

รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของ โรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ

พิสิษฐ ภู่ออด

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กันยายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิตและคณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต ได้พิจารณา
คุณวุฒิบัณฑิตของ พิสิษฐ ภู่ออด จบนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิต

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ)
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุปผา ศิริรัมย์)

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ เดียววิเศษ)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุปผา ศิริรัมย์)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณวุฒิบัณฑิตฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่... 21 ... เดือน... กันยายน ... พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์นี้ สำเร็จได้ด้วยดีจากความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ รองศาสตราจารย์ ดร.บุปผา ศิริรัมย์ ดร.ชัยพนธ์ รั้งงาม
ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และสนับสนุนให้กำลังใจเป็นอย่างดีตลอดมา
ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้
ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภา พงศ์วิรัตน์ ดร.อิลองค์อร จารุจิต
ที่ได้กรุณาเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจในการดำเนินงานวิจัยและ
ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
จนทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครอง
นักเรียน เครือข่ายผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนบ้านแขวงกลัน
(จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) และองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นทุกท่าน ที่ให้ข้อมูลและความร่วมมือในการ
ทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอบคุณอาจารย์สุมนา เสือเอก ที่ร่วม
เป็นผู้ช่วยวิจัย และขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ทุกท่าน ที่ทำให้เกิดคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ
ลุล่วงด้วยดี

พิสิษฐ ภู่ออด

54810131: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา/ โรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ

พิสิษฐ ภู่ออด: รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ (MOBILIZATION MODEL OF EDUCATIONAL RESOURCES FOR SMALL SIZE SCHOOL) คณะกรรมการควบคุมคุรุวิชาชีพ: ธร สุนทรายุทธ, Ph.D., บุปผา ศิริรัศมี, Ph.D. 224 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2) โดยใช้เทคนิคการวิจัยการเชิงคุณภาพ ซึ่งมีประเด็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ แนวทาง และค้นหารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา โดยทำการศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 58 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ระดับลึก การสนทนากลุ่ม และการสังเกตและจดบันทึก

ผลการวิจัยพบรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐมีแนวคิดในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 1) ความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย 2) การอำนวยความสะดวก 3) การสร้างความสัมพันธ์ 4) การสร้างความศรัทธาของผู้บริหารและครู มีหลักการระดมทรัพยากร 3 หลักการ คือ 1) หลักความร่วมมือ ประกอบด้วยการรับรู้ถึงปัญหาของทุกฝ่ายที่จะร่วมกันคิด ตัดสินใจและให้ข้อเสนอแนะการตัดสินใจการลงมือกระทำตามกระบวนการและตัดสินใจ เป็นการนำข้อตกลงที่ได้ตัดสินใจเลือกตามแผนที่วางไว้มาลงมือกระทำตามเป้าหมายร่วมกัน หลังจากนั้นจะดำเนินการติดตามตรวจสอบผลงานที่ทำร่วมกัน รวมทั้งการร่วมกันประชุมปรึกษาหารือหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานให้ดีขึ้น และการรับผลประโยชน์เป็นเจ้าของร่วม เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม 2) หลักภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) หลักการบริหารแบบบ้านแขวงกลั่นที่มีลักษณะเฉพาะของโรงเรียน ประกอบด้วย การศึกษาถึงพฤติกรรมการระดมความคิด เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจและร่วมกันวางแผน ใช้องค์ความรู้ที่เกิดจากการร่วมกันศึกษา ค้นคว้า ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียนมาสร้างให้เกิดองค์ความรู้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและกำหนดคุณแจสู่ความสำเร็จของคณะทำงานที่ร่วมกันดำเนินการ และเกิดแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 2 แนวทาง คือ 1) คณะกรรมการดำเนินงาน และการบริหารจัดการในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน กำเนินถึงบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

54810131: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ph.D. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MODEL OF EDUCATIONAL RESOURCES/MOBILIZATION FOR SMALL SIZE SCHOOL

PISIT PUROD: MOBILIZATION MODEL OF EDUCATIONAL RESOURCES FOR SMALL SIZE SCHOOL. DISSERTATION ADVISORY COMMITTEE: DHORN SUNTRAYUTH, Ph.D., BUPPHA SIRIRASSAMEE, Ph.D. 224 P. 2016.

The purpose of this study was to investigate the mobilization model of educational resources for small size school BANKWANGKRAN. The research instruments for the data collection consisted of the qualitative research of the model and the process of mobilization model of educational resources for small size school. The purposive sampling was used to select the samples of 58 key informances in school and community. Document study, in-depth interviews, focus group discussions, observations and field-note were adopted as the methods for the data collection.

The results of the study revealed as follows: Mobilization models of educational resources for small size school comprised of with the idea of raising the educational resources that 1) the importance of the involvement of all parties 2) facilitation 3) building relationships, 4) build the faith of administrators and teachers. A third principle is the principle resource mobilization 1) The Cooperation consists of perception the issue of all parties to share ideas. Decisions and recommendations Decisions of action process and decision. The implementation agreement was deciding planned to act as a common goal. After the operation Monitoring work together. The joint consultation meetings or revised. Develop better And beneficiaries and co-owner was proud to be a part of creating something different. A material 2) True good friend leadership of school administrators 3) Principles that are unique to the school district Distillery include the behavior of brainstorming. To make informed decisions and plan together. Knowledge resulting from a joint study of the involved parties in building a body of knowledge to contribute to the success (Key). the work of the joint action. And an educational approach in mobilizing two ways: 1) Operations Committee. And Management to build a relationship with the community. Taking into account the role of stakeholders.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามในการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนดีเด่น.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการระดมทรัพยากร.....	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	64
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ.....	87
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	96
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	102
การเลือกพื้นที่ในการศึกษา.....	102
ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant).....	104
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	105

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	106
การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล.....	118
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
การตรวจสอบรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา.....	121
4 ผลการวิจัย.....	123
บริบทของพื้นที่ศึกษา.....	123
แนวคิด หลักการ และแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา.....	138
รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา.....	152
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	163
สรุป.....	163
อภิปรายผล.....	167
ข้อเสนอแนะ.....	171
บรรณานุกรม.....	173
ภาคผนวก.....	187
ภาคผนวก ก.....	188
ภาคผนวก ข.....	204
ภาคผนวก ค.....	217
ภาคผนวก ง.....	220
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	224

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหลักฐาน..... 68
2	เปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของการรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกต..... 69
3	เปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์..... 74
4	รายละเอียดและจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก..... 104
5	แผนการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 114

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 แนวทางการระดมทุนที่ประสบผลสำเร็จ.....	39
3 แสดงระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน.....	60
4 องค์ประกอบการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	67
5 แสดงองค์ประกอบย่อยของระบบ.....	93
6 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์.....	93
7 กระบวนการสร้างรูปแบบ.....	94
8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	122
9 แผนผังโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น.....	128
10 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน.....	133
11 รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น.....	162

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกระบวนการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลัก 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้รัฐต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้รับผิดชอบ แต่จากการดำเนินมาตรการอุดหนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านมาทำให้เกิดข้อถกเถียงในหลายประเด็น ทั้งด้านความเสมอภาคและความเท่าเทียม ด้านโอกาสรับบริการทางการศึกษาและด้านคุณภาพทางการศึกษา ด้วยเหตุปัจจัยที่รัฐไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ทั่วถึงและเท่าเทียมนั้น สถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังพอจะมีทางออกสำหรับการดำเนินการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาต่อไปได้อย่างมีคุณภาพตามความสามารถและศักยภาพ นั่นคือ ในมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุให้สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา โดย 1) ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด 2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ในมาตรา 59 ยังระบุให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จาก

ทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุให้สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติยังมีปัญหาหลายประการ โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีคุณภาพและมาตรฐานต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ เนื่องจากพื้นฐานความขาดแคลน ทั้งงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ ขาดแคลนครูทั้งปริมาณและคุณภาพ ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากชุมชน บางแห่งตั้งอยู่เขตชนบท จึงมีความเสียเปรียบด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความไม่เสมอภาคในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สุวิทย์ ยอดสละ, 2554) ถึงแม้ว่ารัฐบาลพยายามที่จะจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัวให้กับโรงเรียนต่าง ๆ แต่ปัญหาเรื่องความพอเพียง ความเสมอภาค และคุณภาพก็ยังคงไม่เพียงพอต่อความต้องการ ซึ่ง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ที่กล่าวถึงปัญหาการศึกษาไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ว่าได้ใช้แผนมาเป็นเวลากว่า 6 ปีจนถึงปัจจุบันที่กล่าวถึง การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาไม่ได้มาจากความร่วมมือของทุกภาคส่วน และข้อมูลจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555) ได้สรุปไว้ว่าโรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา ซึ่งในปี พ.ศ. 2553 มีจำนวน 14,397 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 45.82 ของโรงเรียนทั้งหมด 31,809 แห่ง และพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. ซึ่งมีสาเหตุในเรื่องข้อจำกัดด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนทรัพยากรทางการบริหาร โดยเฉพาะภาวะการขาดแคลนครู อันเป็นสาเหตุที่ทำให้การจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในภาพรวมทั้งประเทศไม่มีคุณภาพและมาตรฐาน และทำให้นักเรียนเสียโอกาสในการพัฒนาความสามารถให้เต็มตามศักยภาพ ได้รวมถึงแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กของ สพฐ. คือ การสอนคละชั้น การสอนแบบบูรณาการ การยุบโรงเรียนการบริหารจัดการแบบศูนย์เครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับสำนักปฏิรูปการศึกษา: สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย (2553) ได้กล่าวถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันสถานศึกษาของประเทศไทยยังประสบปัญหาในการขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา เนื่องจากงบประมาณส่วนใหญ่ที่ได้เป็นของรัฐ งบประมาณทางการศึกษา ปีการศึกษา 2553 ที่ได้มาจากเงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อยมาก มีเพียงอาหารกลางวันซึ่งได้รับ 13,030.81 ล้านบาท อาหารเสริม (นม) ได้รับ 11,287.49 ล้านบาท

และเพื่อส่งเสริมศักยภาพการศึกษาได้รับ 368.64 ล้านบาท ซึ่ง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) รายงานสรุปผลการสัมมนาระดมความคิดเรื่อง การติดตามและประเมินผลการปฏิรูป การศึกษา: การบริหารและการจัดการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสรรค่าใช้จ่ายรายหัว การจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี พบว่า ปัญหาการจัดสรรค่าใช้จ่ายรายหัวในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความต้องการจำเป็นของผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือ ขนาดและที่ตั้งของสถานศึกษา โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็กรวมทั้ง โรงเรียนเอกชน ซึ่งไม่มี งบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาให้มี คุณภาพ อีกทั้งยังได้รับ งบประมาณล่าช้า สาเหตุการจัดสรรค่าใช้จ่ายให้โรงเรียนขนาดเล็ก โดยคิดเฉพาะค่าใช้จ่ายรายหัว ทำให้โรงเรียนไม่มีงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และจากความไม่พอเพียงสถานศึกษา หลายแห่ง จึงได้ดำเนินการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา

ดังนั้น กระบวนการจัดการศึกษาที่พัฒนาคนให้มีคุณภาพเต็มศักยภาพนั้นต้องอาศัย การบริหารสถานศึกษาและความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะตัวสถานศึกษาที่เป็นแหล่งที่มีความ สำคัญ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการทรัพยากรต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายของ สถานศึกษา หากไม่มีระบบการบริหารและความร่วมมือ สถานศึกษาก็จะไม่สามารถดำเนินการ ปฏิบัติกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ และการบริหารสถานศึกษายังเป็นเครื่องมือที่ชี้ถึง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ewington et al., (2008) ได้ศึกษาเรื่อง หลักความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า โรงเรียนควรกระตุ้นการสร้าง โครงการใหม่ที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจใน โรงเรียนของพวกเขาและมีความเชื่อว่าพวกเขาสามารถ ทำในสิ่งที่แตกต่างได้และมีการประเมินการสอนและการเรียนรู้โดยมีการสื่อสารไปยังผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสีย รวมถึงผู้ที่มีอำนาจของโรงเรียน ความขัดแย้งเพิ่มขึ้นจากการกำหนดไว้ว่า ความเข้มแข็ง และการแลกเปลี่ยนของภาวะผู้นำเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในขณะที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นการตัดสินใจจากผู้อื่นและตอบสนองความต้องการในระดับท้องถิ่นภายใต้กรอบการทำงาน แนวทางการดำเนินการที่มีความต่อเนื่องดังกล่าว น่าจะเป็นแนวทางที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับ การระดมทรัพยากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในส่วนของ การบริหารและการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ที่กำหนดให้สถานศึกษาระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการ บริหารจัดการสถานศึกษา อันจะนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) ได้จัด การเรียนรู้และการบริหาร โรงเรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างชัดเจน โดยประกาศเป็น วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนว่า มุ่งพัฒนาการศึกษาภาคบังคับ จัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

ส่งเสริมวัฒนธรรมไทย โดยรับความร่วมมือจากชุมชน ซึ่งผลจากการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้โรงเรียนบ้านแขวงกลั่นประสบความสำเร็จ จนได้รับรางวัลในระดับพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เช่น รางวัลด้านคุณธรรมรางวัลศิลปะหัตถกรรมดีเด่น รางวัล “เด็กไทยพินดี” ในระดับประเทศ รางวัลสถานศึกษาพอเพียงและยังได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนดีเด่นรับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2555 ระดับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อีกด้วย ความสำเร็จของการจัดการศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งนี้จะเป็นนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียนและนำไปขยายผลกับโรงเรียนอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งช่วยให้ได้คำตอบหรือข้อค้นพบรูปแบบในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. แนวคิด หลักการและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กของรัฐที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร

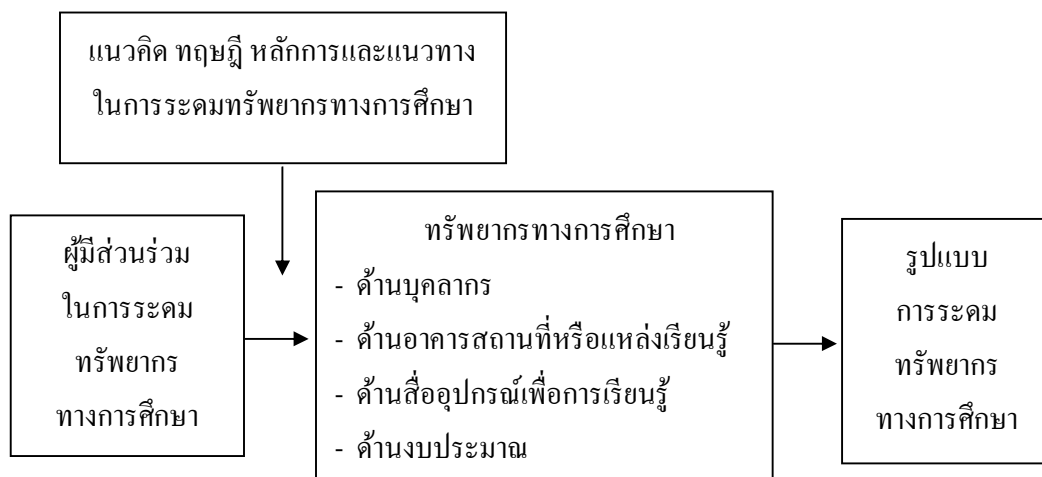
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิด หลักการและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ
2. เพื่อค้นหารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด หลักการ แนวทาง และรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กจนได้รับรางวัลดีเด่น เป็นที่ยอมรับของชุมชน โดยเน้นการศึกษาถึงปรากฏการณ์ดังกล่าวในสถานการณ์ที่ดำเนินอยู่ในโรงเรียน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นเรื่องที่ถูกบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 58 (2) กำหนดให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้าง

หน้าที่ (Structure functional theory) และแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Parsons (1964) ที่ว่า สังคมเป็นระบบหนึ่งที่ว่าแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งความสัมพันธ์คือสิ่งที่สนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรม ซึ่งรวมถึงความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของคนในสังคมในการร่วมกันกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การระดมทรัพยากรของโรงเรียนถือเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของระบบการศึกษา จึงต้องอาศัยระบบดังกล่าวพร้อมกับต้องอาศัยแนวคิดของการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ชุมชนที่ต้องมีความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีการปรับตัวเข้าหากัน จึงเกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงแลกเปลี่ยนด้วยวัตถุประสงค์ที่มุ่งผลประโยชน์ที่เหมาะสมกัน และยังคงสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนของ Wallace and Wolf (1995) และ Olsen (1978) ที่กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนที่ต้องอาศัยหลักพื้นฐานของการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน ในขณะที่ Cook (1982) ให้ความสนใจกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมและการใช้เครือข่ายเหล่านี้ในฐานะที่เป็นทรัพยากรทางสังคมต่าง ๆ (Social resource) ในการแลกเปลี่ยนและการกระทำร่วมกัน (Collective action) สะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างของการพึ่งพาทรัพยากรต่าง ๆ ระหว่างเครือข่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักทฤษฎีการระดมทรัพยากร (Resource mobilization theory-RM) ที่ให้ความสนใจในทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่ว่าเหตุใดจึงเกิดการกระทำร่วม (Collective action) และประเด็นในเรื่องการเคลื่อนไหวทางสังคม ในมิติด้านทรัพยากร ผู้นำ และยุทธวิธีเคลื่อนไหว ซึ่งสอดคล้องกับ McCarthy and Zald (1977) ที่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการระดมทรัพยากร กระบวนการไหลเวียนทรัพยากรขององค์กร การเคลื่อนไหวทางสังคมจากผู้ถือครองทรัพยากรประเภทต่าง ๆ กับการพัฒนาเติบโตของขบวนการทางสังคม ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กต้องอาศัยองค์ประกอบของผู้มีส่วนร่วมเครือข่าย และกระบวนการต่าง ๆ ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา โดยพิจารณาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาทั้ง 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านอาคารสถานที่หรือแหล่งเรียนรู้ 3) ด้านสื่ออุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ 4) ด้านงบประมาณ ซึ่งสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กของรัฐ ดังนี้

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.1 เป็นการนำเสนอแนวคิด หลักการ และแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา โรงเรียนขนาดเล็กอื่น ๆ อาจนำไปใช้เป็นกรณีศึกษาหรือต้นแบบในการศึกษาวิจัย เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนารูปแบบในการดำเนินงานใด ๆ ได้อย่างถูกหลักวิชา

1.2 เป็นการนำเสนอรูปแบบการวิจัยที่กำหนด โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) เป็นหน่วยการศึกษาวิเคราะห์ที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ที่โรงเรียนขนาดเล็กอื่น ๆ จะนำไปประยุกต์ใช้ศึกษาวิจัยเพื่อดำเนินงานอย่างมีกลยุทธ์ในด้านอื่น ๆ

1.3 ได้รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ ที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมที่สามารถใช้เป็นแนวการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม รวมทั้งเป็นการขยายองค์ความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2. ประโยชน์เชิงการประยุกต์ใช้

2.1 โรงเรียนขนาดเล็กสามารถนำแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กไปประยุกต์สู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สูงสุดได้

2.2 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายในการทดลองภาคสนาม คือ กลุ่มบุคคล หน่วยงาน/ องค์กรที่เกี่ยวข้อง กับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2) จังหวัด หนองคาย

2. ขอบเขตของเนื้อหา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่หรือแหล่งเรียนรู้ ด้านสื่ออุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ และด้านงบประมาณ

3. ขอบเขตของพื้นที่ศึกษา เป็นการศึกษาในโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2) จังหวัดหนองคาย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ หมายถึง โรงเรียนที่การจัดการศึกษาจนบรรลุผล สำเร็จ ซึ่งผลสำเร็จนั้นสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียน ใช้วิธีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นระบบ เกิดประโยชน์ในวงกว้าง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความภาคภูมิใจ ยึดเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน และเป็นโรงเรียนที่มีลักษณะ ดังนี้

1.1 เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลศึกษา- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

1.2 ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาประจำปีในระดับดี-ระดับดีมาก

1.3 ได้รับรางวัลพระราชทานโรงเรียนขนาดเล็ก

1.4 ได้รับการยอมรับจากชุมชน

2. รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง โครงสร้างและความสัมพันธ์ของ กระบวนการและองค์ประกอบของกลุ่มบุคคล หน่วยงาน/ องค์กร เพื่อการทำงานร่วมกัน ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยมีกิจกรรมการวางแผน กำหนด เป้าประสงค์ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การดำเนินการตามแผนและการประเมินติดตามผล

3. ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากร อาคารสถานที่หรือแหล่งเรียนรู้ สื่ออุปกรณ์ เพื่อการเรียนรู้ และงบประมาณ ที่ใช้ให้เกิดประโยชน์หรืออำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ทรัพยากรบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนการจัดการศึกษาด้านบุคลากรที่เป็น ผู้เรียน ผู้เชี่ยวชาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้านที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญ ที่สถานศึกษา ได้รับความอนุเคราะห์มาถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับครู บุคลากร นักเรียนและผู้ปกครอง

3.2 ทรัพยากรอาคารสถานที่หรือแหล่งเรียนรู้ หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนการจัด การศึกษาที่เป็น ที่ดิน พื้นที่ อาณาบริเวณ ตลอดจนอาคารเรียน อาคารประกอบ และสิ่งปลูกสร้าง ต่าง ๆ ที่ใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนหรือสถานที่ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาสำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตาม ศักยภาพตามธรรมชาติของนักเรียน

3.3 ทรัพยากรสื่ออุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนการจัดการศึกษา ที่เป็นครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในการ บริหารจัดการและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3.4 ทรัพยากรงบประมาณ หมายถึง ปัจจัยเงินทุนหรืองบประมาณที่สถานศึกษาได้รับ จากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ รัฐบาล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ ห้างร้าน และบุคคล เพื่อนำมาใช้จ่ายในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

4. ผู้มีส่วนร่วม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วม ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มครูผู้สอน กลุ่มนักเรียน กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือปราชญ์ชาวบ้าน กลุ่มศิษย์เก่าโรงเรียน ฯลฯ

5. หน่วยงาน/ องค์กร หมายถึง หน่วยงานหรือองค์กรอิสระอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษา สถาบันศาสนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนร่วมสนับสนุน สมาคม/ ชมรม/ สโมสรต่าง ๆ ฯลฯ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอหัวข้อจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตำรา งานวิจัยอื่น ๆ เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นแนวทางในการเขียนกรอบแนวคิดในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ และพัฒนาเป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก
2. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนดีเด่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการระดมทรัพยากร
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ
6. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ โรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 31,116 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2555) ครอบคลุมทุกพื้นที่ในประเทศไทย และได้แบ่งขนาดของโรงเรียนเป็น 7 ขนาด ดังนี้

ขนาดเล็ก ประกอบด้วย

- ขนาดที่ 1 นักเรียน 1-120 คน
- ขนาดที่ 2 นักเรียน 121-200 คน

ขนาดกลาง ประกอบด้วย

- ขนาดที่ 3 นักเรียน 201-300 คน
- ขนาดที่ 4 นักเรียน 301-500 คน

ขนาดใหญ่ ประกอบด้วย

- ขนาดที่ 5 นักเรียน 501-1,500 คน
- ขนาดที่ 6 นักเรียน 1,501-2,500 คน

ขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วย

- ขนาดที่ 7 นักเรียน 2,501 ขึ้นไป

การแบ่งขนาดของโรงเรียนดังกล่าวเป็นการสร้างระบบโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งและเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ระบบการศึกษาเป็นระบบที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพควบคู่กันไป ภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตาม สภาพการณ์การปฏิบัติงานของโรงเรียนในปัจจุบัน พบว่า มีโรงเรียนจำนวนหนึ่งที่มีปัญหาหากพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมและโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จากการรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.), 2550) พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่า 5,000 โรงเรียนไม่ผ่านประเมิน ซึ่งจะต้องปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างเร่งด่วนจากปัญหาดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดกรอบการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กตามแผนยุทธศาสตร์ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 ได้กำหนดนโยบายและแนวทางการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ไว้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนต้องตระหนักและพิจารณาวางแผนพัฒนาและบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กเป็นรายโรงเรียนให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ โดยไม่ดูซ้ำทรัพยากร สร้างเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 7)

Moseley (2000) จากการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในรัฐมิสซูรี ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเมื่อแยกตามขนาดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยโรงเรียนขนาดเล็กจะมีประสิทธิภาพต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ในขณะที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 (2551) ได้ศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ปัญหาที่สำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามกรอบการบริหารงานของสถานศึกษาได้ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พบว่า ขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ สาเหตุมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น ครูไม่ครบชั้น ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ 2) ด้านงบประมาณคือ งบประมาณรายจ่ายที่โรงเรียนได้รับจัดสรรมีเพียงเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัว เมื่อนำไปจ่ายเป็นค่าสาธารณูปโภค ค่าวัสดุสำนักงานจะส่งผลให้โรงเรียนมีงบประมาณสำหรับการพัฒนาน้อยมาก การได้รับสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรจากท้องถิ่นก็มีค่อนข้างน้อย เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปการเป็นลำดับแรก 3) ด้านบุคลากร ความไม่คุ้มทุนของการบริหารงานบุคคล

ในโรงเรียนขนาดเล็กถือว่าการลงทุนที่สูงเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่กว่าที่ขาดแคลน อัตรากำลังครู แต่ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ ครูไม่ครบชั้นและต้องรับภาระงานมาก ทั้งด้านงบประมาณ การเงินพัสดุ การจัดนโยบายและแผน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียน การสอน ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4) ด้านงานบริหารทั่วไป จากการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำให้โรงเรียนมีภารกิจต่าง ๆ เพื่อสนองตอบแนวทางการบริหาร ภารกิจเหล่านี้เป็นการเพิ่มปริมาณและความยุ่งยากในการบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน

Barnhart (2001) ได้ศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้การศึกษาล้มเหลว โดยจำแนกโรงเรียนเป็น 3 ประเภทคือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่อยู่ในชนบท โรงเรียนที่มีความพร้อมทางทรัพยากร การบริหาร พบว่า 1) ผู้มีส่วนได้เสียทราบปัญหาการเงินของโรงเรียนแตกต่างกัน 2) ผู้มีส่วนได้เสียถือว่ารัฐต้องรับผิดชอบภาระด้านงบประมาณของโรงเรียน 3) ผู้มีส่วนได้เสียจะช่วยสนับสนุนการดำเนินการเฉพาะในโรงเรียนของตน 4) ผู้มีส่วนได้เสียทราบและตระหนักดีว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีความเสี่ยงเกี่ยวกับการค่าใช้จ่ายสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ 5) ผู้มีส่วนได้เสียทราบว่าหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรของโรงเรียนขนาดเล็กจะไม่ค่อยมีคุณภาพ

Griffin (2000) ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดโครงสร้างของโรงเรียนขนาดเล็กและได้เสนอขั้นตอนการจัดโครงสร้างของโรงเรียน ดังนี้ คือ 1) ให้มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 2) ให้โรงเรียนสามารถหาครูได้เอง 3) ให้มีหลักสูตรการเตรียมครูเตรียมการเรียนการสอน 4) ให้มีการเรียนการสอนที่เน้นการบูรณาการเนื้อหาที่หลากหลาย 5) ตารางเรียน ตารางสอนยืดหยุ่นตามกิจกรรมการสอน 6) การจัดการเรียนการสอนให้คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 7) ครูต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจการของโรงเรียน และ 8) การวัดและประเมินผลการดำเนินการต้องอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวนักเรียน

จากการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการดำเนินงานยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ โรงเรียนขนาดเล็กยังคงใช้งบประมาณและทรัพยากรที่ไม่คุ้มค่า และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การทดสอบระดับชาติ ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ประกอบกับโรงเรียน ขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2552 และปีการศึกษา 2553 ดังนี้ ปีการศึกษา 2552 จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก 14,056 คิดเป็นร้อยละ 44.63 และปีการศึกษา 2553 จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก 14,397 คิดเป็นร้อยละ 45.82 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) จากการเพิ่มขึ้นของโรงเรียนขนาดเล็กส่งผลให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง ขาดแคลนครู และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา คุณภาพการศึกษาจึงลดลงอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พยายามหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดประสิทธิผล ตามแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ กระบวนการต่าง ๆ ในหลายรูปแบบ เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้นในขณะทำงานวิจัยของสุพิศ กิ่งมณี (2540) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กดีเด่น: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนบ้านถนน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ในส่วนของงานด้านวิชาการ พบว่า โรงเรียนดำเนินการได้ครอบคลุมข่ายงานวิชาการ โรงเรียนมีมาตรการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพ มาตรการของผู้บริหาร เช่นการนิเทศภายใน การกำกับติดตาม มาตรการของครูผู้สอน บุคลากรและชุมชนมีความพึงพอใจเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานส่งผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษา ได้รับรางวัลพระราชทาน ประเภทสถานศึกษาขนาดเล็ก จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กทุกฝ่ายต้องร่วมกันคิดร่วมกันทำและร่วมกันรับผิดชอบที่จะศึกษาหารูปแบบและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นไปตามกรอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนดีเด่น

