

ให้ออกจากงาน เป็นต้น ทั้งนี้องค์การอาจใช้มาตรการทางสังคมประกอบ เช่น การกดดันจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Pressure) เป็นต้น

9. ปฏิบัติตามพันธกิจที่ตกลง องค์การที่มีการทำงานในระบบความรับผิดชอบคือการที่บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ได้ทำการตกลงกันเอาไว้ให้สำเร็จลุล่วงไป

10. ขอมรับและยกย่องสมาชิก ประการสุดท้ายขององค์การที่มีการทำงานในระบบความรับผิดชอบ คือ การยอมรับผลงานที่ประสบความสำเร็จและที่สำคัญให้เกียรติและยกย่องทีมงานที่นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

สถาบันพระปกเกล้า (2549, หน้า 162) สรุปว่า องค์ประกอบของหลักความรับผิดชอบ มี 6 องค์ประกอบหลัก คือ

1. หน่วยงานมีการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน
2. หน่วยงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน
3. หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. หน่วยงานมีระบบติดตามประเมินผล
5. หน่วยงานมีการจัดการกับผู้ไม่มีผลงาน
6. หน่วยงานมีแผนสำรอง

กอง (Gong, 2002, p. 14) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายทั่วไปของการวางระบบความรับผิดชอบไว้ ดังนี้

1. เพื่อกำหนดและส่งเสริมการปรับปรุงระบบการศึกษาให้เกิดการปฏิบัติและเกิดผลที่ดีขึ้น
2. เพื่อเกิดการเปิดเผยข้อมูลสภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เขตพื้นที่ และระดับมลรัฐ และเพื่อกำหนดขอบเขตที่จำเป็นต้องปรับปรุงและผลสำเร็จที่ต้องการบรรลุ
3. เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในการพัฒนาให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการศึกษาระดับสูง
4. เพื่อให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและการดำเนินการ โดยหน่วยงานทั้งระดับท้องถิ่น ระดับมลรัฐ และส่วนกลาง รวมทั้งผู้ปกครอง ผู้เรียน สมาชิกในชุมชนและผู้ที่มีสนใจในการพัฒนาสถาบันการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักความรับผิดชอบคือ การสร้างความตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการกระทำของตนเองอย่างมีเหตุผล

มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความรู้สึกรับรู้เป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน

6. หลักความคุ้มค่า (Value for Money)

อรพินท์ สฟโชคชัย (2541, หน้า 8) กล่าวถึงหลักความคุ้มค่าว่า เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดกระบวนการทำงาน การจัดการ การจัดสรรบุคลากร การใช้ทรัพยากรสาธารณะต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม มีการดำเนินการให้บริการสาธารณะที่ให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ และกระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้าน

เกษม วัฒนชัย (2543, หน้า 4) เสนอหลักความคุ้มค่าว่า การทำกิจการใดต้องสร้างระบบคุณภาพมาตรฐาน (Quality and Standard) ควบคู่กันไป ให้มีกำหนดมาตรฐานที่จะไปถึง กำหนดวิธีปฏิบัติและสร้างคู่มือปฏิบัติ แล้วประเมินผลเป็นระยะ การบริหารจัดการทุกด้านต้องยึดหลักประหยัดและหลักประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีคุณค่าที่สุด

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543, หน้า 11) กล่าวว่า หลักการคุ้มค่าคือ การใช้ทรัพยากรตั้งแต่เวลา วัสดุสิ่งของต่าง ๆ เงื่อนไขการใช้สมองอย่างคุ้มค่า เพื่อให้งานของเรามีประสิทธิภาพรวดเร็ว และไม่ทุจริต

สมาน รังสิโยภฤต (2543, หน้า 10) กล่าวว่า หลักความคุ้มค่าเป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานด้านจัดการ กระบวนการทำงาน การจัดการ การจัดสรรบุคคล และมีการใช้ทรัพยากรสาธารณะอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม มีการดำเนินการและการให้บริการแก่ประชาชน ที่ให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจกระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ

สถาบันพระปกเกล้า (2549, หน้า 163) สรุปว่า หลักความคุ้มค่ามี 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การประหยัด
2. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. การมีศักยภาพในการแข่งขัน

สรุปได้ว่า หลักความคุ้มค่าในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม มีการรายงานผลการทำงาน และแสดงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรต่อสาธารณะ และต้องคำนึงถึงผลระยะยาว ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเข้าใจในเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการต่าง ๆ ที่ดำเนินการในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรทุกคนนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 204-205) กล่าวว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีแนวทางการบริหารสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งการบริหารงานจะต้องเป็นรูปแบบใหม่โดยผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมหลายอย่าง เช่น มีคุณวุฒิด้านการบริหารจัดการศึกษา มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่องค์กรวิชาชีพรับรอง มีมาตรฐานวิชาชีพ และมีคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งในการนำธรรมาภิบาลมาใช้จะประสบความสำเร็จโดยมีเงื่อนไขต่อไปนี้

1. ให้ชุมชนมีส่วนร่วม
2. โปร่งใสในการดำเนินการ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
3. มุ่งคุณภาพและประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นที่ตั้ง
4. พึ่งตนเองเป็นหลัก
5. ทำงานด้วยความรับผิดชอบ
6. หน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องให้อิสระในการดำเนินการ
7. เน้นการบริหารโดยองค์คณะบุคคล คณะกรรมการ
8. จัดให้มีสารสนเทศครบถ้วน
9. ประกันคุณภาพการศึกษา
10. ประเมิน ตรวจสอบ เป็นระยะ ๆ

สมเกียรติ พ่วงรอด (2550) ได้เสนอแนวทางธรรมาภิบาลในการบริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนนิติบุคคลใน 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการบริหารบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างภาวะผู้นำและควรยึดหลักวิชาที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาบูรณาการไปสู่การปฏิบัติที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างมุ่งมั่นและจริงจัง ดังนี้

1.1 มีความซื่อสัตย์สุจริต ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เพราะจะต้องทำเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดความศรัทธาและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรและผู้ได้บังคับบัญชา

1.2 มีความยุติธรรม การบริหารงานด้วยความเสมอภาค เป็นกลาง และยุติธรรมกับทุกคน ซึ่งทำให้ลดความขัดแย้งภายในโรงเรียนได้

1.3 มีความมุ่งมั่น ขยัน อดทน และเป็นคนสู้งาน

1.4 มีความรับผิดชอบสูง

1.5 มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ นำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติในโรงเรียน

1.6 มีภาวะผู้นำสูง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน
เชิงการพัฒนาที่ดีขึ้นใน 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ
และด้านบริหารทั่วไป

1.7 กล้าที่จะคิด กล้าที่จะพูด กล้าที่จะนำ กล้าที่จะทำ กล้าที่จะตัดสินใจ และกล้าที่จะ
รับผิดชอบ

1.8 มีคุณธรรม และจริยธรรม ยึดพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมะในการบริหารบุคลากร
ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

1.9 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง สามารถเก็บความรู้สึกต่าง ๆ ได้ สุขุม รอบคอบ
นุ่มนวล มีความอดทนต่อความรู้สึกที่ไม่ถูกต้อง หรือการปฏิบัติที่ขัดต่อกฎระเบียบและวัฒนธรรม

1.10 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน
และครอบครัว มีนิสัยรักการอ่าน การใช้เวลาว่างในวันหยุด โดยการวางแผนและบริหารเวลาให้
คุ้มค่าที่สุดสำหรับการปฏิบัติงาน และการศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเองเสมอ

1.11 มีความจริงใจ ยึดอุดมการณ์ในการทำงานให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน
ทุกคนด้วยความเสมอภาค

2. ด้านการบริหารงาน ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ได้แก่ ด้านวิชาการ
ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานทั่วไปควรใช้วิธีการบริหารรูปแบบใหม่ซึ่งเป็นรูปแบบที่ทุกคนมี
ส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ โดยพิจารณาจัดทำภารกิจให้ชัดเจน
ครอบคลุมงานทั้งหมดและมีการกำหนดกลุ่มงานที่มีความสอดคล้องกัน จัดโครงสร้างบริหารที่เป็น
นิติบุคคล มีการบริหารเป็นระบบ มีสายบังคับบัญชา และการประสานคน ประสานงาน เพื่อให้เกิด
ความคล่องตัว มีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในทุกระดับของตำแหน่ง
ตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทุกขั้นตอนไว้อย่างชัดเจนและโปร่งใส ตรวจสอบได้
โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องฝึกการสร้างจิตสำนึกในเรื่องของความรักและรักดี ความห่วงแทนและ
ความเป็นเจ้าของร่วมกัน (Sense of Belonging)

สรุปได้ว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้
ประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็น
แบบอย่างที่ดี และการปฏิบัติตนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ดังนั้น ผู้บริหาร
สถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและใช้แนวทางการบริหารงานในรูปแบบใหม่ ๆ โดยให้
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

แนวคิดด้านรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

สมาน อัสวภูมิ (2537, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่าย หรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

บุญส่ง หาญพานิช (2546, หน้า 92) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

พจนานุกรมการศึกษาของ กู๊ด (Good, 1973, p. 79) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปตามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

ฮุสเซน และโพสเลย์เวทย์ (Husen & Posthwaite, 1975, pp. 137-138) กล่าวว่ารูปแบบมีความหมายที่แตกต่างจากทฤษฎี เพราะรูปแบบยังไม่ใช่อธิบายสิ่งที่ได้พิสูจน์แล้วรูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อที่จะนำเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์

ทอสติ และคาร์รอลล์ (Tosi & Carroll, 1982, p.163) กล่าวว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์

สโตนเนอร์และแวนเคิล (Stoner & Wankel, 1986, p. 12) ให้ทัศนะว่า รูปแบบเป็น

การจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น

ราช (Raj, 1996) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รุขย่อของความจริงของปรากฏการณ์ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

สรุปได้ว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรมหรือแบบจำลองความจริงของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดงหรืออธิบายถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

ประเภทของรูปแบบ

โจอี้ และเวล (Joyee & Weil, 1985) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการ หรือทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information-Processing Model เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลผลข้อมูลของผู้เรียน และแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Model รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่งทั้งหลาย

3. Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Model เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

คีฟส์ (Keeves, 1988, p. 561) ได้แบ่งประเภทของโมเดลโดยยึดแนวทางของแคปแลน และทัตสุโอกะ (Caplan & Tutsuoka) และพัฒนาการของการใช้โมเดลทางการศึกษาได้เป็น

4 ประเภท คือ

1. โมเดลเชิงเทียบเคียง (Analogic Model)

ลักษณะเป็นโมเดลเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เช่น โมเดลแสดง

พัฒนาการของอะตอม เป็นต้น โมเดลประเภทนี้ทางการศึกษาไม่ค่อยนำมาใช้กัน สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของโมเดลให้สอดคล้องกับลักษณะของสิ่งที่คล้ายคลึงกันและองค์ประกอบที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

โมเดลประเภทนี้ที่ใช้ในวงการศึกษามี เช่น โมเดลของจำนวนประชากร นักเรียนในโรงเรียน (Model of a School Population) สร้างขึ้นโดยการเทียบเคียงกับลักษณะของแท็งก์น้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก กล่าวคือ จำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียนประกอบด้วย อัตราการเกิดของเด็ก อัตราการย้ายเข้าพื้นที่ และอัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียนประกอบด้วย อัตราการย้ายออกจากพื้นที่ อัตราการออกจากโรงเรียนตามระบบ และอัตราการออกจากโรงเรียนเนื่องจากอายุพ้นเกณฑ์ จุดมุ่งหมายของโมเดลนี้ก็คือเพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงของจำนวนประชากรนักเรียนในโรงเรียนนั่นเอง

การทดสอบ โมเดลประเภทนี้ทำได้โดยการเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่เก็บรวบรวมได้ในขณะนั้นตามหลักการให้เหตุผลทางตรรกะ อย่างไรก็ตาม โมเดลประเภทนี้มีจุดอ่อนคือไม่สามารถระบุความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบภายใน โมเดลได้อย่างชัดเจน จึงทำให้นำไปใช้ได้อย่างจำกัด

2. โมเดลเชิงข้อความ (Semantic Model)

ลักษณะสำคัญของ โมเดลประเภทนี้ก็คือ การแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในโมเดลในรูปของข้อความ โมเดลเชิงข้อความใช้หลักการเทียบเคียงเชิงแนวความคิด จึงทำให้ได้เนื้อหาสาระมากกว่าโมเดลอื่น แต่จุดอ่อนของ โมเดลประเภทนี้ก็คือ ขาดความชัดเจน ยกแก่การศึกษา แต่สามารถนำไปใช้ศึกษาหรือวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางการศึกษาได้ดี เช่น ในโมเดลการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นต้น

3. โมเดลเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model)

โมเดลเชิงคณิตศาสตร์ได้เริ่มนำมาใช้ในทางการศึกษาในช่วงต้นของทศวรรษที่ 1960 แรก ๆ นำมาใช้ในด้านการวัดผลการศึกษา ก่อน ต่อมาจึงขยายไปใช้กับการวิจัยทางการศึกษาในสาขาวิชาอื่น ๆ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เพิ่มขึ้นเพราะสามารถทดสอบสมมติฐานได้ ซึ่งจะช่วยให้นำไปสู่การสร้างทฤษฎีในสาขาวิชานั้น

4. โมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model)

4.1 โมเดลระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็น โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุไปในทางเดียวกันหรือไม่มี ความสัมพันธ์ย้อนกลับ รวมทั้งกรณีความสัมพันธ์ของตัวแปรเดียวกันแต่ต่างวันและต่างเวลา

4.2 โมเดลเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non Recursive Model) คือ โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในโมเดลตัวหนึ่งอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรภายในโมเดลอีกตัวหนึ่ง หรือมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับนั่นเอง

สไตเนอร์ (Steiner, 1988) ได้จำแนกรูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นรูปแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง เป็นต้น
2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

องค์ประกอบของรูปแบบ

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980, pp. 16-17 อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ, 2537, หน้า 13) ได้ตั้งเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) กับหลัก การบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) และองค์ประกอบตามรูปแบบของบราวน์ และโมเบิร์ก ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

การพัฒนาารูปแบบ

คีฟส์ (Keeves, 1988, p. 560) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้าง

มโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

จากการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องนี้พอสรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบ (Model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น แล้วนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป

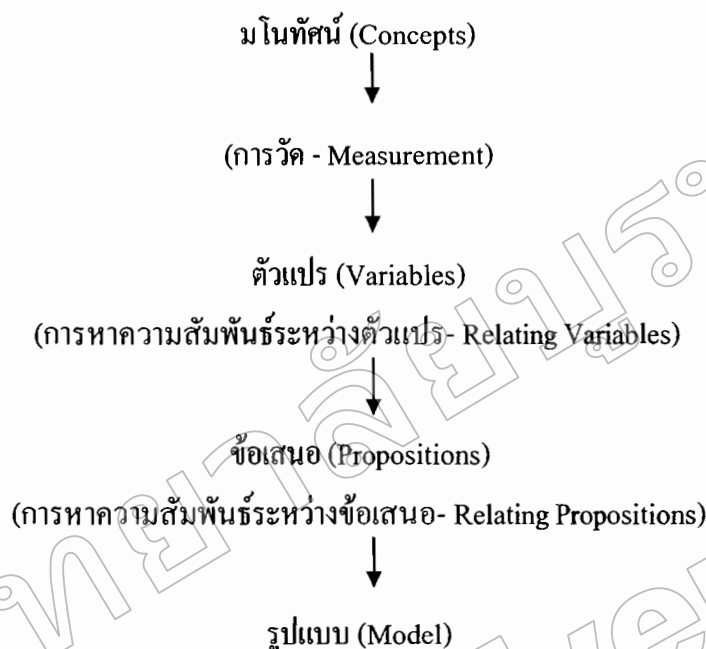
โดยสรุปแล้วการพัฒนาแบบมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่คือ การสร้างรูปแบบ และการหาคุณภาพของรูปแบบ

ในทางการวิจัยเชิงประจักษ์ ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของหลักการทางวิทยาศาสตร์ การสร้างรูปแบบ (Model Building) หมายถึง ความพยายามอย่างเป็นระบบ ในการหาความสัมพันธ์ของมโนทัศน์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ขององค์ความรู้รอบตัวเรา เพื่อจัดเข้าด้วยกันเป็นชุด (Sets) ของข้อเสนอ (Propositions) ที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

การสร้างแบบนั้น ผู้วิจัยต้องนำมโนทัศน์มาบรรจุหรือฝังลงในรูปแบบตามที่มโนทัศน์เหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันจริง ๆ (Steiner, 1988) และรูปแบบเสนออะไร อย่างไร หรือก่อให้เกิดการอธิบายอะไรต่อไปต้องถือว่าเป็นไปตามความเป็นจริง (Reality) ของปรากฏการณ์ (Phenomenon) ที่ศึกษานั้น ๆ

