกจากนี้สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยควรเอาใจใส่ และให้ความสำคัญในการ

ไว้วางใจ และด้านการมีขวัญสูง ในการดำเนินการเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรที่จะนำไปสู่การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น สำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณทรัพยากร ในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาเทคโนโลยีในการช่วยสอน และมีการกำหนดให้มีการกำกับติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างทางเลือก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น สำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี ควรมีนโยบายที่จะมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ เพื่อที่จะได้ทราบและนำปัญหาเหล่านี้มาประกอบในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี และมีการติดตามในเรื่องนี้อย่างสม่ำเสมอ

3. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรในด้านการไว้วางใจ และด้านการมีขวัญสูง ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี ดังนั้นควรมีการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบรรยากาศองค์กรในด้านเหล่านี้เป็นพิเศษ และพัฒนาเสริมในด้านอื่น ๆ ด้วย เพื่อความสมบูรณ์แบบของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อจะได้ทราบแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางแก้ไข และสร้างประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับจากชุมชน สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นต้องการของนักศึกษาโดยศึกษาในรูปแบบของกรณีศึกษา

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- กวี วงศ์พุ่ม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : พี. เค. อินเตอร์ปริ้นท์.
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2551). *การคิดและการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วี. พรินท์ (1991).
- จันทราณี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : บุ๊คพ้อย.
- เฉลิมศรี อรรถนกุล. (2558). *การวิจัยนิเทศศาสตร์*. สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ชนงกรณ์ กุณชลบุตร. (2557). *หลักการจัดการ : องค์การและการจัดการแนวคิดการบริหารธุรกิจในสถานการณ์ปัจจุบัน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาการ. (2548). *ปฏิสัมพันธ์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ประชาณัฐสยาม.
- ธงทอง จันทรางศุ. (2552). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2552*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม : หลักการ ทฤษฎีการวิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2554). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญ บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์ อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์. (2556). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: เดอะบุคส์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2551). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุภา.
- พัชสิรี ชมพู่คำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.

- ภารดี อนันต์นาวี. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี : มนตรี.
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2555). *สถิติสำหรับการวิจัย และเทคนิคการใช้ SPSS*. กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคง.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2552). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ : พริกหวาน .
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2559). *ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษานายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่ .
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2551). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิเชียร วิทยอดม. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- วิเชียร วิทยอดม. (2558). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2555). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2553). *หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี : บู้ค พอยท์.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2551). *พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2559). *แนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์ผู้เรียนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี, สำนักงาน. (2559). *รายงานประจำปีการศึกษา 2558*. นนทบุรี : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี.

ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี, สำนักงาน. (2553 ก). *คู่มือการปฏิบัติงาน ครู กศน. ตำบล*. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.

ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี, สำนักงาน. (2553 ข). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : รั้งสีการพิมพ์.

ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี, สำนักงาน. (2553 ค). *นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ : พับบลิค เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

สมยศ นาวิการ และมุสตี รุมาคม. (2549). *องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: ดอกผล.

สมาน อัสวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษาแนวใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ:ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

อำนาจ ธีระวณิช. (2550). *การจัดการธุรกิจขนาดย่อม*. กรุงเทพฯ: เกษตรศาสตร์.

อุบล เลี้ยววาริณ. (2556). *เอกสารคำสอนชุดวิชาพื้นฐานทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร..

2) วารสาร

เพลินตา พูลจักร. (2559). “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร”. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. 4(20), 53-62.

วิไล กวางคีรี. (2557). “การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. *สุทธิปริทัศน์*. 28(86), 98-125.

สุวกิจ ศรีปัดดา. (2555). “ภาวะผู้นำกับการตัดสินใจ The Leadership and the Decision Making”. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*. 1(1), 1-23.

3) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / รายงานการวิจัย

- กนิษฐา เปรมปรีชาญาณ. (2554). *บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ขวัญสุมน สีเหลือง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในหลักสูตรภาษาไทยเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาสาธาณรัฐประชาชนจีนระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- พระสีพล จันทมโม (พิลาสุตา). (2558). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- แม่ชีธมนวรรณ ศรศิริ. (2556). *บรรยากาศองค์การกับความผูกพันของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- สุทธานุช เจนโชติสุวรรณ. (2555). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร อ.เมือง จ.นครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สุนัน อัจจงหาญ. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- อรวรรณ เข้มสม. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าเรียนโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- อัจฉรา บัวลังกา. (2554). *สมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

2. ภาษาอังกฤษ

- Beal, M. (1974). *Leadership and dynamic group action*. 6th ed. Amuse : The Iowa State University Press.

- Brice, Allen Preston. (1999). The Relationship among School Climate, Teacher Job Satisfaction and Selected. *Demographic Variables in Selected High Schools in South Mississippi*. 59,8 (September).
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and management : A macro Approach*. New York: John Wiley and Sons.
- DeMichele, D. J. (1999). *The Relationship between the Organizational Climate in Job Satisfaction as Reported by Mid – level Collegiate Campus Recreation Program Coordinators [CD – Rom (ACC 9919550)]*. UMI Company, (DAI – A 60/20).
- Dessler, G. (2004). *Management*. New Jersey : Prentice Hill.
- Fox, Robert S. and others. (1973). *School climate improvement : a challenge to the school administrator*. Colorado : Phi Delta Kappa.
- Gibson, J. L. (1973). *Organization : Structure, Processes, Behavior*. Texas : Business Publication.
- Harris, J. K.& Desimon, J.A. (1994). *Organizational commitment*. Jouunal of Social Psychology.
- Hoy, Wayne K. and Miskel. Cecil G. (2005). *Educational Administration : Theory, Research and Practice*. New York : McGraw-Hill.
- Kelly, J. (1980). *Organizational behavior*. Illinois : richarge d. Irwin, inc.
- Schneider. B. M. (1990). *Antecedents and outcomes of Organization commitment*. St. Louis : Little Brown.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect Upper Saddle River*. NJ : Pearson Education.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นางดวงตา จำนงค์