โรงเรียนดีเด่น หมายถึง โรงเรียนที่ดำเนินการจัดการศึกษาจนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งผลสำเร็จนั้นต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ส่งผลกระทบถึงคุณภาพนักเรียน โดยใช้หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นระบบ เกิดประโยชน์ในวงกว้าง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความภาคภูมิใจ ยึดเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน (จินฉัตร ปะโคทัง, 2549, หน้า 12) และเป็นโรงเรียนที่มีคุณสมบัติดังนี้

โรงเรียนที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนที่เปิดทำการสอนสนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ช่วงชั้นที่ 1 ถึงช่วงชั้นที่ 4 ซึ่งเดิมแบ่งออกเป็นโรงเรียน ประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ปัจจุบันได้รวมกันเป็นระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3) และช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-ม.6) ซึ่งจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

โรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่ได้รับการประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการ

โดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน และผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคม โดยรวมว่าการดำเนินการของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด การประกันคุณภาพมีแนวคิด อยู่บนพื้นฐานของการ “ป้องกัน” ไม่ให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและผลิตผลไม่มีคุณภาพ (จิณฉัตร ปะโคทัง, 2549, หน้า 13)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 49 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549) ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึง ความมุ่งหมายและหลักการและแนวจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุก ๆ ห้าปีนับตั้งแต่ การประเมินครั้งสุดท้ายและเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ในการพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เน้นความรับผิดชอบของสถานศึกษา ซึ่งเป็น หน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน โดยตรง โดยสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เขตพื้นที่การศึกษา ภายใต้การกำกับดูแล และสนับสนุน ส่งเสริมของหน่วยงาน ต้นสังกัด เพื่อสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักวิชาข้อมูลหลักฐานที่ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพจาก สถานศึกษา เพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา, 2545, หน้า 3-4)

โรงเรียนรางวัลพระราชทาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) การคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับ รางวัลพระราชทาน สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับ ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ที่จัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ทั้งของรัฐและเอกชนที่สามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพในด้านต่อไปนี้ คือ ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านที่ 5 บุคลากรและ การบริหารงานบุคลากร ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทานสถานศึกษาจะต้อง ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

1. ได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนการจัดการศึกษาตามแบบประเมินสถานศึกษาแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่า 2.00
2. ได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการจัดการศึกษาตามรายการในแบบประเมินสถานศึกษา ทุกด้านไม่ต่ำกว่า 3.50 (โดยสัดส่วนของด้านที่ 1-6 เป็น 3: 2: 2: 2: 1: 2)
3. ได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการจัดการศึกษาทุกด้านสูงสุดและได้รับคะแนนเฉลี่ยรวม สูงสุดจากกรรมการแต่ละคนเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่ทำการประเมิน
โรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของชุมชน
โรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของชุมชน หมายถึง โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่าง สถานศึกษากับชุมชน ซึ่งมีตัวชี้วัดหลายประการที่บ่งบอกถึงการเป็นที่ยอมรับของชุมชน เช่น การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษา การที่สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการ ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการจัดการศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม โรงเรียนสามารถชักนำผู้มีส่วนได้เสีย หรือองค์กรภายนอกที่มี ความเข้มแข็งมาให้การสนับสนุนการศึกษา สามารถทำให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนการสอน จัดทำโครงการ/ กิจกรรม เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ผลจากการร่วมกันพัฒนา เกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วมและสังคมชัดเจน อีกทั้งโรงเรียนยังเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชน ทำให้ ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจและได้รับการยกย่องอย่างต่อเนื่อง
สำหรับการศึกษาคั้งนี้โรงเรียนดีเด่น หมายถึงโรงเรียนที่ดำเนินการจัดการศึกษา จนบรรลุผลสำเร็จ ดังนี้
 1. เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 2. เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับดี-ระดับดีมาก
 3. เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน และ
 4. เป็นโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับจากชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา

การบริหารงานในโรงเรียนทุกแห่ง หรือองค์กรใด ๆ ในประเทศไทย ต้องอาศัยทรัพยากร ในการที่จะดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ จึงมีนักวิชาการหลายท่านให้ ความหมายของคำว่า ทรัพยากรไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2552) ระบุว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึงทรัพยากรที่มีใช้เงิน (Non-financial resources) และทรัพยากรทางการเงิน (Financial

resources) ในความหมายแรก ทรัพยากรที่มีใช้เงิน ครอบคลุมปัจจัยหลัก ๆ คือ ที่ดิน แรงงาน ทุน และการประกอบการ ตามนัยนี้ ทรัพยากรทางการศึกษาจึงรวมถึงบุคลากร ที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและการผสมผสานการใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันและยังให้ความหมายในวงที่แคบว่า ทรัพยากรทางการศึกษาหมายถึง ปัจจัยนำเข้า (Input) ที่นำไปใช้เพื่อการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทภายในสังคมปัจจัยนำเข้านี้ส่วนใหญ่จะเป็นรูปของเงินงบประมาณ ทั้งด้านรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์กับรายจ่ายด้านการลงทุน

ทรัพยากรทางการศึกษาในความหมายที่กว้าง คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) และปัจจัยกระบวนการในการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยนำเข้าให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ทรัพยากรทางการศึกษาจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะงบประมาณการศึกษา หากรวมถึงการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการดึงและระดมสรรพกำลังในสังคมเข้ามาสนับสนุนส่งเสริมเกื้อหนุนการศึกษาในรูปลักษณะต่าง ๆ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเม็ดเงินหรืออุปกรณ์หรือเวลา (Time) ที่จัดเป็นการให้โอกาสทางการศึกษา ทั้งในแง่ของการสละเวลามาให้บริการทางการศึกษาจากบุคคลในสังคม ซึ่งไม่ใช่ครูหรืออาจารย์ประจำ นอกจากนั้น ทรัพยากรทางการศึกษายังหมายรวมถึงทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการให้บริการการศึกษา ตลอดจนคลื่นวิทยุ โทรทัศน์ ดาวเทียม อินเทอร์เน็ต ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษา

หวน พิณรุฬพันธ์ (2554) ได้กล่าวถึงความหมายของทรัพยากรคือสิ่งที่เป็นตัวกลาง ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของคน วัสดุ เงินหรืออื่น ๆ ที่จะเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินงานขององค์การให้สำเร็จ ทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญ คือ 4 Ms ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) แต่ทรัพยากรการศึกษา คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา

รุ่ง แก้วแดง (2546, หน้า 108-109) กล่าวว่า โดยทั่วไปคนมักเข้าใจเกี่ยวกับทรัพยากรเพื่อการศึกษาว่าหมายถึงงบประมาณจากรัฐบาลเพียงอย่างเดียว แต่แท้ที่จริงแล้วทรัพยากร คือ ความความรู้ทุกเรื่องที่มีอยู่ในชุมชน รวมไปถึง “ภูมิปัญญา” ก็ถือเป็นทรัพยากรของชุมชน เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นวิทยุ โทรทัศน์ โทรศัพท์ ถ้าสามารถนำมาใช้เพื่อการเรียนรู้ได้ก็ถือว่าเป็นทรัพยากรพัสดุดังต่าง ๆ บุคลากรและเวลาก็ถือเป็นทรัพยากร โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ ข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศก็ถือเป็นทรัพยากร สุดท้ายจึงเป็นเรื่องของ “เงิน” หรืองบประมาณ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ทรัพยากรทางการศึกษาคือสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้บริหารการศึกษานำมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้า ผ่านกระบวนการ เกิดผลลัพธ์ ผลผลิต อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา

นคร ตั้งคะพิภพ (2549) จำแนกประเภทของทรัพยากรเพื่อการศึกษาออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. เงินทุน ได้แก่ เงินทุนการศึกษา เงินพัฒนาสถานศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่จะสามารถนำมาจัดซื้อจัดจ้างทำสิ่งของหรือจัดสร้างสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ และการใช้จ่ายเพื่อทำกิจกรรมหรือทำประโยชน์ทางการศึกษาให้มากขึ้น

2. วัสดุอุปกรณ์ การระดมทรัพยากรเพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ ชิ้นส่วนต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประกอบเป็นสิ่งของที่ใช้ได้ และสิ่งของที่สามารถใช้ได้ทันที เช่น สื่อการสอน คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3. ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ได้แก่ ที่ดินที่ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา อาคารเรียน อาคารประกอบอื่น ๆ และสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ที่มีผู้สร้างให้โดยไม่ต้องใช้งบประมาณแผ่นดิน

4. บุคคล ซึ่งได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะเรื่องที่โรงเรียนได้รับความอนุเคราะห์มาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับครูบุคลากร และนักเรียน

5. แหล่งเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ สถานประกอบการสาธารณสถาน โบราณสถาน สถานที่ราชการและเอกชนซึ่งนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการจัดการเรียนการสอนได้

6. แหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติ ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างหลากหลาย เช่น ภูเขา ป่าไม้แม่น้ำลำธารน้ำตกป่าชายเลนทะเล เป็นต้น ถ้าโรงเรียนสามารถแสวงหาและนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาก็จะเป็นทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่แล้วตามธรรมชาติ โดยไม่ต้องลงทุนจะเห็นว่าในการที่จะระดมทรัพยากรทางการศึกษา 3 ประเภทแรกนั้นอาจจะมีจุดเน้นของการระดมจากรายใหญ่เป็นบุคคลหรือเป็นรายย่อยก็ได้ซึ่งต้องมียุทธศาสตร์พิเศษที่จะระดมทรัพยากรจากบุคคลเหล่านี้เป็นกรณี ๆ ไป

คำริ บุญชู (2548) ได้กล่าวถึงทรัพยากรทางการศึกษาซึ่งจำแนกเป็นแหล่งการเรียนรู้ 4 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งการเรียนรู้ประเภทบุคคล ได้แก่ บุคคลทั่วไปที่อยู่ในชุมชน ซึ่งสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้เรียนได้ เช่น ชาวสวน ชาวไร่ ช่างฝีมือ พ่อค้า นักธุรกิจ พนักงานบริษัท ข้าราชการ ภิภษสงฆ์ ศิลปิน นักกีฬา

2. แหล่งการเรียนรู้ประเภทที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น สถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ สถานที่ทางราชการ โบราณสถาน สถาบันทางศาสนา พิพิธภัณฑ์ ตลาด ร้านค้า ห้างร้าน บริษัท โรงมหรสพ โรงงานอุตสาหกรรม ห้องสมุด ถนน สะพาน เขื่อน ฝายทดน้ำ สวนสาธารณะ สนามกีฬา สนามบิน

3. แหล่งการเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ เช่น ภูเขา ป่าไม้ พืช ดิน หิน แร่ธาตุ ทะเล เกาะ แม่น้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง น้ำตก ทุ่งนา สัตว์ป่า สัตว์น้ำ

4. แหล่งการเรียนรู้ประเภทกิจกรรมทางสังคม ประเพณีและความเชื่อ ได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณีพื้นบ้าน การละเล่นพื้นบ้าน กีฬาพื้นบ้าน วรรณกรรมท้องถิ่น ศิลปะพื้นบ้าน ดนตรีพื้นบ้าน วิถีชีวิตความเป็นอยู่ประจำวัน

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2541, หน้า 8-10) กล่าวว่า Bender ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรไว้ 2 แนวคิด คือ 1) แนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ 2) แนวคิดทางการบริหาร ดังนี้

1. แนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ แบ่งทรัพยากรออกเป็น 4 ประเภท คือ

1.1 ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกระดับ

1.2 ทรัพยากรทางกายภาพ ประกอบด้วย ที่ดิน เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องมือ วัสดุและหรือพลังงาน

1.3 ทรัพยากรการเงิน ได้แก่ เงิน และสิ่งอื่น ๆ ที่สามารถใช้แทนเงินได้

1.4 ข้อสนเทศ ประกอบด้วย ข้อมูล ความรู้ อุปกรณ์ และละมุนกันท์ (Software)

2. แนวคิดทางการบริหาร มีแนวคิดที่แตกต่างกัน 3 แนวคิด ดังนี้

2.1 แนวคิดแบบ 4Ms ซึ่งกล่าวว่า ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญมี 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management)

2.2 แนวคิดแบบ 3Ms โดยกล่าวว่า ทรัพยากรทางการบริหารมีเพียง 3 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) และการจัดการ (Management) เพราะหากมีเงินแล้วจะสามารถจัดซื้อจัดหา วัสดุสิ่งของได้

2.3 แนวคิดแบบ 6Ms ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) และเครื่องจักรกล (Machine)

Brown, Lewis, and Harcheroad (1985) ได้กล่าวถึงการออกแบบการสอนซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับทรัพยากรทางการศึกษา กล่าวคือ ทรัพยากรหรือแหล่งวิชาการ (Resources) ประกอบด้วย

1. บุคลากร (Personnel) ในกระบวนการของการจัดระบบการสอนบุคลากรผู้สอน ต้องทราบว่าแหล่งทรัพยากรมิได้หมายถึง ผู้สอนหรือผู้เรียนเท่านั้น แต่จะหมายถึง ครูหรือวิทยากร ผู้ถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียน ผู้สอนจะต้องมีบทบาทในการใช้สื่อการสอน เป็นผู้จัดสภาพแวดล้อม และจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน

2. วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ (Material and equipment) เป็นสิ่งช่วยเกื้อกูลในการที่จะจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้ในการเลือกใช้วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือในการสอนนั้น ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

2.1 ความเหมาะสมกับระดับความสามารถและประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

2.2 การใช้สื่อเพื่อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3 ความเหมาะสมของชนิดของสื่อกับกิจกรรมการเรียนการสอน

2.4 ความสะดวกในการใช้เครื่องมือที่ใช้ในการจัดประสบการณ์ ได้แก่ อุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ (Equipment for learning) เช่น เครื่องเทปบันทึกเสียง เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องคอมพิวเตอร์ หรือสื่อการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ (Education media for learning) เช่น แบบเรียน หนังสือพิมพ์ ฟิล์มภาพยนตร์ ของจำลองการ์ตูน รายการวิทยุ ฯลฯ เป็นต้น

3. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (Physical facilities) หมายถึง การจัดสภาพห้องเรียนตามขนาดของกลุ่มผู้เรียน เพื่อให้การจัดสภาพการณ์ในการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและเหมาะสม ตลอดจนการจัดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนเพื่อความสะดวกในการใช้ด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกและสถานที่เรียนเหล่านี้ ได้แก่ ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องสื่อการศึกษา ห้องปฏิบัติการ และห้องนันทนาการ เป็นต้น

Bender (1983) ได้แบ่งทรัพยากรเพื่อการดำเนินกิจกรรมทางด้านการศึกษาออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการศึกษาทุกระดับ

2. ทรัพยากรทางกายภาพ ประกอบด้วย

2.1 ที่ดิน (Land)

2.2 เครื่องอำนวยความสะดวก (Facilities)

2.3 เครื่องมือ (Equipment)

2.4 วัสดุ อุปกรณ์/ หรือพลังงาน (Material or energy)

3. ทรัพยากรการเงิน ได้แก่ เงิน และสิ่งอื่น ๆ ที่สามารถใช้แทนเงินได้

4. ข้อสนเทศ ประกอบด้วย

4.1 ข้อมูล (Data)

4.2 ความรู้ (Knowledge)

4.3 ละมุนกันซ์ (Software)

4.4 อุปกรณ์ (Hardware)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา จะเกี่ยวข้องกับ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) บุคคล 2) วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ สิ่งพิมพ์แหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่ 3) งบประมาณ หรือเงิน

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากร อาคารสถานที่หรือแหล่งเรียนรู้ สื่ออุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ และงบประมาณ ที่ใช้ให้เกิด ประโยชน์หรืออำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการระดมทรัพยากร

ทฤษฎีการระดมทรัพยากร (Resource mobilization theory-RMT)

ทฤษฎีการระดมทรัพยากรเป็นทฤษฎีหนึ่งในการวิเคราะห์การเมืองของขบวนการ ทางสังคมที่นักสังคมศาสตร์ในสหรัฐอเมริกาได้พัฒนาขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 1970s โดยมีงานบุกเบิก ที่สำคัญของ McCarthy and Zald (1977) ช่วงทศวรรษที่ 1960s เป็นต้นมา ในสังคมตะวันตก มีการเคลื่อนไหวของขบวนการทางสังคมอย่างกว้างขวาง เช่น ขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิ ความเป็นพลเมืองในสหรัฐอเมริกาขบวนการต่อสู้เพื่อสันติภาพ ฯลฯ จุดสำคัญของขบวนการ ทางสังคมเหล่านี้ ก็คือ ผู้นำและนักเคลื่อนไหวทางสังคมพยายามที่จะพัฒนายุทธศาสตร์และยุทธวิธี เพื่อสร้างเป็นทฤษฎีสำหรับอธิบายปฏิบัติการทางสังคมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น โดยให้ความสนใจกับปัญหา ในการระดมมวลชนการเลือกใช้ยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวต่อสู้ที่มีประสิทธิภาพและปัจจัย ด้านโครงสร้างพื้นฐานของสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือล้มเหลวของขบวนการเคลื่อนไหว โดยเรียกทฤษฎีการวิเคราะห์ใหม่นี้ว่า “สำนักทฤษฎีการระดมทรัพยากร” (Resource mobilization theory-RM)

ซึ่งทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่ (Collective behavior theory) มีจุดเน้นเพื่อตอบคำถามว่า เหตุใดจึงเกิดการกระทำกร่วม (Collective action) โดยให้ความสนใจต่อปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น ความกดดันทางสังคมการถูกลิดรอนอิสรภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นประเด็นในการวิเคราะห์ในขณะนั้น แต่กรอบการวิเคราะห์ขบวนการทางสังคมของสำนักทฤษฎีการระดมทรัพยากรกลับให้ความสนใจ ในประเด็นที่แตกต่าง คือ สนใจต่อประเด็นคำถามในเรื่ององค์การการเคลื่อนไหวทางสังคม โดยเฉพาะในมิติด้านทรัพยากรผู้นำและยุทธวิธีเคลื่อนไหว รวมทั้งการวิเคราะห์โครงสร้างโอกาส ที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคขัดขวางการกระทำกร่วมของขบวนการทางสังคม กรอบการวิเคราะห์ การระดม ทรัพยากร (RM) ที่นักสังคมศาสตร์ในสหรัฐอเมริกาได้พัฒนาขึ้นมานี้ นอกจากจะได้พัฒนา

การวิเคราะห์ของทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่ (Collective behavior theory) แล้วยังเป็นการอุดช่องโหว่ การวิเคราะห์ของแนวการวิเคราะห์การเมืองแบบกลุ่มผลักดัน (The politics of pressure groups)

แนวการวิเคราะห์การเมืองแบบกลุ่มผลักดัน (The politics of pressure groups)

การเมืองแบบกลุ่มผลักดันอธิบายปรากฏการณ์ทางการเมืองว่าเป็นปรากฏการณ์ของ การต่อรองต่อสู้แข่งขันระหว่างกลุ่มทางการเมืองต่าง ๆ ในสังคมเพื่อที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อ การตัดสินใจในทางการปกครองหรือผลักดันสิ่งที่สมาชิกเชื่อ เห็นดีเห็นงาม จุดหมายหรือเจตนา ของการรวมกลุ่มก็คือ ความต้องการที่จะใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือในการดำเนินการทางการเมือง ในการผลักดันนโยบายต่าง ๆ ของรัฐในอันที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของกลุ่มตน พงศพิศ ธรรมานนท์ (2538, หน้า 2, 6-11) ได้แบ่งกลุ่มผลักดัน (Pressure groups) ในสังคมของ ประเทศอังกฤษออกเป็น 2 ประเภท คือ กลุ่มผลประโยชน์ (Interest groups) และกลุ่มแสดงทัศนะมุ่ง (Promotional groups) ซึ่งหมายถึง กลุ่มที่เกิดขึ้นเพื่อผลักดันทัศนะหรือประเด็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่ไม่ใช่ผลประโยชน์ของสมาชิกกลุ่มเป็นการเฉพาะ ดังรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มผลประโยชน์ (interest groups) เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ทางเศรษฐกิจ อย่างใดอย่างหนึ่ง ในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมสมัยใหม่ที่มีความสลับซับซ้อนและ การแบ่งแยกหน้าที่เฉพาะ เช่น การเกิดกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่อาศัยกลุ่มเป็นตัวแทนในการผลักดัน เพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกโดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายในชั้นตอนต่าง ๆ นับตั้งแต่ การก่อเกิดนโยบาย การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบาย หากนำมาประยุกต์กับสังคมไทย กลุ่มผลประโยชน์เหล่านี้ ได้แก่ กลุ่มสมาคมชาวไร่ อ้อย กลุ่มเกษตรกรรายย่อยภาคอีสาน กลุ่มครูสภาหอการค้าสมาคมอุตสาหกรรม ฯลฯ

2. กลุ่มแสดงทัศนะมุ่ง (Promotional groups) คือ กลุ่มที่เกิดขึ้นเพื่อผลักดันทัศนะ หรือประเด็นเรื่องราวในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะที่ไม่ใช่ผลประโยชน์เฉพาะของสมาชิกกลุ่ม เท่านั้น เช่น กลุ่มนักอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่คัดค้านการสร้างเขื่อน คัดค้านอาวุธนิวเคลียร์ ฯลฯ กลุ่มเหล่านี้ไม่เพียงแต่ใช้วิธีการผลักดันผ่านกระบวนการทางนโยบายเท่านั้น หากยังใช้วิธีการ ทางการเมืองในลักษณะที่เรียกว่า การกระทำการแบบถึงลูกถึงคน (Direct action)

งานบุกเบิกของ Mancur Olson

ทฤษฎีของ Mancur Olson อยู่ที่ว่าชื่อ “The logic of collective action: Public goods and the theory of groups” ความเป็นนักเศรษฐศาสตร์ (Olson, 1965) ได้อธิบายว่า ปัจเจกที่มีเหตุผล จะเข้าร่วมกระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่ง “ผลประโยชน์ร่วมของกลุ่ม” (Collective goods) หรือ “ผลประโยชน์สาธารณะ” (Public goods) ถ้าต้นทุนของการเข้าไปมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล ไม่มากเกินไปกว่าผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลรากฐานการอธิบายของ Olson อยู่ที่การคำนวณผลได้

ผลเสียของการเข้ามีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล โดยปฏิเสธการอธิบายที่มีฐานคิดว่าความเดือดร้อน (Grievances) เป็นเงื่อนไขเพียงพอของการเกิดขบวนการทางสังคมอันเป็นรากฐานการอธิบายของสำนักพฤติกรรมรวมหมู่ที่เป็นกระแสหลักในการศึกษามาตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1920S แกนหลักของสำนักพฤติกรรมรวมหมู่ปรากฏในงานของ Le Bon (1960), Robert (1967), Herbert (1969) อ้างถึงใน คักดา สถาพรวงษา, 2549) ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการศึกษาจิตวิทยามวลชน (Mass psychology) ดั้งเดิมของยุโรปที่มีฐานคิดทางจิตวิทยาสังคมว่า การรวมกลุ่มเป็นพฤติกรรมที่แปลกแยกอยู่นอกวงขอบของสังคมปกติและไร้เหตุไร้ผล (Irrational) งานของ Olson ซึ่งให้เห็นว่า การเกิดกลุ่มหรือขบวนการทางสังคมเป็นสิ่งปกติปัจเจกบุคคลมีเหตุมีผล (Rational) ในการคำนวณผลได้ผลเสียของการเข้าร่วม “The logic of collective action” ของ Olson อยู่ในชุดงานวิจัยที่จัดพิมพ์โดยภาควิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยสภาวิจัยด้านสังคมศาสตร์ (Social science research council) และมูลนิธิชินเนอร์ (Shinner foundation) โดย Olson ได้ตั้งคำถามสำคัญกับทั้งทฤษฎีกลุ่มผลประโยชน์ฐานคิดของสำนักพฤติกรรมรวมหมู่รวมทั้งสำนักมาร์กซิสต์ไว้ ดังนี้

Olson ได้อธิบายถึงสำนักมาร์กซิสต์ว่ามีขีดจำกัดในการอธิบายการเกิดกลุ่มหรือขบวนการทางสังคม เพราะสำหรับมาร์กซิสต์ชนชั้นก็คือ กลุ่มผลประโยชน์ของมนุษยชาติที่มีการจัดรูปแบบองค์กร (Class were organizational human interest groups) และการอธิบายการต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ทางชนชั้นโดยอาศัยการใช้ความรุนแรงทางการเมืองด้วยการปฏิวัติทางชนชั้น ดังนั้น ชนชั้นจึงเป็นความเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัวเหมือนความเห็นของปัจเจกบุคคลสำนักมาร์กซิสต์ จึงไม่อธิบายชนชั้นบนผลประโยชน์ร่วม (Common interest) อันเป็นผลประโยชน์ที่มาจากความมั่งคั่ง (Property) ที่มีความแตกต่างและหลากหลายในแหล่งที่มาแต่กลับอธิบายชนชั้น โดยอาศัยความสัมพันธ์ของความมั่งคั่ง (Property relationships) หรือการครอบครองความมั่งคั่งคือปัจจัยการผลิต ซึ่งอธิบายว่าผู้ที่สามารถครอบครองปัจจัยการผลิต คือ ชนชั้นผู้กดขี่ขูดรีด ส่วนผู้ที่ไม่สามารถครอบครองปัจจัยการผลิต คือ ชนชั้นผู้ถูกกดขี่ขูดรีดเอารัดเอาเปรียบ

Olson เห็นว่า การอธิบายแบบสำนักมาร์กซิสต์แทนที่จะวิเคราะห์การรวมกลุ่มจากผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลแต่กลับพยายามสร้างสังคมนิยมแบบยูโทเปียขึ้นมาแล้วเสนอการกระทำรวมหมู่ (Collective action) ของชนชั้นในลักษณะของการอุทิศการต่อสู้เพื่ออุดมการณ์ในเชิงนามธรรมที่ตัดขาดจากผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และให้ความหมายของสังคมนิยมยูโทเปียว่า ปราศจากความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวการเอารัดเอาเปรียบที่ครอบงำสังคมนิยม จึงทำให้สำนักมาร์กซิสต์ไม่เพียงพอ และมีข้อจำกัดในการอธิบายการรวมกลุ่มของปัจเจกชน

ส่วนความไม่เพียงพอของทฤษฎีกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มผลัดกัน คือ การมีสมมติฐานเบื้องต้นว่า กลุ่มของปัจเจกบุคคลที่มี “ผลประโยชน์ร่วมของกลุ่ม” (Collective goods) จะมารวมตัว

กันแบบอัตโนมัติเหมือนเป็น “สัญชาตญาณ” ของมนุษย์การอธิบายการรวมกลุ่มแบบอัตโนมัตินี้ แนวทางหนึ่งอธิบายจากสัญชาตญาณแบบดั้งเดิมเห็นว่าการเกิดกลุ่มเป็นเพราะ “สัญชาตญาณ” ของมนุษย์ซึ่งเหมือนสัตว์ที่มีการรวมฝูงเพื่อความปลอดภัย เพียงแต่มนุษย์รวมกันในฐานะที่เป็นสัตว์ การเมืองดังที่อริสโตเติลกล่าวว่า “มนุษย์โดยธรรมชาติเป็นสัตว์การเมือง” อีกแนวทางหนึ่งคือ แนวทางแบบทฤษฎีกลุ่มผลประโยชน์หรือทฤษฎีพหุนิยม ดังเช่น Bently (1967), David (1951) ที่มีฐานการอธิบายทำนองเดียวกันว่า การเกิดกลุ่มเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติของสังคมมนุษย์ โดยมีมูลเหตุสำคัญของการเกิดกลุ่ม คือ ผลประโยชน์ร่วมของกลุ่ม หากแต่ผลประโยชน์ร่วมของการรวมกลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันไปตามสภาพของสังคมเศรษฐกิจและการเมือง ด้วยเหตุนี้ การเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างบริบททางสังคม-เศรษฐกิจ และการเมืองจึงเป็นเงื่อนไขหลักที่ทำให้เกิดกลุ่มเพราะเป็นเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลง ที่ก่อให้เกิดความต้องการในผลประโยชน์ และผลประโยชน์ร่วมใหม่ ๆ

