

(1) ลักษณะภูมิปัญญาที่เป็นนามธรรมล้วน ๆ ไม่มีตัวตนหรือ ไม่มีใครทราบว่ต้นกำเนิด ภูมิปัญญานั้น ๆ เป็นของใคร แต่ภูมิปัญญาเหล่านั้นยังคงถ่ายทอดสืบต่อกันมาเช่น ภูมิปัญญา ด้านศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของหมู่บ้านหรือชุมชน ซึ่งเป็นที่รู้ เข้าใจและ ปฏิบัติได้ถูกต้องเหมือน ๆ กัน แต่ไม่สามารถสืบค้นต้นตอได้ว่าใครเป็นต้นคิดขั้นตอนของพิธีการ ต่าง ๆ เหล่านั้นได้

(2) ลักษณะภูมิปัญญาที่เป็นทั้งนามธรรมและรูปธรรมอยู่ด้วยกัน ภูมิปัญญาประเภทนี้ ส่วนใหญ่ได้แก่ ภูมิปัญญาที่เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญในอาชีพต่าง ๆ ภูมิปัญญาประเภทนี้ผู้เป็น ต้นตอ ที่เป็นเจ้าขององค์ความรู้ยังมีชีวิตมีตัวตนให้เห็นได้และพร้อมที่จะอธิบายถ่ายทอดองค์ ความรู้ความคิดขั้นตอนเทคนิควิธีการ ฯลฯ ที่เป็นองค์ความรู้ส่วนที่เป็นนามธรรมให้ผู้อื่นที่สนใจ เข้าใจได้อย่างชัดเจนและลึกซึ้ง ภูมิปัญญาลักษณะที่ 2 นี้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัด การศึกษาทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ได้เป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของภูมิปัญญาไทยเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างคนกับคน คนกับ สิ่งแวดล้อม และคนกับธรรมชาติ โดยเฉพาะคนจะมีกระบวนการทัศน์ มีลักษณะเฉพาะหรือมี เอกลักษณะของตนเองในการใช้ความรู้ ทักษะ ความเชื่อ และพฤติกรรมอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งเป็น กิจกรรมทุกอย่างในวิถีชีวิต โดยเฉพาะใช้ในการแก้ปัญหา การจัดการ การปรับตัว การเรียนรู้เพื่อ ความอยู่รอดทำให้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทางสังคมตลอดเวลา ภูมิปัญญาไทย หมายถึง องค์ความรู้ ความสามารถและทักษะของคนไทยอันเกิดจากการ สังสมประสบการณ์ที่ผ่าน กระบวนการเรียนรู้เลือกสรรปรุงแต่ง พัฒนาและถ่ายทอดสืบต่อกันมาเพื่อใช้แก้ปัญหาและพัฒนา วิถีชีวิตของคนไทยให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเหมาะสมกับยุคสมัยภูมิปัญญาไทยจึงมีลักษณะ เป็นองค์รวมและมีคุณค่าทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นในวิถีชีวิตไทย ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่นอาจเป็นที่มาของ องค์ความรู้ที่ออกมาขึ้นใหม่ที่จะช่วยในการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การจัดการ และการปรับตัว ในการดำเนินวิถีชีวิตของคนไทย ลักษณะองค์รวม ภูมิปัญญามีความเด่นชัดในหลายด้านประเภท ของภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาไทย แบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ

(1) ภูมิปัญญาพื้นบ้าน คือ องค์ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ที่สั่งสมสืบทอด กันมาเพื่อใช้แก้ปัญหาในการปรับตัวโดยมีการเรียนรู้และสืบทอดต่อกันมาจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คน อีกรุ่นหนึ่ง จึงเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของคนพื้นบ้านนั้น ๆ หรือ เป็นวิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์ เฉพาะของชาวบ้านในพื้นที่

(2) ภูมิปัญญาชาวบ้าน คือ ความรู้ ทักษะและวิธีปฏิบัติของชาวบ้านที่ได้มาจากประสบการณ์ แต่ละเรื่อง แต่ละสภาพแวดล้อม โดยมีเงื่อนไขของปัจจัยเฉพาะแตกต่างกันไปสำหรับนำมาใช้แก้ไข

ปัญหา ทั้งนี้ต้องอาศัยศักยภาพที่มีอยู่โดยชาวบ้านคิดเอง เป็นความรู้ที่สร้างสรรค์และมีส่วนเสริมสร้างการผลิต รวมทั้งเป็นความรู้ของชาวบ้านที่สั่งสมมา ส่งผลให้มีโครงสร้างความรู้ที่มีหลักการ มีเหตุผลในตัวเอง จนกระทั่งเป็นส่วนหนึ่งของมรดกทางวัฒนธรรม และเป็นความรู้ที่ปฏิบัติได้ มีพลังและสำคัญยิ่งเหล่านี้ช่วยให้ชาวบ้านมีชีวิตอยู่รอด สร้างสรรค์การผลิตและช่วยในด้านการทำงาน

(3) ภูมิปัญญาท้องถิ่น คือความรู้ที่มีอยู่ทั่ว ๆ ไปในสังคมชุมชนและในตัวผู้รู้เองเป็นความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ในชีวิตของคนนั้น ๆ สิ่งที่เราเรียนรู้ผ่านกระบวนการศึกษา สังเกต คิดวิเคราะห์และลงมือปฏิบัติจนเกิดปัญญาในแต่ละท้องถิ่นนั้น ๆ จนกระทั่งสิ่งที่เรารู้มาจากหลาย ๆ เรื่องได้ถูกประกอบกันขึ้นแล้วตกผลึกเป็นองค์ความรู้ ซึ่งจัดว่าเป็นพื้นฐานขององค์ความรู้สมัยใหม่ที่จะช่วยในการเรียนรู้เพื่อการแก้ปัญหาช่วยการจัดการและการปรับตัวในการดำเนินชีวิตของคนเราจึงควรมีการสืบค้นรวบรวม ศึกษา ถ่ายทอด พัฒนา และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

2. ขอบข่ายของภูมิปัญญาไทย

ขอบข่ายของภูมิปัญญาไทยตามนโยบายส่งเสริมภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา ซึ่งได้รับความเห็นชอบตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542 โดยสรุปได้กำหนดไว้ 9 ด้าน ดังนี้คือ

- (1) ด้านเกษตรกรรม
- (2) ด้านอุตสาหกรรมและหัตถกรรม
- (3) ด้านการแพทย์แผนไทย
- (4) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (5) ด้านกองทุนและธุรกิจชุมชน
- (6) ด้านศิลปกรรม
- (7) ด้านภาษาและวรรณกรรม
- (8) ด้านปรัชญา ศาสนา และประเพณี
- (9) ด้านโภชนาการ

ครุภูมิปัญญา หมายถึง บุคคลผู้ทรงภูมิปัญญาด้านใดด้านหนึ่ง เป็นผู้สร้างสรรค์และสืบสานภูมิปัญญาดังกล่าวมาอย่าง ต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน และได้รับการยกย่องให้เป็น “ครุภูมิปัญญาไทย” เพื่อทำหน้าที่ถ่ายทอดภูมิปัญญาในการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามนัยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวโดยสรุปภูมิปัญญาไทย และ

ครูภูมิปัญญาไทยเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะนอกจากจะเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญ เป็นเยี่ยมแล้ว ยังเป็นแหล่งเรียนรู้ของคนในชุมชนที่มีคุณค่ายิ่งอีกทั้งยังมีส่วนสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตาม อรรถาธิบาย ช่วยให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีคุณภาพชีวิต ที่ดีและที่สำคัญช่วยให้ประชาชนศึกษาเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2553)

3. แนวทางการส่งเสริมครูภูมิปัญญาไทยในการนำภูมิปัญญาเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้

นโยบายการศึกษาแห่งชาติ เน้นการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งครอบคลุมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยให้ความสำคัญกับการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในหลักสูตร ของการศึกษาทั้งสามระบบดังกล่าว ภูมิปัญญาและครูภูมิปัญญาไทยนับว่าเป็นกลไกสำคัญในการ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน อาจกล่าวได้ว่าครูภูมิปัญญาไทยเป็นผู้กระตุ้นให้เกิด สังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคคลสามารถแสวงหาความรู้ได้หลากหลาย รูปแบบ เกิดการเรียนรู้ ตลอดเวลาและเกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมในเวลาที่เหมาะสม ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความสำคัญ ต่อการดำรงชีวิตและวิถีชีวิตไทยมากขึ้นทุกวัน ดังนั้นรัฐจึงควรส่งเสริมและหารูปแบบการนำ ภูมิปัญญาเข้าสู่การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ “ภูมิปัญญา ไทย” และสามารถเลือกเรียนได้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองด้วย เนื่องจากธรรมชาติของ ภูมิปัญญามีลักษณะเป็นพลวัต โดยเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปตามความเคลื่อนไหวของสังคมและ วัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้ครูภูมิปัญญาไทยต้องปรับปรุงทักษะและความรู้ โดยสามารถถ่ายทอดได้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและทันต่อความต้องการของชุมชน แต่จากการศึกษา ศักยภาพของครูภูมิปัญญาในการถ่ายทอดความรู้ที่ตนมีอยู่ รวมทั้งการบริหารจัดการความรู้และ การจัดการบริการผู้เรียนพบว่า ยังมีปัญหาสำคัญที่จำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือ หากจะนำมาใช้ให้เข้าสู่ กระบวนการเรียนรู้การศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และมีความจำเป็นที่ ภาครัฐจะต้องส่งเสริม สนับสนุนเพื่อสร้าง ความเข้มแข็งทางความรู้และสร้างความพร้อมให้กับครู ภูมิปัญญาไทย เป็นครูชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นก็มีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ เร่งรัด ผลักดันดังข้อเสนอแนะต่อไปนี้

- (1) การกำหนดนโยบายและแผนงานระดับชาติ
- (2) มีการจัดตั้งองค์กรรับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม
- (3) มีสายการบริหารจัดการและองค์กรเครือข่าย

(4) มีระบบการประสานงานกับภาคีเครือข่ายภูมิปัญญาและครูภูมิปัญญาไทยที่ชัดเจน
ง่ายต่อการปฏิบัติ

(5) มีระบบการจัดเก็บสถิติ ข้อมูลและรายงานที่เกี่ยวกับภูมิปัญญาไทยและ
ครูภูมิปัญญาไทย

(6) มีการสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการประสานงานการจัดการเรียน
การสอนการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาครูภูมิปัญญาและภูมิปัญญาไทย
(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีวิจัย

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

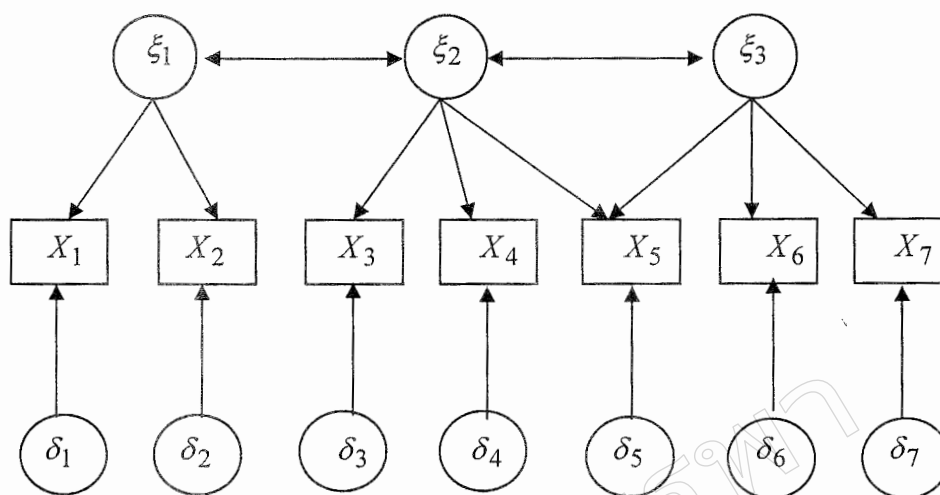
การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
สังเกตได้ชุดหนึ่งที่เกิดจากตัวแปรแฝงหรือคุณลักษณะแฝงที่เป็นองค์ประกอบรวมอย่างไร การ
วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ซึ่งหลักการเบื้องต้นของ
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้น ผู้วิจัยต้องมีสมมติฐานภายใต้กรอบแนวคิด เชิงทฤษฎีว่ามี
องค์ประกอบใดบ้างที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรสังเกตได้ องค์ประกอบใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อ
ทราบถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดเป็นโมเดลองค์ประกอบ

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2541, หน้า 28) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์
องค์ประกอบ มี 2 ประการ คือ

1. เพื่อสำรวจหรือค้นหาตัวแปรที่ซ่อนอยู่ใต้ตัวแปรที่สังเกตหรือวัดได้ เรียกว่า
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

2. เพื่อพิสูจน์ ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้อื่นค้นพบ เรียกว่า การวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) มีหลักการ
เบื้องต้นว่า ผู้วิจัยต้องมีสมมติฐานภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีว่า มีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่ง
อิทธิพลต่อตัวแปรสังเกตได้ องค์ประกอบใดบ้างมีความสัมพันธ์กัน เพื่อทราบถึงโครงสร้าง
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดเป็นโมเดลองค์ประกอบ ดังภาพที่ 5



เมื่อ ξ แทน ตัวแปรองค์ประกอบร่วม (Common Factor)
 X แทน ตัวแปรสังเกตได้
 δ แทน ตัวแปรองค์ประกอบเฉพาะ (Unique Factor)

ภาพที่ 4 โมเดลองค์ประกอบ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2541, หน้า 28)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 156) กล่าวว่าเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีคุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของ CFA ดังนี้

1. ข้อตกลงเบื้องต้นของเทคนิค CFA มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากได้แก่
 - 1.1 ตัวแปรสังเกตได้เป็นผลโดยตรงมาจากองค์ประกอบร่วม (Common Factors)
 - 1.2 ตัวแปรสังเกตได้เป็นผลโดยตรงมาจากองค์ประกอบเฉพาะ (Unique Factor)
 - 1.3 อาจมีความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบร่วม
 - 1.4 ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้
2. เทคนิค CFA เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทฤษฎีรองรับ
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค CFA แปลความหมายได้ง่าย
4. เทคนิค CFA มีกระบวนการตรวจสอบความตรงที่ชัดเจน
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค CFA ได้ค่าประมาณพารามิเตอร์และผลการทดสอบนัยสำคัญของพารามิเตอร์