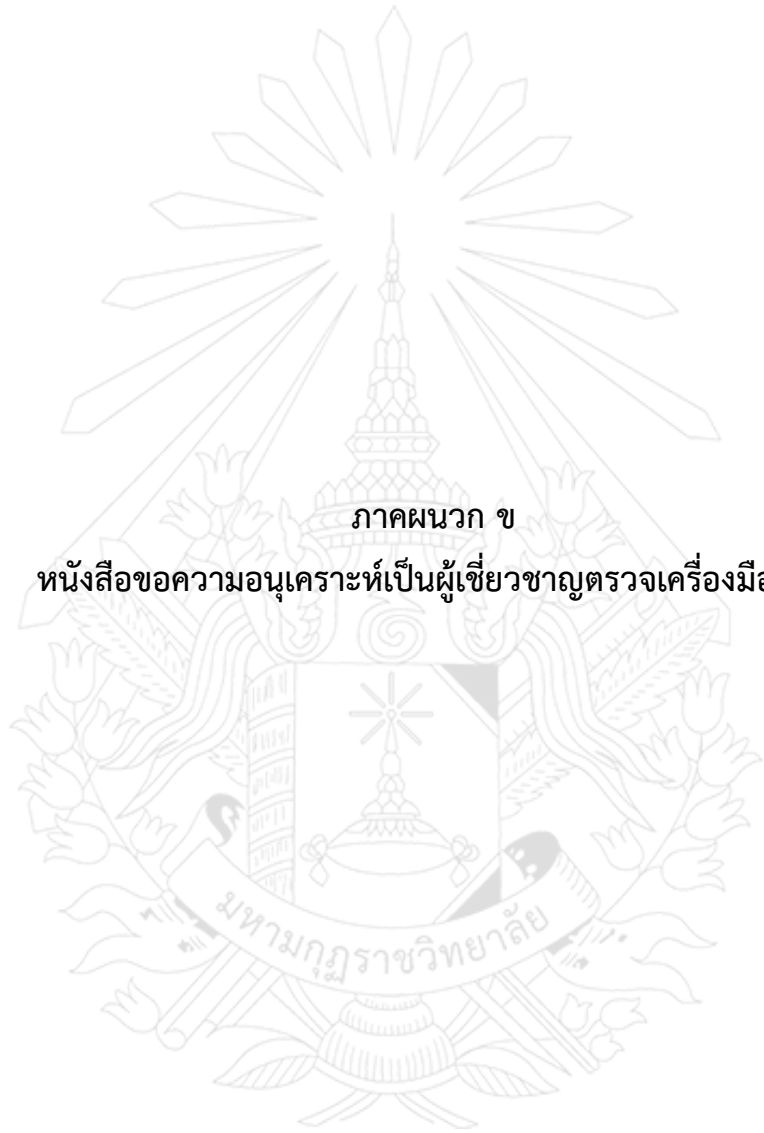
การศึกษา ศษ.ม. สาขาวิชาบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี

2. นางสาวประยูร ผ่องอำไพ

การศึกษา ศษ.ม. สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
ตำแหน่งปัจจุบัน ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี

3. นางอังคณา มิ่งใจดี

การศึกษา ศษ.บ. สาขาบรรณารักษศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งปัจจุบัน ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๕๕ หมู่ที่ ๑ ถนนศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๑๐
โทร. (๐๒) ๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. (๐๒) ๕๕๕-๖๐๖๐ www.mbu.ac.th

ที่ ศธ ๖๐๐๖/ว ๒๓๐

เจริญพร นางดวงตา จำนงค์

ผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษาออร์แกนและภาการศึกษาตามอัธยาศัย
อ.ปากเกร็ด จ. นนทบุรี

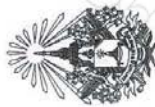
เลขที่ ๐๖๖ วันที่ ๗ กย ๕๗

กลุ่มอำนาจการ เรือง ออ.คน.ป.ท.พ.ร.ค.

วิชาสหกรณ์และงานธนาคาร (๕๕๕) ๕๕๕๖๐๖๐

งานบริหาร
 งานคลัง
 งานบัญชี
 งานอื่น ๆ

ชื่อผู้ส่ง.....
ผู้รับ.....



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถนนสายก-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๑๐
โทร. (๐๒) ๕๕๕-๖๐๐ โทรสาร. (๐๒) ๕๕๕-๖๐๖ www.mbu.ac.th

ที่ ศธ ๖๐๐๖/ว ๒๓๐

เจริญพร นางสาวประยูร ผ่องอำไพ

ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาออกจากระบบและการศึกษาดนัธยาศัย
อ.ปากเกร็ด จ. นนทบุรี

เลขที่... 0.66	วันที่... 17 ก.พ. 69
กลุ่มข้อมูลเอกสารของ สช. กรม ปชต.กรรณ	
พิจารณาเป็นต้นไปหรือไม่ขอรับเงินอุดหนุน	
<input type="checkbox"/> ส่วนราชการ	<input type="checkbox"/> เขตศูนย์รวม
<input type="checkbox"/> ว่าง	<input type="checkbox"/> งานอำนวยการ
<input checked="" type="checkbox"/> งานอื่นๆ	
ข้าพเจ้า... อ.ปากเกร็ด	ผู้รับ... อ.จ.ด.น.



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๕๘ หมู่ที่ ๑ ถนนศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๑๑๐ โทร. (๐๒) ๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. (๐๒) ๕๕๕-๖๐๖๐ www.mbu.ac.th

ที่ ศธ ๖๐๐๖/ว ๒๓๐

เจริญพร นางอังคณา มิ่งใจดี

ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาออกรบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อ.ปากเกร็ด จ. นนทบุรี

เลขที่ ๐๖๖ วันที่ 17 กพ 59

กลุ่มงานวิชาการ เสมอ ขอ.ส.น.ง.ป.ภ.ก.ร.ค.