ขณะที่ทฤษฎีกลุ่มผลประโยชน์/ กลุ่มผลิตภัณฑ์เสนอว่าผลประโยชน์ร่วม (Common or collective goods) หรือผลประโยชน์สาธารณะ (Public goods) ที่เป็นมูลเหตุนำมาสู่การรวมกลุ่ม คือ สินค้าและบริการ ซึ่งปัจเจกบุคคลในกลุ่มทุกคนสามารถบริโภคและใช้ประโยชน์ได้และไม่สามารถถูกยึดครองจากสมาชิกในกลุ่มแต่เพียงผู้เดียวได้เช่นสวนสาธารณะสิ่งแวดล้อมสันติภาพ ฯลฯ รวมทั้งกฎหมายและนโยบายสาธารณะต่าง ๆ การรวมกลุ่มแบบอัตโนมัติเพื่อใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ร่วมดังกล่าวนี้ ทฤษฎีกลุ่มผลประโยชน์ให้ความสำคัญกับการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การผลักดันนโยบาย การล็อบบี้ การชุมนุมประท้วง ฯลฯ

ในขณะที่ Olson เห็นว่า ปรากฏการณ์ทางการเมือง-สังคม โดยทั่วไปนั้นผู้ที่มีผลประโยชน์ร่วมส่วนใหญ่ไม่ได้เข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มผลประโยชน์แต่อย่างใด เช่น ผู้บริโภคผู้ประกอบการวิชาชีพต่าง ๆ Olson จึงตั้งข้อสังเกตว่าเมื่อคนเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลประโยชน์ร่วมและได้รับผลประโยชน์ แต่เหตุใดจึงไม่เข้าร่วมในกลุ่ม Olson ยังกล่าวถึงปัจจัย “ผลประโยชน์ร่วม” ของทฤษฎีกลุ่มผลประโยชน์ไม่ใช่ปัจจัยที่เพียงพอในการนำไปอธิบายการเกิดกลุ่มได้อย่างครอบคลุมเพราะปรากฏการณ์ของกลุ่มผลประโยชน์โดยทั่วไปพบว่า ไม่ได้เป็นการรวมกลุ่มเพื่อผลประโยชน์ร่วมเสมอไปกลุ่มขนาดใหญ่ที่มีสมาชิกจำนวนมากสมาชิกไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมกับกลุ่มก็ได้ เพราะสามารถรับผลประโยชน์ร่วมของกลุ่มในลักษณะของ “ผู้รับประโยชน์โดยไม่ยอมจ่าย” (Free rider) พฤติกรรมของกลุ่มผันแปรไปตามขนาดของกลุ่มโดยได้แบ่งกลุ่มออกเป็นสามขนาด คือ กลุ่มขนาดเล็กหรือกลุ่มอภิสิทธิ์ (Small group or privileged group) กลุ่มขนาดกลาง (Intermediate group) และกลุ่มขนาดใหญ่หรือกลุ่มซ่อนเร้น (Large group or latent group)

ดังนั้น การอธิบายทางทฤษฎีที่สำคัญของ Olson ซึ่งให้เห็นว่า ปัจเจกชนจะเข้าร่วม การกระทำรวมหมู่ในบางสถานการณ์ เนื่องจากมีสิ่งกระตุ้นสิ่งนั้นอาจจะเป็นการบังคับการลงโทษ หรือการจูงใจ เช่น การตอบแทนพิเศษด้วยค่าจ้าง ฯลฯ สำหรับ Olson การกระทำรวมหมู่ (Collective action) จึงเกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ประการ คือ เหตุกระตุ้นร่วม (Collective incentives) และเหตุกระตุ้น สำหรับปัจเจก (Selective incentive) แม้ว่าเหตุกระตุ้นร่วมจะมีลักษณะที่ตอบสนองและเป็นเงื่อนไข ร่วมกันแต่เหตุกระตุ้นร่วมก็ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกระทำรวมหมู่ (Collective action) นอกเสียจากว่าจะมีเหตุกระตุ้นเฉพาะบุคคลส่งเสริมให้เขาต้องกระทำเช่นนั้นเพราะมิฉะนั้น จะเกิดปัญหาผู้รับผลประโยชน์โดยไม่จ่ายต้นทุน (Free rider) Olson ยังได้เสนอ “ตัวแบบมนุษย์ เศรษฐกิจที่สมเหตุสมผล” (Rational economic man model) เป็นตัวแบบที่พยายามจะแก้ปัญหา การอธิบายผู้รับประโยชน์โดยไม่ยอมจ่าย (Free rider) ที่จะปัญหาของกลุ่มผลประโยชน์ ขนาดใหญ่ Olson ได้เพิ่มเงื่อนไขที่เพียงพอในการอธิบาย “ผู้ตัดสินใจที่สมเหตุสมผล” ว่าปัจเจก บุคคลจะตัดสินใจบนผลประโยชน์สูงสุดด้วยการเลือกเข้าสู่การรวมกลุ่มหรือในการกระทำรวม (Collection action) เพื่อให้ได้มาซึ่ง “ผลประโยชน์ร่วมของกลุ่ม” (Collective goods) ถ้าการรวมตัว ดังกล่าวสามารถเสนอผลประโยชน์ได้มากกว่าหรือเท่ากับต้นทุนที่เขาต้องจ่ายไปในการเข้าร่วม ซึ่งก็คือ สิ่งที่เรียกว่า “เหตุกระตุ้นสำหรับปัจเจก” (Selective incentive) โดยได้แบ่งผลประโยชน์ ดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ที่ประเมินค่าเป็นตัวเงินได้ 2) ผลประโยชน์ด้านสถานะ ทางสังคม (Status incentives) เป็นสิ่งที่ได้รับในมิติทางสังคมเป็นผลตอบแทนที่ได้จากการเข้าร่วม ในบทบาทของการรวมกลุ่มเช่นความสนุกสนานความเป็นมิตรสถานภาพหรือความเคารพนับถือ ฯลฯ 3) ผลประโยชน์ด้านการบรรลุในอุดมการณ์ความเชื่อ (Purposive or expressive rewards)

Olson ยังได้อธิบายถึงพฤติกรรมของกลุ่มเกษตรกรในสหรัฐอเมริกาโดยชี้ให้เห็น ประเด็นสำคัญว่าปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้กลุ่มเติบโตหรือล้มเหลวก็คือเหตุกระตุ้นสำหรับปัจเจก (Selective incentive) และการกระทำรวมหมู่ในลักษณะของการดำเนินกิจกรรมทางการเมือง ผ่านการผลักดันนโยบายการล๊อบบี้ ฯลฯ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ร่วมของกลุ่ม (Public goods) เป็นเพียง “ผลข้างเคียง” (By-product) ของ “ผลประโยชน์พิเศษ” (Special interest) ที่กลุ่มจัดหา ให้แก่มวลชนสมาชิกเท่านั้น นั่นหมายความว่า ปัจเจกบุคคลจะกระทำการรวมหมู่เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ ส่วนตนเท่านั้น

ฐานคติของทฤษฎีการระดมทรัพยากรดั้งเดิม

ทฤษฎีการระดมทรัพยากรแตกต่างจากทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่ ทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่ มีกรอบในการอธิบายการเกิดกลุ่มและการรวมกลุ่มของปัจเจกล้วนมีฐานคติเบื้องต้นเดียวกัน คือ ความเดือดร้อนร่วมของผู้คน (Shared grievances) เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่สำคัญและเป็น “เงื่อนไข

จำเป็น” (Necessary condition) ที่ทำให้เกิดกระทําการร่วมหรือขบวนการทางสังคม ในขณะที่ทฤษฎีการระดมทรัพยากรกลับตั้งข้อสังเกตว่าความเดือดร้อน ความรู้สึกถูกกลืนรอน ความไม่พอใจของผู้คน ฯลฯ มีอยู่ทั่วไปในสังคม หัวใจสำคัญของทฤษฎีการระดมทรัพยากรจึงอยู่ที่การอธิบายการเกิดและการพัฒนาขบวนการทางสังคมไปสู่ความเข้มแข็ง ตลอดจนความสำเร็จของขบวนการทางสังคมด้วย “เงื่อนไขเพียงพอ” (Sufficiency condition) อื่น ๆ นั่นคือ เงื่อนไขด้าน “องค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคม” (Social movement organization-SMO) และกระบวนการระดมทรัพยากร อันเป็นจุดเน้นสำคัญในการวิเคราะห์ของ “สำนักทฤษฎีการระดมทรัพยากรดั้งเดิม” โดยนักทฤษฎีสำคัญ คือ McCarthy and Zald (1977) ซึ่งต่อมาได้พัฒนาสู่ “ทฤษฎีกระบวนการทางการเมือง” (Political process theory) ซึ่งบุกเบิกโดย McAdams (1982) โดยได้ขยายกรอบการวิเคราะห์ของสำนักระดมทรัพยากรดั้งเดิมมาสู่การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก คือ โครงสร้างโอกาสทางการเมือง (Political opportunity structure-POS) รวมทั้งมิติด้านการสร้างนวัตกรรมด้านยุทธวิธีการต่อสู้ (Tactic innovation)

McCarthy and Zald (1977) ได้พัฒนาทฤษฎีการระดมทรัพยากรจากฐานคิดของ Olson ที่ว่า การกระทําการร่วมต้องการแรงกระตุ้นส่วนบุคคลและโครงสร้างหรือกลไกที่จะทำให้เกิดการลดต้นทุนการวิเคราะห์ขบวนการทางสังคมจึงเกี่ยวข้องกับ “องค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคม” เพราะจะเข้ามาทำหน้าที่ในการรวบรวม “ทรัพยากร” และสร้างกิจกรรมในการระดมทรัพยากร ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญของขบวนการทางสังคมเมื่อเป็น ดังนี้ ความสำเร็จล้มเหลวหรือการสร้างผลสะท้อน โดยการเคลื่อนไหวต่อสู้ของขบวนการทางสังคม จึงขึ้นอยู่กับผู้คนและองค์กรที่อยู่ภายนอก นอกจากนี้ องค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมยังมีการกิจสำคัญในการคิดค้นนวัตกรรมด้านยุทธวิธีการต่อสู้ อันได้แก่ ยุทธวิธีการระดมผู้สนับสนุน ยุทธวิธีดึงสาธารณชนและชนชั้นนำ เพื่อให้เปลี่ยนมาเป็นผู้เห็นอกเห็นใจหรือทำให้ผู้ที่ขัดขวางต่อต้านกลายเป็นผู้ที่เป็กลางเมื่อขบวนการทางสังคมกระทําการภายใต้บริบททางสังคม สำนักระดมทรัพยากรจึงมองว่าขบวนการทางสังคมสามารถสร้างและใช้ประโยชน์จากบริบทหรือสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ได้ เช่น พื้นที่สื่อหรือเครือข่ายทางสังคมที่ดำรงอยู่สถาบันทางสังคมบางอย่าง (McCarthy & Zald, 1977, p. 1216)

ทัศนะของทฤษฎีการระดมทรัพยากรความหมายของขบวนการทางสังคมก็คือ ชุดความเห็นหรือความเชื่อของกลุ่มก้อนผู้คนที่นำเสนอ เพื่อเป็นทางเลือกสำหรับการเปลี่ยนแปลงมิติบางอย่างของโครงสร้างสังคม และ/ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งการกระจายผลประโยชน์ของสังคม ส่วนฝ่ายต่อต้านขบวนการทางสังคม (Counter-movement) คือ ชุดของความเห็นหรือความเชื่อของกลุ่มก้อนผู้คนที่คัดค้านหรือขัดขวางขบวนการทางสังคม จากนิยามดังกล่าวแม้ว่าขบวนการทางสังคมจะมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มผลักดันตรงที่พิจารณาว่า หน้าที่สำคัญ

ของกลุ่ม คือ การรวบรวมผลประโยชน์แต่สำหรับสำนักระดมทรัพยากรมีความแตกต่างที่สำคัญ คือ ขบวนการทางสังคมมีพื้นที่อยู่ตรงชายขอบหรือนอกระบบการเมืองปกติ ในขณะที่กลุ่มผลประโยชน์กระทำการอยู่ภายในโครงสร้างการเมืองปกติ

องค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคม

องค์ประกอบทางทฤษฎีที่สำคัญประการแรกของสำนักระดมทรัพยากร คือ องค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคม ซึ่งหมายถึง องค์กรที่มีลักษณะซับซ้อนหรือองค์กรที่มีลักษณะเป็นทางการที่มีจุดหมายของตัวเอง ไม่ว่าจะเป็ฝ่ายขบวนการทางสังคมหรือฝ่ายต่อต้านองค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมจะทำหน้าที่ในการขับเคลื่อน เพื่อให้บรรลุจุดหมายของขบวนการ (McCarthy & Zald, 1976, p. 1218) นอกจากนี้ Tarrow (1999, pp. 123-124) ได้เพิ่มความหมายขององค์กรขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอีก 2 ความหมาย คือ

1. หมายถึง องค์กรของการกระทำกรรวมหมู่ที่มีปฏิสัมพันธ์กับฝ่ายตรงข้าม ดังนั้น องค์กรของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมจึงเป็นได้ทั้งองค์กรแบบทางการ เช่น สมาคมกองทหาร ไปจนถึงองค์กรแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งองค์กรเหล่านี้อาจถูกควบคุมโดยองค์กรแบบทางการ พันธมิตรคนหรือกลุ่มคน

2. หมายถึง โครงสร้างการเชื่อมโยง (Connective structure) เป็น โครงสร้างที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับผู้ตามศูนย์กลางกับชายขอบหรือกับส่วนต่าง ๆ ของขบวนการฯ เป็น โครงสร้างของความร่วมมือระหว่างองค์กรกับส่วนต่าง ๆ ขององค์กร

ดังนั้น องค์กรของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมีบทบาทและหน้าที่สำคัญ ในการระดมคนและทรัพยากรทำหน้าที่ในการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมการเคลื่อนไหวของขบวนการทำการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อแย่งชิงทรัพยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทในการปรับเป้าหมายและยุทธวิธีให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อการบรรลุเป้าหมายและการดำรงอยู่ต่อไปของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Byrne, 1996, p. 35)

ทฤษฎีการระดมทรัพยากรเปรียบเทียบขบวนการทางสังคม และกระบวนการทำงานขององค์ประกอบของขบวนการทางสังคม ด้วยแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ เป็นการมองขบวนการทางสังคมเสมือนภาคการผลิต กล่าวคือ องค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมเปรียบได้กับบริษัทธุรกิจ (Firms) ซึ่งองค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมที่เสนอเป้าหมายขององค์กรประเภทหรือชนิดเดียวกัน มักจะรวมตัวในลักษณะเครือข่ายอุตสาหกรรม (Industry) ของขบวนการทางสังคม (Social movement industry-SMI) ขณะที่การรวมตัวของเครือข่ายขบวนการทางสังคมต่าง ๆ ที่มีลักษณะเดียวกัน ได้นำไปสู่การเป็นภาคส่วนของขบวนการทางสังคม (Social movement sector-SMS) หัวใจสำคัญของการระบอบองค์ประกอบในทางทฤษฎีเหล่านี้ก็เพื่อชี้ให้เห็นว่า กระบวนการทำงานของขบวนการ

ทางสังคมมีลักษณะเหมือนการประกอบการผลิตทางธุรกิจที่มีความพยายาม มีการรวมตัวกัน เป็นเครือข่ายลักษณะต่าง ๆ เพื่ออาศัยการเคลื่อนไหวร่วมสร้างพลังทบทวี และลดต้นทุนสำหรับ องค์การการเคลื่อนไหวทางสังคมหนึ่ง

เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมายได้ องค์การการเคลื่อนไหวทางสังคม จึงจำเป็นต้องมีทรัพยากรสนับสนุนและผู้ที่ป็นเจ้าของ และครอบครองทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับ องค์การการเคลื่อนไหวทางสังคม ก็คือ บัณฑิตบุคคลและกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งสามารถ แบ่งออกได้ในหลายมิติ ดังนี้ (McCarthy, 1977)

1. สมาชิกผู้ร่วมจุดหมายเดียวกัน (Adherent) คือ บัณฑิตบุคคลและกลุ่มองค์กรที่เชื่อ ในเป้าหมายร่วมของขบวนการทางสังคม
2. สมาชิกผู้สนับสนุน (Constituent) คือ บัณฑิตบุคคลที่อุดหนุนทรัพยากรแก่องค์การ การเคลื่อนไหวทางสังคม กิจกรรมในการระดมทรัพยากรที่สำคัญก็คือ การชักจูงหรือเปลี่ยนแปลง ให้สมาชิกที่เชื่อในเป้าหมายร่วมให้เป็นสมาชิกผู้สนับสนุน และรักษาสถานภาพดังกล่าวนี้เอาไว้
3. สาธารณชนผู้เฝ้ามอง (Bystander public) คือ ผู้ที่ไม่ได้เข้ามาเป็นสมาชิกผู้ร่วม จุดหมายเดียวกันแต่รับรู้ในจุดหมาย และกระทำการของขบวนการทางสังคมในขณะเดียวกัน ก็ไม่ได้มีลักษณะเป็น “ฝ่ายตรงกันข้าม” (Opponent) หรือ “ฝ่ายต่อต้านขบวนการทางสังคม” (Counter-movement)
4. ฝ่ายตรงกันข้าม คือ ผู้ที่ทั้งไม่เห็นด้วยกับจุดหมาย และการกระทำการเพื่อนำไปสู่ การบรรลุจุดหมายของขบวนการทางสังคม โดยอาจแบ่งออกเป็นฝ่ายต่อต้านแบบชนชั้นนำ (Elite opponent) ที่เป็นบุคคลองค์กรสถาบันทางการเมือง ฯลฯ ซึ่งสามารถครอบครองทรัพยากร ขนาดใหญ่และฝ่ายต่อต้านแบบมวลชน (Mass opponent) ซึ่งหมายถึง บัณฑิตบุคคลกลุ่มองค์กรที่มี การครอบครองทรัพยากรอย่างจำกัด

นอกจากนี้ ในปรากฏการณ์ทางสังคม ซึ่งขบวนการทางสังคมกระทำการอยู่อาจแบ่ง บัณฑิตบุคคลหรือกลุ่มองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากการได้รับหรือไม่ได้รับประโยชน์จาก ความสำเร็จได้ดังนี้

1. ผู้ได้รับประโยชน์โดยตรง (Potential beneficiary) คือ บัณฑิตหรือกลุ่มองค์กรที่เป็น ส่วนหนึ่งของขบวนการทางสังคม และได้รับประโยชน์จากความสำเร็จขององค์การเคลื่อนไหว
2. ผู้ให้การสนับสนุนแต่ไม่ได้รับประโยชน์ (Conscience adherent) คือ บัณฑิตหรือกลุ่ม องค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งของขบวนการทางสังคมคือเป็นกลุ่มที่เห็นอกเห็นใจให้ความช่วยเหลือ แต่ไม่รับประโยชน์จากความสำเร็จขององค์การเคลื่อนไหว

การแบ่งประเภทผู้ถือครองทรัพย์สินสำหรับองค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมออกเป็นประเภทต่าง ๆ ก็เพื่อเชื่อมโยงไปสู่การวิเคราะห์กระบวนการระดมทรัพยากรขององค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมดังกล่าว การพยายามเปลี่ยนแปลงชักจูงสาธารณชนผู้เฝ้ามอง (Bystander public) ให้เป็นสมาชิกผู้ร่วมจุดหมายเดียวกัน (Adherent) หรือการขยายเป้าหมายของขบวนการเพื่อขยายวงขอบของผู้ที่จะเข้ามารับประโยชน์โดยตรง ฯลฯ เป็นต้น

McCarthy (1977, pp. 1225-1233) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการระดมทรัพยากรกระบวนการไหลเวียนทรัพยากรขององค์กร การเคลื่อนไหวทางสังคมจากผู้ถือครองทรัพยากรประเภทต่าง ๆ กับการพัฒนาเติบโตของขบวนการทางสังคม ดังนี้

1. องค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมที่แม้ว่าจะได้รับการสนับสนุนหรือมีผู้ที่ได้รับผลประโยชน์โดยตรง (Potential beneficiary) เข้าร่วมจำนวนมาก แต่การได้รับทรัพยากรสนับสนุนจากผู้สนับสนุนที่ไม่ได้รับผลประโยชน์โดยตรง (Conscience adherent) ด้วยยิ่ง ช่วยให้้องค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมและเครือข่ายอาสาสมัครของขบวนการทางสังคม (SMIs) พัฒนาจนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้ เพราะผู้สนับสนุนที่ไม่ได้รับประโยชน์มักจะเป็นกลุ่มผู้ถือครองทรัพยากรประเภทเงินและเวลามากกว่ากลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรง และเมื่อเงินและเวลาที่กลุ่มเหล่านี้ถือครองอยู่เพิ่มมากขึ้นทรัพยากรเหล่านี้ก็จะถูกจัดสรรให้กับผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหนือผลประโยชน์ส่วนตนของผู้จัดสรร ซึ่งอาจเป็นการจัดสรรให้กับผลประโยชน์ของกลุ่มหรือขบวนการทางสังคมที่ตนไม่ได้เป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้น ขบวนการทางสังคมที่มีทรัพยากรประเภทเงินและเวลาที่จำกัดแต่มีทรัพยากรประเภทแรงงานจากกลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจำนวนมาก จำเป็นที่ต้องระดมทรัพยากรจากกลุ่มผู้ร่วมจุดหมายที่ไม่ได้รับผลประโยชน์ เพื่อที่องค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมจะสามารถดำรงอยู่และพัฒนาต่อไปได้

2. องค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมที่พึ่งพา “ผู้สนับสนุนขจร” (Isolated constituents) ซึ่งหมายถึง ผู้ที่ให้ทรัพยากรกับองค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมที่มีได้มีปฏิสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเคลื่อนไหวขององค์กรนั้นการไหลเวียนทรัพยากรจากกลุ่มผู้สนับสนุนที่แปลกแยกย่อมส่งผลกระทบต่อความไม่มั่นคงขององค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมได้ สาเหตุเพราะความเกี่ยวข้องที่มีอยู่อย่างน้อยนิด และการแข่งขันแย่งชิงทรัพยากรระหว่างองค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมต่าง ๆ จึงทำให้ผู้สนับสนุนขจรอาจเปลี่ยนการสนับสนุน และการจัดสรรทรัพยากรให้กับองค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่น ๆ ได้

อย่างไรก็ตาม การที่ผู้สนับสนุนขจรจะตัดสินใจเลือกที่จะเป็นผู้สนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรของตนให้กับองค์กรใดนั้น จะอยู่บนฐานการนำเสนอเป้าหมายขององค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมนั้น ๆ การณรงค์ผ่านสื่อและการโฆษณาประชาสัมพันธ์ จึงเป็นกิจกรรมสำคัญ

ในการช่วยประสานและเชื่อมโยงผู้สนับสนุนขจรเข้ากับองค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคม ดังนั้น องค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมที่พึ่งพาทรัพยากรจากผู้สนับสนุนขจร จึงต้องจัดสรรทรัพยากร ส่วนใหญ่ให้กับกิจกรรมการโฆษณาประชาสัมพันธ์เป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กรในรูปแบบ ต่าง ๆ เช่น การสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อหรือการสร้างการเป็นข่าวให้กับกิจกรรมขององค์กร เป็นต้น ที่สำคัญการนำเสนอเป้าหมายขององค์กรจำเป็นต้องสร้างความน่าสนใจและแสดงถึง ความคุ้มค่า เพราะปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เพื่อให้การสนับสนุนองค์กรการเคลื่อนไหว ทางสังคมของผู้สนับสนุนขจร

3. องค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมที่เชื่อมโยงสมาชิกผู้สนับสนุนที่ได้รับผลประโยชน์ และผู้สนับสนุนที่ไม่ได้ผลประโยชน์เข้ากับองค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคม ผ่าน โครงสร้างแบบ เครือข่ายพันธมิตร และผ่านการสร้างแรงจูงใจของความเป็นปึกแผ่นเพียงอย่างเดียว มีแนวโน้มที่จะ เกิดความตึงเครียดและความขัดแย้งภายใน เพราะพื้นฐานที่แตกต่างกันของทั้งสองกลุ่มอาจนำไปสู่ ปัญหาการแบ่งแยกเป็นก๊กเหล่าภายในองค์กร และปัญหาความเป็นเอกภาพขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อกลุ่มผู้ให้การสนับสนุนแต่ไม่ได้รับผลประโยชน์จัดสรรทรัพยากรที่ตนถือครองอยู่ ให้กับองค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมมากกว่าหนึ่งองค์กร

จะเห็นได้ว่า กระบวนการระดมทรัพยากรกระบวนการเคลื่อนไหววิทยากรขององค์กร การเคลื่อนไหวทางสังคมความเกี่ยวข้องของผู้ถือครองทรัพยากรประเภทต่าง ๆ กับองค์กร การเคลื่อนไหวทางสังคม คือ เงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ขบวนการทางสังคมสามารถพัฒนาเติบโต หรือในทางตรงข้ามนำไปสู่การถดถอยและความล้มเหลวได้

ทฤษฎีการระดมทรัพยากรได้รับความนิยมนอย่างมากในหมู่นักวิชาการอเมริกัน ตั้งแต่ ทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา ทฤษฎีนี้ได้ทำให้การศึกษาการกระทำร่วม (Collective action) ก้าวพ้น จากสำนักพฤติกรรมรวมหมู่ที่อธิบายสาเหตุการเกิดของการกระทำดังกล่าวว่า เป็นความคิดปกติ เบี่ยงเบนทางจิตใจของปัจเจกบุคคล โดยอาศัยพื้นฐานทฤษฎีจิตวิทยาสังคมทฤษฎีการระดมทรัพยากร จึงขยายมาสู่กรอบการอธิบายที่เน้นปัจจัยด้านการเมือง และการคำนวณผลได้ผลเสียในการเข้าร่วม ของปัจเจกบุคคล

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

การได้มาของแหล่งทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการระดมทรัพยากร ที่เกิดขึ้นในทุกแห่งเข้าด้วยกันทั้งในสังคม ท้องถิ่น บ้าน ที่ทำงาน สถานศึกษาและแหล่งอื่น มาดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของทรัพยากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 กำหนดให้การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษายึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในหมวด 8 ที่ว่าด้วยทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา มาตรา 58 (2) ให้บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและจำเป็น ทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547)

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559 มีแนวนโยบายในการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ และการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 125-126)

1. เป้าหมาย

มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ อย่างหลากหลายเพิ่มขึ้น มีสัดส่วนเงินนอกงบประมาณแผ่นดินเพิ่มขึ้น มีทุนการศึกษาเพียงพอสำหรับผู้เรียนดี ผู้มีความสามารถพิเศษ และผู้ด้อยโอกาส มีการใช้มาตรการทางการเงิน การคลังเพื่อส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในรูปแบบที่น่าสนใจและหลากหลายมากขึ้น

2. กรอบการดำเนินงาน

2.1 ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้

ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายจากทุกภาคส่วนของสังคม ผ่านมาตรฐานการจูงใจด้านภาษีอากร สิทธิประโยชน์และอื่น ๆ ในรูปแบบที่น่าสนใจ อาทิ การขยายเขตการหักลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลและนิติบุคคลสำหรับเงินบริจาคเพื่อการศึกษา การยกเว้นภาษีโรงเรือนและที่ดิน เร่งให้มีการออกกฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและกันรายได้ส่วนหนึ่งมาใช้เพื่อการศึกษา เป็นต้น รวมทั้งการให้สิทธิประโยชน์ ผ่อนคลายกฎ ระเบียบให้เอื้อต่อการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนเพื่อการศึกษา

2.2 ส่งเสริมให้สถานศึกษาหารายได้จากทรัพย์สิน นวัตกรรม ความรู้ทางวิชาการ ผลงานวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา โดยร่วมมือกับหน่วยงาน/ องค์กรต่าง ๆ รวมทั้งสถานประกอบการ

2.3 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายในการเรียนของตนเองตามหลักประโยชน์ที่ได้รับ โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา ซึ่งประโยชน์ตกกับผู้เรียนมากกว่าสังคมโดยรวม