จากข้อสรุปเบื้องต้นเห็นได้ว่าเทคนิค CFA เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ปรับปรุงข้อด้อยของเทคนิค EFA ได้เกือบทั้งหมด เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีจุดประสงค์เช่นเดียวกันกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ดังนี้

1. เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
สังเกตได้

2. เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล
ภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

3. เพื่อสร้างตัวแปรใหม่

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล
เชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง ดังนี้ (นงลักษณ์
วิรัชชัย, 2542, หน้า 53-55)

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistics: χ^2) ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติที่ใช้
ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่า
ต่ำมากยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: *GFI*) ดัชนี *GFI* มีค่าอยู่ระหว่าง
0 และ 1 โดยค่าดัชนี *GFI* ควรมีค่าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index:
AGFI) เป็นค่าที่ได้จากดัชนีการปรับแก้ดัชนี *GFI* เมื่อคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปร
และค่าอิสระ ซึ่งดัชนี *AGFI* มีคุณสมบัติเหมือนกับดัชนี *GFI* ค่าดัชนีที่มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า
โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: *CFI*) มีค่า
อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square Statistics: χ^2/df) เป็นอัตราส่วน
ระหว่างค่าสถิติ ไค-สแควร์กับองศาอิสระ ที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดล
ที่มีค่าองศาอิสระไม่เท่ากัน โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ไม่เกิน 2 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 หน้า 53)
หรืออาจมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 3.00 (Mueller, 1996)

6. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (Root Mean Residual Standardized:
RMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของข้อมูลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล
2 โมเดล โดยเฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ค่า *SRMR* อยู่ระหว่าง 0
ถึง 1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7. ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (Root Mean
Square Error of Approximation: *RMSEA*) ค่า *RMSEA* อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.06
แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. การวิจัยผสมผสาน (Mixed Method Research)

การวิจัยแบบผสมผสานวิธี เป็นการนำเทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมผสานกันในการทำวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จุดประสงค์เพื่อให้งานวิจัยชิ้นนั้นสามารถตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์มากกว่าการใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปริมาณ หรือเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว ภายใต้ความเชื่อที่ว่าสามารถลดข้อจำกัดของวิธีการวิจัยแต่ละวิธี ให้จุดเด่นของการวิจัยเชิงปริมาณมาแก้ไขจุดด้อยของการวิจัยเชิงคุณภาพ ขณะเดียวกันอาจใช้จุดเด่นของการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้แก้ไขจุดด้อยของการวิจัยเชิงปริมาณ สามารถเติมเต็มซึ่งกันและกันเพื่อให้เข้าถึงประเด็นปัญหาของการวิจัยได้ด้วยมุมมองใหม่ ๆ การเก็บข้อมูลหรือวิเคราะห์ข้อมูลที่มีทั้งเป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในเวลาเดียว หรือเป็นลำดับก่อนหลังก็ได้ โดยผู้วิจัยให้ความสำคัญกับข้อมูลเป็นอันดับแรกและเกี่ยวข้องกับการบูรณาการข้อมูล ณ จุดใดจุดหนึ่งในกระบวนการวิจัย (Creswell, 1994)

วิโรจน์ สารรัตนะ(2545 ก, หน้า 13) กล่าวว่า การออกแบบแผนการวิจัย มีจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายประการดังนี้

1. เพื่อเป็นการตรวจสอบสามเส้า ให้เพิ่มความเชื่อมั่นในผลของการวิจัย
2. เพื่อเป็นการเสริมให้สมบูรณ์หรือเติมให้เต็ม เช่น ตรวจสอบประเด็นที่ซ้ำซ้อนหรือประเด็นที่แตกต่างของปรากฏการณ์ที่ศึกษา เป็นต้น
3. เพื่อเป็นการริเริ่ม เช่น ค้นหาประเด็นที่ผิดปกติ ประเด็นที่ผิดธรรมดา ประเด็นที่ขัดแย้งหรือทศนะใหม่ ๆ เป็นต้น
4. เพื่อเป็นการพัฒนา เช่น นำเอาผลจากการศึกษาในขั้นตอนหนึ่งไปใช้ให้เป็นประโยชน์กับในอีกขั้นตอนหนึ่ง เป็นต้น
5. เพื่อเป็นการขยาย ให้งานวิจัยมีขอบข่ายที่กว้างขวางมากขึ้น

(1) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

สุภางค์ จันทวานิช (2548, หน้า 12) ได้ให้ความหมายการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การแสวงหาความรู้โดยการพิจารณาปรากฏการณ์สังคมจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงในทุกมิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อม วิธีการนี้จะสนใจข้อมูลด้านความรู้สึกนึกคิด ความหมาย ค่านิยมหรืออุดมการณ์ของบุคคล นอกเหนือไปจากข้อมูลเชิงปริมาณมักใช้เวลานานในการศึกษาติดตามระยะยาว ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ เป็นวิธีการหลักในการเก็บข้อมูล และเน้นการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

ชาย โพธิ์ธิดา (2549, หน้า 15) กล่าวว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาโลกแห่งความเป็นจริง ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นไปตามธรรมชาติ เปิดกว้างด้วยแนวการวิเคราะห์แบบอุปนัยให้ความสำคัญแก่การทำความเข้าใจอย่างเป็นองค์รวม ภายในบริบทของสิ่งที่ศึกษาโดยนักวิจัยมีการติดต่อแบบมีส่วนร่วมโดยตรงกับประชากร กลุ่มเป้าหมาย เพื่อมุ่งทำความเข้าใจพลวัตของปรากฏการณ์ ให้ความสำคัญแก่การศึกษาเฉพาะกรณี ทั้งหมดที่เป็นไปได้ เพราะมีการออกแบบการวิจัยที่ยืดหยุ่นได้ และมีตัวนักวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการวิจัย

ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ (สุภางค์ จันทวานิช, 2548, หน้า 13-14) ดังนี้

1. เน้นการมองปรากฏการณ์ให้เห็นภาพรวม โดยการมองจากหลายแง่มุมการศึกษาปรากฏการณ์สังคมจะต้องกระทำโดยศึกษาปรากฏการณ์นั้นจากแง่มุม หรือแนวคิดทฤษฎีที่มีความหลากหลายมากกว่ายึดแนวคิดอันใดอันหนึ่งเป็นหลัก นอกจากนั้นไม่พิจารณา ปรากฏการณ์อย่างเป็นเสี่ยงเดียว ด้านใดด้านหนึ่ง
2. เป็นการศึกษาติดตามระยะยาวและเจาะลึก เพื่อให้เข้าใจความเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์สังคมซึ่งมีความเป็นพลวัต
3. ศึกษาปรากฏการณ์ในสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ เพื่อให้เข้าใจความหมายของปรากฏการณ์ นักวิจัยสนาม (Field Research) ไม่มีการควบคุมและทดลองในห้องปฏิบัติการ เพราะทำให้ผู้วิจัยไม่เห็นปรากฏการณ์ในบริบททางสังคมและวัฒนธรรม
4. คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของผู้ถูกวิจัย ด้วยเหตุที่การศึกษาปรากฏการณ์สังคมเป็น การศึกษามนุษย์ จึงให้ความสำคัญและเคารพผู้ถูกวิจัยในฐานะเพื่อนมนุษย์ จะเข้าไปสัมผัสสร้างความสนิทสนมและความไว้วางใจ เชื่อใจ เข้าใจ ไม่มีแบ่งเขาแบ่งเรา ไม่นำข้อมูลของผู้ถูกวิจัยไปในทางที่เสื่อมเสีย ไม่ฝืนใจเมื่อผู้ถูกวิจัยไม่เต็มใจตอบ นักวิจัยจะเข้าไปสัมผัสมากกว่าจะใช้เครื่องมือวิจัยอันใดเป็นสื่อกลาง
5. ใช้การพรรณนาและการวิเคราะห์แบบอุปนัย เป็นการนำข้อมูลรูปธรรมย่อย ๆ หลาย ๆ กรณี มาสรุปเป็นข้อสรุปเชิงนามธรรม โดยพิจารณาร่วมที่พบ จะเน้นการวิเคราะห์แบบอุปนัยมากกว่าใช้สถิติตัวเลข
6. เน้นปัจจัยหรือตัวแปรด้านความรู้สึกนึกคิด จิตใจ ความหมาย ในปรากฏการณ์สังคม นักวิจัยเชิงคุณภาพเชื่อว่า องค์ประกอบด้านจิตใจ ความคิดและความหมาย คือสิ่งที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมมนุษย์และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ที่แสดงออกมา

ชาย โพธิ์ธิดา (2549, หน้า 46-47) ได้แยกลักษณะ เชิงกลยุทธ์ของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ลักษณะ เชิงกลยุทธ์ของการวิจัยเชิงคุณภาพ

ลักษณะ	กลยุทธ์ในการดำเนินการวิจัย
1. เป็นการศึกษาที่ทำใน สถานการณ์ ที่เป็น ธรรมชาติ	ศึกษาปรากฏการณ์ในขณะที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติ ไม่มีการ เปลี่ยนแปลง หรือควบคุมจากนักวิจัย เปิดกว้างสำหรับทุกอย่าง ที่อาจ เกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล ไม่มีการกำหนดผลที่คาด ไว้ล่วงหน้าไม่ว่าจะเป็นในรูปของสมมติฐานหรือตัวแปรตาม
2. เป็นการศึกษาที่อิง ตรรกะแบบอุปนัย	นักวิจัย “ดำดิ่ง” ลงสู่ข้อมูล ทั้งในทางลึกและทางกว้างทั้งใน รายละเอียดและเฉพาะเจาะจง เพื่อค้นหาประเภทรูปแบบ มิติ และความสัมพันธ์ต่อกันของส่วนต่าง ๆ ที่ประกอบกันใน ปรากฏการณ์ที่ศึกษา เริ่มต้นด้วย ถามเพื่อการค้นหาแบบเปิด กว้าง มากกว่ามุ่งจะทดสอบสมมติฐานหรือทฤษฎี
3. มุ่งทำความเข้าใจ อย่างเป็นองค์รวม	มองปรากฏการณ์ที่ศึกษาทั้งหมดอย่างเป็นองค์รวม เป็นระบบที่ ซับซ้อน และเป็นอะไรที่มากกว่าผลบวกของส่วนย่อยแต่ละ ส่วนมองว่าส่วนย่อยต่าง ๆ อิงอาศัยซึ่งกันและกันไม่ลดระดับ การทำความเข้าใจ ปรากฏการณ์ที่ศึกษาลงมา เพียงแค่ ความสัมพันธ์ เชิงเหตุและผลของตัวแปรที่แยกกันเป็นส่วน ๆ เท่านั้น ด้วย หลักการ การรวบรวมข้อมูลหลายมิติของปรากฏการณ์ที่ศึกษา เพื่อให้ได้ภาพที่สมบูรณ์และเกิดความเข้าใจรอบด้าน ซึ่ง หมายความว่าในเชิงการปฏิบัติผู้วิจัยต้องถือว่าแต่ละ ส่วน แต่ละ กรณีแต่ละเหตุการณ์ มีความสัมพันธ์อย่างมีความหมายกับ ส่วนอื่น ๆ ชนิดที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ แต่วิธีการดังกล่าว ต่างกับการวิจัยเชิงปริมาณที่แยกทำความเข้าใจเป็นส่วน ๆ ใน นามของตัวแปร และตัวแปรสามารถกำหนดเป็นปริมาณได้ แล้วสร้างความสัมพันธ์ของ ตัวแปรที่สามารถแสดงได้ทางสถิติ
4. ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นหลัก	เก็บข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็น รายละเอียดเชิงพรรณนา เจาะลึก และตรงประเด็น

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะ	กลยุทธ์ในการดำเนินการวิจัย
5. ติดต่อบางส่วนมีส่วนร่วม โดยตรงกับประชากร กลุ่มเป้าหมาย	นักวิจัยเข้าไปสัมผัสแบบมีส่วนร่วมโดยตรงกับประชากรหรือ ปรากฏการณ์ศึกษา นักวิจัยเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลที่สำคัญ ประสบการณ์ ทักษะ และวิจารณ์ญาณส่วนตัวของนักวิจัย เป็นปัจจัย สำคัญในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษา
6. มุ่งทำความเข้าใจพลวัต ของ ปรากฏการณ์ ที่ศึกษา	ทำความเข้าใจกระบวนการของสิ่งที่ศึกษา มองว่าการ เปลี่ยนแปลงเป็น สิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในระดับ บุคคล กลุ่ม องค์กร หรือ ในระดับวัฒนธรรม
7. ให้ความสำคัญแก่กรณีที่มี ลักษณะเฉพาะ	ถือว่าแต่ละกรณี (คน เหตุการณ์ ฯลฯ) มีความสำคัญในการ ทำการศึกษา เฉพาะกรณีอย่างใดในเบื้องต้น แล้ววิเคราะห์ เปรียบเทียบกับกรณีเหล่านั้น เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ ทั้งหมด คุณภาพของการศึกษาเฉพาะ กรณีมีความสำคัญอย่างมาก
8. ให้ความสำคัญแก่บริบท ของสิ่งที่ศึกษา	ตีความข้อค้นพบบนพื้นฐานของบริบททางสังคมประวัติศาสตร์ และเงื่อนไขของเวลาและสถานที่ มองว่าการนำข้อค้นพบไป ปรับใช้ใน บริบทอื่นที่แตกต่างกันเป็นสิ่งที่ต้องระวัง เจาะลึก เพราะอาจมีความเป็นไปได้น้อย
9. มีการออกแบบการวิจัย ที่ยืดหยุ่น	ออกแบบการวิจัยแบบเปิดกว้างไว้สำหรับความเปลี่ยนแปลง ที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อให้สามารถลงลึกให้มากที่สุด หลีกเลี่ยง การออกแบบที่มีโครงสร้างอย่างเข้มงวด ซึ่งจะไม่ให้โอกาส ติดตาม เจาะลึก และค้นหา สิ่งใหม่ ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะที่ เก็บข้อมูล
10. ใช้เครื่องมือในการวิจัย หลากหลาย แต่นักวิจัย เป็นเครื่องมือสำคัญที่สุด ในกระบวนการวิจัย	ธรรมชาติของเครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ไม่มี โครงสร้างที่เคร่งครัด สามารถปรับได้ตามความเหมาะสมกับ แหล่งข้อมูลและสถานการณ์ จึงขึ้นอยู่กับนักวิจัยผู้ใช้วิธีการ อย่างมาก นักวิจัยต้องแม่นในหลักการของเครื่องมือที่ใช้และ มีทักษะในการใช้วิธีการนั้น ๆ อย่างเพียงพอ