ลำดับขั้นในการสร้างแบบที่มีการเสนออย่างชัดเจนได้แก่ข้อเสนอของนักสังคมวิทยา และนักสถิติกลุ่มหนึ่ง ซึ่งแสดงขั้นตอนดังภาพที่ 2 (Abell, 1991; Blalock, 1969; Coombs, 1964)

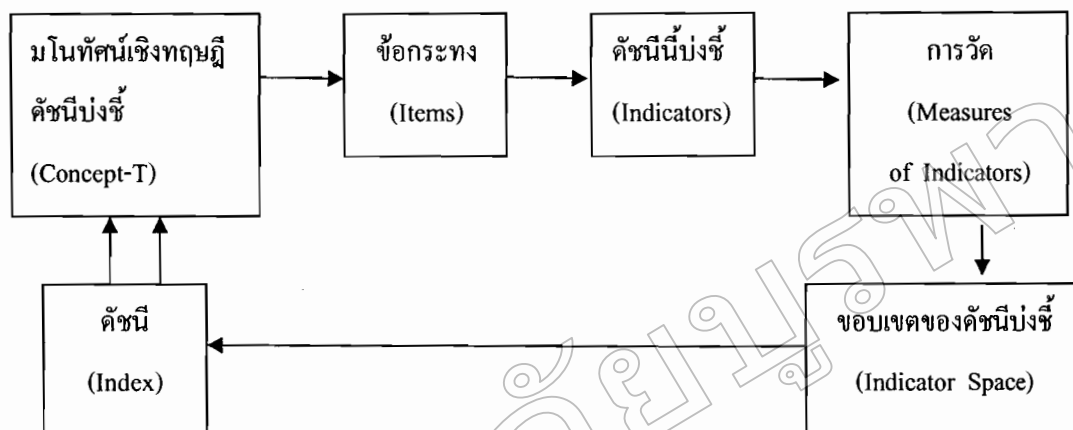
หน่วยการวิเคราะห์ (Units of Analysis)



ภาพที่ 2 ลำดับขั้นของการสร้างรูปแบบ

ในกระบวนการสร้างรูปแบบนั้น มีการจำแนกมโนทัศน์ออกเป็น 2 ประเภทหลักๆ คือ มโนทัศน์เชิงทฤษฎี (Theoretical Concept or Concept-T) และมโนทัศน์การสังเกต (Observed Concept or Concept-O) Concept-T ได้มาจากการพิจารณาองค์ประกอบที่ศึกษาโดยหลักการเหตุผลเชิงตรรกะ อันอาจมีฐานมาจากทฤษฎีอื่น หรือผลการวิจัยอื่นที่ผู้พิจารณาได้มีประสบการณ์ในการสังเกตโดยตรง ส่วน Concept - O ได้จากการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์โดยผู้พิจารณาเอง (Boyle, 1966; Stincheombe, 1990)

เคอร์ติส และแจคสัน (Curtis & Jackson, 1992) ได้นำเรื่องของมโนทัศน์สองประเภทดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาเรื่องดัชนีบ่งชี้ (Indicators) ในการสร้างรูปแบบ (Model) อย่างชัดเจน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การสร้างรูปแบบโดยอาศัยดัชนีบ่งชี้

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีในการสร้างรูปแบบกำหนดเป็นฐานในการวิจัยเพื่อการพัฒนาแบบ ให้มีการเก็บข้อมูลและจัดกระทำกับข้อมูล โดยกระบวนการอุปนัย (Inductive) และนิรนัย (Deductive) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หน่วยการวิเคราะห์ มโนทัศน์ ตัวแปร การวัดและแสดงความสัมพันธ์ของมโนทัศน์เหล่านี้ในรูปของข้อเสนอ เพื่ออธิบายหรือเป็นตัวแทนเชิงรูปธรรมของปรากฏการณ์ที่ศึกษานั้น ๆ

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

หลักการเกี่ยวกับการวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์เนื้อหาภาษาอังกฤษว่า Content Analysis มีความหมายว่าเป็นวิธีวิทยาการวิจัยที่ใช้กระบวนการหลายแบบมาสรุปอ้างอิงผลที่ได้จากข้อความ หลักการสำคัญของการวิเคราะห์เนื้อหา คือ การจำแนกคำ กลุ่มคำ ประโยคจากข้อความเข้ากลุ่ม จากนั้นจึงจัดกลุ่มนำเสนอข้อค้นพบพร้อมทั้งแปลความหมาย (Weber, 1985 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538, หน้า 12) ส่วน อุตุมพร จามรمان (2533, หน้า 98) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์เนื้อหา หรือการวิเคราะห์ เนื้อเรื่องเป็นเทคนิคทางการวิจัยอย่างหนึ่งเพราะต้องอาศัยกระบวนการจัดการทำข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งความเชื่อถือได้ และมีความเป็นปรนัย

คริพเพนดอร์ฟ (Krippendorff, 1980) กล่าวว่า ลักษณะทั่วไปในการวิเคราะห์เนื้อหา มีดังนี้

1. มีข้อมูลให้นักวิเคราะห์และข้อมูลนี้ต้องมีลักษณะที่สื่อความหมาย
2. มีเนื้อหาหรือประเด็นที่จะวิเคราะห์

3. ความรู้ของนักวิเคราะห์ที่จะทำการวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับความเป็นมา

4. การอ้างอิงต้องอาศัยสถิติปัญหาเพราะเป็นงานสมอง

5. ความตรง (Validity) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่ง

ปัญหาที่สำคัญของการวิเคราะห์เนื้อหา คือ กระบวนการลดขนาดของข้อมูลลงจากข้อมูลจำนวนมาก ๆ ที่ได้มาลดลงมาเป็นเนื้อหากลุ่มต่าง ๆ ปัญหาที่ตามมาในเรื่องนี้คือความสม่ำเสมอและความเชื่อถือได้ของการจัดประเภทของเอกสาร แหล่งข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์เนื้อหาความเชื่อถือได้ข้อมูลนี้มักจะมาจากการกำหนดคำสำคัญครอบคลุมเนื้อหา (Weber, 1985, p. 15 อ้างถึงใน จิตรา เฌมย์, 2540, หน้า 77) ปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งคือความตรง (Validity) แยกเป็น 2 แบบ คือ ความตรงภายในกับความตรงภายนอก (Internal and External Validity) และสมาคมจิตวิทยาอเมริกัน (อุทุมพร จามรมาน, 2533, หน้า 106) ได้จำแนกหลักความตรงไว้คือ ความตรงของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (Data Related Validity) ความตรงทางภาษา (Semantic Validity) ความตรงของการสุ่ม (Sampling Validity) ความตรงของผล (Product Oriented Validity) ความตรงเชิงสัมพันธ์ (Correlation Validity) ความตรงเชิงทำนาย (Predictive Validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

ความเชื่อถือได้หรือความเที่ยง (Reliability) คริฟเพนดอร์ฟ (Krippendorff, 1980) ได้กล่าวถึงความเที่ยง (Reliability) ในการวิเคราะห์เนื้อหา มี 3 แบบ คือ (Weber, 1985, pp. 16-17 อ้างถึงใน จิตรา เฌมย์, 2540, หน้า 77)

1. ความแน่นอน (Stability) หมายถึง ความตรงที่เกิดจากตัวผู้วิเคราะห์เนื้อหาเองในการวิเคราะห์ เช่น ใช้คำสำคัญในความหมายที่คงที่แน่นอนตลอดการวิเคราะห์
2. ความเที่ยงของผลวิเคราะห์ในกรณีที่มีการวิเคราะห์หลายคน (Reproducibility or Interceder Reliability) หมายถึง หากมีผู้วิเคราะห์หลายคนใช้คำสำคัญในการวิเคราะห์อย่างเดียวกันต้องได้ผลอย่างเดียวกันหรือต้องเกิดความเข้าใจอย่างเดียวกัน

3. ความถูกต้อง (Accuracy) เป็นความเชื่อถือได้ตามมาตรฐาน

การออกแบบการวิเคราะห์เนื้อหา

ประเด็นที่สำคัญของการออกแบบวิเคราะห์เนื้อหา มีดังนี้

1. ขั้นตอนของการออกแบบการวิเคราะห์เนื้อหา มีดังนี้ (Weber, 1985, pp. 22-24 อ้างถึงใน จิตรา เฌมย์, 2540, หน้า 78)

1.1 การกำหนดหน่วยในการบันทึก ซึ่งประกอบด้วย 5 แบบ คือ

1.1.1 คำ จะต้องกำหนดความหมายของคำให้ชัดเจน โดยเฉพาะกรณีที่มีหลายความหมายได้ด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งไม่สามารถแยกความแตกต่างของคำที่มีหลายความหมายได้

1.1.2 ความหมายของคำ ในกรณีคำนั้นมีหลายความหมาย หรือเป็นคำนวนที่ใช้ความหมายต่างจากคำนั้น

1.1.3 ประโยค เพื่อการแยกกลุ่มความหมายการวิเคราะห์ประโยคจะช่วยให้วิเคราะห์ความหมายต่างจากคำนั้น

1.1.4 คำโครง หมายถึง คำโครงตลอดทั้งเอกสารที่วิเคราะห์ ซึ่งบางครั้งอาจต้องแยกย่อยออกเป็นกลุ่ม ๆ ก่อน

1.1.5 ย่อหน้า การคิดมาทั้งย่อหน้าเพื่ออธิบายเรื่องที่ต้องการวิเคราะห์นั้นทำให้เกิดความเที่ยงและความตรงได้ยาก ควรจะแยกได้กลุ่มคำน้อยลงหรือคำจะดีกว่าขอบเขต แคบ ๆ เช่น บทบรรณาธิการ การใช้หน่วยวิเคราะห์เป็นเอกสารทั้งเล่ม

1.2 การกำหนดการจัดประเภท ผู้วิเคราะห์ต้องใช้การตัดสินใจ 2 เรื่อง คือ

1.2.1 การกำหนดประเภทต้องแยกจากกัน (Exclusive)

1.2.2 การกำหนดขอบเขตของประเภทแต่ละประเภท (Narrow or Broad)

1.3 การทดลองบันทึกเนื้อหา เป็นวิธีการที่ทำให้การจัดประเภทมีความชัดเจน

1.4 การประเมินความถูกต้อง ในที่นี้หมายถึงความถูกต้องการวิเคราะห์

1.5 การทบทวนแนวทางในการบันทึกข้อมูล ต้องมีการทบทวนหากไม่แน่ใจในความเที่ยงของการบันทึกทุกครั้ง เพราะอาจเกิดจากแนวทางที่กำหนดไว้ไม่ชัดเจน

1.6 การย้อนกลับไปขั้นตอนที่ 3 หลังจากทบทวนแนวทางการบันทึกแล้วต้องเริ่มการทดลองบันทึกอีกครั้ง จนกระทั่งแน่ใจในความเที่ยง

1.7 การบันทึกทั้งหมด เมื่อแน่ใจในความเที่ยง การออกแบบโปรแกรมคำสั่งในคอมพิวเตอร์ และแนวทางในการบันทึกแล้ว

1.8 การประเมินความเที่ยงหรือความถูกต้อง หลังจากทุกขั้นตอนได้ดำเนินการไปแล้ว จะต้องมีการประเมินอีกครั้ง

2. วิธีการต่าง ๆ ในการจัดประเภทเนื้อหา

2.1 การให้ความหมายของคำ โดยจัดทำเป็นแบบพจนานุกรมมีการแสดงความหมายคำใกล้เคียงที่อยู่ในโน้ตส์เดียวกัน การสร้างพจนานุกรมของการวิเคราะห์เนื้อหานี้ต้องประกอบไปด้วย ชื่อประเภท ความหมาย แนวทางในการบันทึกคำ และประเภทของกลุ่มคำ โดยสร้างเป็นตารางตัวอย่างตามตารางที่ 1 ดังนี้

3.3.1 การเรียงลำดับ

3.3.2 การเรียงตามช่วง (Interval)

3.3.3 การเรียงตามอัตราส่วน โดยจุดเริ่มต้นเป็นศูนย์

เมื่อจัดกลุ่มการวิเคราะห์แล้วสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 3 แบบ คือ

1. การสรุปข้อมูลในรูปการบรรยายแจกแจงความถี่
2. การสรุปข้อมูลในรูปแบบความสัมพันธ์
3. การสรุปข้อมูลแบบเปรียบเทียบผล

หลังจากนั้นเป็นการนำเสนอรายงานในรูปแบบของการเสนอรายงานการวิจัยรวมทั้งต้องการประเมินผลการวิเคราะห์โดยตรวจสอบกับวัตถุประสงค์ด้วย

ความหมาย ลักษณะ รูปแบบและกระบวนการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2537, หน้า 94) ให้ความหมายและหลักการสำคัญเรื่องนโยบายการมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่รัฐส่งเสริม ชักนำ และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชน ทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครในรูปต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องร่วมกัน

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542, หน้า 17-20, 190) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีหลายมิติ และมีความแตกต่างกันจึงไม่อาจใช้วิธีการเดียวในการมองถึงการมีส่วนร่วมได้ดีพอและครอบคลุม การจะอธิบาย ความหมายของการมีส่วนร่วมจึงต้องคำนึงถึงบริบทที่เกี่ยวข้อง และเมื่อจะนำคำนี้ไปใช้ในการปฏิบัติ งานก็จำเป็นที่จะต้องกำหนดความหมายขึ้นมาและทำความเข้าใจให้ตรงกัน การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์และสำคัญมาก เพราะจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและเกิดความเจริญงอกงามในตัวเอง แม้รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่ถอนตัวออกจากชุมชนไปแล้ว การพัฒนาก็ยังดำเนินการต่อไป เพราะทั้งประชาชนหรือตัวแทนของประชาชนในแต่ละชุมชนจะเป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจกระบวนการพัฒนาได้ดีที่สุด และตัดสินใจมีส่วนร่วมจะต้องถูกตอบสนองต่อความรู้สึกของเจ้าของ คนอื่นที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นถือว่าเป็นการให้ความร่วมมือ การมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชน จะต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการ พัฒนาชุมชน ได้แก่ การศึกษาและวิเคราะห์ชุมชน การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การเลือกวิธีและวางแผนในการแก้ปัญหา การดำเนินงานตามแผน และขั้นตอนสุดท้าย คือการติดตามและประเมินผล

สถาบันวิจัยสังคม และสถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2545, หน้า 16) สรุปว่า การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ ตั้งแต่เริ่มแรกจนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้-เรียนรู้ การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

พุตตี (Putti, 1987, p. 304) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของกิจกรรมต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การบริหารจัดการ มีลักษณะกว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่การปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์กร

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยเริ่มตั้งแต่การร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการติดตามและประเมินผล อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ลักษณะของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมแตกต่างกันในลักษณะต่าง ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจว่าจะศึกษาในด้านใด ดังนี้