พิจารณาขอโอนระบบงาน เพื่อคำขอโอนต่อไป

ขนบวิสัย ก.ร.ค. ขนบวิสัย

ขนบวิสัย ก.ร.ค. ขนบวิสัย

ขนบวิสัย ก.ร.ค. ขนบวิสัย

ชื่อตำแหน่ง อ.ก.ร.ค.

วันที่ ๑๖.๑๐.๕๙



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลาया-นครชัยศรี
ต.ศาลาया อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖ / ๓๒๔

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try Out

เจริญพร กศน.วัดบางพูดนอก

เลขที่ 221	วันที่ 16 มี.ค. 59
กลุ่มอำนาจการ เสนอ ผอ.กศน.ปากเกร็ด	
พิจารณาให้ทราบก่อน เพื่อดำเนินการต่อไป	
<input type="checkbox"/> งานบริหารงาน	<input type="checkbox"/> งานดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> งานอาชีพ	<input type="checkbox"/> งานอ้อยยาศิ
<input checked="" type="checkbox"/> งานอื่นๆ	
ชื่อพิจารณา (ระบุชื่อ)	
ผู้รับ ก.อ.น.ค.	

ด้วย นางสาวสรณ์สิริ วสุพรวิชัย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE AFFECTING THE STUDENTS' DECISION TO JOIN THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION SYSTEMS IN NONGHABURI PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try out ในการทำวิทยานิพนธ์ตามความประสงค์

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาสมัคร มหาวิโร)

รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลาया-นครชัยศรี ต.ศาลาया อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๘๑

ที่ ศธ ๖๐๐๖ / ๓๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try Out
เจริญพร กศน.วัดบางบัวทอง

เลขที่ ๒๒๒ วันที่ 14 มี.ค. 59

กลุ่มอำนาจการ เสรอ ผ.กศน.ปทุมธานี

พิจารณาเห็นความชอบงา เพื่อดำเนินการต่อไป

งานบริหารงาน งานแผนงาน

งานอาชีพ งานอัยการ

งานอื่นๆ

ข้อพิจารณา ๐๗/๓๐๓

ผู้รับ ๐๑๐๓๓

ด้วย นางสาวสรณ์ลลิตา วสุพรณิษฐ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE AFFECTING THE STUDENTS' DECISION TO JOIN THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION SYSTEMS IN NONTHABURI PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จึงใคร่ขออนุญาตเผยแพร่ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try out ในการทำวิทยานิพนธ์ตามความประสงค์

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาสมคร มหาวิโร)

รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลาया-นครชัยศรี
ต.ศาลาया อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖ / ๓๒๓

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try Out
เจริญพร กศน. วัดเฉลิมพระเกียรติ

เลขที่ ๒๕๓	วันที่ 14 มี.ค. 59
กลุ่มอำนาจการ เสนอ ผอ. กศน. ปากเกร็ด	
พิจารณาเห็นความชอบและ เพื่อดำเนินการต่อไป	
<input type="checkbox"/> งานบริหารงาน	<input type="checkbox"/> งานพื้นฐาน
<input type="checkbox"/> งานอำนวยการ	<input type="checkbox"/> งานอำนวยการ
<input checked="" type="checkbox"/> งานอื่น ๆ	
ชื่อพิจารณา	๐๖/๗๓
	ผู้รับ ๑๐๖๓

ด้วย นางสาวสรณ์สิริ วสุพรวิเศษย์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE AFFECTING THE STUDENTS' DECISION TO JOIN THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION SYSTEMS IN NONTHABURI PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try out ในการทำวิทยานิพนธ์ตามความประสงค์

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาสมมิตร มหาวีโร)

รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลาया-นครชัยศรี ต.ศาลาया อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๕๕๕-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๕๕๕-๖๐๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖ / ๓๒๒

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try Out

เจริญพร กศน.วัดแดงธรรมชาติ

เลขที่	๒๒๔	วันที่	1๕ มี.ค. ๕๙
กลุ่มอำนาจการ เสนอ ผอ.กศน.ปทุมธานี			
พิจารณาเห็นควรมอบงาน เพื่อดำเนินการต่อไป			
<input type="checkbox"/>	งานบริหารงาน	<input type="checkbox"/>	งานพื้นฐาน
<input type="checkbox"/>	งานอาชีพ	<input type="checkbox"/>	งานอ้อยาศัย
<input checked="" type="checkbox"/>	งานอื่น ๆ		
ชื่อพิจารณา: ๐๗ มี.ค.			
รับ: ดน.ภา			

ด้วย นางสาวสรณ์สิริ วสุพรพนิชย์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE AFFECTING THE STUDENTS' DECISION TO JOIN THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION SYSTEMS IN NONTHABURI PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try out ในการทำวิทยานิพนธ์ตามความประสงค์

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาสมัคร มหาวีโร)

รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๘๓

ที่ ศธ ๖๐๐๖ / ๓๒๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลาษา-นครชัยศรี
ต.ศาลาษา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

เลขที่ 225 วันที่ 16 ธ.ค. 59

กลุ่มอำนวยการ เสนอ ผอ.กศน.ปากเกร็ด

พิจารณาเห็นควรมอบงาน เพื่อดำเนินการต่อไป

งานบริหารฯ งานพื้นฐาน
 งานอาชีพ งานอ้อยาศิษ

 งานอื่นๆ

ข้าพเจ้าขอเสนอ

ผู้รับ ด.ป.ก

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try Out

เจริญพร กศน.วัดลหาร

ด้วย นางสาวสรณสิริ วสุพรวิชัย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE AFFECTING THE STUDENTS' DECISION TO JOIN THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION SYSTEMS IN NONTHABURI PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try out ในการทำวิทยานิพนธ์ตามความประสงค์

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาสมัคร มหาวิโร)

รักษการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลาษา-นครชัยศรี ต.ศาลาษา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๖๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖ / ๓๒๒

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try Out
เจริญพร กศน. ตำบลลำโพ