องค์ประกอบของการออกแบบการวิจัย ชาย โพธิ์สีดา (2549, หน้า 108) สรุปไว้ดังต่อไปนี้

1. ประเด็นสำคัญ (Focus) ในการศึกษา ประเด็นสำคัญอาจได้แก่ ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเป็นประเด็นที่จะต้องประเมิน (ถ้าเป็นการวิจัยเพื่อประเมินผล) หรือ ประเด็นเชิงนโยบายก็ได้

2. กระบวนทัศน์ที่เหมาะสมกับประเด็นสำคัญในการศึกษา หมายถึง การเลือกจุดยืนทางกระบวนทัศน์ว่าจะดำเนินการวิจัยด้วยกระบวนทัศน์แบบไหน จะเลือก แบบปฏิฐานนิยมหรือแบบกระบวนทัศน์ทางเลือก

3. รูปแบบการวิจัยที่เหมาะสมกับทฤษฎีที่เลือกมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ประชากรเป้าหมายและสถานที่ที่จะเก็บข้อมูล

5. ขั้นตอนต่าง ๆ ในการเก็บข้อมูล

6. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

7. แผนการเก็บข้อมูลและวิธีการบันทึกข้อมูล

8. แผนการวิเคราะห์ข้อมูล

9. การจัดการทั่วไป เช่น ติดต่อกลุ่มเป้าหมายสำหรับการเก็บข้อมูล หาสถานที่พักในภาคสนาม และวางแผนงานที่จะทำระหว่างเก็บข้อมูลในสนาม เป็นต้น

องค์ประกอบที่สำคัญของการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. คำถามในการวิจัย

2. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

3. กรอบแนวคิดทฤษฎี

4. วิธีการวิจัย

5. ความถูกต้องตรงประเด็น

แนวคิดทฤษฎีในการวิจัย บางที่เรียกว่า “กรอบแนวคิด” (Conceptual Framework) คือความเชื่อ หรือ ข้อสรุปเบื้องต้นของนักวิจัยว่าสิ่งที่ศึกษานั้นน่าจะเป็นอย่างไร ที่มาของแนวคิดทฤษฎีมี 4 ทาง คือ

1. ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ส่วนตัวของนักวิจัย (Experiential Knowledge)

2. แนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว (Existing Theories) ได้จากการทบทวนวรรณกรรม

3. การศึกษานำร่อง (Pilot Study)

4. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thoughts) แนวคิดดี ๆ สำหรับการวิจัยบางครั้งเกิดจากความคิดที่มีลักษณะสร้างสรรค์ ไม่ได้เกิดขึ้นโดยฉับพลัน แต่เกิดจากการ “ลองคิดแปลกไปจากที่เคยคิด”

(2) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2549) ได้กล่าวว่า การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นวิธีค้นหาความรู้และความจริง โดยเน้นที่ข้อมูลเชิงตัวเลข การวิจัยเชิงปริมาณจะพยายามออกแบบวิธีการวิจัยให้มีการควบคุมตัวแปรที่ศึกษาต้องจัดเตรียมเครื่องมือรวบรวมข้อมูลให้มีคุณภาพ จัดกระทำสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องให้เป็นมาตรฐาน และใช้วิธีการทางสถิติช่วยวิเคราะห์และประมวลข้อสรุปเพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อน (Error) น้อยที่สุด

วัตถุประสงค์

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ที่จะพยายามให้คำอธิบายปรากฏการณ์ทางวิทยาศาสตร์ โดยพยายามใช้แนวที่เรียกว่า ปฏิฐานนิยม (Positivism) การอธิบายปรากฏการณ์จึงเป็นการนำเสนอเชิงตัวเลข ทางสถิติ เช่น ร้อยละของประชากรที่อาศัยอยู่ในเมืองค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ เป็นต้น

ลักษณะของข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการศึกษาสภาพทั่วไปของสังคม โดยกำหนดตัวแปรต่าง ๆ เพื่อเก็บข้อมูลสถิติตัวเลข อาจเป็นข้อมูลปฐมภูมิหรือทุติยภูมิ การเสนอภาพรวมจะมี ข้อมูลเชิงปริมาณประกอบด้วย

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จะเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจ เน้นการเก็บข้อมูลจากคนจำนวนมาก เพื่อทำการวิเคราะห์และทดสอบทฤษฎีหรือสร้างทฤษฎีและให้ความหมายในเชิงวิชาการมากกว่าการศึกษาแง่มุมของชาวบ้าน

การตั้งสมมติฐานและการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณจะเหมาะสมกับการทดสอบทฤษฎีด้วยวิธีการแบบอุปนัย (Deductive) แนวปฏิฐานนิยมเป็นหลัก

การทดสอบความแม่นยำของข้อมูล (Validity) ความเชื่อถือได้ของข้อมูล (Reliability)

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การเก็บข้อมูลจากคนจำนวนมากด้วยแบบสอบถาม คำถามในแบบสอบถามจึงจำเป็นต้องมีความชัดเจน

ระยะเวลา

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแยกออกจากการเก็บข้อมูลโดยเด็ดขาดได้ การวิเคราะห์ข้อมูลอาจให้เจ้าหน้าที่วิเคราะห์เชิงสถิติดำเนินการได้โดยไม่จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับชุมชนที่ไปศึกษา

ขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย

1. การเลือกหัวข้อเรื่องที่จะทำการวิจัย (Research a Topic) ในขั้นตอนแรกผู้วิจัยจะต้องตัดสินใจให้แน่ชัดเสียก่อนว่าจะวิจัยเรื่องอะไร แล้วกำหนดเป็นหัวเรื่องที่จะวิจัย
2. การกำหนดปัญหาในการวิจัย (Formulating the Research Problem) เป็นการตั้งปัญหาในเรื่องที่ต้องการวิจัยเพื่อหาคำตอบ หรือเป็นการแจกแจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยต้องกำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจน และเป็นปัญหาที่สามารถหาคำตอบได้
3. การสำรวจวรรณกรรม (Extensive Literature Survey) เป็นการทบทวนเอกสารต่าง ๆ แนวคิดทางทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวเรื่องที่ต้องการศึกษา เพื่อหาแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและสำรวจให้แน่ใจว่าไม่วิจัยซ้ำกับผู้อื่น ทั้งนี้การวิจัยควรเน้นการเสริมสร้างให้เกิดความรู้ใหม่
4. การตั้งสมมติฐานการวิจัย (Formulating Hypothesis) เป็นการคาดคะเนคำตอบของปัญหาในการวิจัยหรือคาดคะเนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่จะศึกษาไว้ล่วงหน้าแล้วจึงหาข้อมูลมาพิสูจน์
5. การออกแบบการวิจัย (Research Design) เป็นการวางแผนกำหนดวิธีการในการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบของปัญหาในการวิจัย เช่นการเก็บข้อมูล การเลือกเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ระยะเวลาที่ต้องใช้ในการวิจัยบุคลากรและงบประมาณที่จะใช้
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) เป็นการวางแผนว่าจะเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไร จะใช้ข้อมูลปฐมภูมิ หรือทุติยภูมิ และถ้าเป็นข้อมูลทุติยภูมิควรเก็บอย่างไร การสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ถ้าเป็นข้อมูลทุติยภูมิจะใช้ข้อมูลจากแหล่งใด
7. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำมาบรรณาธิกร ความถูกต้อง (การตรวจสอบความถูกต้อง) และความน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อน จึงทำการประเมินผล และวิเคราะห์ผลที่ได้และพิสูจน์กับสมมติฐานที่ตั้งไว้
8. การเขียนรายงานผลการวิจัยและจัดพิมพ์เผยแพร่ (Research Report) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องเขียนรายงาน เพื่อให้ผู้อื่นทราบถึงกิจกรรมที่ดำเนินในขั้นตอนต่าง ๆ และสิ่งที่ค้นพบจากการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะต้องเขียนรายงานตามรูปแบบของการเขียนรายงานการวิจัยและเขียนด้วยความซื่อสัตย์ในสิ่งที่ค้นพบ

(3) การวิจัยแบบผสมผสาน

การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีความสำคัญตามแนวคิดของ เครสเวล (Creswell, 2002) เกอร์ลิงก์เจอร์ และลี (Kerlinger, & Lee, 2000) ดังนี้ คือ

1. ผลการวิจัย จากวิธีการวิจัยแบบผสมวิธีสามารถเสริมต่อกันโดยใช้ผลการวิจัยจากวิธีหนึ่งอธิบายขยายความผลการวิจัยอีกวิธีหนึ่ง ช่วยให้การตอบคำถามการวิจัยได้ละเอียดชัดเจนมากกว่าการใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพเพียงรูปแบบเดียว

2. การใช้ผลการวิจัยจากวิธีหนึ่งไปช่วยพัฒนาการวิจัยอีกวิธีหนึ่งหรือการใช้ผลการวิจัยวิธีหนึ่งไปตั้งคำถามการวิจัยอีกวิธีหนึ่ง

3. การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพต่างก็มีจุดเด่นในตนเอง สามารถนำจุดเด่นมาใช้ในการแสวงหาความรู้ความจริงได้ถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น

4. การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพต่างก็มีจุดด้อยในตนเอง ผู้วิจัยสามารถใช้จุดเด่นของการวิจัยเชิงปริมาณมาแก้ไขจุดด้อยของการวิจัยเชิงคุณภาพ ขณะเดียวกันอาจใช้จุดเด่นของการวิจัยเชิงคุณภาพมาแก้ไขจุดด้อยของการวิจัยเชิงปริมาณ

5. สามารถนำผลผลิตจากการวิจัยแบบผสมวิธีมาสร้างความรู้ความจริงที่สมบูรณ์สำหรับใช้ในการปรับเปลี่ยนทฤษฎีหรือการปฏิบัติงาน

เกอร์ลิงก์เจอร์ และลี (Kerlinger & Lee, 2000) ได้ออกแบบการวิจัยที่ผสมผสาน 2 วิธี ที่เป็นการดำเนินการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน เรียกว่า วิจัยแบบพหุวิธี (Multimethods) โดยมีสาระสำคัญคือ

วิธีที่ 1 เริ่มต้นด้วยวิธีเชิงคุณภาพ แล้วดำเนินการด้วยวิธีเชิงปริมาณ แล้วกลับไปใช้วิธีเชิงคุณภาพอีก วิธีเชิงคุณภาพใช้เพื่อสำรวจ กำหนดความคิด สมมติฐานและตัวแปร ที่อยู่ในกรอบความคิดของนักวิจัย ซึ่งทำได้โดยการสังเกต สัมภาษณ์ หรือ จัดสนทนากลุ่ม จากความคิดรวบยอดที่ได้จากการศึกษาส่วนเชิงคุณภาพนี้ สามารถศึกษาต่อได้ด้วยวิธีเชิงปริมาณและทำการทดสอบสมมติฐานจากนั้นอาจโยงผลขั้นสุดท้ายกับสภาพที่เป็นจริงด้วยวิธีการคุณภาพ

วิธีที่ 2 เริ่มต้นด้วยวิธีเชิงปริมาณแล้วตามด้วยวิธีเชิงคุณภาพ ผลจากส่วนของการศึกษาเชิงปริมาณใช้เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับส่วนที่เป็นเชิงคุณภาพต่อไป

สรุปได้ว่าการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นการนำเทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมผสานกันในการทำวิจัยเรื่องเดียวกัน เพื่อตอบคำถามการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ลีดีและอรัม โรด (Leedy & Ormrod, 2001), คริสเวล (Creswell, 2002) เกอร์ลิงก์เจอร์ และลี (Kerlinger & Lee, 2000) แต่ละท่านได้เสนอประเด็นเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยแบบผสม ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความแตกต่างของระเบียบวิธีวิจัยทั้งสามแบบ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ

ประเด็น พิจารณา	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงผสมผสาน
วัตถุประสงค์	อธิบายและทำนาย พฤติกรรมที่แน่นอน ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน และทฤษฎีด้วยข้อมูล สนับสนุนยืนยัน	บรรยาย อธิบาย สำรวจ แปลความหมาย และ พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงได้ ผู้วิจัย สร้างสมมติฐาน และทฤษฎีพื้นฐานจาก ข้อมูลที่รวบรวมระหว่าง อยู่ภาคสนาม	อธิบาย บรรยาย สำรวจ และพฤติกรรมทำนายได้ บางส่วน ผู้วิจัยสร้างหรือ ทดสอบสมมติฐานจาก ข้อมูลที่รวบรวม
ลักษณะ	มีจุดเน้น (Focused) รู้ตัวแปร มีแนวทาง กำหนด รูปแบบชัดเจน มีบริบทกว้าง	เป็นภาพรวม (Holistic) ไม่รู้ตัวแปรใช้คำ รูปภาพ การจัดหมวดหมู่ ข้อมูล มีการยืดหยุ่น รูปแบบไม่ ชัดเจน	เป็นการผสมผสาน ระหว่าง ตัวแปร คำ รูปภาพ ศึกษาพฤติกรรม ในหลายเงื่อนไขหลาย บริบท รู้ลึกถึงความเป็น จริงปฏิบัติจริง
การเก็บ ข้อมูล	กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เครื่องมือได้มาตรฐาน	กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก เครื่องมือใช้การสังเกต การสัมภาษณ์	หลากหลายวิธี
การวิเคราะห์ ข้อมูล	เชิงอนุมาน จากลักษณะ ทั่วไปสู่ลักษณะเฉพาะ ทดสอบทฤษฎี สมมติฐาน คำถาม การวิจัยที่ได้จากทฤษฎี แนวคิดเชิงปฏิบัติการ/ ตัวแปร ที่ได้จากทฤษฎี ใช้เครื่องมือเพื่อวัด ตัวแปร ที่ได้จากทฤษฎี	เชิงอุปมานจากลักษณะ เฉพาะสู่ลักษณะทั่วไป พัฒนาทฤษฎีหรือ เปรียบเทียบกับทฤษฎีอื่น มองหารูปแบบของทฤษฎี จัดประเภท ตั้งคำถาม รวบรวมข้อมูล	เชิงปริมาณและคุณภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการประชาพิจารณ์