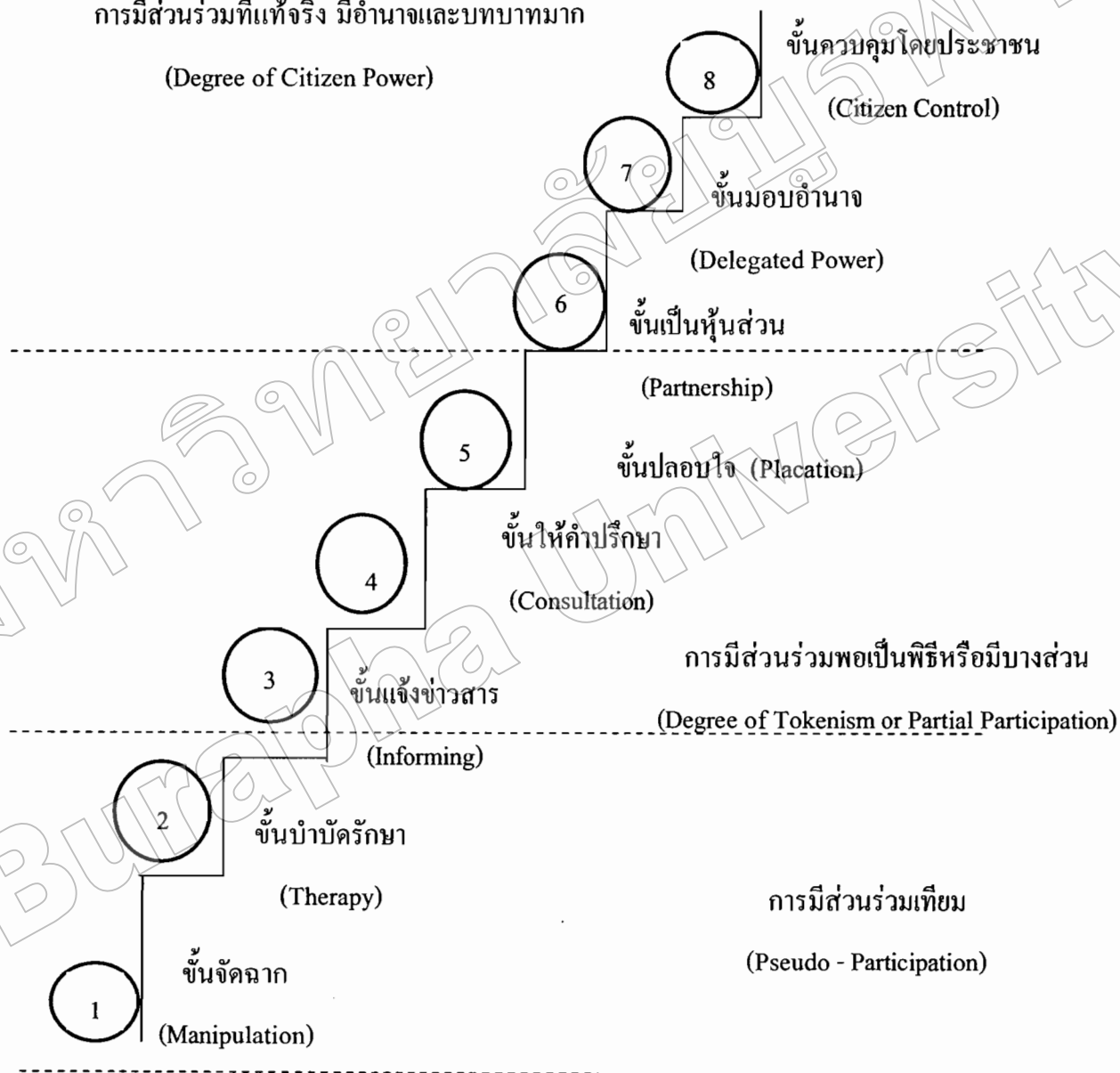
ยุวัฒน์ วุฒิมณี (2534, หน้า 12) กล่าวถึง หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หลักการร่วมมือที่สำคัญของประชาชนคือการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างจริงจังและจริงใจ ทั้งนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้มีการศึกษา การร่วมพิจารณาและตกลงใจร่วมกันในการแก้ปัญหา หรือการวางโครงการต่าง ๆ การที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมก็เพื่อเป็นการให้ประชาชนได้มีสิทธิและความเสมอภาคกัน ในอันที่จะรับผิดชอบในสังคม ประชาชนจะมีโอกาสร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2539, หน้า 19) ได้ศึกษาวิเคราะห์พระราชบัญญัติและระเบียบของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในส่วนที่ให้เอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาที่ภาครัฐดำเนินการ ปรากฏว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษาจะมีอยู่ในลักษณะเดียวกันคือในรูปของคณะกรรมการ และการเข้าร่วมในคณะกรรมการก็จะอยู่ในลักษณะผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความหมายรวมถึงข้าราชการในหน่วยงานอื่น ๆ ข้าราชการที่เกษียณแล้วหรือประชาชนทั่วไป

แอมสไตน์ (Amstien, 1969, pp. 215-217 อ้างถึงใน ทร สุนทราวุฒ, 2551, หน้า 542-544) เห็นว่า การมีส่วนร่วมจะมีลักษณะมากน้อยเพียงใดให้พิจารณาว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการใช้อำนาจ และมีบทบาทในการควบคุมได้เท่าใด ซึ่งบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็น

ประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ว่ามีสูงหรือต่ำ แอมสไตน์ ได้ใช้อำนาจการตัดสินใจ เป็นเกณฑ์ในการบ่งบอกการมีส่วนร่วมโดยสรุปเป็นขั้นบันได (Participation Ladder) 8 ขั้น และจัดได้เป็น 3 กลุ่ม ตามภาพที่ 4 ดังนี้

การมีส่วนร่วมที่แท้จริง มีอำนาจและบทบาทมาก



ภาพที่ 4 แสดงขั้นบันไดของลักษณะการมีส่วนร่วม

บันไดขั้นที่ 1-2 เรียกว่า ขั้นการมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม หมายถึง ประชาชน ไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง

บันไดขั้นที่ 3-5 เรียกว่า ขั้นการมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในบางส่วนบางเรื่องเท่านั้น เพราะบางส่วนผู้มีอำนาจเต็มส่งมอบเอาไว้ แต่ก็นับว่ายังดีกว่าขั้นที่ 1-2

บันไดขั้นที่ 6-8 เรียกว่า ขั้นการมีส่วนร่วมระดับอำนาจของประชาชน ซึ่งเป็นระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก เป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของประชาชนโดยตรง หรือผ่านตัวแทน

บันไดแต่ละขั้นมีรายละเอียด ดังนี้

1. **ขั้นจัดฉาก (Manipulation)** เป็นการเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมหนึ่ง ๆ โดยไม่ได้มุ่งหวังจะเข้ามาเพื่อมีส่วนร่วมในการบริหาร แต่แฝงพฤติกรรมไว้เพียงเพื่อการแสดงหรืออวดตนเองให้คนอื่นสนใจหรือรู้จักเท่านั้น คล้ายกับการจัดฉากแสดง บางท่านเรียกขั้นนี้เป็นหุ่นเชิด
2. **ขั้นบำบัดรักษา (Therapy)** เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความมุ่งหวังที่จะให้ทุกคนเชื่อฟัง และปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการคล้าย ๆ กับหมอรักษาคนไข้ เมื่อวินิจฉัยโรคแล้วก็สั่งยาให้รับประทานและพักผ่อน คนไข้จะต้องปฏิบัติตามอย่างเดียว
3. **ขั้นแจ้งข่าวสาร (Informing)** เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพียงเล็กน้อย คล้ายกับเมื่อมีการประชุม ประธานในที่ประชุมจะเป็นผู้พูดเพื่อชี้แจงนโยบาย วิสัยทัศน์งาน เป้าหมาย ฯลฯ เป็นส่วนใหญ่เพียงผู้เดียว แต่จะเปิดโอกาสให้ที่ประชุมซักถามข้อสงสัยในตอนท้ายแล้วก็ปิดการประชุม ซึ่งจะมีลักษณะเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ที่มีหน้าที่คอยชี้แจงตอบคำถามของผู้มาติดต่องานเท่านั้น
4. **ขั้นให้คำปรึกษา (Consultation)** การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้ เหมือนกับการนิเทศงานของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เมื่อผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอะไรผู้บริหารจะรับฟัง แต่จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง อย่างไรก็ตามวิธีการนี้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมมากกว่าขั้นแจ้งข่าวสาร
5. **ขั้นปลอบใจ (Placation)** เป็นลักษณะที่ผู้นำทำทีว่าจะเห็นด้วย มีท่าทีคล้อยตามมีความเห็นใจหรือกระตือรือร้นที่จะทำตามข้อเสนอแนะของผู้ตามคล้าย ๆ กับการปลอบใจ ให้กำลังใจผู้มีปัญหา แต่ในส่วนลึกไม่ได้เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะนั้น ๆ เลยซึ่งอาจเป็นเพราะข้อเสนอแนะนั้นไม่ตรงกับแนวคิดของผู้บริหารก็ได้
6. **ขั้นเป็นหุ้นส่วน (Partnership)** เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ คล้าย ๆ กับการดำเนินกิจกรรมของห้างหุ้นส่วน
7. **ขั้นมอบอำนาจ (Delegated Power)** เป็นการที่ผู้มีอำนาจมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติ

งานแทน การมอบอำนาจเช่นนี้ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจหน้าที่เท่ากับผู้มีอำนาจทุกประการ และมีอิสระในการแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้รับมอบอำนาจเป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหาร นับว่าเป็นการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น

8. **ชั้นควบคุมโดยประชาชน (Citizen Control)** เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการบริหารอย่างแท้จริง มีอำนาจและบทบาทหน้าที่ในองค์การมากที่สุด บางท่านเรียกชั้นนี้ว่า **ชั้นมีอำนาจและควบคุม (Power and Control)**

นอกจากนี้ บาร์นส์ (Barnes, 1995, p.4) ยังได้สรุปลักษณะการมีส่วนร่วมได้ประเด็นสำคัญ 10 ประการ คือ

1. **ระยะเวลาและสถานที่ในการมีส่วนร่วม**กับโครงการ จะต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมให้ต่อเนื่องตามวงจรชีวิตของโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนโครงการยุติ หรือหากคณะผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสมก็ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่แต่ละคนเกี่ยวข้องด้วยจริงๆ เท่านั้นก็ได้

2. **การมีส่วนร่วมนั้นมีมิติทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ** ดังนี้

2.1 **ทางด้านปริมาณ** ถ้ามีคนมามีส่วนร่วมมากก็ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันดีขึ้นมาก ทำให้องค์การทางสังคมก่อตัวขึ้น

2.2 **ทางด้านคุณภาพ** ควรให้มีส่วนร่วม มีมิติที่จะขัดขวางความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคคลหรือความเป็นนายเป็นบ่าวกัน ให้มีส่วนร่วมเสมอภาคกันจึงจะถือว่ามีความดี

3. **จะให้การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมายปลายทาง (An End) หรือจะให้เป็นแนวทาง (A Mean)** คือจะให้เพียงบุคคลต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องก็พอใจคิดว่าบรรลุวัตถุประสงค์บางสิ่งแล้ว หรือจะพิจารณาว่าการมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่ต้องทำให้ดี โดยตอบให้ได้ว่าหลังจากการมีส่วนร่วมแล้วจะมีอะไรดีขึ้น อะไรควรจะเกิดขึ้นอีกบ้าง อันเป็นการคำนึงถึงการมีส่วนร่วมที่เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่ต้องดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จยิ่งขึ้น

4. **การมีส่วนร่วม**นี้ ตามธรรมชาติอาจเกิดขึ้นไม่สม่ำเสมอหรือตลอดเวลาก็ได้ เช่น เวลาเกิดภัยพิบัติคนก็มาช่วย เมื่อหมดภัยแล้วก็แยกกันกลับไปเช่นเดิม แต่ถ้าตั้งองค์การประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแก้ปัญหาในภัยพิบัติต่าง ๆ ในพื้นที่กว้างขวางขึ้น อาจต้องการตัวแทนประชาชนมีส่วนร่วมในเวลาที่ยาวนานขึ้น และอาจให้วิธีการมีจดหมายข่าวแจ้งเรื่องไปยังประชาชนทั่วไปก็ได้

5. **การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมและการศึกษา** ซึ่งหากเกิดขึ้นได้คือให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันไปด้วยจะเป็นเสมือนการให้การศึกษาแก่สังคมไปในขณะเดียวกันแต่หลายโอกาสต้องให้เกิดความพร้อมในแต่ละเรื่องต้องใช้เวลารอคอยบางอย่างเช่นกัน

6. **สถานการณ์มีส่วนร่วม**นั้น ต้องคำนึงว่าการมีส่วนร่วมที่แท้จริง มิใช่เกิดขึ้นจาก

การออกคำสั่ง แต่จะต้องสร้างขึ้นเองจะให้มีผู้สั่งว่ามาร่วมกันให้เต็มที่แล้วคนมาร่วมคงไม่ค่อยเกิดขึ้นได้ การมีส่วนร่วมมักต้องใช้ความพยายามให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดแนวคิด ประชาสังคม มีจิตสำนึกสาธารณะ เคารพความหลากหลายทางความคิด เพราะทำให้มุมมองกว้างขึ้นและเกิดความรอบคอบขึ้นจนเป็นวิถีชีวิตประจำวันของประชาชน

7. มีคณะผู้บริหารมีส่วนร่วมพิจารณาเพื่อวางแผนดำเนินการให้เหมาะสมว่าจะให้บุคคลกลุ่มใด เข้ามามีส่วนร่วมเมื่อใด และ โดยวิธีใด ฯลฯ โดยคณะผู้บริหารการมีส่วนร่วมนี้ควรมีตัวแทนผู้ได้รับผลกระทบในจำนวนมากพอสมควร และให้มีความหลากหลายมากพอด้วย

8. การมีส่วนร่วมรับรู้สภาพปัญหาโดยมีส่วนร่วม จะทำให้คนในชุมชนได้รู้สภาพที่เป็นจริงมากขึ้น การมีส่วนร่วมเพื่อค้นหาปัญหาทำให้เมื่อเห็นปัญหาแล้วจะนำความมุ่งมั่นที่จะคิดหาทางแก้ไขด้วยกันและร่วมแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ ได้จะทำให้เป็นบทเรียนที่จะแก้ปัญหากันเองต่อไปได้

9. คนที่อยู่ร่วมกันในชุมชนส่วนใหญ่มิได้ใช้ชุมชนเป็นเพียงที่รวมคนคล้ายเอาก้อนหินมากองรวมกันเท่านั้น แต่คนในชุมชนหนึ่ง ๆ มักมีความผูกพัน เอื้ออาทรต่อกัน มีค่านิยมร่วมกัน

10. ควรทำให้การมีส่วนร่วมมีลักษณะแฝงด้วยอารมณ์ขันประกอบไปบ้าง เพราะในสังคมไทยการมีอารมณ์ขันจะช่วยให้อารมณ์ขันจะช่วยให้บรรยากาศการมีส่วนร่วมเกิดขึ้น ดังนั้นในการประชุมถ้าใช้อารมณ์ขัน ด้านดนตรี เกมสื่ กีฬา เข้าร่วมด้วยจะสร้างอารมณ์การมีส่วนร่วมให้เพิ่มมากขึ้นได้

กล่าวโดยสรุป ลักษณะการมีส่วนร่วมนั้นพิจารณาได้หลายรูปแบบ แต่ลักษณะการมีส่วนร่วมโดยรวม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล ซึ่งอาจจะเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม ทั้งในระดับของการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วนหรือการมีส่วนร่วมทั้งหมด

รูปแบบการมีส่วนร่วม

นักวิชาการ ได้ศึกษา รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนไว้หลายท่าน ดังนี้ อรุณ รักธรรม (2536, หน้า 270) กล่าวถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วม มีหลายรูปแบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมโดยพิจารณาที่กิจกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง ในการติดต่อกับผู้อื่นในการประท้วง การเป็นสมาชิก หรือห้วคะแนนในพรรคการเมือง เป็นต้น
2. การมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากระดับการบริหาร การมีส่วนร่วมในประเด็นนี้เป็นการมีส่วนร่วมได้ 3 ระดับ คือ ในระดับแนวราบ เป็นการมีส่วนร่วมโดยไม่จริงจัง การมีส่วนร่วมในแนวดิ่งเป็นการมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีอำนาจมากกว่าหรือผู้ที่มีผลประโยชน์มากกว่า และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ
3. การมีส่วนร่วมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าไปมีอำนาจและการควบคุม

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542, หน้า 35) ได้กล่าวถึงวิธีการปรับปรุงคุณภาพของชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ว่าแนวคิดเรื่องนี้ได้รับการยอมรับเมื่อญี่ปุ่นนำไปใช้แล้วทำให้ระบบเศรษฐกิจมีความเจริญก้าวหน้า วิธีการที่นำมาใช้เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วม ได้แก่

1. การให้คนงานมีส่วนร่วมในการวางแผน

2. การจัดกลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality Circle: QC) แนวคิดพื้นฐานของ QC คือ การรวมคนงานเข้าเป็นทีมโดยให้มีส่วนร่วมในการวางแผน มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นในปัญหาที่เกี่ยวกับงาน เพื่อให้กลุ่มมีความกระตือรือร้นในงานและรับผิดชอบต่อคุณภาพของสินค้าและบริการ ทั้งนี้จะใช้วิธีการดังต่อไปนี้

2.1 ให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.2 ปฏิบัติต่อคนงานเยี่ยงผู้ใหญ่ ให้รู้จักแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

2.3 สนับสนุนให้คนงานรวมตัวกันอย่างใกล้ชิด

3. ทฤษฎี Z (Theory Z) เป็นทฤษฎีที่เกิดจากการบริหารงานแบบญี่ปุ่นผสมผสานกับทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor โดยมีสมมติฐานว่าคนงานและผู้บริหารควรแบ่งความรับผิดชอบในเรื่องงาน คนญี่ปุ่นจะเรียนรู้งานหลายๆ อย่าง ทำให้ช่องว่างระหว่างผู้บริหารและคนงานมีน้อยและทำให้คนงานมีความรู้กว้าง ซึ่งจะช่วยแบ่งความรับผิดชอบในงานได้

เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1989, pp. 243-248) ได้เสนอรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้ 7 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบที่ผู้บริหารใช้วิธีการปรึกษาหารือกับบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นก่อนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจ (Consultative Management: CM)

2. รูปแบบที่ผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากร (Democratic Management: DM)

3. การปรับปรุงสภาพการทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยลูกจ้างและฝ่ายบริหาร (Quality Circle: QC)

4. การกระตุ้นบุคลากรแต่ละคนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานซึ่งจะเน้นการแก้ไขปัญหาไปที่บุคลากรแต่ละคนมากกว่าการแก้ไขปัญหากลุ่มโดยรวม (Suggestion Programs: SP)

5. กลไกของกลุ่มเพื่อปรับปรุงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับกลางในการบริหารองค์การระดับสูง (Middle Management Committee: MMC)

6. การกำหนดของรัฐบาลให้คนงานมีส่วนร่วมได้หลายระดับในองค์การ เป็นการให้มีส่วนร่วมในการบริหารผ่านกลไกทางสถาบัน (Industrial Democracy: ID)

7. การมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างสูงในกระบวนการตัดสินใจ (Employer Ownership Plans: EOP)

พุตตี (Putti, 1987, pp. 312-318) ได้กล่าวถึงวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี

8 รูปแบบ คือ

1. การวางแผนแบบสแกนลอน (The Scanlon Plan) เป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดแนวทางหนึ่ง เป็นการทำงานเป็นทีมระหว่างคนงานกับผู้บริหารเพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มผลผลิต ค่าจ้าง และผลกำไร
2. เจเคกรุ๊ป (Jishu Kenri:JK) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็ก ๆ ที่มีอำนาจเด็ดขาด กลุ่มเหล่านี้จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน แล้วพยายามที่จะหาข้อยุติอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำกลุ่มอาจจะได้รับเลือกตั้งหรือสับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มจะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative Hierachy) เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยผ่านเครือข่าย คณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ ในบริษัท
4. ทีกรุป (T - Group Approach or Sensitivity) วิธีการนี้เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของฝ่ายบริหาร เทคนิคชนิดนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้ถึงค่านิยม แรงจูงใจ จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่แต่ละคนต้องเข้าใจตนเองก่อน
5. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในองค์กร (Multiple Management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจโดยมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียว จึงต้องการที่จะให้บุคคลระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย
6. คิวซีซี (Quality Control Circle) ระบบคิวซีซีเป็นการทำงานของคนกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3-15 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นจึงหาแนวทางแก้ไข
7. แนวทางการใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Committee Approach for Participation) คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่สูงกว่าพนักงานปฏิบัติคณะกรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราวเพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้า
8. การมีส่วนร่วมและการสร้างทีม (Participation and Team Building) กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างทีมกันอย่างใกล้ชิด เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร ในองค์กรมีความมั่นคง สมาชิกของกลุ่มจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดริเริ่ม

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1996, p. 292) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ถ้าผู้ได้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจนอกเหนือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และถ้าผู้ได้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจในสิ่งที่เขาสนใจในองค์การแล้ว การมีส่วนร่วมก็จะเกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ในองค์การเราเรียกสถานการณ์แบบนี้ว่า สถานการณ์แบบประชาธิปไตย (Democratic Situation) แต่ถ้าการตัดสินใจนอกเหนือความรับผิดชอบมีน้อย สถานการณ์ความขัดแย้ง (Conflictual Situation) ก็จะเกิดขึ้นและการมีส่วนร่วมก็จะอยู่ในขอบเขตที่จำกัด การดำเนินการก็จะขาดความสอดคล้อง ถ้าการตัดสินใจไม่สอดคล้องกับผู้ได้บังคับบัญชาและทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดความรู้ความชำนาญแล้วการหลีกเลี่ยงการตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบก็จะเกิดขึ้น นี่คือการที่ขาดการให้ความร่วมมือ (Noncollaborative Situation) แท้ที่จริงแล้วการมีส่วนร่วม (Participation) ในลักษณะเช่นนี้จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความไม่พึงพอใจเพราะไม่ได้รับความสนใจจากองค์การ

สรุปได้ว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วมพิจารณาจากองค์ประกอบหลักได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากบุคลากรเป็นหลัก ประกอบด้วย
 - 1.1 การมีส่วนร่วมเป็นรายบุคคล
 - 1.2 การมีส่วนร่วมในรูปแบบของคณะกรรมการ
 - 1.3 การมีส่วนร่วมทั่วทั้งองค์การ หรือ ทั่วทั้งหน่วยงาน
2. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากงานเป็นหลัก ประกอบด้วย
 - 2.1 การให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 การเข้าร่วมในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 การมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากภาระงานเป็นหลัก ประกอบด้วย
 - 3.1 การมีส่วนร่วมในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ
 - 3.2 การมีส่วนร่วมนอกเหนือจากภาระงานที่ตนรับผิดชอบ

กระบวนการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม เป็นแนวคิดเชิงระบบที่มีกระบวนการหรือขั้นตอนหลายประการ ซึ่งมีนักวิชาการ ได้เสนอความคิดเห็นไว้หลายคน ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2541, หน้า 43) ได้จำแนกขั้นตอนในการมีส่วนร่วมออกเป็น

4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นเริ่มโครงการ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ

นภาพรณ์ หะวานนท์ และคณะ (2543, หน้า 10) ได้ศึกษาเพื่อหาคำตอบอธิบายเกี่ยวกับลักษณะ และเงื่อนไขการมีส่วนร่วม รวมทั้งกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจากปรากฏการณ์ในชุมชน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นสิ่งกำหนดกระบวนการและแบบแผนการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานคือเงื่อนไขทางด้านบริบทของชุมชน เงื่อนไขด้านสภาพแวดล้อมของชุมชนและเงื่อนไขทางด้านโรงเรียน ส่วนกระบวนการมีส่วนร่วม พบว่ามี 8 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนร่วมดำเนินการ

ขั้นที่ 2 การสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชน

ขั้นที่ 3 การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม

ขั้นที่ 4 การสร้างกิจกรรม

ขั้นที่ 5 การต่อรองเพื่อการดำเนินการ

ขั้นที่ 6 การร่วมกันดำเนินการ

ขั้นที่ 7 การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ

ขั้นที่ 8 การร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ

จากกระบวนการดังกล่าว ทำให้แบบแผนการมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถจำแนกตามหมวดหมู่ของคุณสมบัติเป็น 3 แบบแผนย่อย คือ แบบแผนการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ (Full Participatory Pattern) แบบแผนการมีส่วนร่วมบางส่วน (Partial Participatory Pattern) และแบบแผนการมีส่วนร่วมแบบชายขอบ (Marginal Participatory Pattern)

แชดิด (Shadid, 1982, pp. 107-122) กล่าวว่า กระบวนการของการมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ การวางแผนและการตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการมีส่วนร่วมในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญ

ที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็นชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วม มี 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ

ขั้นที่ 5 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์จากการดำเนินโครงการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR)

แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นักการศึกษาได้ให้แนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

สิทธิณัฐ ประพุทธนิติสาร (2546, หน้า 45-46) แสดงความเห็นเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วมว่าเกิดจากนักวิจัย นักพัฒนา หรือนักวิจัยและนักพัฒนา ร่วมกับแกนนำของผู้คนที่อยู่กับปัญหาในชุมชนเป็นหุ้นส่วนร่วมกัน โดยผสมผสานแนวคิดที่เป็นจุดแข็งของแต่ละหุ้นส่วนเข้าด้วยกันอย่างเลือกสรรและกลมกลืน ซึ่งนักวิชาการมีจุดแข็งในด้านการวิเคราะห์แต่ไม่รู้ปัญหาดีและไม่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติ ส่วนนักปฏิบัติ มีจุดแข็งในด้านการปฏิบัติ มีทรัพยากร แต่ไม่รู้ปัญหาดีและวิเคราะห์ส่วนนักวิชาการไม่ได้ นักวิจัยและนักพัฒนาจะเก่งในเรื่องการวิเคราะห์ที่มีช่องว่างในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแกนนำผู้อยู่กับปัญหาจะรู้ปัญหาได้อย่างลึกซึ้งแต่การวิเคราะห์และศักยภาพในการระดมทรัพยากรมีน้อยกว่านักปฏิบัติ ดังนั้นการวิจัยและพัฒนาแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ผลของกระบวนการเรียนรู้จะทำให้ทุกฝ่ายที่เป็นหุ้นส่วนได้รับ (Take) และได้ให้ (Give)

ชอบ เข้มกลัด และโกวิท พวงงาม (2547, หน้า 6-7) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบของการวิจัยที่เกิดจากการมีส่วนร่วมกันในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างนักวิจัยจากภายนอกกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นชาวบ้านหรือสมาชิกของชุมชน มีบทบาทในการเป็นนักวิจัยภายในชุมชน มิใช่การวิจัยที่มาจากคนภายนอกเป็นผู้วิจัยเพียงด้านเดียว

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยที่เกิดจากการมีส่วนร่วมกันในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของนักวิจัย นักพัฒนา นักวิจัยภายใน ร่วมกับผู้ที่อยู่ในชุมชน ที่รู้และเข้าใจสภาพปัญหาเป็นอย่างดี ร่วมเป็นหุ้นส่วนกัน โดยผสมผสานแนวคิดที่เป็นระบบให้ได้ผล

โดยอาศัยการเรียนรู้เชื่อมโยงองค์ความรู้กับการปฏิบัติ เพื่อร่วมกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาภายในชุมชนหรือองค์กรของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีชื่อเรียกได้หลายชื่อ แต่ที่เรียกกันบ่อย ๆ คือ การสืบค้นข้อเท็จจริงบนพื้นฐานของชุมชน (Stringer, 1999, p. 9) การวิจัยโดยการกระทำร่วมกัน หรือ การวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Kemmis & McTaggart, 2000, p. 567) หรือ การวิจัยด้วยการวิพากษ์วิจารณ์ (Mills, 2000, p.7) ซึ่งทั้งหมดนี้ หมายถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2544, หน้า 61-62) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกลยุทธ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงการเดินทางไปสู่การพัฒนา (Journey of Development) โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่ ไปสู่สิ่งที่สามารถเป็นไปได้ ทั้งในระดับปัจเจกชนและระดับสังคม โดยหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่กระบวนการวิจัย ซึ่งใช้แนวทางความร่วมมือ (Collaborative Approach) ระหว่างนักวิจัยกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งนี้ กระบวนการวิจัยจะต้องเป็นประชาธิปไตย ยุติธรรม มีอิสระ และส่งเสริมคุณค่าของชีวิต และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเข้าร่วมสังเกต ตรวจสอบสถานการณ์ต่าง ๆ สะท้อนความคิดเห็นและความต้องการของตน ทรัพยากรที่มีอยู่ อุปสรรคและปัญหาที่ปรากฏอยู่ ตรวจสอบทางเลือกที่เป็นไปได้ และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจิตสำนึกไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่

อุทัย คลยเกษม (2545, หน้า 131) กล่าวว่า การทำวิจัยแบบมีส่วนร่วมหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หรือ PAR นั้น เน้นที่ผู้เข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ กระบวนการนี้ชาวบ้านจะเรียนรู้โดยไม่ต้องเขียน ขึ้นอยู่กับจุดยืนของเราและช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับคนธรรมดาทั่ว ๆ ไปเพื่อจะนำไปต่อรองกับบุคคลอื่น ๆ มากขึ้น

สามารถ กมขุนทด (2548, หน้า 36) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการวิจัยที่เกิดจากการร่วมมือกันระหว่างนักวิจัยกับสมาชิกในชุมชนหรือองค์กรหนึ่ง ๆ เพื่อการแก้ไขปัญหาทางการปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยใช้กระบวนการกลุ่มในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และการสะท้อนผลการปฏิบัติร่วมกัน อันจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้ ความตระหนักเกี่ยวกับปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงสภาพของชุมชนและองค์กรให้ดีขึ้น

สมโภชน์ อเนกสุข (2548, หน้า 18) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการนำแนวคิดของการวิจัยเชิงคุณภาพมาประยุกต์ใช้ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม ร่วมกันแสวงหารูปแบบ หรือวิธีการแก้ปัญหของตน เน้นการพัฒนาความสำนึกในการ

วิเคราะห์วิจารณ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงสภาวะความเป็นอยู่และชีวิตและเป็นรูปแบบของการทำวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเป็นการคืนอำนาจในการตัดสินใจให้กับประชาชนอย่างสมบูรณ์แบบ

สุถางค์ จันทวานิช (2549, หน้า 67-68) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม วิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหา การดำเนินการ การติดตามผล จนกระทั่งถึงขั้นประเมินผล

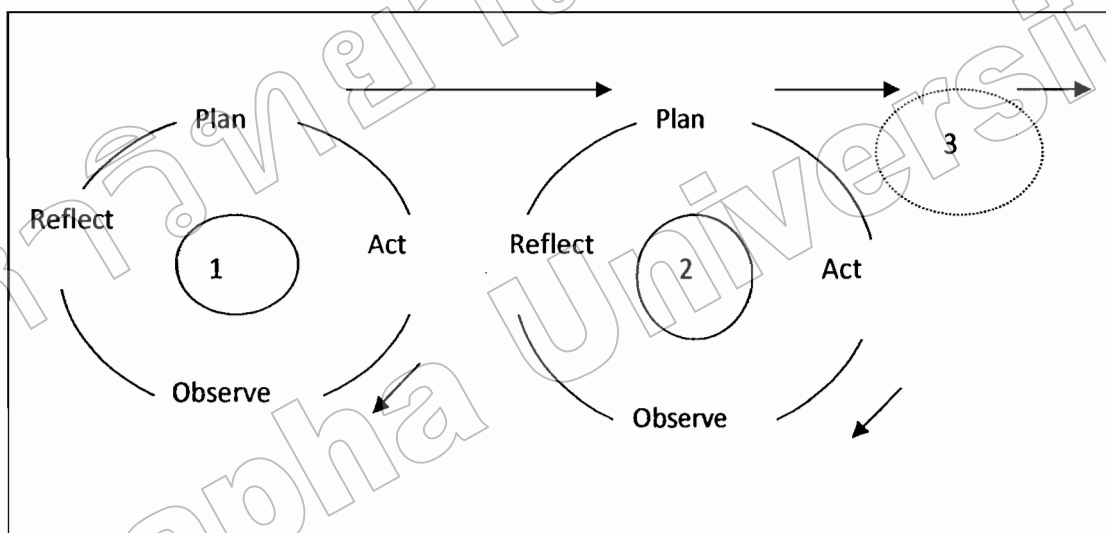
วิโรจน์ สารรัตนะ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นทั้งการทำวิจัย การบริหาร การพัฒนาและการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาในเวลาเดียวกัน โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจะร่วมกันวิเคราะห์สภาพการณ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง จากนั้นจึงกำหนดแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพพึงประสงค์ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้น แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติในช่วงการปฏิบัติงานตามแผนก็จะมีติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อการปรับปรุงแก้ไข และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามแผนก็มีการประเมินผลสรุปโดยภาพรวมแล้วมีข้อมูลย้อนกลับ โดยในขั้นตอนต่าง ๆ อาศัยเทคนิควิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบ การตัดสินใจ

อังคณา คงกะสมิต (2550, หน้า 11) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนางาน โดยนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยตั้งแต่ต้นจนจบ ตั้งแต่การกำหนดประเด็นที่ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง หรือสร้างชิ้นใหม่ การวางแผนการปฏิบัติการปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบหรือการประเมินผล การปฏิบัติ และการนำผลการตรวจสอบ หรือประเมินไปปรับปรุง

เคมีส และแม็คแท็กการ์ท (Kemmis & McTaggart, 2000) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการรวบรวมศึกษา เป็นการสะท้อนภาพของผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยโดยตรง เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ของชุมชนและสังคมที่อาศัยอยู่อย่างสมเหตุ สมผลและยุติธรรม การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 4 ช่วง คือ การไตร่ตรอง การวางแผน การปฏิบัติและการสังเกต ซึ่งแต่ละช่วงของการวิจัยเกิดขึ้นแบบพึ่งพากันและกัน โดยจะหมุน ตามกันเป็นวงจร เคมีส และแม็คแท็กการ์ทมองการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในลักษณะวงจรเช่นนี้และเชื่อมั่นว่าจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้ในสังคม แม้ว่าการร่วมมือกันเป็นวิธีการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แต่ในขณะเดียวกัน

ความสำเร็จของการวิจัยแบบนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยวิธีการตรวจสอบการกระทำของแต่ละคนในกลุ่มอย่างจริงจังซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญที่ทุกฝ่ายต้องเข้าใจ