เลขที่	๒๒๖	วันที่	14 มี.ค. 59
กลุ่มอำนาจการ เสนอ แอ กศน. ปากเกร็ด			
พิจารณาเห็นควรยกเว้น เพื่อดำเนินการต่อไป			
<input type="checkbox"/>	งานบริหาร	<input type="checkbox"/>	งานแผนงาน
<input type="checkbox"/>	งานคลัง	<input type="checkbox"/>	งานประชาสัมพันธ์
<input checked="" type="checkbox"/>	งานอื่นๆ		
ชื่อพิจารณา		
ชื่อ		

ด้วย นางสาวสรณ์ลลิตา วสุพรวิชัย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบและภาคเรียนที่ ๒ จังหวัดนนทบุรี THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE AFFECTING THE STUDENTS' DECISION TO JOIN THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION SYSTEMS IN NONTHABURI PROVINCE" ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try out ในการทำวิทยานิพนธ์ตามความประสงค์

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาสมิคร มหาวิโร)

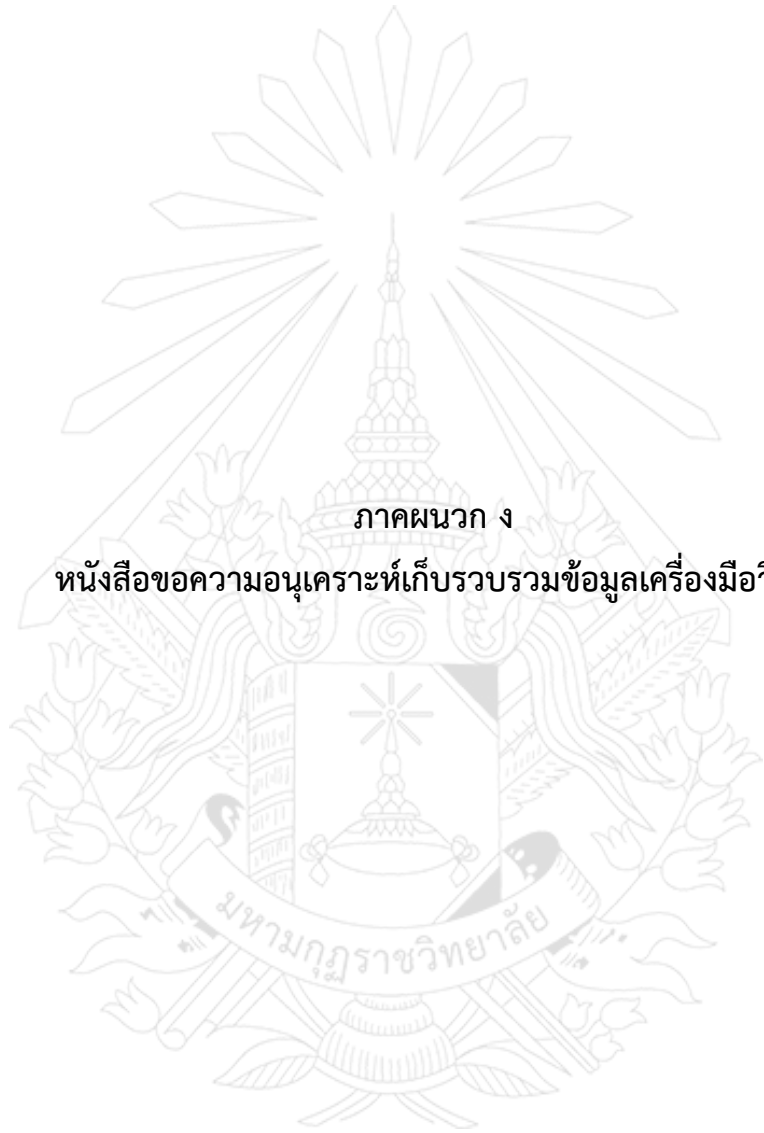
รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๘๑



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลาया-นครชัยศรี
ต.ศาลาया อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖ / ๓๔๔

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติแaggerแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เจริญพร โรงเรียน กศน.อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

เลขที่	461	วันที่	20 มี.ค. 59
กลุ่มอำนวยการ เสนอ ผอ. กศน. เมือง พิจารณาเพื่อดำเนินการต่อไป			
<input type="checkbox"/>	งานบริหารฯ	<input type="checkbox"/>	งานพื้นฐาน
<input type="checkbox"/>	งานอาชีพ	<input type="checkbox"/>	งานอัยาศัย
<input checked="" type="checkbox"/>	งานอื่นๆ		
ข้อพิจารณา		อนุมัติ	
		ผู้รับ	

ด้วย นางสาวสรณ์สิริ วสุพรวิมลย์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE AFFECTING THE STUDENTS' DECISION TO JOIN THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION SYSTEMS IN NONTHABURI PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุมัติแaggerที่ให้แก่ักศึกษาผู้นี้ได้เข้าแaggerแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุมัติจากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาสมัคร มหาวีโร)

รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลาया-นครชัยศรี ต.ศาลาया อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๘๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖ / ๓๔๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

เลขที่ ..๒๓๐..... วันที่..๒๐ มี.ค. ๕๙

กลุ่มอำนวยการ เสนอ ผอ. กศน. ปากเกร็ด
พิจารณาเพื่อดำเนินการต่อไป งานบริหารฯ งานพื้นฐาน งานอาชีพ งานอัยาศัย งานอื่นๆข้อพิจารณา อนุมัติผู้รับ กมลทิพย์

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร โรงเรียน กศน.อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ด้วย นางสาวสรณ์สิริ วสุพรวิเศษ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE AFFECTING THE STUDENTS' DECISION TO JOIN THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION SYSTEMS IN NONTHABURI PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้นักศึกษาผู้นี้ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาสมิคร มหาวิโร)

รักษาราชการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๕๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ อ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖ / ๓๕๖

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร โรงเรียน กศน.อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