แนวความคิดเรื่องการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนถูกนำมาบัญญัติไว้ใน กฎหมาย 3 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม พ.ศ. 2511 พระราชบัญญัติจัดรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2517 และพระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. 2518 แต่จากการศึกษากฎหมายทั้ง 3 ฉบับ พบว่า กฎหมายทั้ง 3 ฉบับ มิได้มีการกำหนดรูปแบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนไว้อย่างชัดเจน จะมีก็แต่เพียงพระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. 2518 เท่านั้นที่กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการจัดการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ไว้ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2539 จึงมีการจัดทำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นของ ประชาชน พ.ศ. 2539 ขึ้น ระเบียบฉบับนี้นับได้ว่าเป็นระเบียบฉบับแรกที่ได้กำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการจัดการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนไว้อย่างชัดเจน ระเบียบฉบับนี้ได้นำแนวความคิดในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลายในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และประเทศออสเตรเลีย เป็นต้นมากำหนดไว้ นั่นก็คือ การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนโดยวิธีประชาพิจารณ์ (Public Hearing) การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนรูปแบบดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้ในการจัดการรับ ฟังความคิดเห็นของประชาชนในประเทศไทยอย่างกว้างขวางและแพร่หลายในเวลาต่อมา จนถือได้ว่าเป็นรูปแบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนซึ่งเป็นที่ยอมรับและ เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชน ไว้อีกด้วย ส่งผลให้มีการนำเอาการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนโดยวิธีประชาพิจารณ์มาใช้ จนกระทั่งถึงปัจจุบัน (เฉลิมชัย หิรัญญะสิริ 2543, หน้า 78-90)

(1) ความหมายของการประชาพิจารณ์

กาญจนา นาคสกุล (ม.ป.ป) เขียนไว้ว่า ประชาชนชาวไทยได้รู้จักคำว่า ประชาพิจารณ์ เมื่อมีการร่างรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2542 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ คำว่า ประชาพิจารณ์เป็นศัพท์บัญญัติแทนคำว่า ได้สวนสาธารณะ ซึ่งใช้ในความหมายว่า Public Hearing ในภาษาอังกฤษคำว่า ประชาพิจารณ์ ประกอบด้วยคำว่า ประชา หมายถึง ประชาชน กับคำว่า พิจารณ์ ซึ่งหมายถึงพิจารณา ตรวจสอบ สอบสวน ให้ความคิดเห็น ดังนั้นคำว่า ประชาพิจารณ์ หมายถึง รับฟังความคิดเห็นของประชาชนในเรื่องที่มีผลกระทบต่อชีวิตของประชาชนทุกคน. การทำประชาพิจารณ์ควรจัดให้ได้รับความเห็นจากประชาชนทุกหมู่เหล่า และทำในวงกว้างเพื่อให้ได้ข้อสรุป ที่สะท้อนความคิดเห็นจากประชาชนอย่างแท้จริง ก่อนที่จะตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวกับสิ่งที่มีผลต่อประชาชนจำนวนมาก

พิจิต แพทย์ศิลป์ (2543, หน้า 32) การประชาพิจารณ์ คือ กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อคลี่คลายปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ใช้อำนาจรัฐกับประชาชน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นข้อมูลที่ชัดเจน

เสนอต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจ และมีผลทำให้ประชาชนสามารถเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของรัฐ ซึ่งจะเป็นการลดความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐที่เข้ากระทำการในโครงการสาธารณะประโยชน์ที่มีผลกระทบต่อสิทธิของประชาชน อีกทั้งยังเป็นการตรวจสอบการใช้อำนาจดุลพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐได้

ประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เป็นเทคนิคการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการตัดสินใจของภาครัฐชนิดหนึ่ง นักวิชาการมองว่าประชาพิจารณ์ถูกสร้างขึ้นเพื่อรักษาดุลยภาพระหว่างผู้ปกครองและผู้ใต้ปกครอง เพราะเป็นกระบวนการที่รัฐเปิดโอกาสให้พลเมืองที่ไม่พอใจการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดของรัฐบาลในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ได้มีโอกาสบอกรัฐว่า เขาไม่พอใจ นักธุรกิจอาจเรียกร้องต่อผู้กำหนดนโยบายในการประชุมแบบประชาพิจารณ์เพื่อให้รัฐอนุญาตให้พวกเขาขยายธุรกิจ ชุมชนอาจใช้เวทีประชาพิจารณ์เป็นเครื่องมือเคลื่อนไหวทางสังคมและประชาชนให้การสนับสนุน โครงการที่พวกเขาเรียกร้อง ฝ่ายการเมืองเองก็สามารถใช้การประชาพิจารณ์เพื่อขายความคิด หรือผลักดันโครงการต่าง ๆ ที่ตนนำเสนอ เป็นต้น (พัชรวิทย์ สิโรต 2545, หน้า 8)

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าการประชาพิจารณ์ หมายถึง กระบวนการการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และ/หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน/โครงการ/กิจกรรมขององค์กร ที่ต้องการการตัดสินใจ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนด วิพากษ์วิจารณ์ ก่อนที่จะตัดสินใจดำเนินการใด ๆ

(2) หลักการและกระบวนการจัดทำประชาพิจารณ์

ในประเทศไทยนั้น ช่วงก่อนปี พ.ศ. 2539 การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเป็นการรับฟังผ่านผู้แทนราษฎรเป็นหลัก แต่ในปี พ.ศ. 2539 รัฐบาลเห็นว่าข้อมูลที่ได้จากการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนโดยผ่านผู้แทน ราษฎรแต่เพียงประการเดียวนั้น ยังไม่เพียงพอที่รัฐบาลจะใช้ประกอบการตัดสินใจ จึงได้พัฒนาแนวทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือ ได้เสียกับการตัดสินใจของรัฐโดยตรงขึ้นโดยการออก "ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะโดยวิธีประชาพิจารณ์ พ.ศ. 2539" เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางในการจัดการรับฟังความคิดเห็นของ ประชาชนโดยตรง อย่างไรก็ตาม "ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะโดยวิธีประชาพิจารณ์ พ.ศ. 2539" นั้นมีข้อจำกัดหลายประการ โดยขาดการให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชน ทำให้ประชาชนขาดความเข้าใจที่ถูกต้องในสิ่งที่หน่วยงานของรัฐจะดำเนินการ และวิธีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนจำกัดเพียงวิธีการประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่งเหมาะสมกับบางสถานการณ์เท่านั้น จึงทำให้เกิดการเผชิญหน้าระหว่างกลุ่มผู้สนับสนุนและกลุ่มผู้ค้านขึ้นบ่อยครั้ง อันเป็นสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ด้วย

เหตุผลดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงหลักการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับหลักสากลเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2552)

ชัชวาลย์ ธีระเดิพงษ์ (2540, หน้า 5) ได้สรุปหลักการการพิจารณาไว้ดังนี้

1. การพิจารณาต้องเกิดขึ้นก่อนเพื่อเป็นข้อพิจารณา หรือทบทวนการตัดสินใจของรัฐ

2. ข้อเสนอที่ได้จากการได้สวนเป็นเพียงข้อเสนอให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจเท่านั้น

3. การรับฟังต้องมีลักษณะเป็นการได้สวน คือเป็นไปโดย เที่ยงตรง เปิดเผย และ ยุติธรรม

4. “ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” มีสิทธิเข้าร่วมกระบวนการได้สวนได้ โดยได้กล่าวถึงหลัก “เที่ยงตรง” “เปิดเผย” และ “ยุติธรรม” ไว้ว่า “เที่ยงตรง” หมายถึง การรับฟังการได้สวนนั้นจะไม่ตกอยู่ใต้อำนาจสั่งการของใครฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง นอกจากนี้การได้สวนต้องเป็นกลาง ไม่มีฝ่ายใดได้เปรียบหรือเสียเปรียบ “เปิดเผย” หมายถึง การได้สวนต้องเป็นที่รับรู้ของสาธารณชนทั่วไป ผู้เสียหายมีสิทธิในการท้วงติงโต้แย้ง ซึ่งข้อโต้แย้งดังกล่าวถือเป็นหลักประกันที่ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องใช้เหตุผลและความเป็นจริงมาสนับสนุนการพิจารณา นอกจากนี้ “ความเปิดเผย” ยังหมายถึงการประกาศเวลาและสถานที่ได้สวนล่วงหน้าด้วย “ยุติธรรม” หมายถึง การให้สิทธิสำหรับผู้เสียหายเข้าร่วมการได้สวน เพื่อซักถามข้อสงสัยของโครงการสาธารณะประโยชน์ ทั้งนี้ ผู้เสียหายควรได้รับรู้ถึงเหตุผลและหลักฐานของทางกรอย่างเต็มที่ รวมถึงสามารถนำพยานและความคิดของตนเข้าสู่กระบวนการได้สวนด้วย

จรัส ดิษฐาภิรักษ์ และคณะ (2544, หน้า 14-20) 1) ได้ สรุปหลักการและกระบวนการจัดทำพิจารณาในต่างประเทศ ดังนี้

1. จัดทำพิจารณาในต่างประเทศส่วนใหญ่ไม่ได้มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายประการเดียว หากมีวัตถุประสงค์หลาย ๆ ประการไปพร้อมกัน ตั้งแต่เพื่อรับฟังความคิดเห็นของสาธารณชน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางโครงการของรัฐ รวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงให้กว้างขวางลึกซึ้ง สำรวจปัญหาทางนโยบาย และผลกระทบด้านต่าง ๆ ทบทวนและพัฒนาโครงการ นโยบาย รวมทั้งเสนอทางเลือกให้รัฐ บ่อยครั้งพิจารณาจะมีเป้าหมายเพื่อคลี่คลายความขัดแย้งและสถานการณ์วิกฤต อันเกิดจากการดำเนินนโยบายและโครงการของรัฐ จนกระทั่งเพื่อช่วยเหลือและสร้างความชอบธรรมในการดำเนินโครงการของรัฐหรือรัฐบาล ซึ่งการจัดทำพิจารณาไม่ว่าจะมีวัตถุประสงค์ใด ๆ จะมีกฎหมายรองรับ

2. จะต้องกำหนดกรอบของปัญหาและประเด็น (Term of Reference) ของการจัดทำประชาพิจารณ์อย่างชัดเจน เพื่อให้คณะผู้จัดและผู้เข้าร่วมทุกฝ่ายได้ชี้แจง ให้ข้อมูลข่าวสาร แสดงความคิดเห็น ชักถามและอภิปรายโต้แย้งอย่างตรงประเด็น คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่จัดทำประชาพิจารณ์จะศึกษาปัญหาทางหลักการ เช่น กฎหมาย ข้อเท็จจริง ข้อมูล ประวัติ ความรับรู้ของสาธารณชน ทรรศนะของเจ้าของโครงการ และท่าทีของสื่อมวลชน ต่อปัญหาที่จะนำไปขอความคิดเห็นจากประชาชนที่เกี่ยวข้อง

3. มีคณะกรรมการหรือคณะกรรมการประชาพิจารณ์ ที่ค่อนข้างเป็นอิสระ เป็นกลาง ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้ประโยชน์จากโครงการ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากสังคม มีความรู้และมีประสบการณ์ในประเด็นที่นำมาสู่การจัดทำประชาพิจารณ์

4. มีการเตรียมข้อมูลอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะข้อมูลที่เป็นหัวใจของปัญหา เพื่อให้แก่ผู้เข้าร่วมทุกฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายคัดค้านโครงการสามารถขอข้อมูลเพิ่มเติมได้

5. ผู้เข้าร่วมการทำประชาพิจารณ์มีอย่างน้อย 3 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ พลเมืองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นคู่กรณี กลุ่มที่สอง ผู้รู้ปัญหา นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มที่สาม เจ้าหน้าที่ดำเนินการ ผู้แทนสมาคม องค์กร และกลุ่มผลประโยชน์ และประชาชนทั่วไป ซึ่งมาแสดงความจำนงเป็นผู้เข้าร่วมจัดทำประชาพิจารณ์ หรือคณะกรรมการประชาพิจารณ์เชิญมา ผู้มีสิทธิเข้าร่วมทำประชาพิจารณ์ถ้ามาไม่ได้ อาจเสนอความเห็นเป็นลายลักษณ์อักษรหรือส่งตัวแทนหรือที่ปรึกษา ด้านกฎหมายก็ได้

6. กระบวนการจัดทำประชาพิจารณ์จะเปิดเผย โดยผู้จัดจะประกาศให้สาธารณชนทราบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่จัดประชาพิจารณ์อย่างทั่วถึงและชัดเจน การจัดประชาพิจารณ์ประเด็นปัญหาต่าง ๆ มักจะจัดกันหลายครั้งและในหลายสถานที่

7. งบประมาณในการจัดประชาพิจารณ์ รัฐบาลจะเป็นผู้ออกทั้งหมด ซึ่งแต่ละครั้งจะมีค่าใช้จ่ายจำนวนมาก แต่รัฐบาลจะไม่ออกค่าใช้จ่ายให้ฝ่ายคัดค้านโครงการ โดยอาจจัดหาพนักงานกฎหมายพิเศษมาให้ฝ่ายคัดค้าน

8. การบันทึกรายงานและสรุปผลการดำเนินประชาพิจารณ์ เพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้เข้าร่วม ทั้งฝ่ายสนับสนุนและคัดค้าน คณะกรรมการประชาพิจารณ์จะรายงานผลการดำเนินการประชาพิจารณ์ โดยสรุปความเห็นของตนเสนอต่อผู้ที่มอบหมายให้จัดทำประชาพิจารณ์ หรือผู้มีอำนาจเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้มีอำนาจหรือสั่งให้จัดทำประชาพิจารณ์จะพิจารณาตัดสินใจและแจ้งเหตุผลของการตัดสินใจให้ผู้เข้าร่วมประชาพิจารณ์โดยเร็ว และถ้าหากผู้มีอำนาจไม่ตัดสินใจตามรายงานผลประชาพิจารณ์ ประชาชนสามารถนำเรื่องฟ้องศาล หากศาลเห็นว่าผู้มีอำนาจตัดสินใจไม่มีเหตุผล ก็จะบังคับให้ทำตามรายงานผลประชาพิจารณ์ได้

สืบวงศ์ กาพวงค์ (2546, หน้า 18) ได้สรุปหลักการประชาพิจารณ์ มีดังนี้

1. จะต้องกระทำขึ้นก่อนมีการตัดสินใจของรัฐ
2. จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ได้รับผลกระทบแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง
3. การดำเนินการประชาพิจารณ์ต้องเป็นไปโดยเที่ยงตรงและเปิดเผย
4. ข้อเสนอจากการประชาพิจารณ์มีฐานะเป็นเพียงข้อเสนอแนะ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมการทำประชาพิจารณ์ ควรเป็น ผู้รู้ปัญหา นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้แทนสมาคม องค์กร โดยมีกระบวนการ เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับผลกระทบ แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง โดยเที่ยงตรงและเปิดเผย ข้อเสนอจากการประชาพิจารณ์มีฐานะเป็นเพียง ข้อเสนอแนะ