ซูเบอร์-สเคอริท (Zuber-Skerritt, 1992, p. 13) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่มีขั้นตอนการทำงานที่เป็นวงจรต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ (Plan) 2) การนำแผนไปปฏิบัติ (Act) 3) การสังเกตรวมการติดตามและประเมินผล (Observe) 4) การสะท้อนกลับมารวมการแก้ไขปรับปรุง (Reflect) เป็นการวิจัยที่นำผลจากการสะท้อนกลับไปวางแผนนำแผนไปปฏิบัติ สังเกตการสะท้อนกลับการปฏิบัติงานของตนเองที่เป็นวงจรแบบขดลวด ดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 วงจรการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Zuber – Skerritt

เครสเวลล์ (Creswell, 2002, p. 609) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการวิจัยที่ต้องมีการทำความเข้าใจที่ชัดเจนร่วมกับชุมชนและสังคม การวิจัยในลักษณะนี้มักจะเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและอาจเก็บข้อมูลเชิงปริมาณร่วมด้วย

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการวิจัยที่เกิดจากการร่วมมือกันระหว่างนักวิจัยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ในชุมชนหรือองค์กรหนึ่ง ๆ เพื่อแสวงหารูปแบบหรือวิธีการแก้ปัญหาของตนเอง โดยใช้กระบวนการกลุ่มในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และการสะท้อนผลการปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งจะทำให้สมาชิกได้รับความรู้และเกิดความตระหนักเกี่ยวกับปัญหา อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนและองค์กรของตนเองได้อย่างยั่งยืน

หลักการและคุณลักษณะพื้นฐานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการและคุณลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

สามารถ กมขุนทด (2548, หน้า 38) ได้สรุปหลักการและคุณลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการศึกษาจากสภาพปัญหาจากบริบทรอบตัว หรือปัญหาจากสภาพสังคมที่ต้องการแก้ไขร่วมกัน
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการวิจัยที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรของกิจกรรมต่อไปนี้ คือ
 - 2.1 การให้ความหมายของปรากฏการณ์
 - 2.2 การลงมือปฏิบัติการแก้ปัญหา
 - 2.3 การสะท้อนผลจากการปฏิบัติ
 - 2.4 การให้ความหมายใหม่
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการนำความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกันของบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์โดยการทำวิจัยหรือการสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการประชาธิปไตย การตัดสินใจในทุกขั้นตอนจะต้องมีการรับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวางและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้กลุ่มคนในสังคมได้มีโอกาสในการค้นพบและตระหนักในศักยภาพของตน
6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคม
7. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้กลุ่มคนด้อยโอกาสหรือคนที่เสียเปรียบในสังคม ได้มีโอกาส ได้รับความเป็นธรรม จากการร่วมเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมด้วยตนเอง

สมโภชน์ อเนกสุข (2548, หน้า 18) สรุปว่า หลักการและคุณลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนผลปฏิบัติ และการปรับปรุงแผน เพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรช่วงต่อไปจนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่พึงพอใจ ซึ่งกระบวนการวิจัยต้องมีความยืดหยุ่นสูง มีความเป็นพลวัต ไม่จำเป็นต้องดำเนินงานเชิงเส้นตรง สามารถทำการวิจัยซ้ำกันได้อีกโดยพิจารณาจากผลสะท้อนกลับ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาแผนงานและกระบวนการวิจัยลำดับต่อไป

เมอร์ฟีฟิลด์ (Merrifield, 1997) กล่าวถึงหลักการและคุณลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งจากภายนอกและภายในชุมชนมีบทบาทร่วมกันในการควบคุมและเป็นเจ้าของโครงการวิจัยซึ่งแตกต่างจากระบวนการวิจัยกลุ่มปฏิฐานนิยมที่โครงการวิจัยถูกควบคุมหรือจัดกระทำโดยนักวิจัยเฉพาะกลุ่ม หรือนักวิจัยจากภายนอกกลุ่มเท่านั้น
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเกิดจากความต้องการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคม จุดเริ่มต้นจึงมาจากการร่วมมือกันของคนในชุมชนในการระบุประเด็นปัญหา การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติ รวมถึงการระบุขอบเขตความเป็นไปได้ในการวิจัย

เคมมิส และวิลคินสัน (Kemmis & Wilkinson, 1998) ได้เสนอหลักการและคุณลักษณะพื้นฐานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคม (PAR is a Social Process) เนื่องจากผู้วิจัยต้องทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมต้องเป็นไปอย่างสัมพันธ์กัน ไม่ว่าบุคคลนั้น ๆ จะได้รับผลประโยชน์ของตนเองมากน้อยเพียงใดก็ตาม
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะของการมีส่วนร่วมของคนที่ทำวิจัย (PAR is participatory) หมายความว่า ในกระบวนการวิจัยจะเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในกลุ่มหรือคนในชุมชนเป็นเจ้าของการวิจัยร่วมกันไม่ใช่เพียงผู้ให้ข้อมูลกับนักวิจัยภายนอกหรือในฐานะผู้ได้รับผลประโยชน์เท่านั้น แต่ถือว่าทุกคนร่วมกันทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องของตนเอง ซึ่งทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ศักยภาพและคุณค่าในงาน มีส่วนร่วมในการจัดการใช้ความรู้ ความคิดของตนเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการสะท้อนความคิด วิพากษ์วิจารณ์ตนเองในสิ่งที่ได้กระทำร่วมกัน
3. รูปแบบการวิจัยเป็นการลงมือปฏิบัติและการทำงานร่วมกัน (PAR is Practical) ในฐานะการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการค้นหาความจริงนี้จะสำเร็จได้ด้วยผู้อื่น จากการลงมือปฏิบัติของทุกคน โดยสำรวจการกระทำของชุมชน ผลผลิตของความรู้ โครงสร้างขององค์กรทางสังคม โดยมุ่งทำความเข้าใจวิธีการและผลการปฏิบัติที่เป็นอยู่ ศึกษาวิธีการที่จะปฏิบัติให้ดีขึ้น และเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น ซึ่งความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติ
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการให้อิสระกับนักวิจัย (Par is Emancipatory) กล่าวคือ เป็นการปลดปล่อยตัวนักวิจัยให้ทุกคนเป็นอิสระจากกฎเกณฑ์ที่ไม่มีเหตุผล

อันเนื่องมาจากโครงสร้างทางสังคมที่ไม่เป็นธรรมทำให้คนเรียนรู้ที่จะแบ่งปันและร่วมกันสร้างสิ่งที่เป็นธรรมและทำให้เกิดความสงบสุขมากขึ้น

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ต้องผ่านการวิพากษ์และการสะท้อนผลการปฏิบัติ (PAR is critical) รวมทั้งการสะท้อนตนเอง (Self-reflection) ในขั้นตอนของการวิจัยทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติ

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นไปตามวงจรที่มีขั้นตอนของการปฏิบัติในการวิจัย (PAR is Recursive) ที่สะท้อนเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติร่วมกัน

เครสเวลล์ (Creswell, 2002, p. 614) ได้สรุปหลักการและคุณลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. มีจุดเน้นไปสู่การนำไปปฏิบัติ
2. มีการปฏิบัติร่วมกันระหว่างนักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการวิจัย
3. เป็นความร่วมมือกันระหว่างนักวิจัยและผู้เข้าร่วมวิจัย
4. เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต (Dynamic Process) ของเกลียวปฏิสัมพันธ์ที่มีกระบวนการย้อนกลับและนำไปสู่การพัฒนาขั้นต่อไป (Back and Forth) จากผลสะท้อนของสิ่งที่ปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการปฏิบัติ
5. การพัฒนาผลการดำเนินงานต้องสามารถปฏิบัติได้
6. มีการนำเสนอผลการวิจัยต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงเรียนในท้องถิ่น ชุมชนและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

สรุปได้ว่า หลักการและคุณลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้วิจัยต้องทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไปอย่างสัมพันธ์กัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในกลุ่มหรือคนในชุมชนเป็นเจ้าของการวิจัยร่วมกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมของตนเอง ซึ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นไปตามวงจรที่มีขั้นตอนของการปฏิบัติในการวิจัยที่สะท้อนเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2545, หน้า 231) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นแต่ละแห่งเข้ามาร่วมศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล รวมทั้งการหาประเด็นปัญหาเชิงพัฒนา และวรรณกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนตน มิใช่รอคอยแต่นักวิจัยและนักพัฒนามาดำเนินการให้

2. เพื่อให้ได้ข้อมูลความเป็นจริง แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม หรือมีความพอดีกับบริบทของชุมชนท้องถิ่นนั้น

3. เพื่อให้มีการขับเคลื่อนมวลสมาชิกเข้าด้วยกัน เป็นกระบวนการของผู้มีความรับผิดชอบร่วมกัน เรียนรู้ด้วยกันและแก้ไขปัญหาไปพร้อมกัน

สตริงเจอร์ (Stringer, 1999 cited in Creswell, 2002, p. 609) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพองค์การประชาชน ชุมชนและชีวิตครอบครัวโดยมีสาระที่สำคัญ คือ การใช้กระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมจุดมุ่งหมายของความเสมอภาค และมีความเป็นประชาธิปไตย ทำให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเกิดความร่วมมือในการตัดสินใจ มีความเห็นร่วมกันในฐานะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ และเป็นผู้ร่วมกระทำการกิจกรรมการวิจัยบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน

ส่วนวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพของคนในองค์กร ชุมชน และชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัว (Stringer, 1999) แม้ว่าหลายประเด็นจะเหมือนกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการของครูหรือของสถานศึกษา แต่ประเด็นที่แตกต่างกันออกไปก็คือการมีส่วนร่วมกันของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในความพยายามปรับปรุงพัฒนาและการมอบอำนาจให้กับบุคลากรและองค์กรทางการศึกษา การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีจุดเน้นที่การปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นและการสร้างพลังอำนาจให้กับบุคคลแต่ละคนในสถานศึกษา การจัดระบบการศึกษาและชุมชนรอบ ๆ สถานศึกษา นอกจากนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมยังมีพื้นฐานความคิดที่ชัดเจนในการปรับแนวทางของกระบวนการสืบหาข้อเท็จจริงของผู้วิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรวบรวมข้อมูลในวัตถุประสงค์และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับการสืบหาข้อเท็จจริง

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ

1. เพื่อให้บุคคลที่อยู่ในองค์การหรือชุมชนแต่ละแห่งเข้ามาร่วมศึกษาปัญหา ค้นคว้าหาข้อมูลและสาเหตุของปัญหารวมทั้งการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาองค์การหรือชุมชนของตนที่เหมาะสมกับบริบทร่วมกับนักวิจัยและนักพัฒนา

2. เพื่อการพัฒนาองค์การหรือชุมชนให้ดีขึ้น โดยการสร้างพลังอำนาจให้กับบุคคลแต่ละคนในองค์การหรือชุมชนให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาและก่อให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืน หลังจากทีนักวิจัยและนักพัฒนาออกจากชุมชนไปแล้ว

3. เพื่อสร้างความตระหนักของสมาชิกในองค์กรหรือชุมชน ให้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบร่วมกัน เกิดการเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาไปพร้อม ๆ กันอย่างสร้างสรรค์

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ปาริชาติ วลัยเสถียร และสุพจน์ บุรพุกสตรี (2543, หน้า 82) ได้สรุปขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่ามีขั้นตอนในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระยะก่อนการทำวิจัย (Pre-Research Phase) ได้แก่

- 1.1 การคัดเลือกชุมชนและการเข้าถึงชุมชน
- 1.2 การบูรณาการ ตัวนักวิจัยเข้ากับชุมชน
- 1.3 การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของชุมชน
- 1.4 การเผยแพร่แนวคิด PAR แก่ชุมชน

2. ระยะของการทำวิจัย (Research Phase)

- 2.1 การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาร่วมกับชุมชน
- 2.2 การฝึกอบรมทีมวิจัยท้องถิ่น
- 2.3 การวิเคราะห์ปัญหาซึ่งอาจเกิดขึ้นในกระบวนการ PAR และกำหนด

แนวทางแก้ไข

- 2.4 การออกแบบการวิจัยและเก็บข้อมูล
- 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.6 การนำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมหมู่บ้าน

3. ระยะการจัดทำแผน (Planning Phase)

- 3.1 การอบรมทีมงานวางแผนท้องถิ่น
- 3.2 การกำหนดโครงการหรือกิจกรรม
- 3.3 การศึกษาความเป็นไปได้ของแผนงาน
- 3.4 การแสวงหางบประมาณและหน่วยงานที่สนับสนุน
- 3.5 การวางแผนเพื่อติดตามและประเมินผล

4. ระยะการนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation Phase)

- 4.1 การกำหนดทีมงานปฏิบัติงานอาสาสมัคร
- 4.2 การอบรมทีมงานปฏิบัติอาสาสมัคร

5. ระยะการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Monitoring and Evaluation Phase)

5.1 จัดตั้งทีมงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหมู่บ้านขึ้นมาติดตามการดำเนินงานของฝ่ายปฏิบัติทุกระยะ

5.2 เสนอผลการประเมินต่อที่ประชุมหมู่บ้าน

ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2549, หน้า 20-21) อธิบายว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการศึกษาบริบท นักวิจัยจะทำการกำหนดพื้นที่หรืออาณาบริเวณที่จะทำการศึกษาวิจัยเพื่อทำประชาคม โดยมีนักพัฒนาประชาคมพันธุ์ชักชวนให้ชาวบ้านเข้าร่วมและชาวบ้านเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย

2. ขั้นกำหนดปัญหา นักวิจัยสรุปคำถามหรือปัญหา รวมทั้งอธิบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการแก้ไขปัญหามาให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เห็นภาพและเกิดความเข้าใจตรงกัน ส่วนนักพัฒนาทำความเข้าใจประเด็นปัญหาและมองถึงผลของการวิจัยได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ และชาวบ้านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นความต้องการ ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้ว การวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพจริงที่เกิดขึ้นหรือสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาที่ประสงค์ได้นั้นย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าการที่นักวิจัยจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในชุมชนท้องถิ่น รวมถึงการสร้างความตระหนักในบทบาทและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย ขั้นการกำหนดปัญหาร่วมกับชาวบ้านในชุมชนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการให้เกิดผลอย่างแท้จริงก่อนจะเริ่มดำเนินงานในขั้นตอนอื่น

3. ขั้นการวางแผนปฏิบัติงานวิจัย นักวิจัยจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานวิจัยให้ชัดเจน รวมทั้งระบุด้วยว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยแต่ละฝ่ายจะมีส่วนร่วมอะไร และอย่างไรเมื่อใดบ้าง พร้อมทั้งแผนการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการวิจัย ส่วนนักพัฒนาจะเข้าร่วมปฏิบัติการวิจัยโดยติดตามผลการดำเนินงานวิจัยทุกขั้นตอน และคอยตรวจสอบผลของการดำเนินงานว่ามีสิ่งใดที่ผิดพลาด หรือไม่ เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมาย หรือมีสิ่งใดที่เกิดแทรกซ้อนขึ้นมาหรือไม่ โดยชาวบ้านนั้นจะเข้ามามีส่วนร่วมลงมือในการปฏิบัติงานวิจัยตามแผน และตรวจสอบผลว่าพึงพอใจหรือไม่

4. ขั้นการติดตาม ตรวจสอบและปรับปรุงรวมทั้งการแก้ไขระหว่างกระบวนการปฏิบัติงานวิจัย ในขั้นนี้นักวิจัยที่มีส่วนร่วมโดยการพิจารณาหาทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติการวิจัยแบบมีส่วนร่วม โดยอาศัยข้อมูลจากทุกฝ่ายแล้วนำมาทำการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย โดยนักพัฒนาจะเข้ามามีส่วนร่วมด้วยการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานวิจัยและประเมินว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เป็นต้น และประชาชนหรือชาวบ้านจะเข้าร่วมด้วย

การรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตามที่นักวิจัยกำหนดรวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่แสดงถึงความพึงพอใจและความสำเร็จของการดำเนินการวิจัย

5. ขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจะทำการสรุปผลการวิจัยและเรียบเรียงเป็นรายงานการวิจัยออกเผยแพร่ นักพัฒนามีส่วนร่วมด้วยการรับทราบและตรวจสอบประเมินผลการวิจัยว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง โดยชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับผลของการวิจัยว่า พึงพอใจและได้ผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ และแสดงความคิดเห็นอื่นประกอบข้อมูลด้วยว่า เพราะเหตุใด