เลขที่ 146 วันที่ 20 มี.ค. 59

กลุ่มอำนวยการ เลขอ. ผอ. กศน. บางบัวทอง
พิจารณาเพื่อดำเนินการต่อไป งานบริหารฯ งานพื้นฐาน งานอาชีพ งานสัตยาภัย งานอื่นๆ

ชื่อพิจารณา อนุญาโต

ผู้รับ อนุญาโต

ด้วย นางสาวสรณสิริ วสุพรณิษฐ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเข้าศึกษาต่อกรศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE AFFECTING THE STUDENTS' DECISION TO JOIN THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION SYSTEMS IN NONTHABURI PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาผู้นี้ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาสมัคกร มหาวิโร)

รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๕๘ หมู่ที่ ๑ อ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๕๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๕๕๔-๖๐๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลาษา-นครชัยศรี
ต.ศาลาษา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖ / ๓๔๗

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร โรงเรียน กศน.อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

เลขที่ ๕.๓.๖.....	วันที่ ๒๐ มี.ค. ๕๔
กลุ่มงานวิชาการ เสนอ ผอ. กศน. บางกรวย พิจารณาเพื่อดำเนินการต่อไป	
<input type="checkbox"/> งานบริหารฯ	<input type="checkbox"/> งานพื้นฐาน
<input type="checkbox"/> งานอาชีพ	<input type="checkbox"/> งานอริยาศัย
<input checked="" type="checkbox"/> งานอื่นๆ	
ชื่อพิจารณา <i>สมชาย</i>	ผู้รับ <i>ส.ก.</i>

ด้วย นางสาวสรณีสิริ วสุพรวนิชย์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE AFFECTING THE STUDENTS' DECISION TO JOIN THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION SYSTEMS IN NONTHABURI PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาผู้นี้ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาสมัคร มหาวีโร)

รักษาราชการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลาษา-นครชัยศรี ต.ศาลาษา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖ / ๓๔๘

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เจริญพร โรงเรียน กศน.อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

เลขที่ 187	วันที่ 20 มี.ค.
กลุ่มงานวิชาการ เสนอ ผอ. กศน. บางใหญ่ พิจารณาเพื่อดำเนินการต่อไป	
<input type="checkbox"/> งานบริหารฯ	<input type="checkbox"/> งานพื้นฐาน
<input type="checkbox"/> งานอาชีพ	<input type="checkbox"/> งานอำนวยการ
<input checked="" type="checkbox"/> งานอื่นๆ
ชื่อพิจารณา
ผู้รับ	

ด้วย นางสาวสรณ์สิริ วสุพรวิเศษย์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE AFFECTING THE STUDENTS' DECISION TO JOIN THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION SYSTEMS IN NONTHABURI PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ นักศึกษาผู้นี้ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาสมัคร มหาวีโร)

รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๓๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๘๑

ที่ ศธ ๖๐๐๖ / ๓๔๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลาया-นครชัยศรี
ต.ศาลาया อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๖๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร โรงเรียน กศน.อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

เลขที่ ๐๖๖..... วันที่ ๑๖ มี.ค. ๕๙
กลุ่มอำนวยการ เสนอ ผอ. กศน. ไทรน้อย
พิจารณาเพื่อดำเนินการต่อไป

งานบริหารฯ งานพื้นฐาน
 งานอาชีพ งานอำนวยการ
 งานอื่นๆ

ขอพิจารณา อนุมัติ
ผู้รับ พระมหาสมัคร

ด้วย นางสาวสรณสิริ วสุพรวิชัย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE AFFECTING THE STUDENTS' DECISION TO JOIN THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION SYSTEMS IN NONTHABURI PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาผู้นี้ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาสมัคร มทาวีโร)

รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลาया-นครชัยศรี ต.ศาลาया อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๕๕-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๕๕๕-๖๐๘๑



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

.....

คำชี้แจง

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี
 - โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนแบบไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษา และตัวท่านเอง
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสรณ์สิริ วสุพรพาณิชย์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) 15-20 ปี 2) 21-25 ปี
 3) 26-30 ปี 4) 31-35 ปี
 5) ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- 1) โสด 2) สมรส
 3) หย่าร้าง 4) แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- 1) ระดับประถมศึกษา 2) ระดับมัธยม ศึกษาตอนต้น
 3) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

5. อาชีพ

- 1) รับราชการ 2) พนักงานรัฐวิสาหกิจ
 3) พนักงานบริษัท/ลูกจ้างเอกชน 4) รับจ้างทั่วไป
 5)ว่างงาน

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) 1-5 ปี 2) 6-10 ปี
 3) 11-15 ปี 4) ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
 5) ไม่เคยทำงาน

7. ที่พักอาศัย

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1) อาศัยอยู่กับบิดา-มารดา | <input type="checkbox"/> 2) อาศัยอยู่กับญาติ |
| <input type="checkbox"/> 3) อาศัยอยู่คนเดียว | <input type="checkbox"/> 4) อาศัยอยู่กับเพื่อน |
| <input type="checkbox"/> 5) อาศัยอยู่กับครอบครัว | |

8. รายได้ต่อเดือน

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2) 10,001-15,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3) 15,001-20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4) 20,001-25,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5) ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป | |



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หมายเลข 5, 4, 3, 2 หรือ 1 ที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อ	บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี	ระดับบรรยากาศองค์กร				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการยอมรับนับถือ						
1.	ในสถานศึกษาให้ความเคารพซึ่งกันและกันไม่มีการดูถูกเหยียดหยามกัน					
2.	นักศึกษาได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ					
3.	นักศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานศึกษา					
4.	นักศึกษารู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
ด้านการไว้วางใจ						
5.	นักศึกษามีความมั่นใจ และเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา					
6.	ผู้บริหารและครูสามารถเป็นที่พึ่งพาเป็นที่ปรึกษาปัญหาต่าง ๆ แก่นักศึกษาได้					
7.	ผู้บริหารและครูเป็นกัลยาณมิตรกับนักศึกษา					
8.	สถานศึกษารับฟัง ข้อเสนอแนะของนักศึกษา					
ด้านการมีขวัญสูง						
9.	นักศึกษารู้สึกรัก และผูกพันกับสถานศึกษา					
10.	นักศึกษามีความสุข และสนุกสนานกับการศึกษา					
11.	ผู้บริหารและครู คอยช่วยเหลือ และสนับสนุนในการศึกษา					
12.	นักศึกษามีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา					
ด้านการมีโอกาสในการทำงาน						
13.	นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น					