(3) ข้อดีและข้อเสียของการประชาพิจารณ์

ข้อดี

ชกาจ วรรณไพบุลย์ (2544, หน้า16) กล่าวถึงข้อดีของการประชาพิจารณ์ว่า

1. สร้างความโปร่งใสในกระบวนการตัดสินใจ (Transparency) ตามแนวหลักธรรมรัฐ
2. สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจอันเป็นรากฐานของ

ระบอบประชาธิปไตย

3. แก้ไขระงับข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีได้
4. ก่อให้เกิดการรวบรวมข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่รอบด้าน

ข้อเสีย

1. สร้างความล่าช้าและการะแ่ฝ่ายปกครอง
2. สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายโดยใช่เหตุ
3. ในปัญหาที่ซับซ้อนจะมีความคิดหลากหลายยากแก่การตัดสินใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “องค์กรแห่งการเรียนรู้: Learning Organization” และการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่ามีแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่เสนอโดยนักวิชาการ/ นักวิจัยหลายท่าน เช่น

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปรากฏดังนี้

ออสบอร์น (Osborne, 1998) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้และภาวะผู้นำ ในระบบของวิทยาลัย (The Learning Organizations and Leadership for the College System) โดยใช้วิธีวิจัย

เชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือประเภทสำรวจและใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบ 5 ประการ ด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning) และวินัยของผู้นำ (Leadership Disciplines) ได้แก่ความรู้ส่วนตน (Personal Mastery) แบบแผนความคิด (Mental Models) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นองค์ประกอบที่กำหนดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ไพغام (Phaingarm, 1998) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการองค์กรของโปรแกรมการเรียนการสอนแบบนานาชาติที่มหาวิทยาลัยเอกชนของไทย วัตถุประสงค์ เพื่อให้เข้าใจการดำเนินการและการจัดการโปรแกรมนานาชาติที่จัดโดยมหาวิทยาลัยเอกชนไทย และเพื่อพัฒนาโมเดลของการจัดการองค์กรสำหรับโปรแกรมที่ว่านั้น โดยตรวจสอบในเรื่อง โมเดลแบบใดที่อธิบายได้ดีที่สุดถึงการจัดการองค์กรของโปรแกรมการเรียนการสอนแบบนานาชาติที่มหาวิทยาลัยเอกชนของไทย อะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเหลือและขัดขวางต่อความสามารถของโปรแกรมจัดการองค์กร ของโปรแกรมการเรียนการสอนแบบนานาชาติที่มหาวิทยาลัยเอกชนของไทย ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ การวิจัยที่ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ ที่มี 3 ลำดับขั้นของการศึกษา: การพัฒนาแนวคิดและอุปกรณ์ กรณีศึกษาและการวิเคราะห์ข้ามกรณี ใช้การสัมภาษณ์และกรณีศึกษาเพื่อรวบรวมข้อสารสนเทศและตรวจสอบความใช้ได้จริง กรอบแนวคิดของเซอร์เลย์ (Shirley, 1976 cited in Phaingarm, 1998) ถูกนำมาใช้เป็นตัวกำหนดการศึกษาวัย การศึกษาครั้งนี้อธิบายถึงการดำเนิน โปรแกรมและการจัดการองค์กรของโมเดลทั้ง สาม หรือ 3 กรณีศึกษาของการจัดการองค์กรของโปรแกรมการเรียนการสอนแบบนานาชาติที่มหาวิทยาลัยเอกชนของไทย คือ โปรแกรมนานาชาติล้วน โปรแกรมนานาชาติบางส่วน และ โปรแกรมนานาชาติแบบผ่ากรเรียน ทั้ง 4 มหาวิทยาลัยที่เข้าไปศึกษา จะมีปัญหาทั้งวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และองค์กร ต่อการจัด โปรแกรม อุปสรรคทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องความแตกต่างในรูปแบบการเรียนของนักศึกษาไทยกับนักศึกษาต่างชาติและในเรื่องภาษา ผู้สอนต้องคำนึงถึงความแตกต่างในรูปแบบการเรียนและใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม การจัดปฐมนิเทศหรือ Remediation ให้กับ นักการศึกษาและผู้สอนที่เป็นคนต่างชาติเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อให้คุ้นเคยกับระบบ และวัฒนธรรม ไทย อุปสรรคทางด้านเศรษฐกิจได้แก่ ค่าใช้จ่ายที่สูงในการจ้างครูมาสอน และสภาพเศรษฐกิจของ ไทย อาจลดต้นทุนลงได้บ้างถ้าจ้างครูฝรั่งหรือครูชาติอื่น ๆ รวมทั้งครูไทยด้วย เมื่อสภาพเศรษฐกิจของ ไทยเข้มแข็งจะมีนักศึกษามาเรียนมากขึ้น อุปสรรคจากภายนอกที่สำคัญทางด้านการเมือง คือการควบคุมของทบวงมหาวิทยาลัย อุปสรรคด้านเศรษฐกิจและการเมืองเป็นปัจจัยภายนอกที่มหาวิทยาลัยไม่มีอำนาจควบคุมและต้องปรับตัวเองให้เข้ากับปัจจัยเหล่านี้ อุปสรรคด้านองค์กร คลุมไปถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของสภาพแวดล้อมนานาชาติและกระบวนการสื่อสารและการตัดสินใจ ความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันและผู้บริหารที่หลากหลายเชื้อชาติ ครูผู้สอน และตัวนักศึกษา และ

ทีมงานที่ให้การสนับสนุนเป็นสิ่งที่มี นอกจากนี้โปรแกรมการเรียนการสอนนานาชาติควรมีสิทธิ์อำนาจเป็นของตนเองด้วย

เอลลิงเจอร์, หยางและเอลลิงเจอร์ (Ellinger, Yang & Ellinger, 2000) ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบ (Impact) ของมิติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อผลงานขององค์กร โดยทำการศึกษามิติ (Dimension) ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของวอทคิงส์และมาร์ลลิก (Watkins and Marsick) จำนวน 7 มิติ คือ 1) การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การสนับสนุนการค้นคว้าและแลกเปลี่ยนสนทนา (Inquiry and Dialogue) 3) การส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม 4) การจัดระบบเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน 5) การเสริมอำนาจบุคลากรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 6) การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม และ 7) การใช้แบบผู้นำและการสนับสนุนการเรียนรู้ระดับบุคคล ทีมงานและระดับองค์กรตัวแปรตามใช้ตัวแปรทางด้านผลงานขององค์กรใช้ตัวแปรที่เป็นส่วนของการเงินและผลงานที่มีใช้ทางด้านการเงิน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร เครื่องมือวิจัยใช้แบบวัด Dimensions of the Learning Organization Questionnaire (DLDQ) ของวอทคิงส์ และมาร์ลลิก (Watkins and Marsick) สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรด้านผลงานขององค์กรทุกตัวแปร

ดาห์มาศิริ (Dhamasiri, 2000) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผ่านหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและวิเคราะห์ทฤษฎี หลักการและการปฏิบัติเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยผ่านหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรของไทย 3) ทดสอบความตรง (Validity) ของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้กรณีศึกษาบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) โดยผ่านกองการพัฒนและการฝึกอบรมทรัพยากรบุคคล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารจำนวน 303 คนในองค์กรและสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนเกี่ยวกับระบบย่อย ๆ ในองค์กรซึ่งประเมินในด้านต่าง ๆ ดังนี้ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร สิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงปฏิบัติ สิ่งที่ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นปฏิบัติ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างองค์กรและงานในองค์กร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและแบบเป็นทีม กระบวนการทำงาน เป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการศึกษา ผลตอบแทนและการยกย่อง การพัฒนาตนเองและทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรไทยอยู่ในระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปานกลาง และมีความเป็นไปได้สูงในระบบย่อยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ นอกจากนั้นยังพบว่าลักษณะของไทยที่เอื้อต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ การปรับตัวตามเทศกาลและโอกาสการเรียนรู้ว่าจะทำอะไร อย่างไรให้บรรลุผล

ของการศึกษา ลักษณะของไทยที่ไม่เอื้อต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ การนิยามการรวมอำนาจ การปราศจากการริเริ่มทำตามคำสั่ง และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ผู้วิจัยจึงเสนอรูปแบบหน่วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะตัวการในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อันประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ระบบย่อย 12 ระบบใน 3 มิติ คือ ความเป็นผู้นำ โครงสร้าง และระบบการทำงานรวม ผลการปฏิบัติและการพัฒนารวมถึงลักษณะที่เอื้อและไม่เอื้อต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) หน่วยพัฒนาที่จะต้องสร้างหลักสูตรและการสอน เพื่อพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล การคิดเชิงระบบ การเรียนรู้เป็นทีม วิสัยทัศน์ร่วมและความเป็นผู้นำโดยใช้ 6 หลักสูตร คือ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล การสร้างพลังอำนาจในพนักงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา การพัฒนาความเป็นผู้นำ และการพัฒนาความคิด 3) บทบาทผู้นำในการกระตุ้นให้ข้อมูล สาริต ผักผ่อน ช่วยเหลือและปลุกฝังทักษะต่าง ๆ

มอยเลนเนน (Moilanen, 2001, pp. 6-20) ได้ทำการวิจัยเรื่องเครื่องมือวินิจฉัยสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ นี่เป็นการพัฒนาเครื่องมือสำหรับองค์กรร่วมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และทดลองความตรงและความเที่ยงสำหรับเครื่องมือ LODT (Learning or Organizations Diamond Too) เป็น Concept พื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อ้างถึงโครงสร้างเกี่ยวข้องกับสมาชิก เครื่องมือประกอบด้วย ข้อคำถาม 691 คำถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจาก 25 องค์กรที่ใช้ภาษา Finnish ในปี ค.ศ. 1998 หลังจากวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือ โดย Cronbach' Alpha และความตรงของเครื่องมือมีค่า 0.5141 และ 0.8617 ซึ่งถูกยอมรับโดยการนำเสนอโดยกระบวนการ รูปแบบอนุกรม (Chain of Phases) จากทฤษฎี (Theory to Statement) การเปรียบเทียบระหว่างการพัฒนาเครื่องมือกับเครื่องมือที่นำเสนอในหัวข้อนี้แตกต่างกันเพราะวัตถุประสงค์ของเครื่องมือวัดต่างกัน การพัฒนาเครื่องมือมีการสร้างรูปอนาคตข้างหน้าเป็นการวินิจฉัย ตัดสินใจในการพัฒนาต่อไป

ซิลลินส์ ซารินส์และมัลฟอร์ด (Sillins, Zarins & Mulford., 2002, pp. 24-32) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาคุณลักษณะและกระบวนการที่บ่งชี้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (What Characteristics and Processes Define a School as a Learning Organization) เป็นโครงการวิจัยในประเทศออสเตรเลีย ใช้กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นครูและผู้บริหารใน โรงเรียนรัฐออสเตรเลียใต้ (South Australia) และแทสมาเนีย (Tasmania) ผู้วิจัยนำเสนอองค์ประกอบของคุณลักษณะของโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 ด้าน คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนแบบร่วมมือการกระตุ้นใช้ความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ทบทวนสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่องานของโรงเรียน การสร้างงานให้ดีขึ้นและโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ

เชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้ทำการสร้างสเกลองค์ประกอบใหม่ ได้องค์ประกอบใหม่ 4 โมเดล คือ บรรยากาศไวใจ ความร่วมมือ การริเริ่มและกล้าเสี่ยงพันธกิจร่วม การพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลโครงสร้างคุณลักษณะที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เป็นเน็ทและโอเบรียน (Bennett & O'Brien, 1994, pp. 41- 49) ได้ศึกษา พบว่า การพัฒนาบุคคลหรือทีมงาน (Individual or Team Development) เป็นปัจจัยสำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกพัฒนาตนเอง ขณะเดียวกันนั้นก็ส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ด้วยองค์การสามารถเรียนรู้ได้เพียงว่าทีมงานเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชนผู้ปฏิบัติงาน (Communities of Practice) ที่มีการปฏิบัติงานกันอย่างต่อเนื่อง การให้อำนาจในการทำงานเป็นทีมหรือรายบุคคล แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านความคิดและยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรต่าง ๆ ที่จะหาวิธีเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของตนเอง และในองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีการเรียนรู้ อย่างจริงจังนั้น ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้า และมีการพัฒนา จะต้องช่วยบูรณาการสิ่งที่พวกเขาต้องเรียนรู้ จะต้องสามารถร่วมกันคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวัง และการใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาต่อไปข้างหน้า

ฟิลลิปส์ (Phillips, 2003) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการใช้ Benchmark 4 ระดับ ใช้การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเซนเก้, คอตเตอร์, การ์วิน, อาร์กิริส และเพดเลอร์ (Senge, Kotter, Garvin, Argyris and Pedler) สรุปลักษณะ 10 ประการที่เป็นองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความต้องการ ภาวะผู้นำ กลยุทธ์การคิดและวิสัยทัศน์ การติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้และพัฒนา นวัตกรรมและการตัดสินใจการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ การวัดและการประเมินผลงาน การตอบสนองและการยอมรับ โดยให้บุคคล 4 ระดับ คือ ผู้บริหาร องค์กร ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้จัดการตามสายงาน และลูกจ้าง เป็นผู้พิจารณาตามบทบาท และหน้าที่ของแต่ละบุคคลในคุณลักษณะ 10 ประการ ได้ 197 ตัวอย่าง ที่ครอบคลุมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้แต่ละบุคคลให้ระดับความสำคัญของคุณลักษณะต่าง ๆ โดยให้ระดับคะแนน 1-4 จากนั้นนำข้อมูลมาเขียนกราฟ เพื่อแสดงการเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารองค์กร ให้ระดับความสำคัญของเรื่องนวัตกรรมและการตัดสินใจ สูงที่สุด ส่วนคุณลักษณะที่ให้ระดับความสำคัญต่ำสุดคือการวัดและการประเมินผลงาน ส่วนคุณลักษณะที่ผู้จัดการตามสายงานให้ระดับความสำคัญของเรื่องกลยุทธ์การคิดและวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ มากที่สุด สำหรับลูกจ้างให้ระดับความสำคัญกับเรื่องการตอบสนองและการยอมรับ และการติดต่อสื่อสาร