สามารถ กมขุนทด (2548, หน้า 39-40) ได้สรุปขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุขอบเขตของปัญหาที่จะทำการศึกษา
2. การสำรวจและทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในขั้นที่ 1
3. การกำหนดแนวทางหรือแผนการดำเนินการเพื่อจัดการกับปัญหา
4. การดำเนินการแก้ปัญหาและสังเกตผลจากการปฏิบัติ
5. การประเมินสะท้อนผลการปฏิบัติ
6. การปรับปรุงแผนหรือแนวทางในการแก้ปัญหา
7. การระบุขอบเขตของประเด็นปัญหาใหม่ที่จะทำการศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2550, หน้า 15-21) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่ามี 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมการ (Preparation) ในกรณีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่หาระดับโรงเรียน ผู้วิจัยควรกำหนดหรือพัฒนาเกณฑ์ในการเลือกโรงเรียนที่จะดำเนินการวิจัยก่อน จากนั้นจึงลงพื้นที่ เพื่อสร้างความคุ้นเคย สร้างความรู้สึกเป็นเพื่อนร่วมงาน ความเป็นผู้ร่วมการวิจัยให้เกิดขึ้นก่อน และแสดงบทบาทการเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นด้วย ในขั้นตอนการเตรียมความพร้อมนี้ผู้วิจัยจะต้องนำเอากรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนำเสนอชี้แจงต่อผู้ร่วมวิจัย (Participants) ในฐานะผู้วิจัยเป็นผู้รู้เรื่องระเบียบวิธีวิจัย เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับกระบวนการ หลักการ จรรยาบรรณ บทบาท และอื่น ๆ ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2. การวางแผน (Planning) ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วม และเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันวิเคราะห์สภาพของงานที่ต้องการพัฒนาหรือต้องการเปลี่ยนแปลงเพื่อระบุ สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวังทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหา หรือบรรลุสภาพที่คาดหวัง การประเมินและเลือกทางเลือกเพื่อ

การปฏิบัติ และตามหลักการ ตระหนักในศักยภาพความเชี่ยวชาญ และการเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากภายในชุมชนเอง ในกระบวนการวางแผนนี้ ผู้วิจัยสามารถนำเสนอกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนางานนั้น ๆ ให้ผู้ร่วมวิจัยได้ทำความเข้าใจด้วยไม่ว่าจะเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี โดยภาพรวม หรือกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายให้เป็น ตัวสอดแทรก (Intervention) เพื่อใช้ในการวิจัยขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

3. การปฏิบัติ (Acting) ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วม และเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้มีการปฏิบัติตามแผนเชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้นั้น โดยมุ่งให้ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดตามหลักการ มุ่งการเปลี่ยนแปลง และมุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อ บรรลุผล พยายามไม่ให้ความช่วยเหลือใด ๆ ที่ได้อย่างง่าย ๆ หรือสำเร็จรูปเกินไป คอยให้กำลังใจ และกระตุ้นให้เกิดการการปฏิบัติอย่างจริงจัง ให้มีการบันทึกผลการดำเนินงานทั้งของผู้วิจัยและ ผู้ร่วมวิจัย โดยคำนึงถึงหลักการบันทึก การเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมและการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลง ในคำอธิบายถึงสิ่งที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางสังคมและรูปแบบองค์กร และ การพัฒนาตนเองจากการร่วมกิจกรรมในการวิจัยและจัดให้มีการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกันเป็นระยะ ๆ ตามหลักการ รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน การวิเคราะห์ วิพากษ์ และประเมินตนเอง ตลอดจนเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ

4. การสังเกตผล (Observing) ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วม และเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้มีการสังเกตผลที่เกิดขึ้นจริง (Actual Effects) ทั้งคาดหวังและไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ หรือทั้งยี่ดวัตถุประสงค์และไม่ยี่ด วัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนขึ้น รวมทั้งการจับ ฏุกเกณฑ์ทางทฤษฎีและการอธิบายตีความปรากฏการณ์ด้านต่าง ๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการ ปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุผลนั้นด้วยว่าเป็นอย่างไร ได้องค์ความรู้ใหม่ ทฤษฎีใหม่ หรือเกิด การเรียนรู้ใหม่อะไรบ้าง

5. การสะท้อนผล (Reflecting) ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วม และเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้มีการสะท้อนผล โดยให้มีการพบปะสนทนาเพื่อ นำเอาข้อมูลที่เป็นบันทึกการเปลี่ยนแปลงในคำอธิบายถึงสิ่งที่ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงใน ความสัมพันธ์ทางสังคม และรูปแบบองค์กร และการพัฒนาตนเองจากการร่วมในการวิจัย และ บันทึกผลการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในขั้นตอนที่ 3 ทั้งของรายบุคคลและของกลุ่ม รวมทั้งผล การสังเกตในขั้นตอนที่ 4 เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และวิเคราะห์วิพากษ์ถึงสิ่งที่ทำ สำเร็จ สิ่งที่ยังทำไม่สำเร็จ สิ่งที่เป็นปัจจัยผลักดัน สิ่งที่เป็นปัจจัยต่อต้านสิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ทฤษฎี หรือองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจาก

การปฏิบัติ และอื่น ๆ ตามหลักการ รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน การวิเคราะห์วิพากษ์และประเมินผลตนเอง ตลอดจนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ

6. การวางแผนใหม่ (Re-planning) เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วม และเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้มีการวางแผนใหม่ ให้มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการพัฒนางาน เพื่อระบุปัญหา สาเหตุของปัญหา ทางเลือก เพื่อการแก้ปัญหา ประเมินและเลือกทางเลือกเพื่อการปฏิบัติกันใหม่ โดยนำเอาผลการสะท้อนผล ในขั้นตอนที่ 5 มาร่วมพิจารณาด้วย ซึ่งจะทำได้แผนเชิงปฏิบัติการขึ้นมาสักชุดหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบตามที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจะร่วมกันกำหนดขึ้นมา

7. การปฏิบัติใหม่ (Re-acting) เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 3 คือ ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วม และเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ให้มีการปฏิบัติตามแผนเชิงปฏิบัติการ ที่กำหนดใหม่นั้น โดยมุ่งให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้มีการบันทึกผลการดำเนินงานทั้งของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย และจัดให้มีการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงหลักการต่าง ๆ ดังกล่าวในขั้นตอนที่ 3

8. การสังเกตผลใหม่ (Re-observing) เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 4 คือ ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและผู้ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้มีการสังเกตผลที่เกิดขึ้นจริง (Actual Effects) ทั้งคาดหวังและไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ หรือทั้งชี้วัดวัตถุประสงค์และไม่ชี้วัดวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนขึ้น รวมทั้งการจับกฎเกณฑ์ทางทฤษฎีและการอธิบายตีความปรากฏการณ์ด้านต่าง ๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุผลนั้นด้วยว่าเป็นอย่างไร ได้องค์ความรู้ใหม่ ทฤษฎีใหม่ หรือเกิดการเรียนรู้ใหม่อะไรบ้าง

9. การสะท้อนผลใหม่ (Re-reflecting) เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 5 คือผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วม และเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้มีการสะท้อนผล โดยให้มีการพบปะสนทนา เพื่อนำเอาข้อมูลที่เป็นบันทึกการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรม และการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงในคำอธิบายถึงสิ่งที่ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางสังคม และรูปแบบองค์การและการพัฒนาตนเองจากการร่วมในการวิจัย และบันทึกผลการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในขั้นตอนที่ 7 ทั้งของรายบุคคลและของกลุ่ม รวมทั้งผลการสังเกตในขั้นตอนที่ 8 มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และวิเคราะห์วิพากษ์ถึงสิ่งที่ทำสำเร็จ สิ่งที่ยังทำไม่สำเร็จ สิ่งที่เป็นปัจจัยผลักดัน สิ่งที่เป็นปัจจัยต่อต้าน สิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ และอื่น ๆ โดยคำนึงถึงหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ดังที่กล่าวในขั้นตอนที่ 5 ด้วยเช่นกัน

10. การสรุปผล (Conclusion) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยควรจัดเสวนาโต้เถียงกันสรุปถึงผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1-9 โดยอิงแนวคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Approach) ในรูปแบบหรือระดับต่าง ๆ ดังกล่าวถึงข้างต้น แสดงหลักฐานประกอบ ทั้งข้อมูล สถิติ ภาพถ่าย เอกสาร หรืออื่น ๆ ถึงสิ่งที่ได้ร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันสังเกตผล และร่วมกันสะท้อนผลนั้นว่า ได้ผลอย่างไร

เคมีส และแม็คแท็กการ์ท (Kemmis & McTaggart, 1988) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะเดียวกันกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการวางแผน (Planning)
2. ขั้นการกระทำ (Action)
3. ขั้นการสังเกต (Observation)
4. ขั้นการสะท้อน (Reflection)

เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต (Dynamic Process) ของเกลียวปฏิสัมพันธ์ โดยมีกระบวนการย้อนกลับและนำไปสู่การพัฒนาขั้นต่อไป (Back and Forth) จากผลสะท้อนของสิ่งที่เป็นปัญหาการเก็บรวบรวมข้อมูลและการปฏิบัติ

มิลส์ (Mills, 2003) ระบุขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่า ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นการระบุขอบเขตของประเด็นปัญหาที่จะทำการศึกษา
2. การวางแผนการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา
3. การดำเนินการแก้ปัญหาและสังเกตผลจากการปฏิบัติ
4. การประเมินและสะท้อนผลจากการปฏิบัติ
5. การปรับปรุงแผนหรือแนวทางการแก้ปัญหา

จากหลักการ แนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการวางแผน (Planning)
2. ขั้นการกระทำ (Action)
3. ขั้นการสังเกต (Observation)
4. ขั้นการสะท้อน (Reflection)

กระบวนการวิจัยต้องมีความยืดหยุ่นสูง มีความเป็นพลวัตของเกลียวปฏิสัมพันธ์ โดยมีกระบวนการย้อนกลับ ซึ่งจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การพัฒนาขั้นต่อไป

เทคนิคการศึกษาชุมชนอย่างมีส่วนร่วม

เทคนิค A - I - C (Appreciation – Influence – Control)

เทคนิค A - I - C คิดค้นและพัฒนาโดย Dr. William E. Smith และ Ms. Turid Sato ซึ่งเทคนิค A - I - C คือกระบวนการประชุมที่มีวิธีการหรือขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหา ข้อจำกัด ความต้องการ และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่ประชุมระดมพลังสมอง เพื่อแก้ไขปัญหาและแนวทางในการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีวิธีการของ A-I-C เป็นการเชิญคนที่มาร่วมกันทำงานทั้งหมดมาเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจะดำเนินการใน 3 ขั้นตอน ดังนี้ (ชอบ เข้มกลัด และโกวิท พวงงาม, 2547, หน้า 54-58)

ขั้นตอนที่ 1 A หมายถึง Appreciation เป็นการทำให้ทุกคนยอมรับและชื่นชมคนอื่นโดยไม่แสดงการต่อต้านหรือวิพากษ์วิจารณ์ ทุกคนจะมีโอกาสแสดงออกอย่างทัดเทียมด้วยภาพเขียนหรือคำพูด ว่าเขาเห็นสถานการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างไร และเขาอยากเห็นความสำเร็จในอนาคตอย่างไร ซึ่งจะทำให้ทุกคนมีโอกาสใช้ข้อเท็จจริง เหตุผล และความรู้สึก ตลอดจนการแสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ ตามความจริงเมื่อทุกคนที่แสดงออกได้รับการยอมรับจากคนอื่นจะทำให้ทุกคนมีความรู้สึกที่ดีมีความสุข ความอบอุ่น และเกิดพลังขึ้นในระหว่างคนที่มาประชุมด้วยกัน ซึ่ง A เป็นการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น รับฟังยอมรับ และสรุปร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

ขั้นตอนที่ 2 I หมายถึง Influence เป็นการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แต่ละคนมีอยู่มาช่วยกันกำหนดวิธีการ หรือยุทธศาสตร์ที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิธีการที่เสนอแนะมาทั้งหมดจะถูกนำมาจัดหมวดหมู่ แยกแยะ และพิจารณาร่วมกัน จนกระทั่งได้วิธีการที่กลุ่มเห็นพ้องต้องกันว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จที่กลุ่มต้องการ ซึ่ง I เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ มาตรการ และเสนอทางเลือก เพื่อให้บรรลุความมุ่งหวัง บรรลุภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. คัดกิจกรรมโครงการที่จะทำให้บรรลุตามความมุ่งหวัง/ภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งดำเนินการโดยให้แต่ละคนคิดยุทธศาสตร์ ประมาณ คนละ 1-3 ข้อ จากนั้นเขียนยุทธศาสตร์ลงบนแผ่นกระดาษย่อยแผ่นละ 1 ข้อ อธิบายแลกเปลี่ยนความคิดในกลุ่มเล็ก คัดเลือกยุทธศาสตร์ที่เห็นว่าดีที่สุด ประมาณ 3-5 ข้อ อภิปรายแลกเปลี่ยนได้ เพื่อหาข้อยุติที่มีเหตุผล กลุ่มพอใจมากที่สุด ยอมรับมากที่สุด

2. จัดลำดับความสำคัญ

ขั้นตอนที่ 3 C หมายถึง Control เป็นการนำวิธีการมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) อย่างละเอียดว่า ทำอะไร มีหลักการและเหตุผลอย่างไร มีเป้าหมายอย่างไร ใครรับผิดชอบเป็นหลัก ใครต้องให้ความร่วมมือ จะใช้งบประมาณค่าใช้จ่ายอย่างไร จากแหล่งใด

ในขั้นนี้สมาชิกแต่ละคนจะเลือกว่า ตนสมัครใจจะรับผิดชอบเรื่องใด ใครจะให้ความร่วมมือเรื่องใด ใครจะเป็นผู้ร่วมวางแผนปฏิบัติการข้อใด เป็นการกำหนดข้อผูกพันให้ตนเอง เพื่อควบคุมให้เกิดการกระทำอันจะนำไปสู่การบรรลุผลที่เป็นเป้าหมายหรืออุดมการณ์ร่วมกันของกลุ่มในที่สุด ซึ่ง C เป็นการทำงานร่วมกันโดยนำเอาโครงการและกิจกรรมมาสู่การปฏิบัติและจัดกลุ่มดำเนินการที่แต่ละคนนัด สรุปได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความคิดรวบยอดของเทคนิค A-I-C

A-I-C	Appreciation – Influence –Control
A	การประชุมแบบมีส่วนร่วม กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนา ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของคน การเรียนรู้ระหว่างการประชุม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างคุณค่าของคนอื่น รู้จักอดกลั้น รับฟังเหตุผลการตัดสินใจร่วมกัน การเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เปิด โอกาสแสดงความคิดเห็น รับฟัง ยอมรับ และ สรุปร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ A1: สภาพปัจจุบันที่รับรู้ สำนวสสภาพจริงและสภาพที่อยากเห็น หรือมุ่งหวัง A2: สภาพที่ปรารถนาในอนาคต
I	กำหนดยุทธศาสตร์ มาตรการ แนวทางการ และเสนอทางเลือก เพื่อให้บรรลุความมุ่งหวัง บรรลุภาพที่พึงประสงค์ I1: การคิดกิจกรรมโครงการที่จะทำให้บรรลุความมุ่งหวัง/ ภาพที่พึงประสงค์ I2: การจัดลำดับความสำคัญ
C	การทำงานร่วมกัน โดยนำเอาโครงการและกิจกรรมมาสู่การปฏิบัติ และจัดกลุ่ม ดำเนินการที่แต่ละกลุ่มนัด และแสวงหาทรัพยากร C1: แบ่งความรับผิดชอบ C2: จัดทำแผนปฏิบัติการ

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ทวิศักดิ์ นพเกษร (2548, หน้า, 153-154) ได้สรุปเกี่ยวกับการสนทนากลุ่มไว้ ดังนี้

การสนทนากลุ่มเป็นระเบียบวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มขนาดเล็ก 6 - 10 คน อภิปรายโต้ตอบแสดงความคิดเห็น เล่าเรื่อง ประสบการณ์ ตามประเด็นที่ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) กำหนดขึ้นมาอย่างเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อมูลหลั่งไหล (Flow) ออกมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ในแนวราบระหว่างสมาชิกในกลุ่มด้วยกันเอง และระหว่างสมาชิกกลุ่มกับผู้ดำเนินการสนทนาโดยมีข้อดีและข้อจำกัด ดังนี้

1. ข้อดีของการเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม

1.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายภายในเวลาที่จำกัด และมีการตรวจสอบข้อมูลกันเอง (Triangulation)

1.2 ทำให้ได้รายละเอียดของข้อมูลที่สมาชิกกลุ่มรับรู้ร่วมกันอยู่แล้ว ทั้งครอบคลุม มีสีสันความหลากหลาย

1.3 ทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน ประเด็นสำคัญ สภาพปัญหา ซึ่งต้องการนำไปดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ภายในเวลาสั้น ๆ เช่น การค้นหาปัญหาที่แท้จริง การรณรงค์ทางการเมือง การสำรวจชุมชน

1.4 ประสิทธิภาพที่ได้เหมาะสมกับเวลาและทรัพยากร (Cost-effectiveness)