2.4 พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.5 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณ โดยจัดสรรผ่านด้านอุปสงค์หรือผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ความต้องการของผู้เรียนเป็นกลไกหลักในการจัดสรรเงินงบประมาณ

2.6 พัฒนาระบบการจัดสรรทุนการศึกษาทั้งหมดให้เปล่า และทุนกู้ยืมเพื่อเป็นกลไกเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การผลิตและพัฒนากำลังคนตามความต้องการของประเทศ

2.7 ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา และเรียนรู้มากขึ้น ทั้งในส่วนสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสังกัดอื่น รวมทั้งจัดเก็บภาษีท้องถิ่นมาใช้เพื่อศึกษามากขึ้น

กรมสรรพากร (2556) พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 558) พ.ศ. 2556 ให้ไว้ ณ วันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2556 มีสาระสำคัญที่เอื้อต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา “มาตรา 3 ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน 2 และส่วน 3 หมวด 3 ในลักษณะ 2 แห่งประมวลรัษฎากร สำหรับการบริจาคให้แก่สถานศึกษาที่ได้กระทำตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2558 ดังนี้

1. สำหรับบุคคลธรรมดา ให้ยกเว้นสำหรับเงินได้พึงประเมินหลังจากหักค่าใช้จ่ายและหักลดหย่อนตามมาตรา 47 (1) (2) (3) (4) (5) หรือ (6) แห่งประมวลรัษฎากรเป็นจำนวนสองเท่าของจำนวนเงินที่บริจาคแต่เมื่อรวมกับเงินได้ที่ได้รับยกเว้น สำหรับการจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการศึกษาสำหรับโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบต้องไม่เกินร้อยละสิบของเงินได้พึงประเมินหลังจากหักค่าใช้จ่ายและหักลดหย่อนนั้น

2. สำหรับบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลให้ยกเว้นสำหรับเงินได้เป็นจำนวนสองเท่าของรายจ่ายที่บริจาค ไม่ว่าจะจ่ายเป็นเงินหรือทรัพย์สิน แต่เมื่อรวมกับรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการศึกษาสำหรับโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบและรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดสร้างและการบำรุงรักษาสนามเด็กเล่นสวนสาธารณะหรือสนามกีฬาของเอกชนที่เปิดให้ประชาชนใช้เป็นการทั่วไปโดยไม่เก็บค่าบริการใด ๆ หรือสนามเด็กเล่นสวนสาธารณะหรือสนามกีฬาของทางราชการแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละสิบของกำไรสุทธิก่อนหัก

รายจ่ายเพื่อการกุศลสาธารณะหรือเพื่อการสาธารณประโยชน์และรายจ่ายเพื่อการศึกษา หรือเพื่อการกีฬาตามมาตรา 65 ตรี (3) แห่งประมวลรัษฎากร

การได้รับยกเว้นตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

“สถานศึกษา” หมายความว่า สถานศึกษาของรัฐ โรงเรียนเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนแต่ไม่รวมถึงโรงเรียนนอกระบบ ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการศึกษาตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบ และเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับรายการ ดังนี้

1. จัดหาหรือจัดสร้างอาคาร อาคารพร้อมที่ดิน หรือที่ดินให้แก่สถานศึกษา เพื่อใช้ประโยชน์ทางการศึกษา
2. จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา แบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้แก่สถานศึกษา ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา 4 ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน 2 และส่วน 3 หมวด 3 ภาษีมูลค่าเพิ่มตามหมวด 4 ภาษีธุรกิจเฉพาะตามหมวด 5 และอากรแสตมป์ตามหมวด 6 ในลักษณะ 2 แห่งประมวลรัษฎากร ให้แก่บุคคลธรรมดาหรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสำหรับเงินได้ที่ได้รับจากการ โอนทรัพย์สินหรือการขายสินค้าหรือสำหรับการกระทำตราสารอันเนื่องมาจากการบริจาคให้แก่สถานศึกษา ตามมาตรา 3 โดยผู้โอนจะต้องไม่นำต้นทุนของทรัพย์สินหรือสินค้า ซึ่งได้รับยกเว้นภาษีดังกล่าว มาหักเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณภาษีเงินได้ของบุคคลธรรมดาหรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ทั้งนี้สำหรับการบริจาคที่ได้กระทำตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2558 และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

ความจำเป็นในการระดมทุน

จากรายงานการประชุมระดับโลก ว่าด้วยการอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21: วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติเมื่อวันที่ 5-9 ตุลาคม พ.ศ. 2541 ณ สำนักงานใหญ่ยูเนสโก กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเงินของอุดมศึกษา ในที่ประชุมดังกล่าวได้สรุปการดำเนินการด้านการเงินของอุดมศึกษาไว้ดังนี้ (ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2541)

1. ความขัดข้องด้านงบประมาณ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอุดมศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยต้องลดค่าใช้จ่าย และแสวงหาแหล่งงบประมาณใหม่ ๆ และปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่

2. แหล่งงบประมาณมาจากค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการสอบ Residence fee การรับจ้างทำวิจัย ฝึกอบรม และการให้บริการที่ปรึกษา ลิขสิทธิ์ทางปัญญา การลงทุนที่ให้ผลตอบแทน Endowment funding ความช่วยเหลือจากต่างประเทศ และแหล่งทุนอื่น ๆ

3. สำหรับกลไกในการบริหารงบประมาณควรปรับเปลี่ยนจาก Input-based funding เป็น Output-based funding โดยใช้วิธีการระดมทรัพยากร การส่งเสริมการหารายได้ การบริหารเงินสดสำรอง การจัดสรรทรัพยากร การกำหนดตัวชี้วัดค่างบประมาณ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากร การประเมินผล และการรักษางบประมาณ

4. สำหรับการแสวงหาแหล่งงบประมาณนั้น มหาวิทยาลัยควรจะดำเนินการ ดังนี้ โดยกำหนดหุ้นส่วน แสวงหาแหล่งทุนอื่น ๆ โดยวิธี Diversification แหล่งเงินทุน ปรับเปลี่ยนการจัดการจากการบริหารแบบผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นแบบหุ้นส่วนกับฝ่ายงานของรัฐ ท้องถิ่น และนักศึกษา รวมทั้งจัดให้มีทุนการศึกษาและเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา

เนื่องจากการประชุมระดับโลกด้านอุดมศึกษาครั้งนี้ เป็นการวางหลักการในการปฏิรูประบบอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอย่างต่อเนื่อง และสถาบันอุดมศึกษาควรจัดการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนเพื่อการพัฒนาประเทศ และสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีระบบประกันคุณภาพที่สังคมตรวจสอบได้ ดังนั้น ในการประชุมดังกล่าวจึงได้สรุปเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาและประเทศต่าง ๆ ยึดถือการดำเนินงานด้านการเงิน เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาได้บรรลุภารกิจดังกล่าว

จากการที่รัฐบาลมีนโยบาย ให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ และเงินงบประมาณที่ให้แก่สถาบันอุดมศึกษาจะเท่าเดิมหรือน้อยลง แต่รัฐบาลมีนโยบายที่จะให้มหาวิทยาลัยขยายการรับนักศึกษามากขึ้น และเปิดระดับบัณฑิตศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และมุ่งสู่ความเป็นนานาชาติ และส่งเสริมการทำวิจัย เป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องหารายได้หรือระดมทุน เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยและพัฒนาทุก ๆ ด้าน

ความหมายของการระดมทุน

Ambrogett, Cagli, and Milano (1998) ได้ให้ความหมายของการระดมทุน คือ กิจกรรมทั้งหมดที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำให้สังคมมั่นคงอย่างยั่งยืน

Levy and Cherry (1996) ได้กล่าวถึงความหมายของการระดมทุนว่า เป็นการแสวงหาทุนและทรัพยากรจากแหล่งอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนองค์การหรือเฉพาะ โครงการนั้น ๆ

Greenfield (1994) ได้ให้ความหมายของการระดมทุนว่า ไม่ได้เป็นเพียงกิจกรรมในการหาทุนหรือการระดมทุน แต่เป็นกระบวนการพัฒนาทุน โดยมีกระบวนการที่เริ่มจาก

การเปลี่ยนความคิดให้เป็นโครงการที่เป็นรูปธรรมที่เรียกว่า การจัดการทางยุทธศาสตร์ (Strategic management) และสื่อถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร เมื่อเกิดเหตุวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจขององค์กร การระดมทุนไม่ใช่กิจกรรมร้องขอเงินแต่เป็นความสามารถหรือใช้วิธีการและเทคนิคในการระดมแหล่งทุนจากสังคมเข้ามาร่วมกับองค์กร เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

Brown (1993) กล่าวถึงความหมายของการระดมทุน เป็นการชักชวนบุคคลหรือองค์กรให้สนับสนุนด้านการเงิน เพื่อจัดทำโครงการ/ กิจกรรม

การระดมทรัพยากร

นคร ตั้งคะพิภพ (2549) กล่าวว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะทรัพยากรเป็นปัจจัย (Input) สำหรับการบริหารจัดการศึกษาปัจจุบันสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานของรัฐได้รับงบประมาณที่จัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นงบอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัว สำหรับจัดการศึกษาตามจำนวนนักเรียน ค่าใช้จ่ายสำหรับการดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน ครู และบุคลากร และงบประมาณในโครงการพิเศษอื่น ๆ ดังนั้น ความจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาของไทยจึงให้ความสำคัญต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเสมอ จึงขอเสนอความสำคัญของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาไว้ 2 ประเด็น ดังนี้

1. งบประมาณภาครัฐให้เท่าไรก็ไม่เพียงพอ เป็นที่ทราบกันดีว่าค่าใช้จ่ายรายหัวที่รัฐจัดสรรให้สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานในระยะแรก คือ ประถมศึกษา 1,100 บาท มัธยมศึกษาตอนต้น 1,800 บาท และมัธยมศึกษาตอนปลาย 2,700 บาทนั้นไม่เพียงพอที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ เมื่อผลการศึกษาที่ผ่านมายืนยันว่างบประมาณดังกล่าวไม่เพียงพอ จึงทำให้รัฐบาลต้องตัดสินใจเพิ่มค่าใช้จ่ายรายหัว แต่กระนั้น ในมุมมองของโรงเรียนจำนวนหนึ่งก็ยังเห็นว่าไม่เพียงพออยู่ดี จากงานการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการใช้จ่ายเพื่อการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โครงการความร่วมมือระหว่างธนาคารโลก และกระทรวงศึกษาธิการเพื่อพัฒนาประเทศด้านการศึกษายาใต้กองทุน ASEM พบว่า งบประมาณรายจ่ายของภาครัฐในระดับมัธยมศึกษาของประเทศไทย มีสัดส่วนที่ต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ อยู่มาก โดยประเทศไทยใช้จ่ายเงินสำหรับมัธยมศึกษาเพียงร้อยละ 20 ของงบประมาณการศึกษาทั้งหมด ในขณะที่ประเทศอื่น ๆ ยกเว้น ฟิลิปปินส์ ใช้จ่ายเพื่อการมัธยมศึกษาระหว่างร้อยละ 34 ถึง 47 โดยประเทศไทยมีการลงทุนเพื่อมัธยมศึกษาลดลง ในด้านงบลงทุนและแม้ว่างบดำเนินงานที่ไม่ใช่งบบุคลากรจะเพิ่มขึ้น แต่ส่วนใหญ่เป็นงบที่ส่วนกลางจัดสรรให้กับเขตพื้นที่การศึกษา มีเพียงบางส่วนที่จัดสรรให้โรงเรียนโดยตรงให้งบประมาณที่โรงเรียนสามารถใช้ในการพัฒนา

คุณภาพการศึกษามีน้อย ดังนั้น การที่รัฐต้องการให้คนไทยทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันก็ยากที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ งานวิจัยดังกล่าวยังพบว่า ทรัพยากรที่โรงเรียนได้รับเป็นปัจจัยที่มีผลบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการเพิ่มขึ้นของงบประมาณทางการศึกษา (นอกเหนือจากเงินเดือนครูและเงินชดเชย) มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของคะแนนการทดสอบ โดยเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ถ้างบประมาณต่อหัวของนักเรียนเพิ่มขึ้น 10,000 บาท คะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (GAT) จะเพิ่มขึ้นประมาณ 3.2 คะแนนหากให้มีการใช้ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ไม่เปลี่ยนแปลง งานวิจัยดังกล่าวจึงมีข้อเสนอแนะให้รัฐสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งนอกจากงบประมาณที่รัฐสนับสนุนแล้ว รัฐสามารถเร่งระดมทรัพยากรจากภาคเอกชนและครัวเรือนมาใช้ในภาคการศึกษาให้มากขึ้น

2. การศึกษาไทยพัฒนาจากชุมชนเป็นฐานในอดีตการศึกษาไทย จัดโดยท้องถิ่น โรงเรียนกับชุมชนมีความใกล้ชิดกัน โรงเรียนเป็นของชุมชน ครูเป็นลูกจ้างของชุมชน โดยเฉพาะโรงเรียนประชาบาลนั้นเป็นโรงเรียนของชุมชนมาแต่แรกเริ่ม ดังที่ ศาสตราจารย์ ดร.ก่อสวัสดิ์ พาณิชย์ ได้บันทึกถึงสภาพความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับท้องถิ่นในอดีตไว้ในหนังสือ “อีสานเมื่อวันวาน” โดยกล่าวถึงฐานะของครูประชาบาลในชุมชนว่า ครูได้รับเงินเดือนจากเงินศึกษาพลี ประพฤติตนอย่างชาวบ้านและเป็นมิตรของชาวบ้าน มีฐานะเหนือชาวบ้านไม่มากนัก แต่ครูประชาบาลเป็นคนมีความรู้อ่านออกเขียนได้จึงเป็นที่พึ่งของชาวบ้าน นอกจากนี้ ชาวบ้านยังควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของครู คอยเป็นหูเป็นตาให้แก่ทางราชการได้เป็นอย่างดี ถ้าครูคนไหนดีก็ให้ความเคารพนับถือ ถ้าครูคนใดประพฤติตนเหลวไหลอย่างร้ายแรง ชาวบ้านอาจพากันไปฟ้องร้องกรรมการอำเภอได้ ต่อมาหลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่งได้เกิดสถานะตกต่ำทางเศรษฐกิจจึงต้องยกเลิกระบบ “เงินศึกษาพลี” โรงเรียนต้องพึ่งงบประมาณจากส่วนกลางทำให้เกิดการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลางจนถึงปัจจุบัน โรงเรียนไม่ใช่ของชุมชนอีกต่อไป แต่จากข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 ที่ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษามาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทำให้สถานศึกษามีอิสระในระดับหนึ่งที่จะบริหารงบประมาณอย่างคล่องตัวมากขึ้น และจากการศึกษาเรื่องการกระจายอำนาจของประเทศออสเตรเลีย ได้ความคิดเปรียบเทียบว่าการกระจายอำนาจทางการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย หมายถึง การที่รัฐบาลมตรัฐกระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาลงสู่โรงเรียนโดยตรง (แทนการกระจายอำนาจให้แก่รัฐบาลท้องถิ่น) โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าการปฏิรูปการศึกษาใด ๆ

จะไม่เกิดผลสำเร็จชัดเจนหากไม่จัดการที่โรงเรียน และในห้องเรียนซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญที่สุด และใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุดและเชื่อว่าโรงเรียนที่มีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อบุตรหลานของตนเองย่อมจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากกว่าการจัดการศึกษาโดยโรงเรียนที่ควบคุมโดยรัฐการจัดการศึกษาโดยให้โรงเรียนมีอำนาจในการบริหารจัดการตนเอง เรียกว่า Self-managing school ภายใต้กรอบนโยบายของรัฐเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ได้กำหนดกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2548-2552) ในการระดมและจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา
 - 1.1 ใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษา สถาบันอุดมศึกษาและสถาบันอื่น ๆ ทั้งในและนอกกระทรวง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา
 - 1.2 หมุนเวียนการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
 - 1.3 ประสาน ส่งเสริมให้ท้องถิ่นและทุกภาคส่วนของสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

2. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานสถานศึกษา

- 2.1 พัฒนาและยกระดับคุณภาพ โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ
 - 2.2 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานศึกษา
 - 2.3 สนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายพิเศษ (Special treatment) หรือพื้นที่พิเศษ
- นาริรัตน์ รักรวิจิตรกุล (2549) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่ดี ไม่ควรอยู่บนพื้นฐานของการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือระดมทรัพยากรแบบทำตามผู้อื่นที่ทำแล้วประสบความสำเร็จ แต่จะต้องมีระบบการคิดที่ดี มีการวางแผนที่มีความระมัดระวังรอบคอบ มีการบริหารจัดการสิ่งสำคัญจะต้องถือเป็นงานในความรับผิดชอบที่กระทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทรัพยากรมีดังนี้

1. การระดมทรัพยากรถือเป็นการประกาศเจตนารมณ์ (The case for support) ของโรงเรียนว่าต้องการระดมทรัพยากรในเรื่องอะไร อย่างไร เพราะเหตุใด

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership) ภาวะผู้นำซึ่งมีหลายคุณลักษณะที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้การระดมทรัพยากรประสบความสำเร็จ เช่น ความมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา การมีมนุษยสัมพันธ์สูง ทักษะการสื่อสารดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสามารถในการจูงใจหรือดึงดูดความสนใจให้เกิดการมีส่วนร่วม เหล่านี้เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี แม้ผู้บริหาร

สูงสุดของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่เหนือกว่าคนอื่น หากสถานศึกษายังมีฝ่ายบริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากรเป็นผู้มีศักยภาพของการเป็นผู้นำแบบที่เหนือกว่าคนอื่น ย่อมเกิดการดำเนินงานรณรงค์ระดมทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาภาวะผู้นำต่อบุคคลดังกล่าวให้ตระหนักและสร้างความสำเร็จร่วมกันในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ อยู่เสมอ

3. แหล่งทรัพยากรสนับสนุน (Support sources) สถานศึกษาจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรหรือแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาไว้ให้เป็นหมวดหมู่ค้นหาได้อย่างสะดวก ทั้งรายชื่อบุคคล แหล่งเรียนรู้ องค์กร สถานประกอบการและทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อประโยชน์ทั้งการระดมทุน การดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ประโยชน์จากทรัพยากร รวมทั้งการจัดระบบทรัพยากรของสถานศึกษา การบำรุงรักษาไว้และการเชิดชูเกียรติแล้วแต่กรณี การมีข้อมูลแหล่งทรัพยากรที่นำไปสู่การวางแผนระดมทุนแบบต่อเนื่อง ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาเพราะจะเกิดความยั่งยืนต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่ง Brakeley กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า ตามหลักทฤษฎีแล้ว ระดับของพันธะสัญญาและระดับของการบริจาคของบุคคลที่คาดว่าจะเป็นผู้บริจาครายใหญ่ จะเป็นตัวกำหนดจังหวะของการบริจาคในระดับอื่น ๆ ความสำเร็จของการระดมทุนแบบนี้ ขึ้นอยู่กับการจัดลำดับของผู้คาดว่าจะบริจาคได้อย่างถูกต้องตามศักยภาพของการบริจาค ความเป็นไปได้ในการบริจาคและยังขึ้นอยู่กับความต้องการของหน่วยงานที่จะเกาะติดกับกระบวนการรับบริจาคที่ต่อเนื่องนี้ (Brakeley, 1980 อ้างถึงใน นริรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2549) ดังนั้น การมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรสนับสนุนเพื่อการจัดการศึกษา จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สถานศึกษาจะต้องจัดทำไว้อย่างมีระบบ

4. เป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ (Goal) เป้าหมายเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญต่อการกำหนดทิศทางและวิธีการรณรงค์ขอรับการสนับสนุน รวมทั้งเป็นการกำหนดแจ้งให้เกิดการรับรู้ เพื่อการตัดสินใจของผู้ให้การสนับสนุน สถานศึกษาจึงต้องกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพที่คาดหวังนั้น ๆ ให้มีความชัดเจน

5. ระบบการทำงาน (Organization) การจัดระบบงานระดมทรัพยากรเป็นองค์ประกอบที่สร้างความสำเร็จในการทำงานระดมทรัพยากร โดยเฉพาะในการจัดทีมงานและมีกระบวนการบริหารที่ดีตั้งแต่การวางแผนตลอดแนวการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่มีฝ่ายสนับสนุนต่าง ๆ จะเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดการติดตามความก้าวหน้าของงานได้สะดวก การวางแผนจึงต้องมีความรอบคอบ มีรายละเอียดขั้นตอนและปฏิทินปฏิบัติงานที่ชัดเจน

6. การประชาสัมพันธ์ (Public relationship) การประชาสัมพันธ์ที่ดี มีวิธีการที่เหมาะสม จะช่วยให้การระดมทรัพยากรประเภทนั้น ๆ ได้รับการสนับสนุน เพราะการประชาสัมพันธ์ คือ การสร้างความเข้าใจเชิงบวก ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของสถานศึกษา ทำให้ผู้สนับสนุน เข้าถึงข้อมูลและเจตนารมณ์ได้ การประชาสัมพันธ์มีได้ช่วยให้ผู้ที่คาดว่าจะสนับสนุนการระดม ทรัพยากรได้สนใจรับรู้และช่วยเหลือเท่านั้น ยังเกิดกระแสการตื่นตัวต่อคณะทำงานระดมทรัพยากร ได้ด้วย ที่จะได้ใช้ความพยายามร่วมกันในการดำเนินงานทุกด้านอย่างเต็มความสามารถ

7. งบประมาณ (Budgets) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานเพื่อการนำความช่วยเหลือเข้ามาสู่สถานศึกษาที่มีคณะทำงานช่วยกันหลายฝ่าย ดังนั้น การปฏิบัติงานที่คล่องตัวจึงไม่ควรตั้งงบประมาณออกหมดแล้วให้คณะทำงานเป็นผู้เสียสละ ทูเองตามคำพูดที่ว่า “จับเสือมือเปล่า” เพราะการจัดงบประมาณให้กับการทำงาน อย่างเหมาะสมจะนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จของการระดมทรัพยากรได้ ส่วนจะใช้เงินงบประมาณ ดำเนินงานเท่าใด จากส่วนไหน ย่อมเป็นไปตามการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษางบประมาณ ดำเนินงานอาจใช้ไปในเรื่องของการประชุม การประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การจัดพิธีการ ฯลฯ แต่พึงระลึกเสมอว่า งานระดมทรัพยากรเป็นงานอาสาสมัครและจิตใจเสียสละเป็นหลักสำคัญ ดังนั้น ควรหลีกเลี่ยงค่าตอบแทนใด ๆ ที่ต้องตั้งงบประมาณเป็นรายจ่าย นอกจากนี้จากประสบการณ์ ของผู้เขียน การตั้งงบประมาณดำเนินงานระดมทรัพยากร โดยเฉพาะการระดมเงินทุนจะต้อง ไม่นำเงินที่ได้มาจากการระดมทุนนั้นมาเป็นค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น แต่จะต้องใช้เงินนอกโครงการนี้ เพื่อจะได้สร้างเจตคติที่ดีตั้งแต่เริ่มต้นต่อคณะทำงานและผู้ที่จะเป็นผู้สนับสนุน

8. ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และโปร่งใส (Accountability) หัวใจของ การระดมทรัพยากรคือความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และมีความโปร่งใส (Accountability) เพราะถือเป็นการสร้างความศรัทธาเชื่อมั่นต่อผู้สนับสนุน และจะมีผลต่อเนื่องให้เกิดการสนับสนุน ที่ยั่งยืนต่อไป รวมทั้งเกิดการเพิ่มยอดปริมาณการสนับสนุน ทั้งที่เป็นยอดเงินหรือการสนับสนุน ในรูปแบบอื่น ประสิทธิภาพและความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้ตลอดเวลา สร้างด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good governance) นั่นเอง

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2547, หน้า 25-26) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของทรัพยากรการศึกษา ไว้ว่า ทรัพยากรการศึกษามีหลายแหล่งที่มาด้วยกัน ดังนี้

1. งบประมาณแผ่นดิน สถานศึกษาที่เป็นของราชการ งบประมาณแผ่นดินถือว่าเป็นแหล่งทรัพยากรแหล่งใหญ่ที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรทางการเงิน โดยรวมเงินไว้ ทุกหมวด ตั้งแต่หมวดเงินเดือน ค่าจ้าง จนถึงหมวดที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ปัจจุบันนี้การจัดสรรเงิน งบประมาณ รัฐบาลพยายามจัดให้ตามโครงการต่าง ๆ

2. เงินนอกงบประมาณ นอกจากเงินรายได้แผ่นดินแล้ว บางสถาบันการศึกษายังมีรายได้ของตนเองโดยเฉพาะ เช่น เงินบำรุงการศึกษา หรือเงินอื่น ๆ ซึ่งเงินเหล่านี้ เป็นเงินที่สถานศึกษานั้นสามารถจัดหามาได้และสามารถจัดทำโครงการ เพื่อใช้ในกิจกรรมของโรงเรียนได้

3. เงินจากการลงทุน สถาบันการศึกษาที่เป็นเอกชน แหล่งเงินรายได้ส่วนใหญ่มาจากการลงทุนของเจ้าของกิจการซึ่งอาจจะเป็นเอกชน มูลนิธิ สมาคม ก็ได้เงินนี้มาใช้ในการดำเนินกิจการทั้งปวงของสถานศึกษานั้นร่วมกันกับเงินรายได้ที่เรียกเก็บจากผู้เรียน

4. ทรัพยากรจากชุมชน ชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรที่มีความสำคัญมาก สถาบันการศึกษา จะได้รับการสนับสนุนทรัพยากรแทบทุกประเภทจากชุมชน แหล่งทรัพยากรของชุมชน ประกอบด้วยบุคคล องค์กรต่าง ๆ เช่น สมาคม มูลนิธิ องค์กรกุศลต่าง ๆ ทรัพยากรจากชุมชนที่ให้แก่สถาบันการศึกษา อาจจะเป็น 2 รูปแบบ คือ

4.1 รูปแบบที่ 1 เป็นการให้แก่บุคคลโดยตรง เช่น ให้ทุนอุดหนุนในการศึกษ การค้นคว้า เป็นต้น

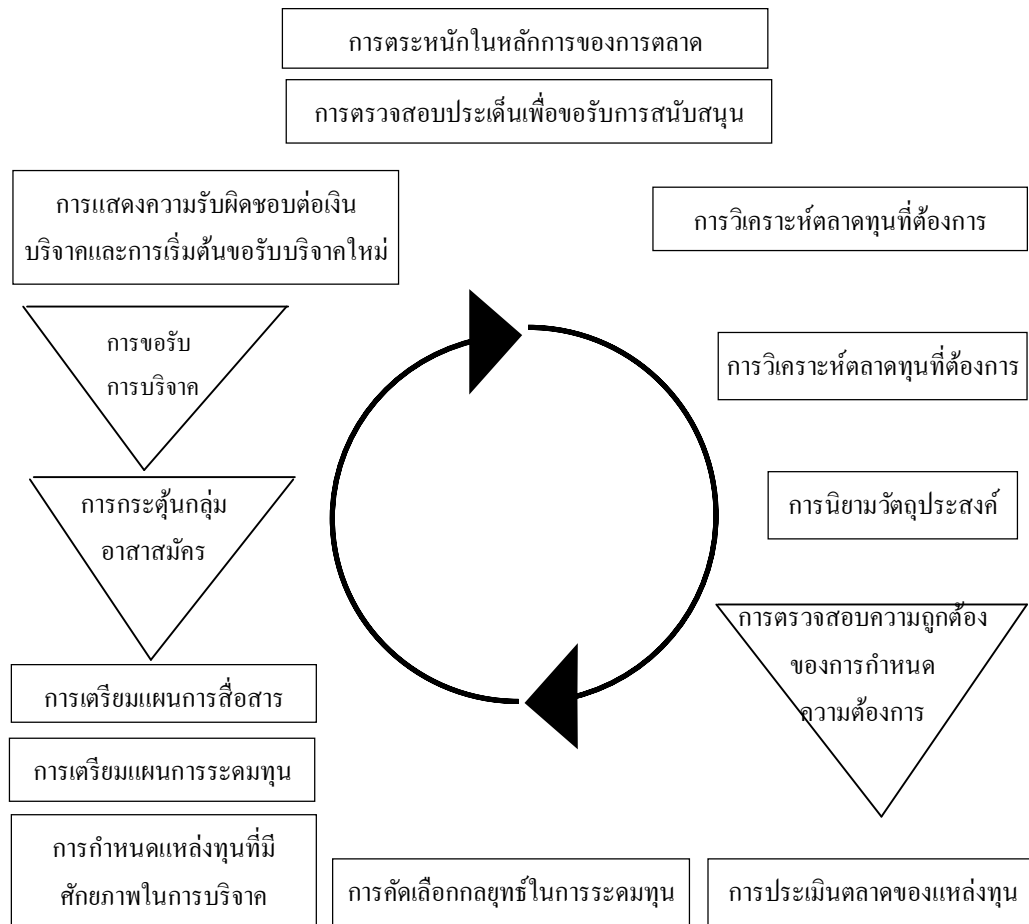
4.2 รูปแบบที่ 2 ให้การสนับสนุนแก่สถาบันโดยส่วนรวม เช่น การให้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ คำว่า ชุมชนที่ให้การสนับสนุน มิได้จำกัดอยู่เฉพาะชุมชนที่สถาบันการศึกษา ตั้งอยู่เท่านั้น แต่ในที่ห่างไกลจากสถาบันการศึกษาตั้งอยู่ก็สามารถให้การสนับสนุนได้