ข้อ	บรรยากาศองค์การของการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี	ระดับบรรยากาศองค์การ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
14.	นักศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น					
15.	นักศึกษาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการแสดงออก ซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ ๆ					
16.	นักศึกษามีโอกาสได้แสดงความสามารถของตน ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น					
ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง						
17.	นักศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิดในด้านวิชาการ สังคม และกายภาพ					
18.	สถานศึกษาจัดหลักสูตรครอบคลุมสาระการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์					
19.	สถานศึกษามีการนำความรู้ และวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
20.	แผนการเรียนในสถานศึกษามีประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต					
ด้านการฝึกกำลัง						
21.	นักศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
22.	นักศึกษารู้สึกรักและหวงแหนสถานศึกษา					
23.	ในสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือกัน แบ่งปันความรู้ ความสามารถ ข้อมูล และทรัพยากรระหว่างกัน					
24.	นักศึกษาใหม่ได้รับการต้อนรับด้วยความยินดีและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม					
ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา						
25.	สถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของสังคม					
26.	สถานศึกษามีการนำสื่อ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อการศึกษา					

ข้อ	บรรยากาศองค์การของการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี	ระดับบรรยากาศองค์การ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
27.	สถานศึกษามีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
28.	อาคารเรียน มีความสะอาด สะดวก เพียงพอ และมีความเหมาะสม					
ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน						
29.	สถานศึกษาสนใจและเอาใจใส่นักศึกษา					
30.	สถานศึกษาให้การช่วยเหลือ สนับสนุน นักศึกษาอย่างเต็มที่					
31.	เมื่อนักศึกษาเกิดปัญหาผู้บริหารและครูเป็นที่ปรึกษา และคอยให้คำแนะนำที่ดี					
32.	ผู้บริหารและครูสร้างขวัญและกำลังใจในการเรียนกับนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หมายเลข 5, 4, 3, 2 หรือ 1 ที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อ	การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี	ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษา				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการทำความเข้าใจปัญหา						
1.	นักศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจเรียน					
2.	นักศึกษามีความสนใจ และมีความชอบที่จะเข้ามาศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย					
3.	นักศึกษาได้พิจารณาถึงความสามารถในการเรียนก่อนตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย					
ด้านการวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์						
4.	นักศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมายก่อนตัดสินใจเข้าเรียน					
5.	นักศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ก่อนตัดสินใจเข้าเรียน					
6.	นักศึกษามีความชัดเจนในตัวเองก่อนตัดสินใจเข้าเรียน					
ด้านการสร้างทางเลือก						
7.	นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครอบครัวหรือญาติพี่น้องเกี่ยวกับสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจเข้าเรียน					
8.	นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นกับเพื่อนก่อนตัดสินใจเข้าเรียน					
9.	นักศึกษามีการศึกษาข้อมูลจากหลาย ๆ สถานศึกษาเพื่อการเปรียบเทียบก่อนตัดสินใจเข้าเรียน					

ข้อ	การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี	ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษา				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร						
10.	นักศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอต่อการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน					
11.	นักศึกษา มีการติดตามข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา					
12.	นักศึกษา มีการสืบหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ					
ด้านการประเมินทางเลือก						
13.	นักศึกษา มีการเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาประกอบการพิจารณาในการประเมินทางเลือก					
14.	นักศึกษา มีการประเมินทางเลือกในการเข้าศึกษาในสถานศึกษาต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจ					
15.	นักศึกษา มีการประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบ					
ด้านการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด						
16.	นักศึกษา มีความมั่นใจในผลการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน					
17.	นักศึกษา ได้ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลทางเลือกต่าง ๆ					
18.	เป็นสถานศึกษาที่นักศึกษาต้องการเรียนมากที่สุด					
ด้านการตัดสินใจปฏิบัติ						
19.	นักศึกษา ปฏิบัติตามทางเลือกที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่นักศึกษาตั้งไว้					
20.	นักศึกษา ไม่มีความลังเลหรือขาดความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน					
21.	เป็นสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับนักศึกษา					
ด้านการประเมินถึงประสิทธิภาพ						
22.	นักศึกษา ยอมรับในประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจากการศึกษาในสถานศึกษา					
23.	นักศึกษา สามารถแนะนำหรือบอกต่อที่จะเรียนต่อกับบุคคลอื่นที่จะมาเรียนต่อในสถานศึกษาที่นี้ได้					

ข้อ	การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี	ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษา				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
24.	นักศึกษาได้รับการศึกษาตามความคาดหวังของนักศึกษาที่ตั้งเป้าหมายไว้					