2. ข้อจำกัดของการเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม

2.1 ประเด็นที่อ่อนไหวทางสังคม (Socially Sensitive Topics) ซึ่งเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มอาจได้ข้อมูลที่ไม่ครอบคลุมเนื่องจากอิทธิพลของกลุ่มหรือความวิตก ความกลัว ความอาย จากการอภิปรายในประเด็นเหล่านี้ อย่างไรก็ตามการกำหนดลักษณะภูมิหลังของสมาชิกกลุ่มอย่างเหมาะสมอาจทำให้สามารถใช้การสนทนากลุ่มเก็บข้อมูลเหล่านี้ได้มากขึ้น

2.2 การสนทนากลุ่มจะใช้เวลาไม่เกินหนึ่งชั่วโมงครั้งต่อการสนทนาแต่ละครั้ง หากสนทนากลุ่มนานเกินไป จะเกิดความอ่อนล้าทั้งกับสมาชิกกลุ่มและนักวิจัยที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มและผู้บันทึกข้อมูล ประเด็นหลัก (Topics) ที่ใช้ในการสนทนากลุ่มแต่ละครั้งจะไม่ควรมากกว่า 3-6 ประเด็น หรือคำถามหลักของประเด็นหลักต่าง ๆ รวมกันแล้วไม่ควรเกินกว่า 10 คำถาม

2.3 ประเด็นที่มีความเป็นส่วนตัวมากเกินไปไม่เหมาะสมในการนำมาสนทนากลุ่ม

2.4 การสนทนากลุ่มเหมาะสมกับการค้นหาสภาพพื้นฐานรวม ๆ ประเด็นหลักของปัญหาที่ต้องการศึกษา แต่ไม่เหมาะสมกับการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความซับซ้อนของชีวิต หรือการวิเคราะห์แบบจุลภาค (Microanalysis) ของความแตกต่างด้านต่าง ๆ โดยละเอียด

2.5 อิทธิพลของกลุ่มอาจทำให้สมาชิกกลุ่มบางคนไม่กล้าสื่อสารความเห็น
ประสบการณ์ที่แปลกแยกแตกต่างไปจากสมาชิกส่วนใหญ่ เพราะเกรงการเกิดปฏิกิริยาเชิงลบกับตน

2.6 การสนทนากลุ่มเหมาะสมกับสมาชิกกลุ่มที่มีภูมิหลังคล้ายคลึงกันแต่ไม่เคยรู้จัก
กันมาก่อน สมาชิกกลุ่มที่มีสัมพันธภาพ รู้จักกันมาก่อนอาจไม่สะดวกใจในการถกอภิปรายบาง
ประเด็นภายในกลุ่ม

2.7 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มต้องเป็นผู้ที่มีทักษะกระบวนการกลุ่ม หากขาดทักษะ
ดังกล่าวจะเป็นเพียงการสัมภาษณ์กลุ่มเท่านั้น ไม่ใช่การสนทนากลุ่ม อย่างไรก็ตามทักษะดังกล่าว
เป็นสิ่งที่ฝึกฝนได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นิพนธ์ เสือก้อน (2545, หน้า 183 - 190) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นหุ้นส่วน
การบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม:
กรณีศึกษา การจัดทำธรรมนูญโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาความเป็นหุ้นส่วน
การบริหาร จากกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ประยุกต์
กระบวนการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดความต้องการ การวางแผน
การปฏิบัติ การปฏิบัติตามแผน และการประเมินสะท้อนกลับ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นหุ้นส่วน
การบริหาร สามารถสร้างได้จากองค์ประกอบ 3 ประการ ประการแรก บุคคลที่มีส่วนร่วมมี
ความสัมพันธ์ต่อกันถึงขั้นที่แสดงพฤติกรรมสนทนสนมแนบแน่น ความเคารพนับถือ และ
ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของบุคคลมีความเสมอภาค
ซึ่งเกิดจากการเจรจาต่อรองจนได้ข้อยุติที่ยอมรับร่วมกัน ประการที่สอง ผู้ประสานงานด้าน
วิชาการที่ช่วยกระตุ้นหรือเร่งให้เกิดปฏิสัมพันธ์ ประการสุดท้าย กระบวนการทำงานร่วมกันที่มี
ระยะยาวนานเพียงพอและต่อเนื่องจนภารกิจที่เป็นความผูกพันร่วมกันสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

วัฒนา บันเทิงสุข (2546, หน้า 118-128) ได้วิจัย เรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมี
ส่วนร่วม ของประชาชนกระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการใช้สมุนไพรในชุมชน
บ้านชาดทับเต่า จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัญหา หารูปแบบและข้อสรุป
เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยการใช้สมุนไพร
โดยใช้เทคนิควิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประเด็นของการศึกษาเกี่ยวข้องกับการมี
ส่วนร่วมในการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น การฟื้นฟู การอนุรักษ์ และกระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญา
โดยศึกษากับบุคคลหลัก ในชุมชนจำนวน 59 คน ผลการวิจัยพบว่า จุดอ่อนของชุมชน คือผู้นำ

ไม่ได้ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และการปฏิบัติงานเอื้อต่อการพัฒนาชุมชนได้น้อย ประชาชนขาดแรงจูงใจในการพัฒนางานภูมิปัญญา และไม่มีรูปแบบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนมาดำเนินการหารายได้ จุดแข็งของชุมชน คือ มีทรัพยากรที่เป็นสมุนไพรหลายชนิดมีเอกลักษณ์อาหารจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูภูมิปัญญาท้องถิ่นมีหลายกลุ่ม มีพื้นที่และแหล่งน้ำที่เอื้อต่อการพัฒนาการเกษตร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ชุมชนได้เสนอให้นำทุนในชุมชนที่ประกอบด้วย ครูภูมิปัญญา ผลผลิตที่เป็นเอกลักษณ์ด้านสมุนไพรมาพัฒนาโดยนำสมุนไพรมาทำอาหารเพื่อเป็นตัวแทนในการสร้างปรากฏการณ์จนได้รูปแบบเบื้องต้นของมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยการใช้สมุนไพรในชุมชนบ้านชาดดับเต่า จังหวัดระยอง อันประกอบด้วย การดำเนินการหลัก 15 ประการ คือ 1) รวมกลุ่มผู้สนใจที่มีแนวคิดเดียวกันและเอื้อกันมากที่สุด 2) เลือกกิจกรรมที่ปฏิบัติง่าย ใช้ทุนน้อยมาเป็นสื่อสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน 3) สำรวจตลาดผู้บริโภคเพื่อหาความเป็นไปได้ของการผลิต 4) มีระเบียบการทำงานของกลุ่ม 5) มีกลุ่มเป้าหมายที่รองรับผลผลิตที่ชัดเจน 6) ทุกคนที่ทำงานต้องรู้ และเข้าใจสรรพคุณของผลิตภัณฑ์ 7) แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบโดยให้สมาชิกเลือกงานเอง 8) เลือกสถานที่ที่สะดวกและเอื้อต่อการทำงานของสมาชิก 9) เริ่มงานจากจำนวนน้อยแล้วค่อยขยายตามความต้องการของผู้บริโภค 10) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลผลิตที่ตรงประเด็น 11) ให้ความสำคัญและความเสมอภาคกับทุกคน 12) เมื่อพบปัญหาต้องสามารถปรับเปลี่ยน วิธีการได้ทันที 13) หลีกเลี่ยงความขัดแย้งในกลุ่มและบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกระดับ 14) พัฒนาปรับปรุง งานให้มีความสม่ำเสมอทั้งคุณภาพและปริมาณ สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค 15) มีการสร้างขวัญกำลังใจที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่ม ผลที่ได้รับจากกระบวนการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มที่ดำเนินการผลิตด้วยกระบวนการดังกล่าวสามารถดำเนินการบริหารจัดการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีรายได้เพิ่มขึ้น

สมบัติ ท้ายคำเรือ (2547, หน้า 147-162) ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

แบบมี ส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหลักสูตรการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งอาศัยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเข้าไปพัฒนาทุกขั้นตอน กลุ่มผู้ร่วมพัฒนาหลักสูตรคือครูผู้สนใจร่วม จำนวน 7 คน ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นสำหรับพัฒนาหลักสูตร 2) ออกแบบหลักสูตรการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 3) การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ 4) การประเมินผลการใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า 1) งานวิจัยในชั้นเรียนที่ครูทำอยู่มีลักษณะการแก้ปัญหาในชั้นเรียนแต่ไม่เป็นระบบ และส่วนหนึ่งทำวิจัยเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

ส่วนครูที่ไม่ทำวิจัยเพราะไม่มีความรู้เรื่องระเบียบวิธีวิจัย ไม่ได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน รวมทั้งขาดแหล่งเรียนรู้และผู้ให้คำปรึกษาด้านการวิจัย 2) องค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล ที่ประเมินโดยครูที่ร่วมพัฒนาหลักสูตรและผู้เชี่ยวชาญที่มีความเหมาะสม สอดคล้องซึ่งกันและกันในระดับมาก 3) ครูมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาลักษณะกระบวนการวิจัยเพิ่มขึ้น มีทักษะในการปฏิบัติการวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนครบกระบวนการวิจัยรวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนและเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการวิจัย ที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน 4) ผลการประเมินรายงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของ ครูที่ร่วมพัฒนาหลักสูตรแต่ละคน มีความถูกต้องเหมาะสม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูที่ร่วมพัฒนาหลักสูตรยังมีความมั่นใจว่าสามารถทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนต่อไปได้ และสามารถสร้างเครือข่ายนักวิจัยในโรงเรียนได้

จิณฉัตร ปะโคทั้ง (2549, หน้า 115-119) ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีประเด็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเงื่อนไขการมีส่วนร่วม โดยการทำ การศึกษา จากบุคคลหลักจำนวน 44 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ระดับลึก (Indepth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสังเกตและจดบันทึก (Observation and Field Note) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่นอยู่ 5 กลุ่ม คือ 1) การมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) การมีส่วนร่วมในการระดมทุน 5) การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยทั้ง 5 กลุ่ม มีความเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกัน และยังพบว่ามีรูปแบบที่เป็นกระบวนการ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น 5 ประการ คือ 1) การระดมความคิดเห็น 2) การร่วมวางแผน 3) การร่วมลงมือทำ 4) การร่วมติดตามและประเมินผล 5) การรับประโยชน์ร่วมกัน ส่วนเงื่อนไขการมี ส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนของโรงเรียนดีเด่นพบว่า เงื่อนไขการมีส่วนร่วมมากของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเงื่อนไขที่ส่งเสริมและสนับสนุนอยู่ 5 ประการ คือ 1) การมีผู้นำทางศาสนาให้การสนับสนุนและเห็นความสำคัญของการศึกษา 2) ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชนช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง 3) มีการรวมกลุ่มกันเองในชุมชนหลายกลุ่ม 4) คณะครูมีความสามัคคีและร่วมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 5) ผู้บริหาร

เป็นที่ยอมรับของคณะครูและชุมชน ส่วนเงื่อนไขการมีส่วนร่วมน้อยของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า มี 2 ประการ คือ 1) ชุมชนขาดความรู้เรื่องการดำเนินการของโรงเรียนในเรื่องการจัดการเรียนการสอน 2) เงื่อนไขเกี่ยวกับระบบราชการ จากปรากฏการณ์ที่ศึกษา สามารถนำมาสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีของรูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ การร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมลงมือทำ การร่วมติดตามประเมินผล และการร่วมรับผลประโยชน์

มุกิตา แพทย์ประทุม (2549, หน้า 133-142) ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สาระ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเนื้อหาจัดทำกรอบสัมภาษณ์ นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บข้อมูลโดยใช้การสนทนากลุ่ม โดยใช้แนวทางวิจัยแบบปรากฏการณ์นิยม ซึ่งชุมชนที่ผู้วิจัยศึกษาได้แก่ ชุมชนบ้านเป็ดโคกใน ชุมชนบ้านหนองคันทร้ง และชุมชนบ้านปากคลองน้ำเขียว โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนมีความเชื่อมโยงกันและสัมพันธ์กันในการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชน ของการมีส่วนร่วมที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการระดมความคิด เป็นการร่วมคิดค้นและการวิเคราะห์ปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้นำชุมชน 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดการวางแผนงานร่วมกันด้วยการกำหนดความสำคัญ กำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจ และสร้างผู้นำรุ่นใหม่ 3) การมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม และการส่งเสริมช่วยเหลือให้การปฏิบัติกิจกรรมสำเร็จตามแผน 4) การมีส่วนร่วมในการลงทุน เป็นทุนที่อยู่ในรูปของงบประมาณ ทุนทางปัญญา 5) การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลและตรวจสอบ เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานและสอบถามความคิดเห็น เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้ดีขึ้น 6) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ทั้งผลประโยชน์ทางตรงและผลประโยชน์ทางอ้อม

พรสันต์ เลิศวิทยาวีวัฒน์ (2550, หน้า 161- 169) ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ของนักเรียนอาชีวศึกษา โดยใช้เทคนิควิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ตามแนวทางของ เคมมัส และแม็คแท็กการ์ด (Kemmis & McTaggart, 1988) จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปกครองจำนวน 10 คน ครูที่ปรึกษาจำนวน 3 คน และนักเรียนจำนวน 10 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์ระดับลึก การสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์เอกสาร และการสังเกต

แบบมีส่วนร่วม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประกอบ ด้วยขั้นตอนสำคัญ 11 ขั้นตอน คือ 1) สร้างความตระหนัก 2) การกำหนดความรับผิดชอบ 3) ให้ความรักความอบอุ่น 4) สร้างความสัมพันธ์ 5) สร้างความมั่นใจ 6) สร้างการมีวินัย 7) ปลุกฝังค่านิยม 8) ส่งเสริมการเรียนรู้ 9) เป็นต้นแบบที่ดี 10) ให้ความช่วยเหลือ และ 11) ให้กำลังใจ ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ที่มีประสิทธิผลสูงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยสามารถพัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ให้กับนักเรียนได้ 12 คุณลักษณะ คือ 1) ความประหยัด 2) ความเสียสละ 3) ความมั่นใจ 4) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย 5) การแต่งกายเรียบร้อย 6) หลีกเลี่ยงอบายมุข 7) มาเรียนสม่ำเสมอ 8) เข้าเรียนตรงเวลา 9) มีอุปกรณ์พร้อมเขียน 10) กล้าแสดงความคิดเห็น 11) การซักถามเมื่อไม่เข้าใจและ 12) การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เดือนใจ รักษาพงศ์ (2551, หน้า 141-144) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดของ เคมีมัสและแม็คแท็กการ์ด ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 3 คน ครูจำนวน 8 คน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 3 คน ของโรงเรียนวัดท่าเรือ “อุตสาหกรรมวิทยาการ” ซึ่งได้มาจากการสุ่มตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร การสังเกต และสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์วิทยา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย กิจกรรมการจัดทำแผนการจัดการเรียน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และการนิเทศการสอน 2) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย การระบุนความรู้ การพัฒนาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้ 3) ด้านปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี โครงสร้าง และการวัดผล ประสิทธิภาพจากการนำรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบริหาร คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ทีมครูจัดการความรู้งานวิชาการ ในทุกขั้นตอน ผู้บริหารสนับสนุนการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ครูนำการจัดการความรู้ไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้และนักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน

ขรรค์ชัย อ่อนมี (2552, หน้า 281-291) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน โดยใช้การบริหารแบบสมดุล: กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาล พุทธะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อประยุกต์เทคนิคการบริหารแบบสมดุล (Balanced Scorecard) มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อค้นหากระบวนการบริหารแบบสมดุลที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน และเพื่อประเมินประสิทธิผลของการบริหารแบบสมดุลในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน เทคนิคที่ใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ตามแนวคิดของ เคมมิตส์ และแม็คแท็กการ์ด กระบวนการวิจัยมี 5 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะเตรียมการวิจัย 2) ระยะการศึกษาปัญหา และความต้องการ 3) ระยะการจัดทำแผน 4) ระยะการนำแผนไปปฏิบัติและการติดตามผล และ 5) ระยะการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่มาจากตัวแทนของผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน 29 คน ประกอบด้วยรองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ตัวแทนครู 5 คน ตัวแทนกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 คน ตัวแทนผู้ปกครอง 10 คน และตัวแทนนักเรียน 10 คน ทีมผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดในแต่ละรอบมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการประทุมระดมพลังสมอง (Brain Storming) สนามการวิจัยโดยใช้โรงเรียนอนุบาลพุทธะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นกรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์เทคนิคการบริหารแบบสมดุล มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เหมาะสมมี 4 มุมมองได้แก่ มุมมองด้านนักเรียน มุมมองด้านกระบวนการภายใน มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร ส่วนกระบวนการบริหารแบบสมดุลที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน หลังจากจัดเตรียมความพร้อมแล้วมี 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียนและบริบทโดยรวม 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) จัดทำแผนที่กลยุทธ์ 4) การจัดทำ Scorecard 5) การจัดทำและทบทวนตัวชี้วัด 6) กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ 7) จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด 8) จัดทำกลยุทธ์ในการปฏิบัติการ 9) การนำแผนสู่การปฏิบัติ และ 10) การประเมินผล ส่วนประสิทธิผลของการบริหารแบบสมดุลในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลพุทธะคีรีพบว่า สามารถดำเนินงานที่ส่งผลให้ตัวชี้วัด (KPI) ประสบความสำเร็จ 13 ตัวชี้วัด ส่วนที่ดำเนินการแล้วได้ต่ำกว่าเป้าหมาย 5 ตัวชี้วัด และพบปัจจัยแห่งความสำเร็จ 4 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ทักษะทางการบริหาร 3) กระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม PAOR ที่เป็นพลวัต (Dynamic) และ 4) การพัฒนาที่เป็นระบบมีความต่อเนื่องและยั่งยืน โดยทุกกระบวนการเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รัชนา ศานติยานนท์ อัญชลี เขมโชคนที และ สมบูรณ์ หนูไข่ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย โดยรวบรวมความคิดเห็นจากประชาคมมหาวิทยาลัยทุกสายงานและทุกระดับในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 21 แห่ง และสัมภาษณ์ เจาะลึกผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีและมีประสบการณ์ด้านนโยบายและการบริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษาทั้งสามส่วนมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นรูปแบบของการบริหารจัดการที่ดีเพื่อใช้ในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาได้ข้อสรุปในภาพรวมว่า การบริหารจัดการที่ดีที่เป็นแนวปฏิบัติ และเป็นที่ยอมรับในหมู่ผู้เกี่ยวข้องกับการอุดมศึกษาในปัจจุบัน จะเน้นความมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจและความยุติธรรม ในส่วนของการสร้างดัชนีชี้วัดนั้น ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัยจะต้องครอบคลุมองค์ประกอบด้าน ความยุติธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความมีอิสระ ประสิทธิภาพ และความคล่องตัวดังนี้

1. ความเป็นธรรม ประกอบด้วย การใช้ระบบสัญญาจ้างงานกับบุคลากรอย่างเป็นธรรม และชัดเจน การกำหนดช่วงระยะเวลาที่แน่นอนในการประเมิน การสร้างแรงจูงและแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานได้เต็มที่ ความสามารถที่จะร้องทุกข์ต่อกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีระบบการบริหารการเงินและทรัพย์สินที่ชัดเจน เป็นขั้นตอน ตรวจสอบได้ การมีอำนาจอิสระของกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ในการพิจารณาคำอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากร บุคลากรได้รับทราบข้อดีและข้อแก้ไขในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงมีการกำหนดนโยบายการเงินที่เน้นเสถียรภาพของมหาวิทยาลัยในระยะยาวมีการประเมินการใช้เงินงบประมาณจากรายได้มหาวิทยาลัย คณะ สำนัก ภาควิชา โดยพิจารณาจากผลผลิตและผลงานโดยคณะกรรมการประเมินผลของมหาวิทยาลัย มีคณะกรรมการกำกับ ตรวจสอบการบริหารการเงินตั้งแต่ระดับภาควิชาถึงมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์และตัวแทนบุคลากรหรือสภอาจารย์มีส่วนร่วมในการประเมิน

2. ความโปร่งใส ประกอบด้วย การประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ประชาคมรับทราบ การประกาศตารางเงินเดือนและขั้นเงินเดือนให้ประชาคมรับทราบ กระบวนการให้การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างเปิดเผย มีการประกาศให้ประชาคมรับทราบเกี่ยวกับรูปแบบต่าง ๆ ของการพัฒนากุศลกร มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการคัดเลือกบุคลากรและประกาศให้ประชาคมรับทราบ มีการประกาศให้ประชาคมรับทราบเกี่ยวกับสิทธิใน

การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ มีการประกาศให้ประชาคมรับทราบเกี่ยวกับแผนงาน กฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัย ประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานอย่างทั่วถึงไปสู่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งต่าง ๆ บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้สถานการณ์และปัญหาขององค์กร การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อให้ตรวจสอบได้ง่าย และผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารกันได้สองทาง

3. การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการได้มาซึ่งผู้บริหาร อธิการบดีรับฟังข้อเสนอแนะจากประชาคมในเรื่องนโยบายหรือการบริหาร แผนงานของหน่วยงานได้มาจากความคิดของสมาชิกทุกคนในหน่วยงาน ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่ อธิการบดี เป็นผู้ที่คนส่วนใหญ่ในประชาคมมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุน บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาการได้รับการฝึกอบรมและการลาศึกษาต่อของบุคลากร บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการได้มาซึ่งผู้บริหารและการตรวจสอบการดำเนินงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับนโยบาย

4. ความมีอิสระ ประกอบด้วย การใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นระบบเหมาะสม ง่าย ละเอียดได้ มีการประเมินผลการใช้เงินภายหลัง คือดูที่ผลผลิตของงาน การเปิดโอกาสให้ปรับเปลี่ยนแผนงานได้โดยง่าย เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทุกหน่วยงานมีอิสระในการบริหารจัดการและหารายได้ของตนเองโดยมีเกณฑ์กลางในการดำเนินการเหมือนกันและสภามหาวิทยาลัยเน้นบทบาทด้านการกำหนดนโยบาย

5. ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การใช้อำนาจบริหารจากระดับสูงสู่ระดับปฏิบัติเพื่อให้เกิดเอกภาพ ในการบังคับบัญชา ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานทางวิชาการ การบังคับบัญชาหลายขั้นตอนและเป็นการประกันความถูกต้องและยุติธรรม ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาผู้บริหารควรเปิดเผยเป็นความลับ เพื่อรักษาสิทธิส่วนบุคคล และอธิการบดีควรมีอำนาจบริหารงานอย่างอิสระเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

6. ความคล่องตัว ประกอบด้วย การลดจำนวนและขนาดโครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีขนาดเล็กเพื่อความคล่องตัวในการบริหาร

ศุภกิจ ศรีปีดดา (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันราชภัฏมหาสารคาม โดยศึกษาเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม และหาข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ในปีการศึกษา 2545 จำนวน 244 คน จากหน่วยงานต้นสังกัด 11 หน่วยงาน และมีสถานภาพแตกต่างกัน 5 กลุ่ม ข้อมูลในการวิจัยได้มาจากการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวนฉบับละ 55 ข้อ ผลการวิจัยพบว่าสถาบันราชภัฏมหาสารคาม มีค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือมีค่าระดับการปฏิบัติงานเป็นร้อยละ 66.18 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นเรื่องค่าระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มาจากหน่วยงานแตกต่างกันมีความเห็นเรื่องค่าระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันเช่นเดียวกัน ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการปฏิบัติงานของสถาบันคือ ควรมีการทำงานโดยการมีส่วนร่วม มีความสามัคคี มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ กระจายอำนาจอย่างเสมอภาค พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และมีการประเมินผลงานที่เป็นระบบ ในการพัฒนาองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญของธรรมาภิบาลในสถาบัน อุดมศึกษาควรปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามลำดับความจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ความเป็นธรรม ความโปร่งใส ความมีอิสระ การมีส่วนร่วม ความมีประสิทธิภาพ และความคล่องตัวสุวรรณ ทองคำ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหลักส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากเกือบทุกหลัก ยกเว้นหลักคุณธรรมบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากที่สุด สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าลงมา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารไม่เกิน 10 ปี ส่วนใหญ่ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหาร 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ตามลำดับ และคุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การบริหารผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งขึ้นอยู่กับสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน คือ ด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งขึ้นอยู่กับสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน คือ ด้านคุณวุฒิทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กัน 9 รายการ โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 รายการ และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 รายการ จากข้อคำถามทั้งหมด 50 รายการ ด้านประสบการณ์ การบริหารมีความสัมพันธ์กัน 10 รายการ โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ จากข้อคำถามทั้งหมด 50 รายการ

เฉลิมชัย สมท่า (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม

ความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 หลัก เรียงตามลำดับ คือ
 หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักกตัญญู หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และ
 หลักความโปร่งใส โดยมีผลการ วิจัยระดับคะแนนสูงสุดในแต่ละด้านดังนี้ ในด้านหลักกตัญญู
 ข้อที่ได้คะแนนสูงสุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบ วินัย ประพฤติตนตามระเบียบแบบ
 แผนของทางราชการ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านคุณธรรม ข้อที่ได้คะแนนสูงสุด คือ
 การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน
 ในด้านหลักการมีส่วนร่วมข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ
 กำหนดแผนงาน ในด้านหลักความรับผิดชอบข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ มีความตั้งใจและเอาใจใส่
 ต่อการปฏิบัติงาน การสำรวจดูแลและให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนที่มีปัญหาต่าง ๆ และในด้าน
 หลักความคุ้มค่า ข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การจัดและดูแลให้มีการใช้อาคารสถานที่และบริเวณ
 โรงเรียนให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

ศิรินารด นันทวัฒน์ภิรมณ์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษา
 ขึ้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน พบว่า การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบริหารงาน
 บุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ในภาพรวมมีการบริหารที่ผ่านระดับคุณภาพ การมีความตระหนัก
 ถึงความสำคัญจนถึงระดับคุณภาพการมีความพยายาม ส่วนบริหารงานด้านงบประมาณมีการ
 บริหาร งานที่ผ่านระดับคุณภาพมีความตระหนักถึงความสำคัญ ระดับคุณภาพมีความพยายาม
 จนถึงระดับคุณภาพ การบรรลุผลตามเกณฑ์ เมื่อพิจารณาการบริหารงาน ในแต่ละด้านพบว่า
 ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่ผ่านระดับคุณภาพ การมีความตระหนักถึงความสำคัญ และ
 ระดับการมีความพยายามจนถึงระดับคุณภาพการบรรลุผลตามกฎเกณฑ์ในด้านวิชาการได้แก่
 การวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง จากกระบวนการปฏิบัติและผลงานที่
 เกิดขึ้น ด้านงบประมาณ ได้แก่ การมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บ ควคุม และเบิกจ่าย
 พัสดุ และแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีอย่างสม่ำเสมอทุกปี ด้านการบริหารงาน
 บุคคล ได้แก่ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคคลในแต่ละตำแหน่งตาม
 ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นลายลักษณ์อักษร และด้านบริหารทั่วไป ได้แก่ การจัดทำ
 สำมะโนและระบบ ข้อมูลสารสนเทศจากการทำสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้
 อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับปัญหาในการบริหารงาน พบว่า ด้านวิชาการมีปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรเนื่องจาก
 ขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรอย่างชัดเจน ไม่สอดคล้องกับความต้องการของ
 ผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น ด้านงบประมาณ ขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนในการบริหาร
 งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านบริหารงานบุคคล สถานศึกษาประสบปัญหาการขาดแคลน

บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากงานในด้านการเรียนการสอน และด้านบริหารงานทั่วไปสถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านธุรการและเทคโนโลยี

ส่วนข้อเสนอแนะในการบริหารงาน คือ ด้านวิชาการ ควรมีการจัดอบรมในการจัดทำหลักสูตรและควรมีการจัดทำหลักสูตรในรูปคณะกรรมการ ด้านงบประมาณ ควรมีการจัดอบรมการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารบุคคล ควรมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดหาอัตรากำลังเพิ่มเติมและการวางแผนการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และด้านการบริหารทั่วไป ควรมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา ในการจัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่ผู้รับผิดชอบ และที่สำคัญควรนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษาร่วมกับหลักการบริหารอย่างอื่นด้วย

ทวีศิลป์ กลุณภาคล (2547, หน้า 223-227) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ของตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการที่ดี โดยการวิเคราะห์เอกสารและจัดทำสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสรเลกลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์ ผู้บริหารและกรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนรวม 819 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ (Criterion-related Validity) ของตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดี โดยการนำตัวบ่งชี้มาสร้างเป็นแบบประเมินและนำไปสอบถามความคิดเห็นเชิงประจักษ์จากอาจารย์ ผู้บริหาร และกรรมการสภามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 1 แห่ง ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยการนำตัวบ่งชี้มาจัดทำเป็นเอกสารคู่มือผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ ความเป็นอิสระ เสรีภาพทางวิชาการ การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้และ ความโปร่งใสในการบริหารกิจการเป็นองค์ประกอบ สำคัญของการบริหารกิจการที่ดีสำหรับ การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏโดย องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ องค์ประกอบทางด้าน ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ในการบริหารกิจการ โดยผลการทดสอบของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดี สำหรับ

การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยทำให้ได้ตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 95 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ด้านความเป็นอิสระ 21 ตัวบ่งชี้ เสรีภาพทางวิชาการ 18 ตัวบ่งชี้ การมีส่วนร่วม 19 ตัวบ่งชี้ ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ 16 ตัวบ่งชี้ และความโปร่งใสในการบริหารกิจการ 19 ตัวบ่งชี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธของตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีทั้ง 95 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีจำนวน 93 ตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ และไม่มีความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การพัฒนากองทุนวิชาชีพ และการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนของอาจารย์พิเศษและอาจารย์อัตราจ้าง

ชัชฎา สีสุม (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการเขตพื้นที่ การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเชิงอุดมคติของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล 3) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลไปใช้ตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานบริหารในเขตพื้นที่การศึกษา ระเบียบวิธีวิจัย เป็นแบบผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการจำนวน 317 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 307 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 308 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบรูปแบบประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารแบบธรรมาภิบาลที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นจำนวน 9 คน กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาความเป็นไปได้ จำนวน 46 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามความต้องการการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลและแบบบันทึกความเห็นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากทุกด้าน รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่ตามหลักธรรมาภิบาล ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้าและด้านกระบวนการบริหารจัดการ ด้านปัจจัยนำเข้า จำแนกเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และภาวะผู้นำของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ด้านกระบวนการบริหารจัดการจำแนกเป็นการกำหนด

วิสัยทัศน์ การกำหนดแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการการบริหารตามแผนบุคลากร การบริหารตามแผนงบประมาณ การบริหารตามแผนการส่งเสริมคุณภาพจัดการศึกษา การวางระบบวางแผนปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และตรวจสอบถ่วงดุล และการรายงานผลการจัดการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลไปใช้ตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานบริหารในเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับมากทุกรูปแบบ

ธนชัย รัตนไทรแก้ว (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามขนาด โรงเรียนระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ซึ่งอยู่ในแต่ละหลักของธรรมาภิบาล พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านงานวิชาการ ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและในแต่ละหลัก ไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการได้รับรางวัลด้านวิชาการ ซึ่งเป็นผลมาจากการส่งเสริมงานวิชาการระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลางและขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ รวมทั้งประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนต่ำกว่า 10 ปี และสูงกว่า 20 ปี แตกต่างกัน

เฉลิม เทียงสงค์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมและรายด้าน และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 น้อยกว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกิน 10 ปี

ทองสุข มาตย์คำมี (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งโดยรวม และรายด้าน ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหาร งานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรทางการศึกษา และครูกับบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้แก่ ให้มีการประเมินผลงาน และรายงานผลที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนเป็นธรรม โรงเรียนควรถือปฏิบัติและการให้บริการอย่างเป็นมิตร และรวดเร็วให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติทุกขั้นตอนปรับปรุงการให้บริการ บริการอย่างเป็นมิตร กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความโปร่งใสในการทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานทุกขั้นตอน

สายสมร สักดิ์คำดวง (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ ประกอบด้วยระยะแรกคือ การพัฒนาตัวชี้วัด การบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎี การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน การประชุมกลุ่มย่อยจำนวน 7 คน สังเคราะห์เป็นตัวชี้วัด สำหรับระยะที่สองคือการทดสอบเพื่อยืนยันตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 602 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .982 มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.62 - 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ผลการพัฒนาตัวชี้วัด ปรากฏว่าได้ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 86 ตัวชี้วัด ที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวชี้วัดการบริหารวิชาการที่ดีจำนวน 20 ตัวชี้วัด การบริหารงบประมาณที่ดี จำนวน 20 ตัวชี้วัด การบริหารบุคคลที่ดี จำนวน 21 ตัวชี้วัด และการบริหารทั่วไปที่ดี จำนวน 25 ตัวชี้วัด
- 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลปรากฏว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำตัวชี้วัดทั้งหมดนี้ หรือพิจารณาเลือกตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารโรงเรียนในลำดับต้น ๆ ไปใช้ในการวางแผน การบริหาร และประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีต่อไป