5. แหล่งทรัพยากรจากต่างประเทศ เป็นแหล่งสนับสนุนในรูปของทุน ผู้เชี่ยวชาญ หรือวัสดุอุปกรณ์

รุ่ง แก้วแดง (2545) ได้กล่าวถึง การระดมสรรพกำลังทุกส่วนในสังคมเพื่อการศึกษา จากการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ไว้ว่า ทุกส่วนของสังคม ทั้งครอบครัว ชุมชน รัฐ เอกชน องค์กรเอกชน สื่อมวลชน จะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกัน ในการจัดการศึกษาทุกขั้นตอน แทนการผลักกันภาระให้เป็นความรับผิดชอบของรัฐเพียงอย่างเดียว แต่รัฐต้องมีเจตจำนงแน่วแน่ที่จะสนับสนุนการลงทุน และสร้างโอกาสให้เอื้อต่อการจัดการศึกษา ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพราะการศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศเป็น โครงสร้างพื้นฐานทางสติปัญญาที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศไทยโดยรวมด้วย

Seiler (2003) ได้ปรับปรุงวงจรการระดมทุน Fund raising cycle จากหนังสือ Achieving excellence in fund raising ของ Hank Rosso และสรุปเป็นแนวทางการระดมทุนที่ประสบความสำเร็จ (Roadmap to fundraising success) ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการระดมทุนหน่วยงานต้องเข้าใจหลักการตลาด และนำมาประยุกต์ในกระบวนการระดมทุน การตระหนักในเรื่องดังกล่าวหน่วยงาน ต้องพัฒนาระบบงานข้อมูลย้อนกลับที่จะวัด และตรวจสอบอยู่เสมอ เกี่ยวกับความต้องการการรับรู้

และค่านิยมของผู้ค้าว่าเป็นผู้บริจาคผู้ค้าว่าจะบริจาคแสวงหาอะไรในการดำเนินชีวิตที่เขาคิดว่า จะได้ค้นพบจากการมีส่วนร่วมกับหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานเข้าใจเรื่องการแลกเปลี่ยนมากเท่าไร ก็จะสามารถจัดการกับวงจรการระดมทุนมากขึ้นเท่านั้น วงจรการระดมทุน ประกอบด้วย 15 ขั้นตอน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการระดมทุนที่ประสบผลสำเร็จ (Timothy, 2003)

1. การตระหนักในหลักการของการตลาด (Awareness of marketing principles)

การตระหนักในหลักการของการตลาด เพื่อการระดมหมายถึงการดำเนินการวิจัยการตลาดก่อน การระดมทุนในเรื่องใด ๆ ก็ตามเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการระดมทุน โดยการสอบถามจาก บุคคลทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในหน่วยงานจากบุคคลที่คาดว่าจะบริจาครายใหญ่จาก คณะกรรมการสถานศึกษา จากบุคคลที่ให้การสนับสนุนอื่น ๆ ฯลฯ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และ

สรุปผลกำหนดแผนการระดมทุนที่สามารถดำเนินการได้ หรือยกเลิกความคิดที่จะระดมทุน เพราะกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องยังไม่เห็นความจำเป็นให้มีการระดมทุนหรืออาจจะเลื่อนการระดมทุน เป็นต้น

2. การตรวจสอบประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุน (Examine the case for support) การตั้งประเด็นเพื่อขอการสนับสนุน เป็นศูนย์กลางของเหตุผลทั้งหมด ว่าเพราะเหตุใดบุคคลจึงควรบริจาคให้หน่วยงานหน่วยงานทุกแห่งจะต้องพัฒนาประเด็น (Case) บนพื้นฐานของการดำเนินการ ให้ประเด็นสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ให้ประเด็นสามารถอธิบายว่าหน่วยงานจะบริการชุมชนและเสนอผลประโยชน์และเพิ่มคุณค่าได้อย่างไร การตั้งประเด็นอาจจะเกิดขึ้นจากการตอบคำถามต่อไปนี้

2.1 ทำไมหน่วยงานจึงตั้งขึ้นคำตอบของคำถามนี้ต้องเกี่ยวกับปัญหาของสังคมหรือปัญหาของมนุษยชาติหรือความต้องการที่ถูกกำหนดโดยหน่วยงาน ซึ่งจะกลายเป็นภารกิจของหน่วยงาน

2.2 โครงการหรือบริการของหน่วยงานคืออะไรเพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าว

2.3 ผู้คาดว่าจะบริจาคบริจาคด้วยเหตุผลใดและอะไรคือผลประโยชน์ของผู้ว่าจะบริจาค

3. การวิเคราะห์ตลาดทุนที่ต้องการ (Analyze market requirement) หน่วยงานต้องทดสอบภารกิจของตนเอง โดยผ่านประเด็นเพื่อขอรับการบริจาคที่กำหนดขึ้นว่าสอดคล้องกับความต้องการและแหล่งทุน (Gift sources) ที่หน่วยงานแสวงหาที่จะรับบริจาคหรือไม่ ตลาดของแหล่งทุนเพียงอย่างเดียวเท่านั้นที่เป็นการทดสอบว่าหน่วยงานจะได้ดำเนินการแก้ปัญหาสังคมหรือปัญหาของมนุษยชาติที่หน่วยงานกำหนดไว้หรือไม่ การตรวจสอบความถูกต้องของตลาดทุนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของการระดมทุน ถ้าตลาดทุนไม่เข้าใจหรือไม่ยอมรับความสำคัญของความต้องการที่หน่วยงานกำหนดขึ้น การระดมทุนก็จะพบกับอุปสรรค แย่ยิ่งกว่านั้นก็คือ ถ้าตลาดทุนไม่รู้จักหน่วยงาน ไม่รู้จักภารกิจที่หน่วยงานกำหนด การระดมทุนก็จะเป็นไปไม่ได้ ผู้บริจาคจะบริจาคให้กับหน่วยงานที่ตนสนใจและดำเนินงานที่ตนเองสนใจ

4. การเตรียมการกำหนดความต้องการ (Preparation of a needs statement) ขึ้นนี้ เป็นการวางแผนงานของหน่วยงานที่จะปฏิบัติให้บรรลุผลตามภารกิจ ซึ่งเป็นการวางแผนกำหนดแผนพัฒนารายปี และแผนพัฒนาระยะยาวแผนการเงินจะถูกกำหนดตามแผนพัฒนา รวมทั้งนิยามทรัพยากรที่ต้องการสำหรับดำเนินการ โครงการ และการให้บริการตามแผนพัฒนา ซึ่งรวมถึงการอธิบายแหล่งรายได้ที่ต้องการเพื่อสนับสนุนแผนพัฒนานี้ นี้คือเหตุผลของการระดมทุน การเตรียมการกำหนดความต้องการทุนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของอาสาสมัครของหน่วยงาน

การเลือกผู้บริจาคหลักและอาสาสมัครอื่น ผู้ที่มีผลต่อหน่วยงานและการระดมทุนประโยค ความต้องการที่จะพัฒนานั้น จะต้องระบุเป้าหมายการระดมทุนในอนาคตทั้งที่เป็นการระดมทุน รายปีและแผนการระดมทุนระยะยาว

5. การนิยามวัตถุประสงค์ (Define objective) โครงการจากแผนพัฒนาที่จะดำเนินการ ให้บรรลุผลกิจได้นั้นจะต้องมีการแปลงให้มีความเฉพาะเจาะจง มีแผนปฏิบัติการที่วัดผลได้ เพื่อแก้ปัญหาที่หน่วยงานนั้นเกิดขึ้น ถ้าประโยคภารกิจอธิบายทำไม (Why) ประโยคเป้าหมาย จะบอกคืออะไร (What) และประโยควัตถุประสงค์จะบอกได้อย่างไร (How) เพื่อให้เกิดความหน้าเชื่อถือกับตลาดทุนวัตถุประสงค์ต้องปฏิบัติได้ และบรรลุผลได้ด้วยทรัพยากรของหน่วยงานคำว่า SMART จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ชัดเจน

S: ระบุวัตถุประสงค์ให้มีความเฉพาะเจาะจง (Specific)

M: วัตถุประสงค์ต้องวัดผลได้ (Measurement)

A: วัตถุประสงค์จะต้องสามารถทำให้บรรลุผลได้ (Achievement)

R: วัตถุประสงค์ต้องเน้นผลลัพธ์ (Result-oriented)

T: วัตถุประสงค์ต้องมีการกำหนดกรอบระยะเวลา (Time-determined)

การอธิบายที่เฉพาะเจาะจงว่าหน่วยงานตั้งใจจะอย่างไรเพื่อให้เห็นภาพความเชื่อมโยงงบประมาณของโครงการกับเหตุผลของการระดมทุน

6. มีส่วนร่วมของอาสาสมัคร (Involvement of volunteers) ขึ้นตอนก่อนหน้านี้เป็นภารกิจของคณะกรรมการและอาสาสมัครในการวางแผนในขั้นนี้ เป็นการแสวงหาอาสาสมัคร เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและดำเนินกลยุทธ์ประสิทธิภาพของอาสาสมัครผู้ขอบริจาค ขึ้นอยู่กับความเชื่อของอาสาสมัครที่มีต่อภารกิจของหน่วยงาน และมีพันธสัญญาต่อการระดมทุน ตั้งแต่อดีตจนปัจจุบัน การร้องขอรับบริจาคหรือเชิญชวนให้บริจาคที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การที่อาสาสมัครขอรับบริจาคจากเพื่อนแบบการเชิญชวนให้บริจาคแบบตัวต่อตัว (Face-to-face solicitation)

7. การตรวจสอบความถูกต้องของการกำหนดความต้องการ (Validate needs statement) วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมของอาสาสมัคร คือ การมีส่วนร่วมในการทบทวน ความต้องการของการกำหนดความต้องการคณะกรรมการและอาสาสมัครอื่น ๆ การทบทวนความถูกต้องของการกำหนดความต้องการคณะกรรมการและอาสาสมัครอื่น ๆ อาสาสมัครที่เป็นทั้งผู้บริจาคและขอรับการบริจาค จะต้องการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการกำหนดความต้องการอีกครั้ง การมีส่วนร่วมดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากก่อนเริ่มโครงการระดมทุน

8. การประเมินตลาดของแหล่งทุน (Evaluate gift markets) การประเมินตลาดทุน คือ การพิจารณาความสามารถการรับรู้ความยินดีที่บริจาคให้กับหน่วยงาน ขึ้นนี้เป็นการตัดสินใจว่า แหล่งทุนใดที่จะดำเนินการและยอดบริจาคที่ต้องการเป็นจำนวนเท่าไร แหล่งทุน ได้แก่ บุคคล หน่วยงานภาคเอกชน และภาครัฐ สมาคม มูลนิธิ โดยทั่วไปแล้วพบว่า รายบุคคลบริจาคคิดเป็น ร้อยละ 83 บุคคลที่ร่ำรวยได้จัดตั้งมูลของครอบครัวและมูลนิธิของชุมชน ซึ่งมูลนิธิดังกล่าวเป็น แหล่งทุนที่เจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว หลายหน่วยงานยังไม่เคยมีประสบการณ์จากการบริจาค รายบุคคลหรือรายบุคคลกับมูลนิธิจุดเน้นของการประเมินตลาดทุน คือ การสร้างและคงไว้ซึ่ง แหล่งทุนที่หลากหลายให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ยังมีแหล่งทุนที่หลากหลายมากเท่าไร ยิ่งทำให้ หน่วยงานสามารถคงไว้ซึ่งบรรยากาศของการระดมทุน และยังสามารถตอบสนองต่อความต้องการ ของตลาดทุนมากขึ้น

9. การคัดเลือกกลยุทธ์ในการระดมทุน (Select fund raising vehicle or strategies) หลังจากที่มีการประเมินตลาดทุนแล้ว บุคลากรด้านการระดมทุนและอาสาสมัครจะต้องกำหนด เทคนิคที่มีประสิทธิภาพของแต่ละตลาดทุน กลยุทธ์วิธีการการระดมทุน ได้แก่ การส่งจดหมาย โดยตรง (Direct mail) Phonathons การจัดรายการพิเศษ (Special events) การหาทุน (Grant seaching) การรับบริจาครายบุคคล (Personal solicitation) การยกย่องเกียรติคุณ (Recognition groups) ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Internet) โครงการระดม ทุนรวมถึงทุนประจำปี (Annual fund) การรณรงค์พิเศษ (Capital campaigns) การบริจาคผู้บริจาค รายใหญ่ (Special or major gifts) และการจัดตั้งกองทุน (Endowment program) โครงการระดม ประเภทหลังนี้ขึ้นอยู่กับการวางแผนการบริจาค (Planned giving หรือที่เรียกว่า Deferred giving) ที่ผู้บริจาคจะบริจาคยอดเงินที่มีจำนวนมากกว่าการบริจาคในโครงการบริจาครายปีหรือบริจาค พิเศษ โครงการระดมที่จะประสบความสำเร็จในการระดมทุนนั้นจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ ทุกกลยุทธ์ที่ใช้ในการระดมทุน ต้องมีการตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลต่ออัตราการคุ้มทุน ของแต่ละกลยุทธ์ที่ใช้ในการระดมทุนและการวัดความสำเร็จอื่น ๆ

10. การกำหนดแหล่งทุนที่มีศักยภาพในการบริจาค (Identify potential giving sources) การกำหนดแหล่งทุนที่มีศักยภาพในการบริจาค เป็นขั้นการคัดเลือกกลุ่มกรองประเมินตลาดทุน จากรายชื่อผู้คาดว่าจะบริจาค ผู้คาดว่าจะอยู่ในทุก ๆ ตลาด เช่น บุคคล บริษัท มูลนิธิ ผู้คาดว่าจะบริจาค ทุกกลุ่มถูกระบุและกำหนดโดยเกณฑ์ 3 ข้อ คือ

10.1 สายสัมพันธ์ที่มีต่อหน่วยงาน (Linkage to the organization)

10.2 ความสามารถในการบริจาคตามระดับที่ต้องการขอรับบริจาค (Ability to give gifts at the level being sought)

10.3 ความสนใจที่มีภารกิจของหน่วยงาน (Interest in the organization's work) แม้ว่ากิจกรรมการค้นหาผู้คาดว่าจะบริจาคเริ่มด้วยการระดมบุคคล บริษัทและมูลนิธิที่มีความสามารถจะบริจาคได้ แต่กิจกรรมนี้ก็ไม่เป็นประโยชน์ ถ้าผู้บริจาคขาดความสนใจงานหรือขาดความเชื่อมโยงกับหน่วยงานเขาก็จะไม่บริจาคถึงแม้ว่าเขามีศักยภาพที่จะบริจาคได้

11. การเตรียมแผนการระดมทุน (Prepare fund raising plan) ขึ้นเตรียมแผนการระดมทุนเป็นขั้นวางแผนเพื่อปฏิบัติการบุคลากร จะร่างแผนระดมทุนและเชิญชวนให้ผู้นำอาสาสมัครเข้าร่วมพิจารณาว่าเพื่อจัดทำแผนที่สมบูรณ์และถูกต้อง ในแผนการระดมทุนต้องกำหนดการบริหารงานที่เหมาะสมโดยการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานและรวมถึงการนิเทศและการประเมินผล เพื่อปรับแผนเมื่อจำเป็นแผนการระดมทุนจำเป็นต้องประกาศยอดเงินที่ต้องการและระดมทุน โครงการระดมทุนทุกแบบใดภายในกรอบระยะเวลาอันเท่าไร และใช้วิธีการหรือกลยุทธ์ใดในการระดมทุน รวมถึงระบุบทบาทของอาสาสมัครและบุคลากรการเข้าใจภารกิจหน่วยงานและแผนการระดมทุน โดยผู้คาดว่าจะบริจาคผู้ซึ่งจะได้รับการร้องขอให้บริจาคการสิ่งที่มีความสำคัญมากสำหรับความสำเร็จของการระดมทุน

12. การเตรียมแผนการสื่อสาร (Preparation of communication plan) การระดมทุนที่ประสบผลสำเร็วนั้นการสื่อสารเป็นมากกว่ากระจายข่าวสารข้อมูลการสื่อสารต้องกระตุ้นอารมณ์และความรู้สึกของผู้ที่จะบริจาค การสื่อสารการระดมทุนที่มีประสิทธิภาพจะต้องสัมผัสถึงปัญญาและความรู้สึกของผู้ที่คาดว่าจะบริจาค (Effective fund raising communication touches the heart and head) วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร คือ การที่ทำให้ผู้คาดว่าจะบริจาคเกิดความเข้าใจยอมรับเป้าหมายและภารกิจที่หน่วยงานจะดำเนินการ การสื่อสารสองทางจะช่วยให้ผู้คาดว่าจะบริจาคได้แสดงความรู้สึกแสดงความคิดเห็นเป็นการเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนค่านิยม ซึ่งการสื่อสารดังกล่าวเป็นพื้นฐานของความสำเร็จของการระดมทุน

13. การกระตุ้นกลุ่มอาสาสมัคร (Activate volunteer cops) การระดมทุนเป็นความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นจากความใจและความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน บุคคลจะเห็นว่าการระดมทุนคือการที่บุคคลเสียสละให้บุคคลอย่างมีเหตุผลขั้นต่อไปของวงจร คือ การกระตุ้นอาสาสมัครที่จะเป็นผู้นำที่ขอรับบริจาค การระดมทุนเป็นกิจกรรมอาสาสมัครที่ดำเนินการโดยบุคคลที่บริจาคและมีความกระตือรือร้นที่จะเชิญชวนให้บุคคลอื่นมาร่วมบริจาค ไม่มีการขอรับบริจาคใดที่เป็นการบังคับ ปัจจุบันนี้ระบบอาสาสมัครในการระดมทุนยังคงมีความเข้มแข็งและมีแนวโน้มจะเข้มแข็งมากขึ้นในหน่วยงานขนาดใหญ่ซึ่งพึ่งพิงทีมงานที่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องการรับบริจาคมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขอรับบริจาครายใหญ่ของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย หรือแม้แต่โรงพยาบาลหรือศูนย์การแพทย์ การระดมทุนจากผู้บริจากรายใหญ่ (Major gift) กลายเป็นทีมงานได้รับคำตอบแทน

มากกว่าที่จะเป็นอาสาสมัครหน่วยงานจะต้องขยายกลุ่มอาสาในการระดมทุนเพื่อการขยายฐานจำนวนผู้บริจาคเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับ คือ อาสาสมัคร 1 คนจะต้องเข้าพบและร้องขอรับบริจาคจากผู้บริจาคจำนวน 5 คน

14. การขอรับการบริจาค (Solicit gift) เมื่อดำเนินการขั้นที่ 12 เรียบร้อยแล้วก็เป็นเวลาของการร้องขอรับการบริจาคยอมเงินส่วนหนึ่งของการบริจาคมาจากคณะกรรมการบุคลากรและแน่นอนที่สุดมาจากอาสาสมัครซึ่งการดำเนินการขอรับบริจาคมนี้ อาจจะเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนอื่น ๆ ในวงจรก็ได้แต่ในขั้นที่ 13 นี้ เป็นการดำเนินการตามแผนการระดมทุนในการขยายฐานบริจาคและบริจาคและเป็นจุดสูงสุดของเรื่องที่ต้องดำเนินการ ขั้นการร้องขอรับบริจาคเป็นการเข้าพบผู้บริจาคเป็นการอธิบายและเชิญชวนให้ผู้บริจาคให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุผล ขั้นการขอรับบริจาคมนี้เป็นกระบวนการที่ร้องขอที่สมภาคภูมิเพื่อรับบริจาคเพื่อการกุศลที่จะช่วยกิจกรรมของหน่วยงานดำเนินไปได้ด้วยดี การร้องขอและการได้รับการบริจาคไม่ใช่สิ้นสุดของกระบวนการเป็นเพียงจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริจาคกับหน่วยงาน หน่วยงาน ต้องแสดงออกถึงความขอบคุณที่เหมาะสมหน่วยงานจะต้องเปิดเผยการใช้จ่ายเงินจากยอดบริจาคอย่างไร และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสระดับสูงสุดในการใช้จ่ายเงินและความรับผิดชอบต่อการใช้จ่ายเงินบริจาคอย่างชาญฉลาด

15. การแสดงความรับผิดชอบต่อเงินบริจาคและการเริ่มต้นขอรับบริจาคใหม่ (Demonstrate stewardship and renew the gift) การแสดงการขอบคุณผู้บริจาคที่เหมาะสมการรายงานการใช้จ่ายเงินบริจาค และการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อยอดเงินบริจาคที่ได้รับการใช้จ่ายทุนบริจาคอย่างชาญฉลาด ช่วยทำให้มีการเริ่มต้นบริจาคใหม่ดำเนินการได้ง่ายขึ้น กระบวนการเริ่มต้นใหม่เป็นกระบวนการที่ 14 จะเริ่มต้นวงจรของการระดมทุนใหม่ ประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุนจะต้องมีการตรวจสอบใหม่ท่ามกลางกลุ่มผู้ให้การสนับสนุน การเริ่มต้นใหม่นี้จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์อย่างต่อเนื่องว่าหน่วยงานได้ตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพต่อความต้องการของแหล่งทุนได้อย่างไร

Weinstein (2002) ได้กล่าวว่า หลักการที่สำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จของการระดมทุนมี 5 ประการ คือ

1. ประชาชนให้ประชาชน เพื่อช่วยเหลือประชาชน (People give to people to help people) เนื่องจากบุคคลเป็นผู้ตัดสินใจที่จะบริจาคหรือไม่บริจาค จะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้บริจาคกับการตอบสนองต่อผู้ระดมทุนหรือขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำองค์กรนั้น ๆ
2. การเข้าใจกระบวนการพัฒนาแหล่งเงินทุนที่จะบริจาคของผู้บริจาคซึ่งขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้ระดมทุน ในการที่จะให้หรือบริจาคอะไร

3. ลักษณะของผู้นำขององค์กรที่จะระดมทุน ทั้งลักษณะของผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน อาสาสมัคร ที่เป็นบุคคลสำคัญในการระดมทุน ผู้ระดมทุนมีความเป็นผู้นำการระดมทุนจะประสบผลสำเร็จ

4. Six rights การระดมทุนจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับ Right person, right prospect, right amount, right project, right time, right way

5. กฎ 80/ 20 มาสู่ กฎ 90/ 10 จากกฎของ Pareto's หมายถึง ความสำเร็จร้อยละ 80 มาจากผู้ดำเนินงาน หรือร้อยละ 20 มาจากประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบกับอาสาสมัครในการระดมทุน ร้อยละ 20 จากอาสาสมัครทั้งหมดสามารถระดมทุนได้เท่ากับร้อยละ 80 ของทุนทั้งหมด และในโครงการการระดมทุนส่วนใหญ่ ร้อยละ 10 ของผู้บริจาคจะบริจาคเงินเป็นจำนวนร้อยละ 90 ของการบริจาคทั้งหมด โดยที่ร้อยละ 10-20 ของผู้บริจาคเป็นผู้นำและใกล้ชิดแหล่งเงินทุนมากที่สุด ซึ่งทำให้การระดมทุนประสบผลสำเร็จ

Rhodes (1997) ได้กล่าวถึงการระดมทุนว่าเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องที่ทำให้สถาบันการศึกษา มีความเข้มแข็ง มีเงินทุนไปพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาในการรณรงค์ระดมทุนนั้น ในแต่ละสถาบัน อุดมศึกษาจะมีการระดมทุนที่แตกต่างกัน มีแนวทางในการรณรงค์ระดมทุน ดังนี้

1. การรณรงค์เป็นกิจกรรมที่สถาบันอยู่ในภาวะต้องการทุนเพื่อแก้ปัญหาการบริจาคประจำปีที่ลดลง เป็นการกระตุ้นแรงขับของกองทุนที่ลดลง และเป็นตัวรับประกันความสำเร็จในการระดมทุนโดยอัตโนมัติ

2. การรณรงค์เป็นกิจกรรมต้องใช้เวลา (Time-consuming activity) เป็นกิจกรรมที่สร้างการยอมรับให้กับสถาบันและความเชื่อมั่นในอนาคต ความมีประสิทธิภาพซึ่งหมายถึง ความสำเร็จในการรับบริจาคในแต่ละครั้ง การรับบริจาคประจำปีมียอดบริจาคสูงขึ้น

3. การรณรงค์จะต้องตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สังเคราะห์ ความต้องการลำดับความเร่งด่วน ค่าใช้จ่ายของการรณรงค์ ความมีชื่อเสียงของสถาบันและการศึกษาความเป็นไปได้ซึ่งต้องทำทุกครั้ง การจัดทำรายละเอียดในเรื่องลำดับความสำคัญ เป้าหมาย ช่วงเวลา และความรับผิดชอบให้ชัดเจน รายละเอียดทั้งหมดรายงานการบริจาคของศิษย์เก่าที่เคยบริจาคแล้ว ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของอธิการบดี และคณะกรรมการมหาวิทยาลัยจำนวนเงินที่คาดหวังว่าจะได้รับเชิญชวนอาสาสมัครที่เห็นด้วยกับการรณรงค์ เพื่อช่วยเหลือในการรณรงค์มีการเริ่มต้นอย่างไม่เป็นทางการ มีแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพและปรับแผนเป็นไปตามสถานการณ์ มีการประชาสัมพันธ์อย่างมืออาชีพ โดยเฉพาะการเริ่มต้นและการนำผู้สาธารณชน มีการรายงานผู้สาธารณชนอย่างสม่ำเสมออย่างละเอียด มีการประเมินกิจกรรมการรณรงค์อย่างต่อเนื่อง

4. การรณรงค์จะต้องดำเนินการ ดังนี้ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การจัดลำดับความสำคัญในการจัดการ มีการบริจาครายใหญ่เกิดขึ้น มีโครงการใหม่ ๆ และการสนับสนุนโครงการต่าง ๆ เกิดขึ้น มีการรณรงค์บริจาคประจำปี มีการยอมรับการตกลงร่วมกัน การเป็นหน่วยเดียวกัน การไว้ใจและความภูมิใจในสถาบัน มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องภายหลังการรณรงค์หาทุน

5. การระดมทุนที่ประสบความสำเร็จจะทำให้มีการบูรณาการของกองทุนเกิดขึ้น โดยการระดมทุนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการบูรณาการ ดังนี้ มีการบูรณาการของสถาบันก่อนมีการระดมทุน มีการให้ความร่วมมือของสมาชิกในสถาบันอย่างดี มีการบูรณาการของโครงการและข้อเสนอในการระดมทุน สอดคล้องกับความต้องการของสถาบัน มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับผู้บริจาค มีการให้ของแลกเปลี่ยนกับผู้บริจาคเงินให้กับสถาบัน มีการประกาศยกย่องชมเชยแก่ผู้บริจาคเงินให้กับสถาบัน มีการเชิญผู้บริจาคเงินทุนให้แก่สถาบันมาร่วมงาน ในโอกาสสำคัญของสถาบัน จัดทำบัญชีรับจ่ายเงินบริจาค และแจ้งให้ผู้บริจาคทราบการใช้จ่ายเงินบริจาคตามวัตถุประสงค์ของผู้บริจาค

Burnelt (1996) กล่าวว่า “การระดมทุน (Fund-raising) อย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้ที่ทำการรณรงค์จะต้องมีความเข้าใจในตัวประชาชน ผู้มีจิตศรัทธาที่บริจาคการที่องค์กรสาธารณประโยชน์คาดหวังให้ผู้บริจาคเข้าใจองค์กร โดยที่องค์กรไม่เข้าใจผู้บริจาคเลยนั้นเป็นไปได้” และผู้ระดมทุน (Fundraisers) จำเป็นต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งในการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับผู้บริจาคอย่างใกล้ชิดและนำมาวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเหล่านี้ตัดสินใจบริจาคเงินให้กับกิจกรรมขององค์กร ซึ่งอาจมีสาเหตุได้หลายประการ เช่น