สุวรรณชิน (Suwannachin, 2002) ได้ศึกษาเรื่องการวางแผนสำหรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อเป็นวิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัย Illinois State เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อสำรวจคุณลักษณะที่จำเป็นของโรงเรียนในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และเพื่อเตรียมผู้บริหารและครู ในการใช้แนวความคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ใช้การสนทนากลุ่ม และการใช้แบบสอบถามปลายเปิดในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูเข้าใจและเตรียมตัวรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นอกจากนี้ยังได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ต้องปฏิบัติตามกฎหมายนั้น ผู้บริหารและครูเห็นว่า เงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับโรงเรียนที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 8 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมโรงเรียน วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรต่าง ๆ ในกระบวนการนำแนวความคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ มีกลยุทธ์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ กลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร กลยุทธ์สำหรับครูและกลยุทธ์ของทั้งผู้บริหารและครู นอกจากนี้ยังพบคุณลักษณะขององค์กรทั้งที่ตรงและไม่ตรงกับกรอบแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้

กาว์เดีย (Guardia, 2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาการเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่การเรียนรู้ทางไกลที่ศูนย์การแพทย์ทหารของสหรัฐและโรงเรียนที่มุ่งสอบถามผู้นำที่เข้าร่วมวิจัย นักการศึกษา วิศวกรเทคนิค ของโปรแกรมการศึกษาทางไกลที่ศูนย์การแพทย์ทหารของสหรัฐและโรงเรียนถึงโปรแกรมต่าง ๆ ที่พวกเขาเชื่อว่ามีค่าสำคัญที่สุดในการหล่อหลอมให้เกิดการแปลงรูปของโปรแกรมการขยายตัวสู่การเรียนรู้ทางไกล การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรประกอบด้วย ชาย 10 คน หญิง 10 คนที่ทำงานเป็นนักการศึกษา พลเรือน และวิศวกรเทคนิคที่ศูนย์การแพทย์ทหารของสหรัฐและโรงเรียนเพียงกรณีศึกษาเดียว งานวิจัยนี้สามารถตอบใจได้ว่า ผู้นำ นักการศึกษา วิศวกรเทคนิค สังเกตเห็นได้อย่างไรว่าการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเรียนรู้ทางไกล ได้เปลี่ยนแปลงการตัดสินใจและการนำองค์กร อะไรคือบทบาทของนักวางแผนยุทธศาสตร์ในการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเรียนรู้ทางไกล อะไรคืออุปสรรคขัดขวางในการเปลี่ยนผ่านนี้ต่อผู้นำ นักการศึกษา วิศวกรเทคนิค

บูช (Boh, 2004) ศึกษา การเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้และการจัดการความชำนาญ ในการทำงาน ด้านความรู้ที่มีโครงการเป็นพื้นฐานวิทยานิพนธ์นี้เป็นการตรวจสอบคำถามว่าองค์กรที่มีโครงการเป็นพื้นฐานนั้น จัดการทรัพยากรความรู้ของตนและสร้างเสริมขีดความสามารถของตนได้อย่างไร หลายบริษัทที่ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ ล้วนแต่มีโครงการเป็นพื้นฐาน สำหรับ

องค์กรเหล่านั้น ความรู้ของลูกจ้าง พนักงานเป็นทรัพยากรอันจำเป็นและเห็นที่มาของความได้เปรียบในการแข่งขันตั้งแต่แรก การตรวจสอบองค์กรเหล่านี้จัดการทรัพยากรความรู้ได้อย่างไร และใช้ความรู้ในโครงการต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างไร ทั้งที่มีความซับซ้อนในการเรียนรู้ข้ามโครงการที่มีได้เป็นงานประจำและแบบชั่วคราว ได้เข้าไปศึกษา 3 เรื่องเพื่อตอบคำถามเหล่านี้ การศึกษาที่ 1 ตรวจสอบว่าองค์กรประเภทที่มีโครงการเป็นพื้นฐานและการทำงานด้านความรู้จะสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ที่สั่งสมมาจากโครงการต่าง ๆ ได้หรือไม่ เมื่อแต่ละโครงการประสบปัญหาแตกต่างกัน การศึกษานี้จะค้นหาประสบการณ์ในแบบต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล กลุ่มและระดับองค์กรนั้นมีผลต่อการผลิตภาพขององค์กรที่ทำการพัฒนาซอฟต์แวร์ในสากลใหญ่ ๆ หรือไม่ การค้นพบความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้คือ องค์กรที่มีโครงการเป็นพื้นฐานเผชิญความท้าทายอย่างสำคัญในการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ข้ามโครงการ การศึกษาครั้งที่ 2 และ 3 ตรวจสอบกลไกที่องค์กรใช้แบ่งปันความรู้ข้ามโครงการ กลไกสำคัญ 2 อย่าง สำหรับการแบ่งปันความรู้คือการใช้ความรู้ที่ติดตัวและแบ่งปันได้โดยตรงกับการติดต่อบุคคล กับการเข้ารหัสที่ความรู้ บรรจุเข้ารหัสไว้แล้วเก็บในรูปของฐานข้อมูล และเอกสารที่จะเข้าถึงและใช้ได้โดยง่ายจากพนักงานของบริษัท การศึกษาครั้งที่ 2 ตรวจสอบความเป็นส่วนตัว ในองค์กรที่ใช้ประโยชน์ ความรู้ความชำนาญข้ามโครงการโดยการแบ่งปันบุคลากรในโครงการทั้งหลาย การศึกษาแสดงว่าถ้าองค์กรไม่จำกัดตนเองไว้กับความรู้ความชำนาญที่มีอยู่เฉพาะที่ แต่ยอมลงทุนค่าใช้จ่ายในการใช้ทีมงานที่มีความสามารถ ก็จะใช้ประโยชน์ความรู้ความชำนาญที่มีอยู่ในองค์กรได้สูงสุดยิ่งขึ้น และช่วยให้ได้ผลกำไรของโครงการมีอัตราสูงขึ้น การศึกษาครั้งที่ 3 ตรวจสอบการเข้ารหัสในองค์กรที่ใช้เก็บข้อมูลเพื่อการใช้เอกสารต่าง ๆ ของโครงการร่วมกัน เป็นต้นว่า การเสนองานต่อลูกค้า ข้อเสนอโครงการ รายงานโครงการและตัวแบบ การศึกษานี้แสดงว่า การจะนำเอกสารโครงการมาใช้ซ้ำจะยากกว่าถ้าความรู้ที่จะต้องแบ่งปันนั้นซับซ้อน และผู้รับไม่มีความคุ้นเคยกับขอบข่ายของเอกสาร ผู้ใช้จะต้องหาวิธีใช้โดยแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้เขียนเอกสารนั้น ๆ และโดยการใช้ระบบการจัดการถ่ายโอนความรู้ ที่ช่วยให้เข้าใจและแปลความหมายเอกสารได้ การศึกษาทั้ง 3 ครั้งแสดงให้เห็นชัดว่าองค์กรแบบที่มีโครงการเป็นพื้นฐานต้องประสบปัญหาซับซ้อนในการสร้างในความมั่นใจว่าการเรียนรู้และการแบ่งปันข้ามโครงการเป็นไปอย่างพอเพียงโครงการมิได้แบ่งปันประสบการณ์ให้กับโครงการอื่น ๆ ในแบบของการทำงานประจำวัน การศึกษาครั้งที่ 1 แสดงว่าเมืององค์กรได้นำเอากลไกเพื่อการเรียนรู้และการถ่ายโอนความรู้มาใช้อย่างเป็นทางการ แต่ดูเหมือนกลไกเหล่านี้จะมีผลอย่างจำกัดในการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่มคน ในการพัฒนาและดูแลระบบ การศึกษาครั้งที่ 2 แสดงว่าการแบ่งปันความรู้ดูเหมือนจะเกิดขึ้นในระหว่างผู้คนที่รวมกลุ่มกัน และมีประสบการณ์คล้าย ๆ กันที่จะดึงออกมาใช้ได้ การแบ่งปันความรู้กับพนักงาน

ในสถานที่อื่น ๆ มีน้อยมากและทำได้ยากเพื่อที่จะชนะปัญหาเหล่านี้และประกันว่า จะแบ่งปันความรู้ข้ามโครงการอย่างได้ผล ได้ใช้กลไกการแบ่งปันความรู้แบบคุ้นเคยเป็นส่วนตัว และแบบเก็บเข้าหัด ทั้งการศึกษาครั้งที่ 2 และ 3 ได้แสดงถึงการใช้กลไกการแบ่งปันความรู้เหล่านี้ อย่างได้ผล ก่อให้เกิดผลทางบวก เช่นการปรับปรุงผลด้านการเงินของโครงการและประหยัดเวลาได้ การศึกษา ยังแสดงให้เห็นถึงกระบวนการทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการใช้ประโยชน์กลไกแบ่งปันความรู้ ทั้งสองแบบ การศึกษาครั้งที่ 1 และ 2 ทำให้รู้ว่าประสบการณ์ของโครงการดูจะใช้ซ้ำได้มากที่สุด เมื่อประสบการณ์ที่มีความเกี่ยวเนื่องได้ถูกเคลื่อนย้ายไปยังโครงการใหม่ ๆ แม้เมื่อใช้กลไกการเข้าหัดอย่างเช่น การฝากเก็บความรู้ที่บรรยายเอาไว้ในการศึกษาครั้งที่ 3 บุคคลก็ยังคงมีการติดต่อเป็นส่วนตัวกับผู้เขียน และ/ หรือ มีประสบการณ์ร่วมที่ใช้ซ้ำในสิ่งที่ผู้อื่นรู้ซู่ และเลียน (Su & Lin, 2005) ศึกษา การประยุกต์ใช้กระบวนการทัศน์เรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ในการศึกษาด้านวิศวกรรม: งานวิจัยเบื้องต้น สำหรับมหาวิทยาลัยในประเทศไต้หวัน เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ กลไกองค์กรและความสามารถในการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ประธานแผนกวิศวกรรม 7 คน และสำรวจเบื้องต้นจากผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรม 386 คน จาก 148 มหาวิทยาลัยในประเทศไต้หวัน เพื่อผลการศึกษามาจัดทำกรอบการวิจัยและทำความเข้าใจระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งผลสรุปวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการจัดการองค์ความรู้และกลไกในการจัดการสามารถส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการเรียนรู้ได้และส่งผลทางอ้อมต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ผ่านทางกลไกองค์กร ที่เห็นได้ว่า ผลการศึกษานี้ทำให้เห็นได้กว้าง ๆ ถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการองค์ความรู้ กลไกองค์กร และความสามารถในการเรียนรู้ ข้อเสนอแนะ ยังได้ส่งข้อมูลสารสนเทศที่เป็นรูปธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาด้านวิศวกรรมในเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย ระเบียบวิธีวิจัยเป็นทั้งแบบวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ ดังนี้ วิธีการด้านคุณภาพ: สัมภาษณ์ประธานแผนกวิศวกรรม 7 คน โดยผู้ถูกสัมภาษณ์จะได้คำถามล่วงหน้าลักษณะการสัมภาษณ์เป็นคำถามแบบปลายเปิดและสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการสัมภาษณ์ทำให้เกิดกรอบการวิจัยและข้อมูลพื้นฐานวิธีการด้านปริมาณ: แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบ 3 ประเภท คือ การจัดการองค์ความรู้ กลไกขององค์กร และความสามารถในการเรียนรู้ แบบสอบถามเป็นแบบ มาตรวัดของลิเคอร์ต (Likert) ผู้ตอบคือผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรม 386 คน จาก 148 มหาวิทยาลัยในไต้หวัน ผลที่ได้นำมาศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรต่าง ๆ ในงานวิจัย การวิเคราะห์ผลที่ได้ประธานแผนกวิศวกรรม 7 คน เห็นว่าวินัยหลัก 5 ประการของเซงเก้ (Senge) เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการเรียนรู้ เป็นความสำคัญในการปฏิรูปมหาวิทยาลัยโดยมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จำเป็นในการให้สำเร็จ คือการสร้างสรรคความรู้ รายละเอียดความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมี ความสัมพันธ์กับกลไกความรู้ และความสามารถในการเรียนรู้ดังนี้

การจัดการองค์ความรู้	→	การสร้างสรรค์ความรู้ รายละเอียดความรู้ การเผยแพร่ ความรู้ การถ่ายโอนความรู้
กลไกองค์กร	→	กลยุทธ์การปฏิบัติงานที่กำลังพัฒนา โครงสร้าง องค์กร วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้
ความสามารถในการเรียนรู้	→	การคิดเป็นระบบ บุคคลที่รอบรู้ รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบ 3 ประเภท ผู้ตอบคือผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรม 386 คน จาก 148 มหาวิทยาลัยในได้วัน นำผลมาวิเคราะห์ Multiple Regression ต่ออิทธิพลของความสามารถในการเรียนรู้ โมเดลที่ 1 มิติที่ 4 ของการ การจัดการองค์ความรู้สัมพันธ์กับความสามารถในการเรียนรู้ อย่างไร และแสดงให้เห็นว่า การสร้างสรรค์ความรู้ รายละเอียดความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายโอนความรู้ มีผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรแทรกแซงใช้ใน โมเดลที่ 2 และทั้ง 4 มิติของกลไกองค์กรยังสะท้อนให้เห็นอิทธิพลที่มีนัยสำคัญ และยังมีอิทธิพล แทรกแซงระหว่างการจัดการองค์ความรู้กับความสามารถในการเรียนรู้ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ปาร์ค (Park, 2006) ศึกษา การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันแบบหลายกลุ่ม ถูกนำมาใช้เพื่อ ตรวจสอบความไม่แปรปรวนทางปัจจัยระหว่างกลุ่มครูผู้สอนด้านวิชาการ กับด้านวิชาชีพ ด้วย มาตรการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มผู้เกี่ยวข้องได้แก่ครูผู้สอนเต็มเวลาจำนวน 488 คน จาก โรงเรียนเทคนิคและธุรกิจทางด้านอุตสาหกรรมการค้าที่ตั้งอยู่ในกรุงโซล เกาหลีใต้ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องของโครงสร้างปัจจัย ภาวะของปัจจัยและสหสัมพันธ์ ของปัจจัยในระหว่างกลุ่มครูผู้สอนทั้งสองกลุ่ม สิ่งที่ได้พบเป็นหลักฐานยืนยันว่าแบบจำลององค์กร แห่งการเรียนรู้จะสามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้และใช้ได้อย่างเท่าเทียมกัน ต่อครูผู้สอนที่แตกต่างกัน ในโรงเรียนวิชาชีพชั้นสูงของประเทศเกาหลี