ภาคผนวก ฉ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

**ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี**

ข้อ	บรรยากาศองค์กร	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
ด้านการยอมรับนับถือ						
1.	ในสถานศึกษาให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ไม่มี การดูถูกเหยียดหยามกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	นักศึกษาได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ ฐานะ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	นักศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	นักศึกษารู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการไว้วางใจ						
5.	นักศึกษามีความมั่นใจ และเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารและครูสามารถเป็นที่พึ่งพา เป็นที่ปรึกษา ปัญหาต่าง ๆ แก่นักศึกษาได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารและครูเป็นกัลยาณมิตรกับนักศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	สถานศึกษารับฟัง ข้อเสนอแนะของนักศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการมีขวัญสูง						
9.	นักศึกษารู้สึกรัก และผูกพันกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	นักศึกษามีความสุข และสนุกสนานกับการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารและครู คอยช่วยเหลือ และสนับสนุนใน การศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	นักศึกษามีความรู้สึที่ดีต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	บรรยากาศองค์กร	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
ด้านการมีโอกาสในการทำงาน						
13.	นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.	นักศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.	นักศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการแสดงออก ซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ ๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16.	นักศึกษามีโอกาสได้แสดงความสามารถของตนในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง						
17.	นักศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติในด้านวิชาการ สังคม และกายภาพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18.	สถานศึกษาจัดหลักสูตรครอบคลุมสาระการเรียนรู้ เป็นไปตามเกณฑ์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19.	สถานศึกษามีการนำความรู้ และวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20.	แผนการเรียนในสถานศึกษามีประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการฝึกกำลัง						
21.	นักศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22.	นักศึกษารู้สึกรักและหวงแหนสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23.	ในสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือกัน แบ่งปันความรู้ ความสามารถ ข้อมูล และทรัพยากรระหว่างกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.	นักศึกษาใหม่ได้รับการต้อนรับด้วยความยินดีและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	บรรยายกาตองค์กร	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา						
25.	สถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของสังคม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26.	สถานศึกษามีการนำสื่อ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27.	สถานศึกษามีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28.	อาคารเรียน มีความสะอาด สะดวก เพียงพอ และมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน						
29.	สถานศึกษาสนใจและเอาใจใส่นักศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30.	สถานศึกษาให้การช่วยเหลือ สนับสนุน นักศึกษาอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31.	เมื่อนักศึกษาเกิดปัญหาผู้บริหารและครูเป็นที่ปรึกษา และคอยให้คำแนะนำที่ดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารและครูสร้างขวัญและกำลังใจในการเรียนกับนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
ด้านการทำความเข้าใจปัญหา						
1.	นักศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	นักศึกษามีความสนใจ และมีความชอบที่จะเข้ามาศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	นักศึกษาได้พิจารณาถึงความสามารถในการเรียน ก่อนตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการวางจุดมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์						
4.	นักศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมายก่อนตัดสินใจเข้าเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	นักศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ก่อนตัดสินใจเข้าเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	นักศึกษามีความชัดเจนในตัวเองก่อนตัดสินใจเข้าเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการสร้างทางเลือก						
7.	นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครอบครัวหรือญาติพี่น้องเกี่ยวกับสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจเข้าเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นกับเพื่อนก่อนตัดสินใจเข้าเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	นักศึกษามีการศึกษาข้อมูลจากหลาย ๆ สถานศึกษา เพื่อการเปรียบเทียบก่อนตัดสินใจเข้าเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร						
10.	นักศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอต่อการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
11.	นักศึกษามีการติดตามข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	นักศึกษามีการสืบหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการประเมินทางเลือก						
13.	นักศึกษามีการเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาประกอบการพิจารณาในการประเมินทางเลือก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.	นักศึกษามีการประเมินทางเลือกในการเข้าศึกษาในสถานศึกษาต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.	นักศึกษามีการประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด						
16.	นักศึกษามีความมั่นใจในผลการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.	นักศึกษาได้ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลทางเลือกต่าง ๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18.	เป็นสถานศึกษาที่นักศึกษาต้องการเรียนมากที่สุด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการตัดสินใจปฏิบัติ						
19.	นักศึกษาปฏิบัติตามทางเลือกที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่นักศึกษาตั้งไว้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20.	นักศึกษาไม่มีความลังเลหรือขาดความมั่นใจในการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21.	เป็นสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับนักศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการประเมินถึงประสิทธิภาพ						
22.	นักศึกษายอมรับในประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการศึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23.	นักศึกษาสามารถแนะนำหรือบอกต่อที่จะเรียนต่อกับบุคคลอื่นที่จะมาเรียนต่อในสถานศึกษาที่นี้ได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
24.	นักศึกษาได้รับการศึกษาตามความคาดหวังของ นักศึกษาที่ตั้งเป้าหมายไว้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ช
การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย บรรยากาศองค์กรของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	126.47	421.57	.75	.98
A2	126.80	421.34	.80	.98
A3	126.83	424.35	.64	.98
A4	126.77	421.50	.66	.98
B1	126.67	422.30	.79	.98
B2	126.73	426.00	.75	.98
B3	126.57	417.22	.82	.98
B4	126.83	419.11	.80	.98
C1	126.70	422.36	.80	.98
C2	126.67	418.92	.85	.98
C3	126.87	415.77	.84	.98
C4	126.87	417.43	.88	.98
D1	126.53	422.46	.83	.98
D2	126.80	421.34	.80	.98
D3	126.77	420.32	.86	.98
D4	126.90	418.09	.88	.98
E1	126.77	413.70	.92	.98
E2	126.97	413.41	.83	.98
E3	126.43	423.63	.77	.98
E4	126.70	419.60	.90	.98
F1	126.73	419.93	.85	.98
F2	126.90	414.16	.91	.98
F3	126.90	416.78	.88	.98
F4	126.77	421.50	.66	.98

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
G1	126.67	422.30	.79	.98
G2	126.73	426.00	.75	.98
G3	126.57	417.22	.82	.98
G4	126.83	419.11	.80	.98
H1	126.70	422.36	.80	.98
H2	126.67	418.92	.85	.98
H3	126.87	415.77	.84	.98
H4	126.87	417.43	.88	.98

N of Case = 30

N of Items = 32

Alpha = .98

2. การหาค่าความเชื่อมั่นการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนนทบุรี

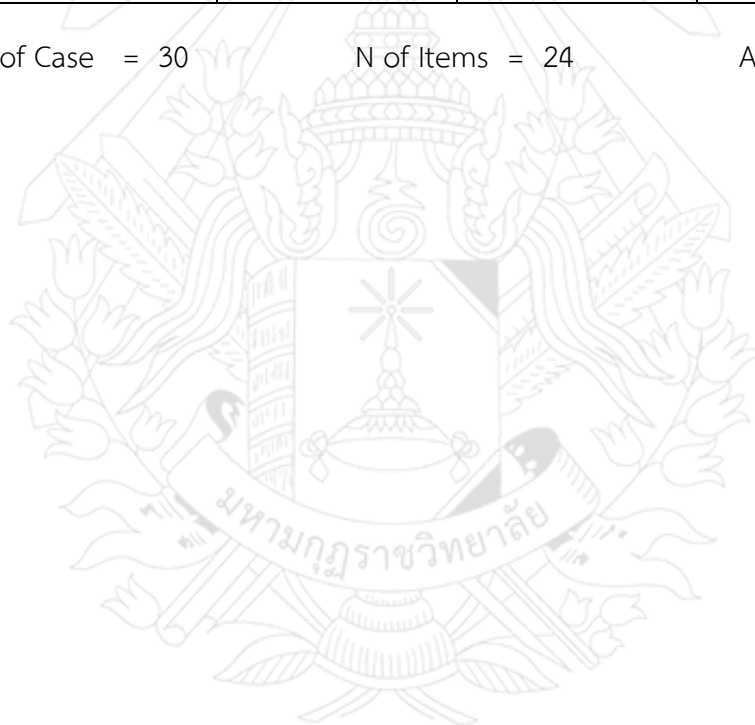
No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	93.33	194.51	.79	.97
I2	93.50	194.95	.80	.97
I3	93.27	197.86	.85	.97
J1	93.33	195.06	.86	.97
J2	93.47	192.12	.82	.97
J3	93.40	193.42	.80	.97
K1	93.40	196.46	.79	.97
K2	93.33	201.26	.65	.97
K3	93.33	203.26	.66	.97
L1	93.20	202.17	.62	.97
L2	93.23	201.29	.64	.97
L3	93.23	202.25	.64	.97
M1	93.27	203.37	.54	.97
M2	93.23	197.36	.79	.97

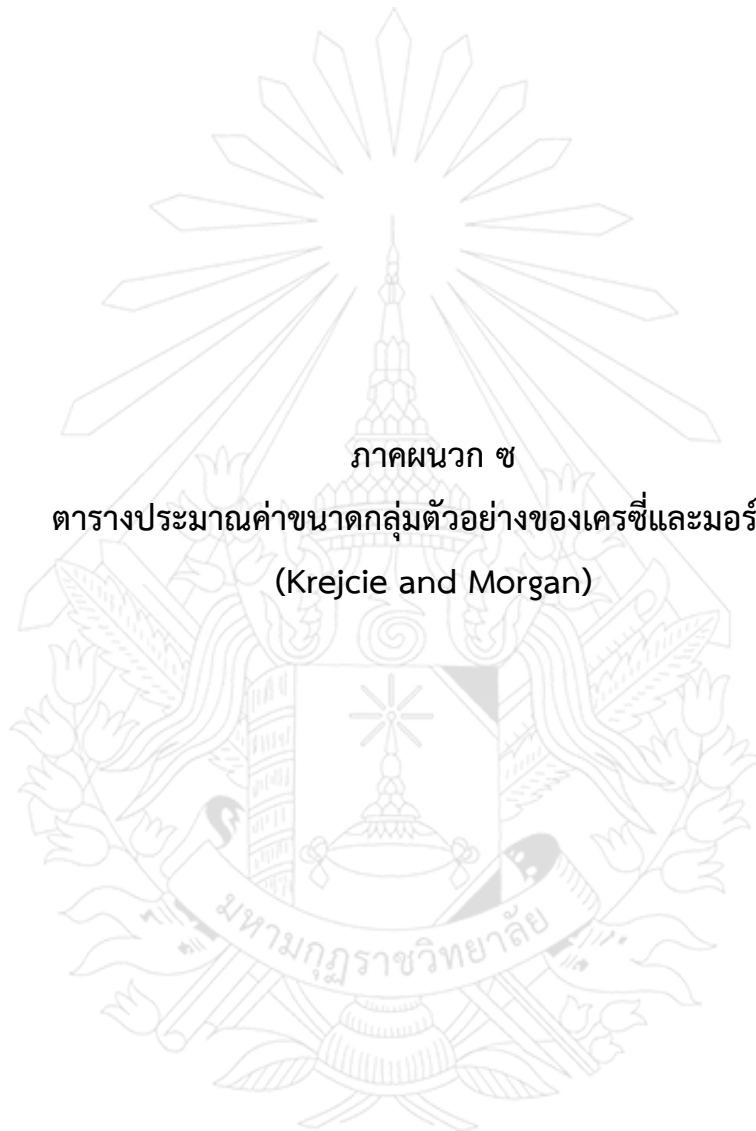
No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M3	93.20	195.20	.82	.97
N1	93.40	193.49	.80	.97
N2	93.40	193.77	.87	.97
N3	93.07	196.89	.84	.97
O1	93.33	196.23	.80	.97
O2	93.30	196.15	.84	.97
O3	93.43	194.12	.88	.97
P1	93.30	191.53	.91	.97
P2	93.50	191.78	.79	.97
P3	92.97	198.45	.74	.97

N of Case = 30

N of Items = 24

Alpha = .97





ภาคผนวก ซ

ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน
(Krejcie and Morgan)

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

ที่มา : เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan), อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญ บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี. 2557. หน้า 48-49.

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - สกุล : นางสาวสรณ์สิริ วสุพรพาณิชย์
- วัน เดือน ปี เกิด : 2 กรกฎาคม 2495
- ชาติภูมิ : ตำบลคลองถนน อำเภอบางเขน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 222/11 ซอย 2 หมู่ที่ 1
หมู่บ้านเดอะคัลเลอร์พรีเมียม บางนา กม.8
ถนนบางนา-ตราด ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ 10540
- การศึกษา : สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา Business Management
The Manchester Metropolitan University-UK
: สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- หน้าที่การงานปัจจุบัน : บริษัท โกลเด็นท์อีเกิลกอล์ฟแอนด์แทรเวล จำกัด
กรุงเทพมหานคร