1. เพื่อนำไปลดหย่อนภาษีเช่นภาษีมรดก
2. เพื่อระลึกถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
3. เพื่อตอบสนองทางอารมณ์ที่ต้องการบริจาค
4. สัญชาติญาณในการปกป้องตนเองเช่นการวิจัยโรคมะเร็งโรคหัวใจ
5. เพื่อเป็นที่ระลึก
6. การให้เพื่อตอบแทนสังคม
7. การสืบทอดทางศาสนา
8. ความปรารถนาทางสังคม
9. ความละอาย/ ความรู้สึกผิด
10. การปฏิบัติที่เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง
11. ความเห็นอกเห็นใจ
12. เพื่อเกียรติภูมิ/ อำนาจบารมี

13. ถูกร้องขอหรือเชิญชวนให้บริจาค

14. ทำให้รู้สึกดี

Norton (1996) ได้กล่าวถึงการระดมทุนว่า มีส่วนสำคัญอยู่ 2-3 ประการ ก่อนการระดมทุน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริจาคมีความพึงพอใจที่จะบริจาค ผู้บริจาคให้การสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการบริจาคที่มีประสิทธิภาพ และแหล่งทุนมีความต้องการที่จะบริจาค Norton ยังกล่าวอีกว่า การระดมทุนเป็นกระบวนการซึ่งทำให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น มีการกำหนดความต้องการของสังคม มีการบริจาคเพื่อความต้องการของสังคม มีกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพและมีความเป็นไปได้ เป็นการตอบสนองการใช้เงินด้านอื่น ๆ ขององค์กรและเป็นความต้องการของผู้บริจาค

Stenbeck (1996) กล่าวถึงกฎในการระดมทุน ดังนี้

1. เตรียมพร้อมอยู่เสมอ (Be ready) เป็นการเตรียมความพร้อมตลอดเวลาในทุก ๆ โอกาสที่เกิดขึ้น ซึ่งจะนำองค์กรไปสู่จุดเป้าหมายที่วางไว้ โดยการอ่านหนังสือพิมพ์ ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ จะต้องนำสิ่งที่ได้ดูได้เห็นและได้ยินมาใช้ให้เป็นประโยชน์ การเตรียมความพร้อมยังหมายถึงความรวดเร็วพร้อมที่จะดำเนินการ โดยทันที

2. ความชัดเจน (Be bold) องค์กรจะต้องดำเนินการภายใต้ข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมา

3. กระตุ้นอารมณ์ (Be passionate) ฟังระลึกไว้เสมอว่าการระดมทุนขององค์กรเป็นเรื่องของไม่ตรีจิตที่พึงมีให้กัน ในสังคมน้อยครั้งมากที่บุคคลจะบริจาคเพราะเหตุผลส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการให้เพราะอารมณ์ การระดมทุนมิใช่เป็นเรื่องของเงินเพียงอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับบุคคลประชาชนและความจำเป็นต่าง ๆ ดังนั้น ข่าวสารหรือโครงการต่าง ๆ ขององค์กรจะต้องกระตุ้นอารมณ์กลุ่มเป้าหมายให้ตระหนักถึงความจำเป็นขององค์กร

Cayupan (1991) ได้อธิบายยุทธวิธีในการระดมทุน ดังต่อไปนี้

1. ยุทธวิธีทางตรง (Direct action tactics) ยุทธวิธีดำเนินการ โดยเจ้าหน้าที่ที่เข้าไปกระทำหรือติดต่อโดยตรงกับประชาชนในลักษณะต่อไปนี้

1.1 การพูดคุยสนทนาตัวต่อตัว

1.2 การรณรงค์ในกลุ่มเพื่อนบ้านจากบ้านหนึ่งไปสู่อีกบ้านหนึ่ง เพื่อมุ่งให้เกิดผลกับสมาชิกในครอบครัวเหล่านั้น

1.3 การอภิปรายกลุ่มเป็นการอภิปรายกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ เช่น ในร้านทอง ร้านตัดผม การรวมกันทางสังคมกลุ่มเล็ก ๆ และกลุ่มเยาวชนชนบท เป็นต้น

1.4 การรวมกลุ่มหลักขององค์กรและสถาบันต่าง ๆ เช่น ผู้นำ (ทางการและไม่เป็นทางการ) ของกลุ่มสตรีเยาวชนเกษตรกรและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ

1.5 การประชุมแบบเป็นทางการกับกลุ่มผลประโยชน์ที่มีขนาดใหญ่

1.6 กลวิธีการเจรจาต่อรอง เจ้าหน้าที่ให้ความหวังล่วงหน้าแก่ประชาชนให้ร่วมในการดำเนินการแลกเปลี่ยน เพื่อได้สิ่งที่ดีกว่าเดิม หากประชาชนคิดว่าเขาจะไม่ได้ประโยชน์ เขาจะถามถึงสิ่งที่ดีกว่าเดิมเช่น “เราจะร่วมถ้าเราได้สิ่งนั้น”

1.7 การแนะนำชักชวน

2. ยุทธวิธีทางอ้อม (Indirect action tactics) ยุทธวิธีทางอ้อมเป็นวิธีที่เจ้าหน้าที่ไม่ได้พบปะติดต่อโดยตรงกับประชาชนสิ่งเหล่านี้ ได้แก่

2.1 การโฆษณาและการโฆษณาชวนเชื่อ

2.2 การส่งข่าวสารผ่านสื่อทันสมัยทุกชนิด

2.3 การส่งข่าวสารผ่านสื่อในชุมชน ตัวอย่างเช่น การพูดคุยชงชบิการพูดคุย ๆ กันไป เหมือนเครื่องอู่่น

2.4 ใช้ค่านิยมทางประเพณีวิถีประชาและจารีตเป็นเครื่องมือเพื่อทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

2.5 การสาธิตภาคสนามและมีวันฝึกปฏิบัติ

2.6 การทัศนศึกษา

2.7 การใช้ทรัพยากรบุคคลและผู้นำซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นที่น่าเชื่อถือจากประชาชน

2.8 ใช้ศูนย์การเรียนรู้หรือศูนย์ท้องถิ่น โปสเตอร์และกระดานคำที่ใช้กับประชาชน

2.9 ใช้การรวมประชาชนตามปกติหรือตามประเพณีเช่นตามโบสถ์ สภาตำบล

การประชุมหมู่บ้านการประชุมในวาระต่าง ๆ ฯลฯ

2.10 การแสดงบทบาทสมมติละครและกิจกรรมทางวัฒนธรรม เช่น เพลงพื้นบ้าน

สรุปได้ว่า วิธีการระดมทุนสามารถแบ่งออกเป็น 2 วิธีการ คือ 1) วิธีการระดมทุนโดยตรง คือ วิธีการติดต่อ โดยตรงกับกลุ่มเป้าหมายโดยใช้วิธีการดังต่อไปนี้ เช่น การพูดคุยสนทนาตัวต่อตัว การขอบริจาคตามบ้าน การจัดงานการกุศล การขายของที่ระลึก และการขายของเก่า เป็นต้น 2) วิธีการระดมทุนโดยทางอ้อม คือ วิธีการที่ไม่ได้ติดต่อโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมายโดยใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

Matani (1980) ได้กล่าวถึงวิธีการรณรงค์หาทุนว่าเป็นงานที่ยากลำบากในสังคมที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและมีการกระจายรายได้ไม่เท่าเทียมกัน องค์การการกุศลต่าง ๆ พยายามเรียนรู้ถึงวิธีการขอบริจาคเงินจากสาธารณชน และพบว่า ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือทัศนคติของผู้บริจาค (The attitude of the doner) ประชาชนส่วนใหญ่นิยมความสนุกสนาน และการได้รับผลกลับคืน บางประการ ยิ่งไปกว่านั้น คือ ชอบความแปลกใหม่และมีแนวโน้มไม่ขอบริจาคเงินให้กับองค์การเดิมเดียวกันนั้นด้วย ปัญหาอย่างเดิมและด้วยวิธีการอย่างเดิม ฉะนั้นองค์การการกุศลต่าง ๆ จึงพยายาม

ที่จะสร้างความแปลกใหม่ในการรณรงค์หาทุนทุก ๆ ปี Matani ได้แนะนำถึงวิธีการรณรงค์หาทุน พอสรุปได้ ดังนี้

1. การติดต่อส่วนตัว (Personal contact) เป็นวิธีการรณรงค์หาทุนที่นิยมกันมากที่สุด เพราะง่ายและอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างเพื่อน เช่น เพื่อนนักเรียน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้านญาติและเพื่อนในวงธุรกิจ กระทำโดยการ โทรศัพท์ เขียนจดหมาย เยี่ยมเยียน พบปะพูดคุยกันเป็นวิธีการ ซึ่งสามารถที่จะอธิบายวัตถุประสงค์ได้อย่างมาก และเป็นวิธีการเข้าถึงที่ดี แต่ถ้าจะให้ดียิ่งขึ้นแล้วองค์กรต่าง ๆ เหล่านั้นควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการหรือบริการนั้นอย่างกว้างขวางไว้ก่อนแล้ว จึงค่อยดำเนินการติดต่อส่วนตัว ซึ่งจะได้ผลงานมากกว่าข้อเสีย คือ ผู้บริจาคจะไม่ได้รับอะไรตอบแทนคืนเหมือนแบบอื่น ๆ เช่น ชื้อบัตรงาน ฯลฯ นอกจากการสมานไมตรีซึ่งกันและกันมากขึ้น (ยกเว้นกรณีไม่เต็มใจบริจาค)

2. การขอบริจาคตามบ้าน (Door-to-door collection) เป็นวิธีการรณรงค์หาทุนแบบไปเยี่ยมบ้านโดยส่วนตัว เพื่อสามารถอธิบายให้เข้าใจในวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่จัดขึ้น เป็นวิธีการแบบดั้งเดิมที่ทำกันมานานแล้ว วิธีการนี้หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมให้ผู้เข้าไปขอบริจาคได้เข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ กิจกรรมดังกล่าวและเรียนรู้ถึงการสร้างความสัมพันธ์กับคนแปลกหน้าในชุมชนที่ต้องการรณรงค์หาทุน โดยมากแล้วหน่วยงานมักจะกำหนดเป็นสัปดาห์ของการรณรงค์หาทุนด้านต่าง ๆ เช่น สัปดาห์สงเคราะห์เด็กพิการ เป็นต้น และมีการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางล่วงหน้าแล้ว จึงส่งเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเข้าไปเยี่ยมบ้านเพื่อขอรับบริจาคเงินหรือวัสดุสิ่งของตามความจำเป็น

3. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี (Building up an Image) เป็นวิธีการที่หน่วยงานจัดส่งคณะเจ้าหน้าที่เข้าไปติดต่อประสานงานกับหัวหน้าครอบครัวในชุมชนหนึ่ง เพื่ออธิบายโครงการกิจกรรมที่จัดขึ้น และมีการกำหนดวันขอรับเงินบริจาคที่แน่นอน เช่น โครงการอุปถัมภ์เด็กกำพร้ายากจนในถิ่นทุรกันดารปีละ 3 ครั้ง หรือเดือนละครั้ง เป็นต้น เป็นการประชาสัมพันธ์และดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง วิธีนี้เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน เพราะเป็นการติดต่อกับประชาชนโดยตรง สามารถสื่อสารได้เข้าใจทั้งสองทาง คือ ผู้ให้และผู้รับและเป็นการดีแก่ผู้บริจาคเงินรายย่อย แต่อาจเป็นการรบกวนสำหรับผู้ประสงค์จะบริจาคเงินก้อนใหญ่ และต้องการชื่อเสียงอย่างรวดเร็ว วิธีการนี้จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในการทำงานค่อนข้างมากและแตกต่างกับวิธีการขอบริจาคตามบ้านตรงที่มีวิธีการนี้ใช้กับโครงการบริการสังคมต่อเนื่องเป็นเวลานานกว่า และเป็นลักษณะของงานประจำ

4. การรวบรวมขายของเก่า (Collection and sale of old articles) เป็นอีกวิธีการหนึ่งของการรณรงค์หาทุน ซึ่งผู้หาทุนจะเข้าไปพบกับแม่บ้านและขอบริจาคสิ่งของที่ใช้แล้ว เช่น กระจ่าง

กระดาษหนังสือพิมพ์ ขวด เสื้อผ้า เครื่องประดับ ฯลฯ แล้วนำมาซ่อมแซมดัดแปลงเป็นวัสดุที่นำใช้
แล้วนำไปขายในราคาถูกแต่สวยงาม นำกำไรเข้าหน่วยงานเพื่อดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ ต่อไป
วิธีการนี้ใช้ต้นทุนต่ำ แต่หมดเปลืองในเรื่องค่าพาหนะ การจัดเก็บรักษาของเก่า และการซ่อมแซม
เล็กน้อย และอาศัยบุคคลที่มีความคิดริเริ่มและมีฝีมือในการประดิษฐ์เศษวัสดุให้สามารถนำมาใช้
ประโยชน์ได้ โดยรวมถึงการประมูลสิ่งของเครื่องใช้ของบุคคลสำคัญที่มีชื่อเสียงด้านต่าง ๆ เช่น
สิ่งของเครื่องใช้เครื่องประดับของจอห์นเลนนอนนักร้องชื่อดังในอังกฤษ การบริจาคเสื้อผ้าของ
ดารามีชื่อเสียง เป็นต้น

5. การจัดงานเลี้ยงอาหารค่ำและงานสังสรรค์ (Through dinners and parties) เป็นวิธีการ
รณรงค์หาทุนที่น่าสนใจและพึงพอใจมักมีกิจกรรมประกอบต่าง ๆ ที่สนุกสนานและสนอง
ความต้องการของผู้ร่วมงาน ได้แก่ การรับประทานอาหารร่วมกัน มีกิจกรรมประเภท
การเล่น นิทรรศการการสาธิตการแสดงละคร ดนตรี แฟชั่นโชว์ หรือพิธีการเฉพาะสำหรับกลุ่ม
ตัวอย่างเช่น พิธีต้อนรับสมาชิกใหม่ของสโมสรไลออนส์ ซึ่งสมมติว่าสมาชิกเก่าเป็นเจ้าบ้าน (Host)
และต้อนรับสมาชิกใหม่ (Bear) มีการเก็บค่าปรับสำหรับสมาชิกเก่าผู้ไม่ติดเหรียญของสโมสร
ไลออนส์และเชิญแขกพิเศษที่เป็นบุคคลสำคัญมาร่วมงานหรือกล่าวสุนทรพจน์หรือเป็นประธาน
ในพิธีเปิดเพื่อจูงใจให้บุคคลมาร่วมงานมากขึ้นรายจ่ายในงานดังกล่าวจะเก็บจากสมาชิกผู้ร่วมงาน
ถ้าเป็นกลุ่มเล็ก ๆ มีลักษณะคล้าย ๆ “กินเลี้ยงโต๊ะแชร์” ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมอยู่ในปัจจุบัน

6. การขายของที่ระลึก (Collection through tokens) เป็นวิธีการรณรงค์หาทุน โดยเก็บเงิน
รวบรวมที่ได้มาจากขายของที่ระลึกในระยะหนึ่ง ๆ ของที่ระลึกอาจเป็นเหรียญรูปภาพสตีกเกอร์
ดอกไม้และอื่น ๆ ที่เป็นสัญลักษณ์ของความสำคัญอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การขายดอกป๊อปปี้ในวัน
ทหารผ่านศึก เพื่อนำเงินมาสงเคราะห์ทหารผ่านศึก การขายดอกมะลิในงานวันแม่ของสภาสังคม
สงเคราะห์ ขายสตีกเกอร์รูปเด็กของมูลนิธิเด็ก การขายบัตร ส.ค.ส. ในวันปีใหม่ของหน่วยงานต่าง ๆ

7. การขายบัตรงานรับเชิญ (Tickets for entertainment) ในขณะที่เงินเป็นสิ่งที่ยากขึ้น
ทุกวัน คนส่วนใหญ่มักจะคิดถึงผลประโยชน์ที่ได้รับกลับคืน หน่วยงานที่จะทำการรณรงค์หาทุน
จึงจะนำความสนุกสนานเป็นที่พึงพอใจ เช่น จัดฉายภาพยนตร์ การแสดงรอบการกุศล การแสดง
ละคร งานเดินร่ำ การแสดงแบบเสื้อ การประกวดความงาม การจัดงานพิธีต่าง ๆ และอื่น ๆ ซึ่งเป็น
การดึงดูดใจให้คนมาร่วมงานเป็นจำนวนมาก ๆ ผู้จัดจะต้องทำเรื่องขอยกเว้นภาษีมหรสพ จัดพิมพ์
บัตรเชิญเพื่อออกจำหน่าย และเพิ่มราคาสูงขึ้นเล็กน้อย (ราคาการกุศล) เพื่อนำเงินรายได้ที่หักต้นทุน
แล้วไปใช้สำหรับการจัดบริการสังคมของหน่วยงานนั้น จัดพิมพ์สูจิบัตรแสดงรายการจำหน่ายคู่กับ
บัตรหรือแจกฟรี (ถ้าได้ค่าโฆษณาจากหน่วยงานมาสนับสนุน) รายการบันเทิงส่วนมากมักจะจัดใน
วันสุดสัปดาห์ เช่น วันศุกร์หรือเสาร์ตอนเย็น เพื่อที่ผู้ร่วมงานจะได้มีเวลาพักผ่อนมากในวันรุ่งขึ้น

ซึ่งไม่ใช่วันทำงาน เช่น งานเดินร่ำ เป็นต้น แต่บางรายการ เช่น ฉายภาพยนตร์ อาจจัดตอนเช้าก่อน กำหนดฉายภาพยนตร์ประจำวันของโรงภาพยนตร์หรือเวลาอื่น ๆ ตามความเหมาะสม การจัด รายการบันเทิงต่าง ๆ ต้องอาศัยการเตรียมการล่วงหน้าและใช้เวลานานพอสมควรตามขนาด ความยิ่งใหญ่หรือเล็กของรายการเหล่านั้น

วิธีการรณรงค์หาทุนดังกล่าวเป็นการเสนอแนะแนวทางในการจัดหาเงินทุนมาสนับสนุน การจัดโครงการกิจกรรมเพื่อบริการสังคมสำหรับกลุ่มบุคคลประเภทต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานที่รณรงค์หาทุนนั้น วิธีการรณรงค์หาทุนอาจกระทำสำเร็จเพียงคนเดียวหรือเป็นกลุ่ม บุคคล หรือในนามของหน่วยงานขึ้นอยู่กับประเภทของวิธีการรณรงค์หาทุนว่ามีความยากง่าย อย่างไร และจำนวนเงินทุนตามเป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงไร อย่างไรก็ตามการรณรงค์หาทุนนั้น อาศัยความจริงใจ ซื่อสัตย์ และบริสุทธิ์ใจของผู้หาทุน ทั้งอาสาสมัครผู้มาช่วยเหลือ และคณะเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานผู้รับผิดชอบ

Sheriden (1968) ได้กล่าวถึงการเลือกวิธีการระดมทุนมีหลายวิธี ดังต่อไปนี้

1. การขายของในสิ่งที่คนต้องการซื้อ โดยมีวิธีการ คือ สำรวจสิ่งที่ประชาชนต้องการ ขายของที่มีราคาและได้ราคาดีเตรียมพนักงานออกเร่ขาย

2. กิจกรรมทางสังคมที่คนร่วมสนุกได้ด้วย เช่น การจัดงานเล็ก ๆ เช่น จัดงานเดินร่ำ จัดเลี้ยงอาหารเพื่อระดมทุนขายของทั่วไป เช่น ขายหนังสือ ประมูลสินค้า โฉว์ศิลปะ จัดกิจกรรม เสี่ยงโชค เช่น ขายบัตรเสี่ยงโชคเพื่อรับของรางวัล จัดงานด้านการแสดง เช่น การแสดงดนตรี ในยามค่ำคืน การจัดการแสดงโศว์ต้องใช้เงินมาก ถ้าสมาชิกทั้งหมดไม่ช่วยกันก็ไม่ควรจัด การจัดแข่งกีฬา เช่น การแข่งขันกอล์ฟ โบว์ลิ่ง บริการรับจ้าง เช่น รับเลี้ยงเด็ก เป็นต้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับการระดมทุน

1. ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ (Structure functional theory)

Parson (1964) กล่าวถึงทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ (Structure functional theory) ซึ่งสรุปได้ว่า สังคมเป็นระบบย่อย ระบบหนึ่งที่ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ เป็นชั้น ๆ (Hierarchy of subsystem) มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ระบบการกระทำทุกระบบไม่ว่าจะเป็นระบบวัฒนธรรม ระบบสังคม และระบบ อินทรีย์ภาพจะมีการสร้างสมดุลเพื่อการอยู่รอด คือ

1.1 มีการปรับตัว (Adaptation) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการกระทำ

1.2 มีการบูรณาการโดยการรวมหน่วย (Integration) เพื่อให้เกิดความร่วมมือ

และพึ่งพาอาศัยกันและกัน

1.3 มีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal achievement) ซึ่งหมายถึง การระดม ทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งหาวิธีการเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.4 มีการคงไว้ซึ่งแบบแผน และลดความตึงเครียด (Pattern maintenance and tension management) หมายถึง การกระทำซึ่งกันและกันของระบบ หรือกลุ่มจะต้องรักษาแบบแผนของการปฏิบัติ หรือการโต้ตอบซึ่งกันและกัน และลดความตึงเครียด เพื่อการรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ และความรูสึกของสมาชิกเพื่อความมั่นคงของระบบ

ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ที่กล่าวถึงการสร้างความสมดุลเพื่อการอยู่รอดของระบบ การกระทำทุกระบบ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การบูรณาการ โดยการรวมหน่วย (Integration) เพื่อให้เกิดความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันและกัน เป็นรูปแบบหนึ่งของการรักษาความสมดุลของสังคมหรือองค์การ กล่าวคือ เมื่อส่วนประกอบหนึ่งของสังคมหรือองค์การเปลี่ยนแปลงไป ส่วนประกอบอื่นจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เพื่อให้เกิดความสมดุลเพื่อการอยู่รอด โดยที่อาจมีการปรับตัวเข้าหากัน มีการระดมทรัพยากรต่าง ๆ มีการพัฒนากลยุทธ์หรือเทคนิคในการดำเนินงาน ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องรักษาแบบแผนของการปฏิบัติบางอย่างไว้ และหาวิธีการลดความตึงเครียดเพื่อความมั่นคงของระบบหรือสังคม สำหรับระบบความสัมพันธ์ที่มีต่อกันและกัน นอกจากสมาชิกจะต้องคำนึงถึง “หน้าที่” (Function) ซึ่งหมายถึง บทบาทของสมาชิกที่มีต่อกันและกัน หรือแนวประพฤติปฏิบัติซึ่งกันและกัน ของบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกที่มีต่อกันหรือสังคม โดยหน้าที่มี 2 ประเภท คือ หน้าที่ที่เป็นวัตถุประสงค์โดยตรง คือ หน้าที่มุ่งให้เกิดผลจากการกระทำโดยตรง ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวของระบบ และหน้าที่แฝง คือ หน้าที่ที่ก่อให้เกิดผลโดยไม่ได้ตั้งใจภายใต้สถานการณ์เดียวกัน

ลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกันนั้นมี 2 ลักษณะ คือ (Thomas & Robert, 1982)

1. การตกลงร่วมกัน (Bargaining) คือ การตกลงร่วมกันระหว่างองค์การ 2 องค์การ หรือมากกว่าเพื่อแลกเปลี่ยนผลตอบแทนซึ่งกันและกัน
2. การเข้าร่วมกัน (Coordination) คือ การร่วมกันปฏิบัติงานระหว่าง 2 องค์การ หรือมากกว่าเพื่อเป้าหมายอันเดียวกัน

หลักการและแนวปฏิบัติของความร่วมมือนั้น จะเห็นได้ว่า การศึกษาองค์ประกอบทางการบริหารเพื่อพัฒนาความร่วมมือระหว่างหน่วยระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องศึกษาว่าอะไรคือรูปแบบหรือระบบความร่วมมือที่สามารถทำงานได้ อีกทั้งต้องศึกษาการจัดโครงสร้างและกลไกที่จะทำให้ระบบความร่วมมือสามารถทำงานได้ การศึกษาลักษณะที่จำเป็นและสำคัญในความร่วมมือเพื่ออธิบายโครงสร้าง และหน้าที่ของกลุ่มที่จะต้องตอบสนองภายใต้ความร่วมมืออันจะนำไปสู่ความร่วมมือที่มีประสิทธิผล ได้แก่ (เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์, 2539; อมรรัตน์ ภิญ โญอนันตพงษ์, 2546)

1. ทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และขอบเขตภารกิจ
2. ร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติภารกิจภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นสร้างสรรค์ริเริ่มและจริงจังต่อกัน
3. การจัดการ ได้แก่ การจัดโครงสร้างของกลุ่มหรือทีมที่มีประสิทธิภาพ การจัดระบบการสื่อสารและการประสานงาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมความพอเพียงของทรัพยากร
4. ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรทั้งสองระดับมีความเข้าใจและส่งเสริมความร่วมมือและมีการทำข้อตกลงร่วมกัน
5. มีการแลกเปลี่ยนประสานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น การบริหารและการพัฒนาตามทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ของพาร์สัน สามารถนำมาปรับใช้ได้กับระบบการระดมทุนของโรงเรียน กล่าวคือ การระดมทุนถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหาร โรงเรียน ซึ่งเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของระบบการศึกษาและอยู่ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคม เมื่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น เมื่อมีการระดมทุนทั้งระดับโรงเรียน หน่วยงาน ชุมชน ต้องอาศัยความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันและกันปรับตัวเข้าหากันมีการระดมทรัพยากรต่าง ๆ โดยใช้เทคนิคการดำเนินงานเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กร โดยที่ระบบหรือองค์กรยังคงต้องรักษาแบบแผนของการปฏิบัติที่สำคัญไว้ และขณะเดียวกันต้องหาวิธีการร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยการให้อิสระกับหน่วยงานในการปฏิบัติภารกิจภายใต้เงื่อนไขความร่วมมือโดยไม่สูญเสียพันธะหรือข้อตกลงที่มีร่วมกัน

2. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory)

Wallace and Wolf (1995) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theory) ว่ามีความเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนหนึ่งของ Theories of rational choice ซึ่งได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ จิตวิทยาและมานุษยวิทยา ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่มีเหตุผล (Rationality) ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของพวกเขา นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดและแสวงหาความพึงพอใจสูงสุด โดยจะชั่งความสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิมไว้ถ้าเขาเชื่อว่าความสัมพันธ์นั้นจะทำให้ได้รับรางวัล (Rewards) มากกว่าทุนที่ต้องเสียไป (Cost) และเลือกสิ่งที่เขาคิดว่าให้ประโยชน์สูงสุด (Utilitarian)

การแลกเปลี่ยนเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีความสำคัญอย่างมากต่อชีวิตทางสังคม ผู้กระทำจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนด้วยวัตถุประสงค์ที่มุ่งผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก (Self-oriented reason) แต่เมื่อเวลาผ่านไปการปฏิสัมพันธ์นั้นจะพัฒนาไปที่วัตถุประสงค์ของกลุ่ม (Collective orientation) มากขึ้น และนำไปสู่การเกิดขึ้นของแบบแผน

ความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนในชีวิตประจำวันของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขหรือกระบวนการพื้นฐาน 3 ประการ คือ 1) บุคคลรับรู้โอกาสในการแลกเปลี่ยน 2) บุคคลแสดงพฤติกรรมแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และ 3) การแลกเปลี่ยนที่ผู้แลกเปลี่ยนได้รับผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย (Olsen, 1978; Turner, 1982 อ้างถึงใน ศักดา สถาพรวงษา, 2549)

Olsen (1978) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแลกเปลี่ยนว่ามีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับผู้กระทำทางสังคมและกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้กระทำทางสังคมจะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนหรือช่วยให้ตนบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนาได้
2. การกระทำทั้งหลายก่อให้เกิดต้นทุน (Cost) แก่ผู้กระทำ เช่น สูญเสียเวลาพลังงานหรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ เป็นต้น
3. ผู้กระทำทางสังคมทั้งหลายจะพยายามทำให้ต้นทุน (Cost) จากการกระทำของพวกเขา มีสัดส่วนที่เท่ากันหรือน้อยกว่าผลประโยชน์ (Outcome or benefit) ที่ได้จากการกระทำนั้น ๆ
4. เมื่อเลือกระหว่างการกระทำที่มีหลายทางเลือก (Alternative courses of action) ผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเลือกการกระทำที่ให้ผลตอบแทนมากที่สุดและลงทุนน้อยที่สุด
5. ผู้กระทำจะยุติการกระทำที่มีต้นทุนสูงกว่าผลประโยชน์ที่ได้รับ