เวลดี (Weldy, 2007) ศึกษาในเรื่อง องค์กรจะเปิดไปสู่สากล มีการแข่งขันอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม จะต้องมีการพัฒนาความสามารถ มีการแลกเปลี่ยน และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ที่จะธำรงรักษาการแข่งขันขั้นสูง ตัวชี้วัดในการวิจัยเรื่องการถ่ายโอน การฝึกอบรมและจุดเน้นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสำคัญของสมรรถนะสำหรับความสำเร็จ ขององค์กรหรือให้ยั่งยืน จุดเน้นในการศึกษานี้แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการถ่ายโอนสู่การฝึกอบรม โดยกลุ่มที่ศึกษามี 4 กลุ่ม กลยุทธ์ของความสัมพันธ์ทั้งหมดระหว่าง ความนึกคิดที่เกิดขึ้นกับความสัมพันธ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้และการวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้น ของการถ่ายโอนการฝึกอบรมและรูปแบบการตอบสนองข้ามระดับขององค์กรและความสัมพันธ์

อื่น ๆ ระหว่างการใช้วิธีการฝึกอบรม และการถ่ายโอนที่ฝึกอบรม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
 ภูควัดหลายมิติ โดยใช้เครื่องมือ DLOQ (The Dimensions of the Learning Organization
 Questionnaire) และการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยการใช้แบบวัด LTSI (The Learning Transfer
 System Inventory) ผู้มีส่วนร่วมของการศึกษาจำนวน 143 คน ประกอบด้วย ผู้จัดการ ผู้ควบคุมงาน
 ลูกจ้าง จาก 4 องค์กร นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วย MANOVA คาโนนิกอล การวิเคราะห์ความสัมพันธ์
 และการวิเคราะห์อำนาจจำแนก ผลที่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างองค์กร
 แห่งการเรียนรู้และการถ่ายโอนสู่การฝึกอบรม ผลยังชี้ให้เห็นอีกว่าทุกมาตรวัดของ เครื่องมือ DLOQ
 และแบบวัด LTSI มีความสัมพันธ์เชิงบวกกัน ยกเว้นตัวที่เป็นผลของการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์
 เป็นเชิงลบ ผู้จัดการ มักจะมีความคิดเห็นเป็นเชิงบวกต่อองค์กร มากกว่าผู้ควบคุมงานหรือพนักงาน
 ที่เกี่ยวข้องกับการที่จะมาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรที่กำลัง
 ปฏิบัติการฝึกอบรมจะมีความเป็นไปได้ที่จะสูงขึ้น เมื่อมีการประเมินผลการฝึกอบรม องค์กรแห่ง
 การเรียนรู้จะมุ่งเน้นที่ผลและการเรียนรู้มากกว่า ขณะที่องค์กรนี้มุ่งเน้นการถ่ายโอนและผลที่เกิดขึ้น
 มากกว่า

ยู (Yu, 2008) ศึกษา ประเด็นอย่างเช่น นโยบายการศึกษา เรียนรู้ทางองค์กรไปสู่
 การตรวจสอบจากมุมมองที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนและการจัดการ
 ความรู้ บ่อยครั้งที่ประเด็นเหล่านี้ถูกตรวจสอบ โดยใช้ทักษะของการเรียนรู้ที่ง่ายเกินไป ใช้กระบวนการ
 เพียงหนึ่งเดียวเป็นตัวแทนที่เป็นชุดกิจกรรมความรู้ ผลคือ งานวิจัยทางการศึกษา ไม่ได้เข้าใกล้
 ประเด็นทางการศึกษามากพอที่จะเป็นความสัมพันธ์และกระบวนการต่อเนื่อง ของการแปลงรูปที่
 เกิดขึ้นในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ กับการศึกษากลายเป็นกิจกรรมที่โดดเดี่ยว
 กระจาย เป็นการวัดมิติเดียว และมีการตอบสนองน้อยที่สุด ส่วนบทบาทของนักการศึกษารวมศูนย์
 อยู่กับการส่งต่อและการควบคุม ในวิทยานิพนธ์นี้ ได้นำเอาความเปลี่ยนแปลงมาเทียบเคียงกับ
 การเรียนรู้ เราสร้างศูนย์รวมแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้น ไปยังเรื่องสร้างสรรค์ความรู้ที่จัดการได้แลกเปลี่ยน
 ได้ กิจกรรมการสร้างสรรค์ความรู้โดยการใช้ประสบการณ์ กิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้
 เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์เหล่านี้ทำให้บุคคลสามารถที่ขยายความรู้
 ความเข้าใจ ขำรงรักษาความรู้ เป็นการประสานกิจกรรมการสร้างสรรค์ความรู้ขององค์กรเกิดขึ้นได้
 และกรอบ ที่ใหญ่ขึ้นสำหรับกิจกรรมแลกเปลี่ยนและสร้างสรรค์ความรู้เป็นรายบุคคล ภายในบริบท
 ในวิทยานิพนธ์นี้เราใช้โฟกัส ดังว่านี้ เปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างของการเรียนรู้ในโครงสร้าง
 สังคม 2 อย่างที่ต่อต้านกัน องค์กรแบบกลไกและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใส่ใจเป็นพิเศษต่อบทบาท
 ของนักการศึกษาในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในระหว่างการสำรวจ กำหนดว่า เมื่อใช้เลนส์แต่ละ
 ตัวส่องดู การมีส่วนร่วมขององค์กรทางสังคม พบความแตกต่างในวัตถุประสงค์และการประสานงาน

ขององค์กร ความสำคัญในการตรวจสอบครั้งนี้ คือการเริ่มต้นในการแถลงในเรื่อง นักการศึกษา ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัต และการจัดตั้งการตรวจสอบ ประเด็นการศึกษา ด้วยเลนส์แห่งการเรียนรู้ ที่สำคัญยิ่งไปกว่านี้คือ วิทยานิพนธ์นี้ ได้สร้างเลนส์ซึ่งนำเอาเรื่องการสร้าง เลนส์ที่นำเอาเรื่องการสร้างสรรคความรู้ การแลกเปลี่ยนและการจัดการความรู้ เข้ามาพิจารณาด้วย เลนส์นี้ช่วยให้เราตรวจสอบประเด็นทางการศึกษาโดยคำนึงถึงบริบททางสังคมและพลวัตภายใน ภายนอกที่จะธำรงขยายพื้นความรู้ขึ้นมาใหม่เพื่อจะได้มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

งานวิจัยในประเทศ

มาลี ธรรมศิริ (2543) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผ่าน หน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา วิเคราะห์ ทฤษฎีหลักการและการปฏิบัติ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผ่านหน่วยงานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรของไทยและเพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบองค์กรแห่งการ เรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน องค์กรไทย อยู่ในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง และมีความเป็นไปได้สูง ในระบบย่อย ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นั้นพบว่า ลักษณะไทยที่เอื้อต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ปรับตัวตามกาลเทศะและโอกาส 2) เรียนรู้ว่าจะทำอะไรอย่างไรเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ของการศึกษา 3) ใฝ่ต่อความรู้ลึกของผู้อื่น ลักษณะไทยที่ไม่เอื้อต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การนิยามการรวบอำนาจ 2) การปราศจากการคิดริเริ่ม 3) ทำตามคำสั่งและ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ 4) ความอ้อมค้อมและไม่แสดงออกอย่างชัดเจน ผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะเป็นหน่วยเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพบว่า หลักสูตรการพัฒนาความเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง เมื่อเปรียบเทียบ การทดสอบก่อนการสอน และหลังการสอน ในการเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงพบว่าพัฒนาขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในภาพรวม

เบญจวรรณ ไยสวรรค์ (2544) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการ ในรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งความรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชรวัตถุประสงค์ 1) เพื่อการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการในรูปแบบ การพัฒนาองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการ ในรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการ

ในรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดกำแพงเพชร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน กรอบแนวคิด 5 ประการของเซงเก้ (Senge)
กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร
เครื่องมือแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า
สภาพการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
การเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนพบว่า ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีสภาพการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนาองค์กร
แห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนางานขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารงานที่ต่างกัน มีสภาพการบริหาร
จัดการในรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (2545) วิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหาร
กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) ระดับการพัฒนาในปัจจัย
ทางการบริหารและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาระหว่าง 101
โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา 4) ปัจจัย
ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 5) โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่าง
ปัจจัยทางการบริหารและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 มีการพัฒนาความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับมาก การศึกษาเปรียบเทียบพบว่าโรงเรียน
ประถมศึกษามีการพัฒนาดำกว่า โรงเรียนขนาดอื่น 3 กรณีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการ
บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง และมีทิศทางเป็นบวก ผลการวิเคราะห์
เส้นทางพบว่า กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลือชัย จันทรโวปี (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และ
พัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย
พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก

ในประเทศไทย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พันธกิจและยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานด้านการจัดการ การจูงใจและระบบองค์การ

พิมพ์กานต์ อุ่ณกุลวิท (2546) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี วัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์และอธิบายองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กรอบแนวคิด ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เครื่องมือแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 7 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ตัวประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) การหมุนแกนตัวประกอบ แบบหมุนจาก ด้วยวิธีวารีแมกซ์ (Varimax Method) ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 12 ตัวประกอบ คือ 1) การรู้ทันคนและความเข้าใจของตนเองและเพื่อนร่วมงาน (Mental Models) 2) การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical Thinking) 3) การรู้ทั้งระบบและคิดทั้งระบบ (Systems Thinking) 4) การปรับเปลี่ยนการทำงาน (Work Improvement) 5) การรู้สถานภาพปัจจุบันและรู้ว่าต้องการไปสู่สถานภาพใด (Personal Mastery) 6) การสร้างเป้าหมายของกลุ่มและการมีวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมาย (Shared Vision) 7) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 8) การที่สามารถใช้ความแตกต่างในความคิดเพื่อให้ได้คำตอบที่ดีกว่ามีคนเดียวคิด 9) การคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบ (Systematic Thinking) 10) การร่วมมือกัน (Cooperation) 11) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) 12) การระดมความคิด (Brainstorming) สำหรับตัวประกอบสำคัญของ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เหล่านี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 64.492 ของความ แปรปรวนทั้งหมด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระหว่าง 12 องค์ประกอบกับ 76 ตัวแปร มีค่าเท่ากับ 0.389- 0.779 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 12 องค์ประกอบกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่า เท่ากับ 0.549-0.962 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ในขณะที่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในมีค่าเท่ากับ 0.003-0.101 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ สมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ $Y = 0.923(\text{Mental Models}) + 0.734 (\text{Critical Thinking}) + 0.659 (\text{Systems Thinking}) + 0.549 (\text{Work Improvement}) + 0.908 (\text{Personal Mastery}) + 0.852 (\text{Shared Vision}) + 0.922 (\text{Creative Thinking}) + 0.801 (\text{Team Learning}) + 0.581 (\text{Systematic Hinking}) + 0.810 (\text{Cooperation}) + 0.962 (\text{Lifelong Learning}) + 0.833 (\text{Brainstorming})$ โดยสมการพยากรณ์นี้มีอำนาจพยากรณ์ได้ถึง ร้อยละ 75.289 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 8.336

สวัสดี จันทา (2546) ศึกษาเรื่องสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาตามทัศนะของผู้ปกครองและผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาตามทัศนะของผู้ปกครองและผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มี ขนาดของโรงเรียนต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้ปกครองและผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมาปีการศึกษา 2544 จำนวนเป็นผู้ปกครองที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนละ 2 คน รวม 216 คน และผู้บริหารโรงเรียน 108 คนรวม 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองแบ่งเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับจำนวน 70 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง มีค่า .9797 และเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังมีค่า .9789 และตอนที่ 3 เป็นแบบปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) เปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ t -test for Dependent Group และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่เป็นจริงในการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนในการจัดการศึกษา ตามทัศนะของผู้ปกครองอยู่ในระดับปานกลางแต่สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก สภาพที่เป็นจริงในการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางแต่สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก สภาพที่คาดหวังในการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนในการจัดการศึกษา ตามทัศนะของผู้ปกครองสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายมิติ สภาพที่คาดหวังในการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนในการจัดการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายมิติ สภาพที่เป็นจริงในการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาตามทัศนะของผู้ปกครองสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสภาพที่เป็นจริงในการมีส่วนร่วมตามทัศนะของผู้ปกครอง และผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สภาพที่คาดหวังในการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนสูงกว่าสภาพที่คาดหวังตามทัศนะของผู้ปกครองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสภาพที่คาดหวังในการมีส่วนร่วม

ตามทัศนะของผู้ปกครองและผู้บริหาร โรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพล
ทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพล
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลตรง มี 6 ปัจจัยประกอบด้วย การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน
เทคโนโลยีและระบบงาน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน การจูงใจ การปฏิบัติงาน
ด้านการจัดการ และการปฏิบัติงานด้านการบริหาร 2) อิทธิพลทางอ้อมมี 7 ปัจจัย ประกอบด้วย
บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การพัฒนาครูและทีมงาน
ภาวะผู้นำทางวิชาการ โครงสร้างของโรงเรียน การจูงใจ เทคโนโลยีและระบบงาน 3) อิทธิพลรวม
มี 11 ปัจจัย ประกอบด้วยบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน
เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงาน
ด้านการจัดการ การพัฒนาครูและทีมงาน การจูงใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการเทคโนโลยีและระบบงาน
โครงสร้างของโรงเรียน และการปฏิบัติงานด้านการบริหาร นอกจากนี้ยังได้จำแนกลักษณะของ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ ออกเป็น 2 มิติ คือ 1) มิติกระบวนการ (Process Dimension) องค์กรแห่งการ
เรียนรู้จะมีลักษณะดังนี้ การสนับสนุนการเรียนรู้ในหมู่สมาชิกขององค์กร และการเปลี่ยนแปลง
ตนเองอย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์กร สมาชิกใน
ทุกระดับเรียนรู้เป็นธรรมชาติและรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเรียนรู้ขององค์กร คือ
การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ หรือความกระฉับในศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การสร้าง
ความตระหนักในตนเองและใช้วิจารณ์ญาณใคร่ครวญสภาพที่แวดล้อมการสืบสวน และเพิ่ม
ความสามารถในการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมของตนเองการขยายขีดความสามารถ
ของตนเองเพื่อให้เกิดผลที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง การขยายรูปแบบ การคิดที่มันสมัยได้รับ
การส่งเสริมและแรงบันดาลใจทั้งหลายได้รับการปลดปล่อย การขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง
เพื่อสร้างสรรค์อนาคตขององค์กร และการสร้างการเรียนรู้และถ่ายโอน ความรู้และปรับแต่ง
พฤติกรรมขององค์กรเพื่อสะท้อนความรู้และความเข้าใจใหม่ ๆ 2) มิติของผลผลิต (Product
Dimension) ได้แก่ มีการพัฒนาระบบในการตรวจสอบข้อผิดพลาดและนำไปใช้แก้ไขให้ดีขึ้น
มีการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในวิธีการทำธุรกิจแบบใหม่ และมีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการ
ข้อมูลงบประมาณ นโยบาย และวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดแบบเก่า ๆ ที่ไม่
ก่อให้เกิดความรู้