Olsen (1978) อธิบายเพิ่มเติมว่า การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจะเกิดขึ้นเมื่อผู้กระทำทางสังคมหนึ่ง ๆ (อาจเป็นปัจเจกบุคคลหรือองค์กรก็ได้) ให้บางสิ่งบางอย่างแก่อีกคนหนึ่ง โดยหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์ที่พึงปรารถนาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นให้ตอบแทนมาในลักษณะเหมาะสมกันแสดงว่าการดำเนินการแลกเปลี่ยน (Exchange transaction) เกิดขึ้นแล้วซึ่งลักษณะการแลกเปลี่ยนก็มีหลายรูปแบบ เช่น แลกเปลี่ยนวัตถุสิ่งของ บริการความพึงพอใจหรือทำให้ผู้อื่นบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ เป็นต้น และยังมีหลักพื้นฐานของการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norm of reciprocity) ที่ว่า ถ้าบุคคลหนึ่งให้บางสิ่งบางอย่างกับบุคคลอีกบุคคลหนึ่ง บุคคลที่เป็นฝ่ายได้รับจะรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณจนกว่าจะได้ให้ตอบแทนกลับคืน ไปความรู้สึกนี้จึงจะหมดไป และยังได้กล่าวว่าสำหรับรูปแบบของการแลกเปลี่ยนนั้น เนื่องจากการแลกเปลี่ยนมีความหมายที่กว้างมากในทฤษฎีการแลกเปลี่ยน จึงได้แบ่งรูปแบบของการแลกเปลี่ยนเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ การแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange) กับการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Economic exchange) (Blau, 1975 cited in Wallace & Wolf, 1995; Emerson, 1982) แสดงทัศนคติไว้ตรงกันว่าการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange) มีความแตกต่างจากการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Economic exchange) กล่าวคือ ในการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้นผลประโยชน์หรือสิ่งที่น่าสนใจมาแลกเปลี่ยนกันจะไม่มีการระบุค่าของสิ่งที่แลกเปลี่ยน

อย่างตายตัวไม่กำหนดหรือวางเงื่อนไขในการให้ตอบแทนกลับมาอย่างชัดเจน (Social exchange obligation) เป็นการคาดหวังการตอบแทนอย่างไม่จำกัดรูปแบบและระยะเวลาในการตอบแทน Wallace and Wolf (1995) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนทางสังคมก่อให้เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคลและประสานปัจเจกบุคคลทั้งหลายเข้าสู่กลุ่มทางสังคม เนื่องจากการยากที่บุคคลจะวัดและประเมินค่าของสิ่งที่พวกเขากำลังแลกเปลี่ยนอยู่ ดังนั้นการแลกเปลี่ยนจึงมีแนวโน้มที่จะเริ่มต้นจากการแลกเปลี่ยนเล็ก ๆ น้อย ๆ และค่อย ๆ พัฒนาขึ้นอย่างช้า ๆ การตอบแทนซึ่งกันและกันและการแลกเปลี่ยนจะขยายเพิ่มขึ้นไปพร้อม ๆ กับความไว้วางใจซึ่งกันและกันที่มีมากขึ้น ดังนั้นกระบวนการต่าง ๆ ของการแลกเปลี่ยนทางสังคมจะก่อให้เกิดความไว้วางใจในความสัมพันธ์ทางสังคมผ่านการแลกเปลี่ยนของพวกเขาที่กระทำซ้ำ ๆ และขยายเพิ่มขึ้นทีละเล็กทีละน้อย โดยสิ่งที่เป็นฐานของกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมนี้คือ บรรทัดฐานทางสังคมของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Social norm of reciprocity) ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการดำเนินการแลกเปลี่ยน (Exchange transaction) และการละเมิดบรรทัดฐานนี้จะนำไปสู่การ Sanction หรืออาชญากรรมความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนได้ส่วนการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจจะมีการระบุค่าของสิ่งที่แลกเปลี่ยนกันอย่างชัดเจนพันธะตอบแทนจะอยู่ในรูปของการทำสัญญา (Contractual obligation) และมักมีการกำหนดและเจรจาเกี่ยวกับเงื่อนไขการตอบแทนอีกด้วย ส่วนการให้กลับคืนหรือตอบแทนกลับคืนนั้นในการแลกเปลี่ยนทางสังคมไม่สามารถที่จะถูกต้องได้ ผลประโยชน์หรือสิ่งที่น่าสนใจแลกเปลี่ยนอาจไม่ได้อยู่ในรูปของสิ่งของเพียงอย่างเดียว แต่อาจอยู่ในลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่อกันหรือสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึก เช่น การยอมรับนับถือ เกียรติภูมิหรือมิตรภาพ เป็นต้น ขณะที่การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจนั้นจะมีการต่อรองกัน มีเงินตราเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนคุณค่าของการแลกเปลี่ยนอยู่ที่คุณค่าในตัวของวัตถุที่นำมาแลกเปลี่ยนกัน Olsen (1978) ได้สรุปในเรื่องการดำเนินการทางสังคม (Social transaction) ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ว่ามีความแตกต่างจากการดำเนินการทางเศรษฐกิจ (Economic transaction) อยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนทางสังคมไม่จำเป็นต้องอาศัยสื่อในเชิงปริมาณ เช่น เงินตราเพียงอย่างเดียว
2. ในการแลกเปลี่ยนทางสังคมจะใช้หลักเหตุผลน้อยกว่าการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ ในชีวิตทางสังคมของมนุษย์นั้นบุคคลอาจไม่สามารถแสวงหาข้อมูลความรู้เกี่ยวกับผลได้ (Benefit) หรือผลเสีย (Cost) ของทางเลือกเกี่ยวกับการกระทำต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์แบบหรืออาจไม่ได้คำนวณผลได้ผลเสียที่จะได้รับจากการเลือกการกระทำในทุก ๆ ครั้ง

3. ในการแลกเปลี่ยนทางสังคมผู้กระทำจะไม่คำนึงถึงผลได้สูงสุดและผลเสียต่ำสุด แต่จะคำนึงถึงผลได้และผลเสียที่พอยอมรับได้คือจะคำนึงถึงความพึงพอใจ (Satisfying) มากกว่า หลักกำไรสูงสุด (Maximizing principle) และอธิบายเพิ่มเติมว่าบริบททางสังคม (Social context) ยังมีผลกระทบต่อแลกเปลี่ยนทางสังคมในหลาย ๆ ทาง คือ 1) ผู้เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนแต่ละคน มีความสัมพันธ์เป็นจำนวนมากกับผู้กระทำคนอื่น ๆ ด้วย จึงก่อให้เกิดทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะนำมาแลกเปลี่ยนและความจำกัด (Limitation) ในการแลกเปลี่ยนนั้น ๆ 2) ชุดของการดำเนินการทั้งหมด (Set of transactions) ที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มของผู้กระทำทั้งหลายจะก่อให้เกิดอัตราของการแลกเปลี่ยน (Rate of exchange) ที่มีผลกระทบต่อดำเนินการในการแลกเปลี่ยนแต่ละอันที่เฉพาะเจาะจง 3) ในการแลกเปลี่ยนนั้นอาจไม่จำเป็นต้องเป็นการแลกเปลี่ยนกันโดยตรงเสมอไป อาจเป็นการแลกเปลี่ยนโดยอ้อมผ่านเครือข่ายที่มีความซับซ้อนของผู้กระทำทั้งหลายที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน Olsen and Blau (1978 cited from Wallace & Wolf, 1995) ได้เสนอแนวความคิดเรื่อง Exchange and power ว่าในการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้นมีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่สมดุลขึ้นได้ เนื่องจากบุคคลหนึ่งอาจได้รับทรัพยากรมากกว่าการที่เขาให้กลับคืนแก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งหรือบุคคลหนึ่งอาจพึ่งพิงอีกบุคคลมากเกินไปสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความแตกต่างทางอำนาจ (Differentiation of power) ระหว่างผู้ที่มาแลกเปลี่ยนร่วมกันและถ้าบุคคลหนึ่งสามารถจัดหาสิ่งที่คนอื่นต้องการและหาไม่ได้จากแหล่งอื่นแสดงว่าบุคคลนั้นมีอำนาจ ซึ่งจะทำให้ความสัมพันธ์เปลี่ยนจากการแลกเปลี่ยนแบบต่างตอบแทนซึ่งกันและกันไปเป็นแลกเปลี่ยนแบบที่มีการใช้อำนาจควบคุมแต่เพียงฝ่ายเดียว บลาวยังได้อธิบายเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างกันว่าเป็นที่มาของอำนาจที่บุคคลหนึ่งจะมีเหนือบุคคลอื่นกล่าวคือผู้ให้ทรัพยากรต่าง ๆ (Resources) จะมีอำนาจเหนือผู้รับ โดยผู้ให้จะมีอำนาจเหนือผู้รับภายใต้เงื่อนไข 4 ประการ ดังนี้ 1) ผู้รับไม่สามารถให้ทรัพยากรตอบแทนกลับคืนมาได้เท่ากับหรือมากกว่าที่ได้รับจากผู้ให้หรือผู้รับไม่มีทรัพยากรหรือสิ่งตอบแทนกลับคืนที่ผู้ให้ต้องการ 2) ผู้รับไม่มีทรัพยากรที่เป็นทางเลือกอื่น ๆ ในการให้ตอบแทนกลับ 3) ผู้รับไม่สามารถใช้กำลังบังคับหรือข่มขู่ (Coercion) ต่อผู้ให้เพื่อที่จะดึงทรัพยากรต่าง ๆ ที่ผู้รับต้องการได้ 4) ผู้รับไม่สามารถยอมรับการอยู่ด้วยตัวของตัวเองโดยที่ไม่ต้องพึ่งพาทรัพยากรจากผู้ให้หรือไม่สามารถหาทรัพยากรจากแหล่งทางเลือกอื่น ๆ มาทดแทนได้

Blau (1960) ยังได้กล่าวถึงกระบวนการก่อให้เกิดความมีบูรณาการทางสังคม (Social integration) ว่าเกิดขึ้นจากการที่บุคคลคาดหวังรางวัลจากผู้อื่นโดยได้ประเมินทางเลือกอื่นแล้วพบว่า การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่เขาเลือกจะทำให้เขาประสบผลสำเร็จ (ได้รับรางวัล) ที่เขาต้องการมากที่สุด ดังนั้น เขาก็จะมีความรู้สึกต้องการจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลที่เขาเลือกที่จะมีสัมพันธภาพด้วย (Association) นอกจากนั้นกระบวนการดังกล่าวนำไปสู่การถูกควบคุมโดยผู้อื่นด้วย เนื่องจาก

การที่บุคคลจะต้องพึ่งพารางวัลที่ได้รับจากผู้อื่นหรือสิ่งที่บลาวเรียกว่า การพึ่งพาทางสังคม (Social dependence) จะก่อให้เกิดการยอมรับในสถานภาพต่ำกว่าที่ตนเองมีอยู่ ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าตนเองไม่สามารถตอบสนองรางวัลได้เท่าเทียมกับรางวัลที่ตนได้รับมา ดังนั้น ความแตกต่างเชิงอำนาจเป็นผลมาจากการแลกเปลี่ยนที่ผู้รับไม่สามารถตอบสนองผู้ให้ได้อย่างเพียงพอ นำไปสู่การยอมรับและความเห็นพ้องกันในลักษณะที่อยู่ในสถานภาพที่เป็นรอง (Subordinate) ต่อสิทธิอำนาจของผู้ให้ (Authority) ดังนั้น โลกทางสังคมจึงดำเนินไปอย่างเป็นระบบ

Cook (1982) ให้ความสนใจกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมและการใช้เครือข่ายเหล่านี้ในฐานะที่เป็นทรัพยากรทางสังคมต่าง ๆ (Social resource) ในการแลกเปลี่ยนและการกระทำร่วมกัน (Collective action) และอธิบายว่า กระบวนการต่าง ๆ ระดับจุลภาคของการแลกเปลี่ยนทางสังคมจะทำหน้าที่เป็นฐานสำหรับการทำความเข้าใจเครือข่ายทางสังคมในฐานะที่เป็นโครงสร้างสังคมในฐานะเครือข่ายต่าง ๆ ซึ่งประกอบขึ้นเป็นชุดต่าง ๆ ของความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนที่เชื่อมโยงกัน (Sets of connected exchange relations) เครือข่ายเหล่านี้อาจรวมทั้ง Nodes หรือ Actors ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นบุคคลหรือกลุ่มที่ดำเนินการผ่านหน่วย (Agent) ต่าง ๆ และได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมเรื่อง Power and position in exchange networks ว่าความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนเป็นการเชื่อมโยงทั้งในทางบวกและทางลบที่ก่อให้เกิดเครือข่ายการแลกเปลี่ยน สามารถที่จะศึกษาอำนาจได้ในความสัมพันธ์ต่อตำแหน่ง (Position) หรือ Location ในโครงสร้างเครือข่ายนั้น นักสังคมวิทยา มักจะมองอำนาจในฐานะที่เป็นหน้าที่หนึ่งของตำแหน่ง (Position) ทั้งในลำดับชั้น (Hierarchy) ของบทบาทหรือสถานภาพที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือในบาง Location ภายใต้อำนาจสัมพันธ์ต่าง ๆ หลักเรื่องการพึ่งพิงเชิงอำนาจ (Power-dependence principles) ถูกนำมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ ในเครือข่ายเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจภายในเครือข่ายหนึ่งและได้เสนอกรอบการศึกษา (Framework) ที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม กล่าวคือ 1) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนจะเน้น “Purposive action” โดยมีข้อสมมติว่าควรเชื่อมโยงหรือสายสัมพันธ์ (Links or ties) ระหว่างผู้กระทำทั้งหลายจะถูกสร้างธำรงหรือแตกสลายตามลักษณะของคุณค่า (Value) ที่ถูกให้โดยผู้กระทำเหล่านั้นภายใต้ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม 2) เครือข่ายการแลกเปลี่ยนช่วยแสดงให้เห็นถึงการไหลของทรัพยากรต่าง ๆ (Flow of resources) ภายใต้อำนาจสัมพันธ์หนึ่ง ๆ ของความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนที่ถูกเชื่อมโยง 3) เนื่องจากเครือข่ายการแลกเปลี่ยนต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างของการพึ่งพาทรัพยากรต่าง ๆ ระหว่างผู้กระทำทั้งหลายเครือข่ายต่าง ๆ เหล่านี้สามารถถูกมองในฐานะโครงสร้างอำนาจที่มีพลวัตอันเป็นผลมาจากความพยายามของผู้กระทำทั้งหลายผ่านกลไกของการได้มาซึ่งอำนาจ (Power-gaining mechanism) และกลไกของการทำให้อำนาจสมดุล

(Power-balancing mechanism) เพื่อเปลี่ยนแปลงเครือข่ายและกระจายอำนาจใหม่อีกครั้งหนึ่ง (Redistribute power)

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมอธิบายถึงการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนที่ผู้กระทำทางสังคมทั้งหลายมาแลกเปลี่ยนสินค้าบริการ รวมทั้ง สิ่งที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุ เช่น สิ่งของ อาหาร การยอมรับทางสังคม เกียรติภูมิ ซึ่งในการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนทางสังคมบุคคลอาจไม่ได้คาดหวังว่าจะต้องได้รับผลตอบแทนสูงสุดเสมอไป แต่อาจเป็นผลตอบแทนที่บุคคลพึงพอใจหรือพอยอมรับได้ โดยอาศัยบรรทัดฐานทางสังคมของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Social norm of reciprocity) เป็นตัวกำหนดการดำเนินการแลกเปลี่ยน และเมื่อการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลหรือกลุ่มดำเนินต่อไปจะก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเกิดเป็นแบบแผนของการแลกเปลี่ยนที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน จนเกิดเป็นเครือข่ายของการแลกเปลี่ยน อย่างไรก็ตาม ภายใต้กระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มที่มาแลกเปลี่ยนกันอาจไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์แบบสมดุลเสมอไป แต่อาจเป็นลักษณะของความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนที่ไม่เท่าเทียมกัน มีการใช้อำนาจมีการพึ่งพิงแตกต่างกันไปตามเงื่อนไขสถานการณ์ และบริบททางสังคมระหว่างผู้กระทำทางสังคมทั้งหลาย

แนวคิดการมีส่วนร่วม

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน จึงถือเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องช่วยกัน เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนในสังคมหรือชุมชนให้มีคุณภาพ การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมปฏิบัติงานช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา ร่วมแสดงความคิดเห็น เป็นวิทยากรให้กับสถานศึกษา ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อที่จะได้ช่วยกันพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของชุมชนที่แท้จริง ซึ่งระบบสังคมตามแนวคิดของพาร์สันส์ กล่าวว่า ชุมชนมีหน้าที่สำคัญ 4 ประการ ซึ่งเรียกโดยย่อว่า AGIL ระบบของสังคมจึงมี 4 ระดับ คือ ระดับวัฒนธรรม ระดับสังคม ระดับบุคลิกภาพและระดับชีวภาพ ทฤษฎีของพาร์สันส์ เป็นทฤษฎีหน้าที่นิยมและเป็นทฤษฎีมหภาค คือ เป็นทฤษฎีสากลที่สามารถอธิบายระบบของสังคมได้ทุกระบบ ไม่ว่าจะเป็นระบบเล็กหรือใหญ่ก็ตาม ซึ่ง ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2541, หน้า 143-144) ได้สรุปว่า พาร์สันส์ ได้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการและระดับเทคนิค ซึ่งโรงเรียนก็สามารถแบ่งออกได้ 3 ระดับเช่นกัน แต่ละระดับมีหน้าที่ต่างกันระดับสถาบันทำหน้าที่รักษาแบบแผน (L) บุคลากร (I) ระดับการจัดการทำหน้าที่เพื่อนำโรงเรียนไปสู่วัตถุประสงค์ (G) ระดับเทคนิคต้องปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (A) โรงเรียนจึงมีหน้าที่บทบาท 4 ประการ คือ AGIL

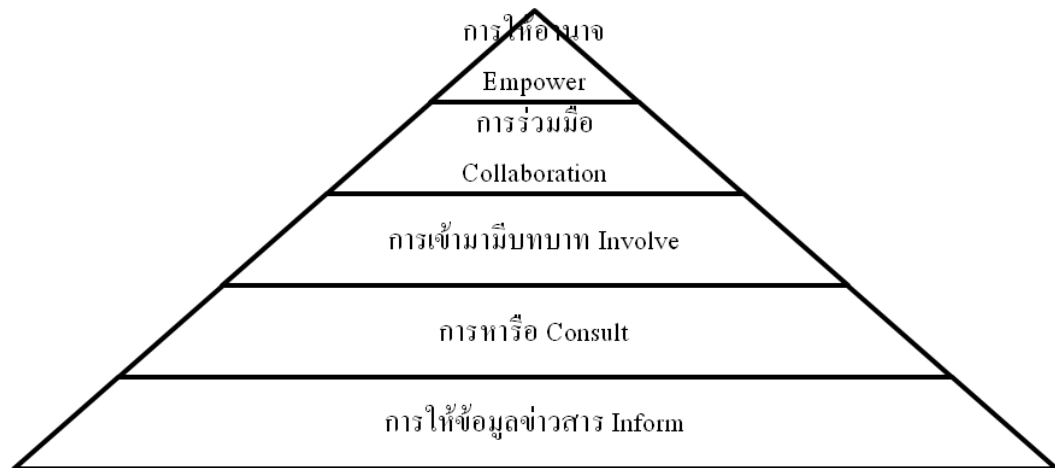
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในบริบทที่เป็นระบบการบริหารราชการ ซึ่งเป็นการเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

ในกิจกรรมที่หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนให้ประชาชนเข้าร่วมในขั้นตอนการบริหารราชการ ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผลกิจกรรม การสนับสนุนดังกล่าวนี้มีหลายลักษณะนับตั้งแต่การบริหารราชการแบบเปิดเผย โปร่งใส แจ่มแจ้งกระบวนการทำงานให้ประชาชนรับทราบข้อมูลข่าวสาร การเอื้ออำนวยให้ได้รับความคิดเห็น จากประชาชน การออกไปพบปะสนทนากับประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานภาครัฐเปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ ที่ประชาชนเรียกร้อง และนำไปพิจารณาโดยผู้มีอำนาจ ตัดสินใจ ซึ่งเรียกว่า ข้อมูลจากสาธารณะ (Public input) สำหรับ Hirsch (1990) มีความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม หมายถึง การทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการที่จะได้รับผลประโยชน์จาก ทรัพยากรและสังคมร่วมกัน จะเน้นการใช้ยุทธศาสตร์ที่ทำให้ประชาชนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วม ในสังคมที่กว้างขึ้น มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่โดยตรงมากกว่าการใช้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดมาจาก ผู้อื่น เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด ร่วมกันค้นหาปัญหา วางแผนงานหาวิธีแก้ไขตัดสินใจและลงมือ ปฏิบัติ ในขณะที่ อมรวิรัช นาคทรพรพ (2551) ได้ให้ทัศนะว่า การมีส่วนร่วมคือการมีอำนาจ ในการตัดสินใจร่วมกัน เป็นกระบวนการที่มนุษย์สามารถกระทำการเปลี่ยนแปลงและควบคุม สภาพแวดล้อมของตน เนื่องจากประชาชนไม่ใช่วัตถุสิ่งของที่จะถูกกระทำประชาชนเท่านั้นที่พัฒนา และเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดหาทางเลือก หาทางแก้ปัญหา และการลงมือกระทำเอง เสรี พงศ์พิศ (2548) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสทั้งในรูปบุคคลและกลุ่มคน การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต้องที่เป็นไปด้วยความสมัครใจ และที่สำคัญการมีส่วนร่วมจะต้องสอดคล้องกับชีวิตความเป็นความต้องการและ วัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ในชุมชน สำหรับ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540) ได้ให้ความหมายการมี ส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อตัวประชาชน และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549) ยังได้สรุป เกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วมว่า เป็นการตระหนักถึงการมีส่วนร่วมที่ทำให้ประสบผลสำเร็จนั้น สิ่งสำคัญควรให้ความสนใจด้านการวางแผนอย่างเป็นระบบก่อนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้ทราบว่าผู้ที่ควรเข้ามามีส่วนร่วม คือ ใครการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับใดและ กิจกรรมหรือเทคนิคการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร ดังนั้น ลักษณะการเข้ามามีส่วนร่วม ของประชาชนจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจเงื่อนไขที่สำคัญ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน โดยหลักการแล้วต้องการให้ประชาชนทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกเรื่อง แต่ในความเป็นจริงคง เป็นไปได้ยากเพราะการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับเวลาและความสนใจแต่ละประเด็นของประชาชน มีความแตกต่างกัน กลไกที่จะสร้างความมั่นใจ ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งเป็น

ผู้ได้รับผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ จากการตัดสินใจในแต่ละครั้งถ้าหากเรื่องที่จะดำเนินการ มีอิทธิพล มีความสำคัญอย่างยิ่งและมีผลกระทบต่อประชาชน หน่วยงานของรัฐจำเป็นต้องอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษ เพื่อให้การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนมีความหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนสามารถกำหนดเทคนิคการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมตรงตามกลุ่มเป้าหมายได้

2. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน (Level of participation) การมีส่วนร่วมของประชาชนมีหลายระดับ ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เสนอโดยสถาบันฝึกอบรมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในประเทศสหรัฐอเมริกา (International association for public participation) ซึ่งสถาบันฝึกอบรมดังกล่าวได้จัดระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 5 ระดับ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549)

2.1 การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร (Inform) เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำที่สุด บทบาทของประชาชนมีน้อยมาก เพียงแต่รับทราบว่าจะเกิดอะไรที่ไหน การมีส่วนร่วมในระดับนี้อยู่ในลักษณะการให้ข้อมูลทางเดียว เช่น การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์การใช้สื่อทางวิทยุและโทรทัศน์

2.2 การมีส่วนร่วมในระดับหารือ (Consult) เป็นลักษณะการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริง ความรู้สึกและความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจ ดังนั้น ประชาชนมีบทบาทในฐานะผู้ให้ข้อมูลส่วนการตัดสินใจ เป็นบทบาทของรัฐ เช่น การสำรวจความคิดเห็น การประชุมสาธารณะ

2.3 การมีส่วนร่วมในระดับการเข้ามามีบทบาท (Involve) เป็นลักษณะการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลระหว่างรัฐกับประชาชนอย่างจริงจัง และมีจุดมุ่งหมายชัดเจน ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนจะสะท้อนออกมาในลักษณะที่เป็นรูปแบบทางเลือกต่าง ๆ ที่หน่วยงานภาครัฐจะนำไปดำเนินการ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันระหว่างภาครัฐกับประชาชน

2.4 การมีส่วนร่วมในระดับความร่วมมือ (Collaboration) เป็นการให้บทบาทกับประชาชนในระดับสูง โดยภาครัฐและประชาชนจะทำงานร่วมกันในกระบวนการตัดสินใจ ความคิดเห็นของประชาชนจะสะท้อนออกมาในการตัดสินใจในค้อยข้างสูง รูปแบบการมีส่วนร่วมในขั้นนี้จะมีลักษณะของการมีส่วนร่วมที่เป็นระบบและเป็นกิจกรรมถาวรมากขึ้น เช่น คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายประชาชน คณะกรรมการร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

2.5 การมีส่วนร่วมในระดับให้อำนาจแก่ประชาชน (Empower) เป็นขั้นที่ให้อำนาจแก่ประชาชนมากที่สุด เป็นการให้อำนาจภาคประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ รัฐจะเป็นผู้ปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น รูปแบบการมีส่วนร่วมในขั้นนี้ ได้แก่ การลงประชามติ การแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งโดยกระบวนการระดม การมีส่วนร่วมระดับการให้อำนาจแก่ประชาชน ส่วนใหญ่จะเป็นประเด็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อประชาชน โดยตรง ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในขั้นนี้จะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดี มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม และเป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของประชาชน การตัดสินใจว่าจะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับใดเป็นเรื่องของนโยบายแต่ละหน่วยงานหรือแนวคิดของผู้นำ การแจ้งให้ประชาชนทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจนตั้งแต่ต้น จะเป็นการป้องกันปัญหาความขัดแย้ง เช่น หน่วยงานภาครัฐต้องการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับการให้ข้อมูลข้อเท็จจริง (Inform) และการปรึกษาหารือ (Consult) ในขณะที่ประชาชนหวังว่าจะเข้ามามีส่วนร่วมในระดับการให้อำนาจ (Empower) ซึ่งถ้าหากไม่มีการสื่อสารความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ และระดับการมีส่วนร่วมให้ชัดเจนแล้วอาจจะนำไปสู่ความขัดแย้งได้

3. เทคนิคการมีส่วนร่วมของประชาชน (Participation techniques) การเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม สามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การรับข้อมูลจากประชาชนจากแบบสอบถาม การสนทนากลุ่มย่อย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การลงประชามติ เป็นต้น การจัดกิจกรรมเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงรูปแบบ และเทคนิคการมีส่วนร่วมที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องคำนึงถึงจุดประสงค์กรอบของกฎหมายและกลุ่มเป้าหมาย เช่น การประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ต อาจจะไม่เหมาะกับกลุ่มคนในชนบท การใช้แบบสอบถามอาจใช้ไม่ได้กับกลุ่มเป้าหมายที่อ่าน

หนังสือ ไม่ออก นอกจากการเลือกเทคนิคที่เหมาะสมแล้วยังต้องคำนึงถึงงบประมาณช่วงเวลาและทักษะของบุคลากรในหน่วยงานด้วย

Turton (1987) ได้กล่าวถึงความหมายในทางปฏิบัติของการมีส่วนร่วมว่า เป็นผลจากการต่อสู้และเรียกร้องในลักษณะที่เป็นการปลดปล่อยให้มีอิสระมากขึ้น เป็นกระบวนการประชาธิปไตยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับสภาพความต้องการที่แท้จริงของสังคมสำหรับ Davis and Newstrom (1989) ได้ให้ทัศนะว่า กิจกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่อาศัยการมีส่วนร่วม เนื่องจากคนหนึ่งคนไม่สามารถทำกิจกรรมทุกอย่างได้ด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมเป็นความเกี่ยวข้องด้านจิตใจและด้านอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมของกลุ่มเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ (Responsibility) การช่วยเหลือและทำประโยชน์ (Contribution) และการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย (Involvement)