หอมจันทร์ คงชนะ (2547) ศึกษาเรื่องศึกษา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
ในมิติต่าง ๆ ของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทองวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในมิติต่าง ๆ ของการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง 2) เพื่อคัดเลือกการรับรู้ในมิติต่าง ๆ ของการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เมื่อร่วมกันแล้วจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทองมากที่สุด กรอบแนวคิด การรับรู้ในเรื่องการมีแบบแผนการคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม การคิดเชิงระบบ กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง จำนวน 369 คน โดยมีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ในเรื่องการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การรับรู้ในเรื่องการมีแบบแผนของความคิด การรับรู้ในเรื่องการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การรับรู้ในเรื่องการเรียนรู้เป็นทีม และการรับรู้ในเรื่องการคิดเชิงระบบ ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัว ร่วมกันสามารถกำหนดความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทองได้ และนอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังพบว่าการรับรู้ในเรื่องการมีแบบแผนของความคิดและการรับรู้ในเรื่องการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดที่ร่วมกันกำหนดความแปรปรวนต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ (2547) ศึกษาเรื่องศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้รวม ความเป็นองค์กรการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์กรการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ กับข้อมูลเชิงประจักษ์กรอบแนวคิดของมาร์ควาร์ดต์ (Marquardt) กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ครู จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่าการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์กรการเรียนรู้ของสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่าตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ องค์การ ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้ และเทคโนโลยี องค์ประกอบหลักต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 13 องค์ประกอบ โดยเรียงน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยดังนี้ การเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้ องค์การ ภาวะผู้นำและเทคโนโลยี และผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ของโมเดลความเป็นองค์การเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกัน

วัฒนา บันเทิงสุข (2547) ศึกษาเรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของประชาชน ในกระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการใช้สมุนไพร ในชุมชนบ้านชาคตบเต่า จังหวัดระยอง โดยใช้เทคนิควิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่าจุดอ่อนของชุมชน คือ ผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและการปฏิบัติงานเอื้อต่อการพัฒนาชุมชนได้น้อย ประชาชนขาดแรงจูงใจในการพัฒนาภูมิปัญญา และไม่มีรูปแบบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นของตน มาดำเนินการหารายได้ จุดแข็งของชุมชน คือ มีทรัพยากรที่เป็นสมุนไพรหลายชนิด มีเอกลักษณ์อาหารจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ครัวภูมิปัญญาท้องถิ่นมีหลายกลุ่ม มีพื้นที่และแหล่งน้ำที่เอื้อต่อการพัฒนาการเกษตร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ชุมชนได้เสนอให้นำทุนในชุมชนที่ประกอบด้วย ครัวภูมิปัญญา ผลผลิตที่เป็นเอกลักษณ์ด้านสมุนไพรมาพัฒนา โดยนำสมุนไพรกะทือมาทำอาหาร เพื่อเป็นตัวแทนในการสร้างปรากฏการณ์ จนได้รูปแบบเบื้องต้นของส่วนร่วมของประชาชน ในกระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการใช้สมุนไพรในชุมชนบ้านชาคตบเต่า จังหวัดระยอง อันประกอบด้วย การดำเนินการหลัก 15 ประการ คือ 1) รวมกลุ่มผู้สนใจที่มีแนวคิดเดียวกัน และเอื้อกันมากที่สุด 2) เลือกกิจกรรมที่ปฏิบัติง่าย ใช้ทุนน้อยมาเป็นสื่อสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน 3) สำรวจตลาดผู้บริโภคเพื่อหาความเป็นไปได้ของการผลิต 4) มีระเบียบการทำงานของกลุ่ม 5) มีเป้าหมายที่รองรับผลผลิตที่ชัดเจน 6) ทุกคนที่ทำงานต้องรู้และเข้าใจสรรพคุณของผลิตภัณฑ์ 7) แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบโดยให้สมาชิกเลือกงานเอง 8) เลือกสถานที่ที่สะดวกและเอื้อต่อการทำงานของสมาชิก 9) เริ่มงานจากจำนวนน้อยแต่ค่อยขยายความต้องการของผู้บริโภค 10) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลผลิตที่ตรงประเด็น 11) ให้ความสำคัญและความเสมอภาคกับทุกคน 12) เมื่อพบปัญหาต้องสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการได้ทันที 13) หลีกเลี่ยงความขัดแย้งในกลุ่มและบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกระดับ 14) พัฒนาปรับปรุงงานให้มีความสม่ำเสมอทั้งคุณภาพและปริมาณ สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค 15) มีการสร้างขวัญกำลังใจที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่ม ผลที่ได้รับจากกระบวนการวิจัย ปรากฏว่า กลุ่มที่ดำเนินการผลิตด้วยกระบวนการดังกล่าว สามารถดำเนินการบริหารจัดการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีรายได้เพิ่มขึ้น

สมบัติ ท้ายเรือคำ (2547) ศึกษาเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหลักสูตรการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นสำหรับพัฒนาหลักสูตร 2) ออกแบบหลักสูตรการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 3) การนำหลักสูตร ไปทดลองใช้

4) การประเมินผลการใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า 1) งานวิจัยในชั้นเรียนที่ครูทำอยู่มีลักษณะการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน แต่ไม่เป็นระบบและส่วนหนึ่งทำวิจัยเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่วนครูที่ยังไม่ทำวิจัยเพราะไม่มีความรู้ในเรื่องระเบียบวิธีวิจัย ไม่ได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน รวมทั้งขาดแหล่งเรียนรู้และผู้ให้คำปรึกษาด้านการวิจัย 2) องค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล ที่ประเมินโดยครูที่ร่วมพัฒนาหลักสูตรและผู้เชี่ยวชาญที่มีความเหมาะสมสอดคล้องซึ่งกันและกันในระดับมาก 3) ครูมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาหลักกระบวนการวิจัยเพิ่มมากขึ้น มีทักษะในการปฏิบัติการวิจัยตั้งแต่ต้นจนครบกระบวนการวิจัย รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนและเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการวิจัยที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน 4) ผลการประเมินรายงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูที่ร่วมพัฒนาหลักสูตรแต่ละคนมีความถูกต้องเหมาะสม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูที่ร่วมพัฒนาหลักสูตรยังมีความมั่นใจว่าสามารถทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนต่อไปได้ และสามารถสร้างเครือข่ายนักวิจัยในโรงเรียนได้

ปาริชาติ คุณปลื้ม (2548) ได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย พบว่ารูปแบบที่เหมาะสมตามแนวคิดของ เซงเก้ (Senge) ประกอบด้วย หลักการที่ 1 ความรอบรู้แห่งตน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความอยากรู้อยากเรียนและความสามารถปรับเปลี่ยนความคิดค้นในการทำงานให้เป็นแรงกระตุ้นที่นำมาสร้างสรรค์ผลงานได้ หลักการที่ 2 การสร้างแบบจำลองความคิด ได้แก่ การมีทักษะในการฟังและมีการเปิดใจยอมรับฟังความคิดของผู้อื่น และการใช้แหล่งเรียนรู้หลาย ๆ แหล่งเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ หลักการที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้แก่ พนักงานต้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน และยอมรับว่าความสำเร็จขององค์กรเป็นภาระของพนักงานทุกคน หลักการที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ การพัฒนาและส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม และการสร้างแรงยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกในทีม หลักการที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ได้แก่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงาน และการมีความเข้าใจในการจัดลำดับความสำคัญของงาน ส่วนความคิดของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ประเด็นสำคัญที่ก่อให้เกิดหลักการทั้ง 5 ประกอบด้วย หลักการที่ 1 ได้แก่ การมีสติและฝึกจิตใจให้มีความมุ่งมั่นในการใฝ่เรียนรู้ และการใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและเหตุผลทุกครั้งในการวิเคราะห์และการตัดสินใจ หลักการที่ 2 ได้แก่ การปรับระบบการศึกษาที่สามารถสอนให้คิดและวิเคราะห์ได้ด้วยตนเอง และการใช้แหล่งความรู้หลาย ๆ แหล่งเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ หลักการที่ 3 ได้แก่ การยอมรับความสามารถของผู้อื่นและการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หลักการที่ 4 ได้แก่ การมีกระบวนการประเมินผล

การปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม และมีกระบวนการฝึกอบรมสมาชิกในทีม และหลักการที่ 5 ได้แก่ การมีความเข้าใจในการจัดลำดับความสำคัญของงานและระบบโครงสร้าง นโยบายและกระบวนการทำงานขององค์กรต้องมีการออกแบบให้สามารถดัดแปลงแก้ไขได้ มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อสิ่งที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกองค์กร

สถาพร หອງเอน (2548) ศึกษาเรื่องโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน: วิเคราะห์การนำนโยบายสู่การปฏิบัติด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม การดำเนินการแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน โดยตอนที่ 1 เป็นการศึกษาบริบทของโรงเรียนตามโครงการ หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 5 โรงเรียน และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา ขั้นตอนที่ 2 เป็นการดำเนินการด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในโรงเรียนบ้านคูในจาน กลุ่มเป้าหมายครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนของโรงเรียน ตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยจากการดำเนินการตาม โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนบ้านคูในจาน ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่ามีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านดังนี้ ด้านบริหารและการจัดการ มีค่าเฉลี่ย 3.98 ด้านคุณภาพนักเรียนและกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.59 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.87 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 4.05 ด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.19

คมสัน ฐรังสี (2550) ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด จุดประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราดกรอบแนวคิด 5 ประการของเซงเก้ (Senge) คือการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การมีรูปแบบจำลองความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างมีระบบ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน ครูในโรงเรียนจำนวน 28 คน เครื่องมือที่ใช้ การวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและตีความหมายขณะปฏิบัติการภาคสนาม สัมภาษณ์ และใช้หลักการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสามเส้า ผลการวิจัย พบว่าปัญหาหลัก ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ครูมีภาระงานความรับผิดชอบมากเกินไป ขาดแหล่งเรียนรู้สำหรับครู โดยเฉพาะด้านการมีรูปแบบจำลองความคิด ครูบางคนยังยึดกรอบความคิดเดิม ๆ ไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การนำเสนอความคิดเห็นหรืออภิปราย ไม่ได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และด้านการคิดอย่างมีระบบ ครูบางส่วนยังไม่เกิดความคิดหรือมองภาพองค์รวมขององค์กรยังยึดติดเฉพาะกับงานที่ทำหรือได้รับมอบหมาย แนวทางการพัฒนา

ที่วิเคราะห์ได้ คือ ลดภาระงานพิเศษให้น้อยลง จัดหาแหล่งเรียนรู้ สื่อ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ครู โดยเฉพาะปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน เปิดรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ สร้างแรงจูงใจ ในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการทำงานข้ามสายงาน ส่งเสริมกิจกรรมร่วมคิดร่วมทำ เพื่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร

จุฑามาศ ประเสริฐสุข (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอน ที่ส่งผลต่อ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตตะวันออก จุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอนและระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เปรียบเทียบปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอนและองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของ โรงเรียนจำแนกตามประเภทโรงเรียนและระดับช่วงชั้น 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอน ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน 3) สร้างสมการพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอน กรอบแนวคิดในเรื่องปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนตามแนวคิดของ แอสติน ประกอบด้วยหลัก 5 ประการ คือด้านที่פקอาศัยและอาคารสถานที่ ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์ของครู นักเรียนและการบริหาร ด้านสุขภาพ และด้านสถานักเรียนและกลุ่มเพื่อน ส่วนกรอบแนวคิดด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge) ได้วางกรอบไว้ 5 องค์ประกอบ คือด้านบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ด้านรูปแบบความคิด (Mental Models) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ด้านการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) กลุ่มตัวอย่างครู โรงเรียนต้นแบบโรงเรียนในฝัน 230 คน เครื่องมือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ค่า *t-test*, One Way ANOVA, สหสัมพันธ์อย่างง่าย การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่สร้างขึ้น และได้สร้างสมการพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ณัฐ วัฒนพานิช (2550) ศึกษาเรื่อง: ศึกษารูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายศาสนาวัตถุประสงค์ การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพ/ปัญหา พัฒนารูปแบบ และประเมินรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายศาสนา กรอบแนวคิดของเซงเก้ (Senge) ประกอบด้วย ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านทักษะส่วนบุคคล ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู ของกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายศาสนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาของบุคลากร 2) แบบสังเกตเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคระหว่างทดลองใช้รูปแบบ 3) แบบสอบถามปลายเปิดประเมินความสามารถของบุคลากร 4) แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสังเคราะห์ข้อความ

หรือสรุปความซึ่งบางครั้งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันและให้รายละเอียดเพิ่มเติม ผลของการวิจัย บุคลากรยังต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน รูปแบบที่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาก่อให้เกิดการเรียนรู้ระดับบุคคล ซึ่งนำไปสู่การทำงานเป็นทีม บุคคลของกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายศาสนามีความพึงพอใจในการใช้รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

มุกิตา แพทย์ประทุม (2550) ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกันสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม โดยใช้เทคนิควิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกันสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมยังยั้งมีความเชื่อมโยงกันและสัมพันธ์กันในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนของการมีส่วนร่วมที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการระดมความคิด เป็นการร่วมคิดค้นและการวิเคราะห์ปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้นำชุมชน 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดการวางแผนงานร่วมกันด้วยการกำหนดความสัมพันธ์ กำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจและสร้างผู้นำรุ่นใหม่ 3) การมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมและการส่งเสริมช่วยเหลือให้การปฏิบัติกิจกรรมสำเร็จตามแผน 4) การมีส่วนร่วมในการลงทุน เป็นทุนที่อยู่ในรูปแบบประมาณ ทุนทางปัญญา 5) การมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลและการตรวจสอบผลการดำเนินงานและสอบถามความคิดเห็น เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้ดียิ่งขึ้นไป 6) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ทั้งผลประโยชน์ทางตรงและผลประโยชน์ทางอ้อม

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่พัฒนาองค์ความรู้ร่วมกับชุมชนมีน้อย เนื่องมาจากขาดการประสานงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน ทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาองค์ความรู้ที่ยั่งยืนและมีทิศทางเดียวกันเพราะ ต่างฝ่ายต่างปฏิบัติงานของตนเอง และผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าหากทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์ความรู้จะทำให้โรงเรียนและชุมชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น