Cohen and Uphoff (1980) ได้ให้ความหมายไว้ว่าประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การดำเนินงานตามกิจกรรมตัดสินใจร่วมรับผลประโยชน์จากกิจกรรมพัฒนานั้น ๆ และ/หรือเข้าร่วมติดตามประเมินผลกิจกรรมดังกล่าวด้วย นอกจากนี้ อัฟซอฟฟ์ ยังได้เสนอกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทไว้ว่ามี 3 มิติ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับอะไรบ้าง (What) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (เริ่มคิดตัดสินใจระบุความต้องการของประชาชนจนเกิดโครงการ) ระหว่างดำเนินการ (โครงการเริ่มทำ) และตัดสินใจในการดำเนินการ (โดยองค์การชุมชนหรือชาวบ้าน) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ การบริหารกิจกรรมและประสานงาน) การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ (ในทางวัตถุและทางสังคมของแต่ละบุคคล) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน

2. การมีส่วนร่วมกับบุคคลใดบ้าง (Who) ได้แก่ การมีส่วนร่วมกับประชาชน ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐบาล เจ้าหน้าที่ต่างชาติ (จากองค์การที่ให้ทุน เป็นต้น) ทั้งนี้ให้พิจารณาคุณลักษณะทางประชากร สังคมและเศรษฐกิจของผู้เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่อง อายุ เพศ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับชั้นในสังคม อาชีพ ระดับรายได้ ระยะเวลาที่อยู่อาศัย การถือครองที่ดิน

3. ลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างไร (How) ได้แก่ ลักษณะพื้นฐานของการมีส่วนร่วม (ถูกบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรมหรือมีแรงจูงใจ) รูปแบบการมีส่วนร่วม (โดยผ่านองค์การประชาชนทางอ้อมหรือโดยตรง) ขนาดของการมีส่วนร่วม (ระยะเวลา มีรายละเอียดกิจกรรม) ผลที่เกิดจากการมีส่วนร่วม (เป็นการเสริมสร้างอำนาจขององค์การประชาชนหรือเป็นแต่เพียงการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างประชาชนกับนักพัฒนาเท่านั้น) จากความหมายการมีส่วนร่วมดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ร่วมกัน โดยมีส่วนร่วมในการร่วมคิด

ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผลกิจกรรมด้วย ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าหรือผู้เห็นประโยชน์ของสถาบันการศึกษาในการระดมทุน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา การระดมทุน

Hirsch (1990) กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชนเมืองที่ประกอบที่เป็นจุดเด่น 3 ประการ ได้แก่ 1) ด้านบริบท (Context) การมีส่วนร่วมเป็นการนำคนในท้องถิ่นที่รู้จักสังคมและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชุมชนอย่างแท้จริง จึงจะทำให้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือการตัดสินใจได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ 2) ด้านการปฏิบัติ (Practical) ทำให้คนในท้องถิ่นมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประชาชนได้มีโอกาสใช้ความสามารถทำงานร่วมกัน ทั้งในด้านความคิด การตัดสินใจ และการกระทำ ในทางตรงกันข้าม หากมีการกำหนดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาสำเร็จรูปจากภายนอกทั้งหมด โอกาสที่จะทำให้คนในชุมชนปฏิเสธการให้ความร่วมมือก็มีมากขึ้น และ 3) ด้านจิตใจ การมีส่วนร่วมทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเป็นสิทธิและหน้าที่ที่ต้องการสร้างสรรค์ชุมชนให้เจริญก้าวหน้า มองไปถึงผลกระทบต่อวิถีชีวิตอนาคตในทิศทางที่ดีกว่า

Hoy and Miskel (1996, p. 292) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ถ้าผู้ได้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจนอกเหนือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และถ้าผู้ได้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจในสิ่งที่เขาสนใจในองค์กรแล้ว การมีส่วนร่วมก็จะเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในองค์กรเราเรียกสถานการณ์แบบนี้ว่าสถานการณ์แบบประชาธิปไตย (Democratic situation) แต่ถ้าการตัดสินใจนอกเหนือความรับผิดชอบมีน้อยสถานการณ์ความขัดแย้ง (Conflictual situation) ก็จะเกิดขึ้นและการมีส่วนร่วมก็จะอยู่ในขอบเขตที่จำกัด การดำเนินการก็จะขาดความสอดคล้อง ถ้าการตัดสินใจไม่สอดคล้องกับผู้ได้บังคับบัญชาและทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดความรู้ ความชำนาญแล้ว การหลีกเลี่ยง การตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบก็จะเกิดขึ้น นี่คือการที่ขาดการให้ความร่วมมือ (Noncollaborative situation) แท้ที่จริงแล้วการมีส่วนร่วม (Participation) ในลักษณะเช่นนี้จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความไม่พึงพอใจเพราะไม่ได้รับความสนใจจากองค์กร และในปี ค.ศ. 2001 Hoy and Miskel ยังได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสรุปสาระได้ 6 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นความสัมพันธ์ทางบวกที่จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอน 2) ครูจะแสดงออกและชื่นชมผู้บริหารที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านนโยบายเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

4) การตัดสินใจที่ผู้บริหาร ไม่ยอมรับฟังผู้ร่วมงานเป็นการตัดสินใจที่ด้อยคุณภาพและอาจเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดได้ง่าย 5) ผู้ร่วมงานไม่ได้คาดหวังเกี่ยวกับการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากนัก ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงต้องมีความเหมาะสมไม่มากเกินไปหรือไม่น้อยเกินไป 6) บทบาทหน้าที่ในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และธรรมชาติของปัญหา

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการจัดการศึกษา ดังนั้น การระดมทุนจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง สถานศึกษาควรมีระบบการระดมทุนของสถาบันทางการศึกษา กล่าวคือ การระดมทุนถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของระบบการศึกษาและต้องอาศัยความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันและกัน การระดมทุนหรือทรัพยากรต่าง ๆ ต้องอาศัยกลยุทธ์หรือเทคนิคในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับองค์การขณะเดียวกันต้องหาวิธีการร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจต้องใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนหรือ การตอบแทนซึ่งกันและกัน (Social norm of reciprocity) เป็นตัวกำหนดการดำเนินการแลกเปลี่ยนจนเกิดเป็นแบบแผนของการแลกเปลี่ยนเกิดเป็นเครือข่ายของการแลกเปลี่ยน ดังนั้น จากการศึกษา ทบทวน แนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยได้นำแนวคิดการมีส่วนร่วม มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ แปลมาจากคำภาษาอังกฤษว่า (Qualitative research) ซึ่งทางด้านเทคนิคการวิจัยแล้ว หมายถึง วิธีการปฏิบัติกระทำกับข้อมูลที่เจนนับไม่ได้ (หรือไม่เป็นตัวเลข) ที่กล่าวเช่นนี้หมายความว่า การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเชิงคุณภาพ มิได้ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติเป็นศูนย์กลางวิเคราะห์ผลการวิจัยทั้งเรื่อง แต่เราสามารถใช่วิธีวิเคราะห์ข้อมูลบางส่วนได้ (นิศา ชูโต, 2545, หน้า 23) ในขณะที่ จุมพล นิมพานิช (2550, หน้า 35-55) กล่าวถึงการวิจัยเชิงคุณภาพไว้ว่า เป็นการศึกษาวิจัยที่พรรณนาโลกของชีวิตมนุษย์จาก “ด้านใน” มาสู่ “ด้านนอก” (From the inside out) กล่าวคือ เป็นการศึกษาวิจัยที่มองจากธรรมชาติของบุคคลที่มีส่วนร่วมในเหตุการณ์หรือในปรากฏการณ์นั้น ๆ เป็นการศึกษาวิจัยที่ให้ความสำคัญด้านความรู้สึกแบบ “คนใน” ขณะเดียวกันพยายามแสวงหาความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นจริงทางสังคม (Social realities) การให้ความสนใจกับกระบวนการ (Processes) แบบแผนของความหมาย (Meaning pattern) ลักษณะทางโครงสร้าง (Structural features) การวิจัยเชิงคุณภาพจึงเป็นการแสวงหาความรู้ โดยพิจารณา

ปรากฏการณ์ทางสังคมจากสภาพความเป็นจริงในทุกมิติ เป็นการศึกษาติดตามระยะยาวและเจาะลึก โดยในการศึกษาปรากฏการณ์ดังกล่าวเป็นการศึกษาในสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ โดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยด้านความรู้สึกนึกคิด จิตใจ ความหมายที่มนุษย์กำหนดขึ้นแต่สำหรับ Denzin และ Lincoln ได้นิยามการวิจัยเชิงคุณภาพไว้ว่า เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่นักวิจัยเอาตัวเองเข้าไปอยู่ในโลกที่เขาศึกษา การวิจัยแบบนี้ประกอบด้วย ปฏิบัติการเก็บข้อมูลเพื่อตีความการแปรสภาพโลกหรือสิ่งที่นักวิจัยสังเกตให้อยู่ในรูปของการนำเสนอแบบต่าง ๆ เช่น บันทึกจากภาคสนาม ข้อความจากการสัมภาษณ์ การสนทนา รูปภาพ และการบันทึกต่าง ๆ นักวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative researchers) ทำการศึกษาสิ่งต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติ พยายามเข้าใจ ความหมาย หรือตีความหมายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ตามที่ประชาชนผู้ถูกศึกษาให้แก่ปรากฏการณ์เหล่านั้น โดยใช้วิธีการตีความในเนื้อหาสาระ (Subject matters) คือ พยายามใช้ความรู้สึกหรือการตีความปรากฏการณ์ในรูปของความหมายที่คนเป็นผู้นำสิ่งนั้น ๆ แสดงออกมา

ชาย โพธิ์สีดา (2552, หน้า 29) ได้นิยามการวิจัยเชิงคุณภาพว่า เป็นการวิจัยที่ทำในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติ ใช้วิธีการศึกษาและเครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย แต่เครื่องมือสำคัญในการเก็บข้อมูลคือตัวนักวิจัยเอง การวิจัยแบบนี้มีการออกแบบที่ยืดหยุ่น นักวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการศึกษาและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักตรรกะแบบอุปนัย การวิเคราะห์กับการเก็บข้อมูลดำเนินการไปพร้อมกันในสนาม เริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างละเอียด จนมองเห็นมโนทัศน์หรือแนวคิดที่มีความหมายจากข้อมูล และเห็นความเชื่อมโยงของมโนทัศน์เหล่านั้น จนนักวิจัยสามารถสรุปเป็นคำอธิบาย แนวคิด หรือทฤษฎีเบื้องต้นได้ การวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งการตีความ เพื่อทำความเข้าใจความหมายของพฤติกรรม หรืออธิบายปรากฏการณ์ในทัศนะของผู้ที่ถูกรับศึกษา โดยมีจุดยืนอยู่บนบริบทของปรากฏการณ์หรือของคนผู้ที่ถูกศึกษาเหล่านั้น

ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ

ศุภางค์ จันทวานิช (2542) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย

1. เน้นการมองปรากฏการณ์ให้เห็นภาพรวมของปรากฏการณ์ที่ศึกษาและศึกษา โดยการมองจากหลายแง่มุม
2. เป็นการศึกษาระยะยาวและเจาะลึก เพื่อติดตามศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคม และที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ซึ่งมีความเป็นพลวัต
3. ศึกษาปรากฏการณ์ในสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ หรือตามความเป็นจริง เพื่อให้เห็นปรากฏการณ์ที่ศึกษาภายในบริบททางสังคมและวัฒนธรรม จึงมักมีการทำวิจัยภาคสนาม (Field research) การวิจัยคุณภาพไม่พยายามศึกษาปรากฏการณ์ โดยการควบคุมตัวแปรและทดลอง

4. คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของผู้วิจัย ในฐานะเพื่อนมนุษย์ไม่ใช่ “วัตถุที่ต้องศึกษา” และไม่มุ่งรักษาสภาพทวิสัย โดยวิธีแยกตัวผู้วิจัยออกจากผู้ถูกวิจัย นักวิจัยคุณภาพจึงจะเข้าไปสัมผัส สร้างความสนิทสนม และสร้างความไว้วางใจกับผู้ถูกวิจัย เพราะเชื่อว่าสิ่งเหล่านี้จะนำมาสู่การให้ข้อมูลที่เป็นจริง พยายามทำความเข้าใจและศึกษาผู้ถูกวิจัยอย่างเอาใจเขามาใส่ใจเรา และระวังที่จะไม่นำข้อมูลของผู้ถูกวิจัยไปใช้ในทางที่จะก่อความเสื่อมเสียแก่ผู้ถูกวิจัย ไม่ฝืนใจ ถ้าผู้ถูกวิจัยไม่เต็มใจหรือไม่พร้อมที่จะให้ความร่วมมือ

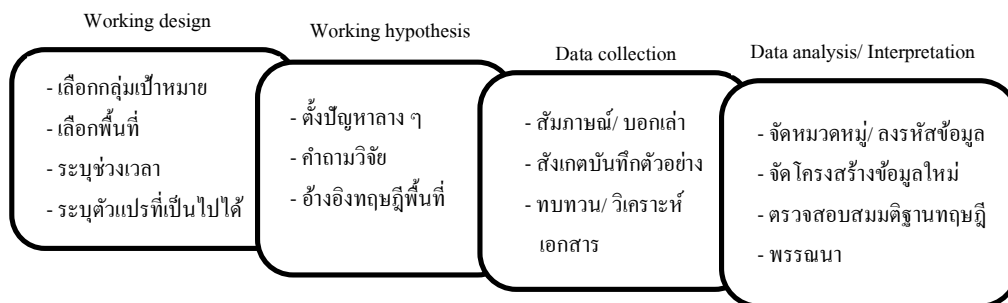
5. เน้นการใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์แบบอุปนัย ในขั้นแรกของการวิจัย นักวิจัยเชิงคุณภาพจะให้รายละเอียดเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของชุมชนหรือกรณีศึกษาในรูปแบบของการพรรณนา ในประเด็นของสภาพภูมิอากาศ ลักษณะที่ตั้งภูมิประเทศ แบบแผนการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ เป็นต้น อันเป็นข้อมูลจำเป็นที่จะช่วยให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษาโดยเห็นเป็นภาพรวมได้ดียิ่งขึ้น ส่วนในการวิเคราะห์ นักวิจัยเชิงคุณภาพมักไม่ใช่สถิติและหรือตัวเลข แต่มักจะใช้การวิเคราะห์แบบการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) เป็นสำคัญ คือการนำข้อมูลเชิงรูปธรรมย่อย ๆ หลาย ๆ กรณี มาสรุปเป็นข้อสรุปเชิงนามธรรม โดยพิจารณาจากลักษณะร่วมที่พบในกรณีศึกษาหรือชุมชนต่าง ๆ ที่ศึกษา

6. เน้นปัจจัยหรือตัวแปรด้านความรู้สึกนึกคิด จิตใจ และความหมาย นักวิจัยเชิงคุณภาพเชื่อว่าองค์ประกอบด้านจิตใจ ความคิด ความหมาย คือ สิ่งที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมมนุษย์และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ที่แสดงออกมา จึงต้องศึกษาสร้างความเข้าใจที่ชัดเจน เพื่อจะสามารถเข้าใจปรากฏการณ์และพฤติกรรมมนุษย์ได้

Wiersma (1991, pp. 198-199) กล่าวถึงหลักการสำคัญซึ่งเป็นหลักการพื้นฐาน 5 ประการของการวิจัยเชิงคุณภาพไว้ดังนี้

1. เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ในภาพรวม ไม่แยกบางส่วนหรือบางองค์ประกอบมาทำการศึกษา
2. นักวิจัยต้องเข้าไปอยู่ในสนาม และสังเกตสิ่งที่ศึกษาอย่างเป็นธรรมชาติ ไม่มีการจัดกระทำใหม่เพื่อศึกษา
3. การรับรู้ “ความหมาย” ของสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเป็นไปอย่างแท้จริงที่สุดคือ “การวัด” ที่ต้องการในการวิจัย
4. ข้อตกลงเบื้องต้นใด ๆ สามารถล้มล้างหรือเปลี่ยนแปลงได้โดยข้อตกลงใหม่หรือข้อสรุปที่ค้นพบใหม่
5. ปรากฏการณ์ ก็คือรูปแบบโครงสร้างหลวม ๆ ที่มีความยืดหยุ่นในการทำนายไม่เฉพาะตายตัว

ซึ่งมีองค์ประกอบสำหรับการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้ (Wiersma, 1991, p. 205)



ภาพที่ 4 องค์ประกอบการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Wiersma, 1991, p. 205)

เทคนิคที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประวิต เอราวรรณ์ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงเทคนิคที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย

1. การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documents) เอกสารเป็นหลักฐานสำคัญที่จะทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมองเห็นภาพรวมของโรงเรียนทั้งระบบ ทั้งที่เป็นปัจจัย กระบวนการ และผลลัพธ์ของโรงเรียน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อีกทั้งเอกสารหลักฐานยังสามารถชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมของบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ความมุ่งมั่นตั้งใจ หรือความรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนได้อีกด้วย เปรียบเสมือนแผนที่นำทางที่จะช่วยให้กระบวนการ พัฒนาองค์กร (Organization development: OD) ในโรงเรียนเริ่มต้นได้ตรงจุดที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

วิธีการหลักในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยเชิงคุณภาพสามารถแบ่งได้กว้าง ๆ เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่นักวิจัยต้องเข้าถึงตัวผู้ให้ข้อมูลโดยตรงในเวลาเก็บข้อมูล (Obtrusive methods) และแบบที่นักวิจัยไม่จำเป็นต้องเข้าถึงตัวผู้ให้ข้อมูลโดยตรงในเวลาเก็บข้อมูล (Unobtrusive methods) (ชาย โภชิตดา, 2552, หน้า 254)

หลักการสำคัญของการรวบรวมข้อมูลที่เป็นเอกสารหลักฐาน คือ ผู้รวบรวมข้อมูลต้องคัดเลือกก่อนว่าเอกสารหลักฐานเหล่านั้นให้ข้อมูลที่มีคุณภาพหรือไม่ และต้องศึกษาเอกสารหลักฐานอย่างละเอียดรอบคอบ พยายามค้นหาความหมายหรือข้อเท็จจริงที่ปรากฏชัดเจนหรือแฝงอยู่ในเอกสารหลักฐานเหล่านั้น แล้วทำการบันทึกข้อมูล ซึ่งอาจจดบันทึกอย่างละเอียดหรือเลือกบันทึกเฉพาะประเด็นที่สนใจตามวัตถุประสงค์ของการรวบรวม และถูกต้องตรงตามความเป็นจริง อย่างไรก็ตาม การใช้วิธีรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหลักฐานก็มีข้อดีและข้อจำกัดที่ต้องพิจารณา ดังตารางที่ 1 เปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหลักฐาน (Schmuck, 2006)

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหลักฐาน

ข้อดี	ข้อจำกัด
1. ข้อมูลที่ได้ปราศจากความลำเอียงของผู้รวบรวม เพราะข้อมูลเป็นเอกสารหลักฐานโดยตรง	1. การบันทึกจากตัวเอกสารหลักฐาน อาจไม่สมบูรณ์ได้หากเอกสารหลักฐานนั้นมีรายละเอียดมาก หรืออาจมีความลำเอียงจากการเลือกบันทึกเฉพาะที่สำคัญหรือผู้บันทึกให้ความสนใจ
2. สามารถศึกษาข้อมูลเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นผ่านมาแล้วในอดีตได้	2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล เหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วในอดีตเป็นไปได้ยาก

2. การสังเกต (Observation) การสังเกตเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ใช้มากสำหรับการวิจัยปฏิบัติการในโรงเรียนเพราะเป็นวิธีที่เหมาะสมกับข้อมูลที่เป็นพฤติกรรม การกระทำ กิริยาอาการหรือการแสดงออกทั้งของบุคคลและของกลุ่มบุคคลซึ่งสามารถใช้ประสาทสัมผัสต่าง ๆ รับรู้และทำความเข้าใจได้ (Macintyre, 2000)

ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องการกระบวนการพัฒนาในโรงเรียน ตัวอย่างเช่น พฤติกรรม การสอน พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ความทุ่มเทเอาใจใส่ในงาน การเจรจาต่อรองผลประโยชน์หรือในสิ่งที่มีส่วนได้เสีย การแสดงความคิดเห็นทั้งในระดับกลุ่มหรือระดับโรงเรียน การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การเคารพต่อการตัดสินใจ เป็นต้น ซึ่งการกระทำหรือพฤติกรรมเหล่านี้สามารถบันทึกเป็นข้อมูลได้ อย่างไรก็ตาม การใช้การสังเกตเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อสะท้อนผลการพัฒนาในโรงเรียน ผู้รวบรวมจะต้องพิจารณาข้อดีและข้อจำกัดของการสังเกต ดังตารางที่ 2 เปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของการรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกต (Macintyre, 2000; Schmuck, 2006)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของการรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกต

ข้อดี	ข้อจำกัด
1. เหมาะกับข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมมากกว่า ข้อมูลที่เป็นความรู้สึกหรือการรับรู้	1. ผู้สังเกตอาจคัดแปลงข้อมูลพฤติกรรม ของผู้ถูกสังเกตได้
2. สามารถสังเกตข้อมูลบางอย่างจากผู้อื่น ที่ไม่ใช่ผู้ถูกสังเกตได้	2. ผู้สังเกตต้องใช้เวลารอคอยนาน
3. สามารถรวบรวมโดยอ้อมจากวิดิทัศน์	3. หากมีผู้สังเกตหลายคน ข้อมูลอาจไม่ตรงกัน
4. สามารถเลือกสังเกตได้อย่างเฉพาะเจาะจง	4. ข้อมูลบางส่วนอาจขาดหายไป ขณะเพ่ง สังเกตไปเฉพาะที่ใดที่หนึ่ง

2.1 วิธีการสังเกต ประกอบด้วย

2.1.1 การสังเกตโดยผู้ถูกสังเกตรู้ตัว และไม่รู้ตัว (Known or unknown observation) การสังเกตโดยผู้ถูกสังเกตรู้ตัวนั้น ผู้สังเกตต้องเข้าไปมีส่วนร่วมอยู่ในเหตุการณ์ และใกล้ชิดกับผู้ถูกสังเกต ข้อดี คือ สามารถสังเกตพฤติกรรมได้ครบถ้วน แต่มีข้อเสีย คือ ผู้ถูกสังเกต อาจแสดงพฤติกรรมไม่เป็นธรรมชาติ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน อาจทำให้ครูแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างจากการสอนปกติก็ได้ ส่วนการสังเกตโดยผู้ถูกสังเกตไม่รู้ตัวนั้น ในบางครั้งผู้สังเกตอาจไม่สามารถเข้าไปอยู่ใกล้ชิดในสถานการณ์นั้นได้ แต่มีข้อดี คือ ทำให้ได้พฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติแท้จริง เช่น การสังเกตการณ์สอนของครูขณะที่มีการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียน เป็นต้น

2.1.2 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และไม่มีส่วนร่วม (Participant or non-participant observation) การสังเกตแบบมีส่วนร่วมนั้นผู้สังเกตต้องเข้าไปอยู่ในสถานการณ์เหมือนเป็นสมาชิกคนหนึ่ง ซึ่งต้องทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มด้วย ซึ่งผู้ถูกสังเกตอาจรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ วิธีนี้จะได้ข้อมูลที่ครบถ้วนเป็นธรรมชาติ ส่วนการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมนั้นผู้สังเกตไม่เข้าร่วมกิจกรรม เป็นเพียงผู้ดูอยู่ห่าง ๆ การไม่มีส่วนร่วมนี้อาจได้ข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมธรรมชาติ แต่อาจได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน เช่น การสังเกตการณ์ประชุมของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือการประชุมประจำเดือนของโรงเรียน เป็นต้น

2.1.3 การสังเกตแบบมีระบบ และไม่มีระบบ (Structured or unstructured observation) การสังเกตแบบมีระบบเป็นวิธีที่ผู้สังเกตกำหนดแนวทาง รูปแบบของการสังเกตให้เป็นระบบไว้ล่วงหน้า ซึ่งต้องทราบว่า จะสังเกตอะไร ในเวลาใด โดยจัดเตรียมแบบบันทึก

การสังเกตไว้อย่างชัดเจนว่าจะบันทึกพฤติกรรมใด และตัวผู้ถูกสังเกตคือใคร และอาจมีการซักซ้อมการสังเกตไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะทำได้ข้อมูลที่มียาละเอียดครบถ้วนและถูกต้องมากกว่าการสังเกตแบบไม่มีระบบที่มีลักษณะตรงกันข้าม ไม่สามารถวางแผนการสังเกตไว้ล่วงหน้าได้ และควรใช้กับสถานการณ์เฉพาะหน้าหรือในสถานการณ์ที่ไม่อาจวางระบบการสังเกตได้เท่านั้น

2.1.4 การสังเกตโดยตรง และโดยอ้อม (Direct or indirect observation) การสังเกตโดยตรงเป็นวิธีที่ผู้สังเกตอยู่ในสถานการณ์จริง และรวบรวมข้อมูลจากประสาทสัมผัสทั้งหมดได้ เช่น อยู่ในห้องประชุมขณะที่มีการประชุม เป็นต้น ส่วนการสังเกตทางอ้อมเป็นการสังเกตผ่านเครื่องมือบันทึกข้อมูลอื่น ๆ เช่น การใช้เทคนิควิดีโอเทปและเสียง (Audio and video tape) การสอนของครู หรือการประชุม หรือสังเกตจากเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งมีข้อดีคือสามารถสังเกตซ้ำได้หลายครั้งในภายหลัง ขจัดความลำเอียงในการบันทึกข้อมูลของผู้สังเกต มีความเหมาะสมกับบางสถานการณ์ที่หากสังเกตโดยตรงอาจจะได้ข้อมูลที่ไม่เป็นจริงได้ แต่มีข้อจำกัด คือ ข้อมูลที่ได้อาจไม่ครบถ้วน คุณภาพของเสียงและภาพอาจไม่ชัดเจน และอาศัยผู้เข้าไปบันทึกภาพและเสียงแทนผู้สังเกต (Macintyre, 2000)

2.2 หลักการสังเกตในการสังเกต ผู้สังเกตต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าข้อมูลที่ได้นั้นจะมีคุณภาพ หรือถูกต้องแม่นยำมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้สังเกตเป็นหลัก ดังนั้นในการสังเกต จึงมีข้อควรคำนึง ดังนี้

2.2.1 ผู้รวบรวมข้อมูลต้องมีจุดมุ่งหมายชัดเจนว่าต้องการข้อมูลอะไรบ้าง กลุ่มเป้าหมายจะต้องสังเกตคือใครบ้าง แล้วกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่จะสังเกตออกเป็นหน่วยย่อย ๆ และให้เป็นรูปธรรมมากที่สุด

2.2.2 ควรมีการเตรียมการสังเกตโดยวางระบบการสังเกตไว้ล่วงหน้า หากมีผู้สังเกตหลายคนควรมีการฝึกซ้อมก่อนการสังเกตจริง เพื่อให้การสังเกตมีมาตรฐานเดียวกัน และข้อมูลที่ได้นี้มีความเป็นปรนัยมากที่สุด

2.2.3 ขณะทำการสังเกต ผู้รวบรวมข้อมูลควรมีสมาธิจดจ่อกับสถานการณ์ คำนึงตลอดเวลา และเก็บรายละเอียดให้ได้มากที่สุด

2.2.4 ในการการสังเกตต้องหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะรบกวนผู้ถูกสังเกตให้น้อยที่สุด เช่น การถ่ายภาพ บันทึกเสียงสนทนาจะต้องระมัดระวังเพื่อให้ได้พฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติมากที่สุด

2.2.5 การใช้อุปกรณ์ช่วยในการสังเกต หากเป็นการสังเกตแบบรู้ตัวจะต้องขออนุญาตผู้ถูกสังเกตทุกครั้งก่อนใช้

2.2.6 การบันทึกการสังเกตต้องทำอย่างความรอบคอบให้ข้อมูลตรงตามสภาพความเป็นจริง และควรบันทึกรายละเอียดให้เร็วที่สุด เพื่อป้องกันการลืม

2.3 แบบบันทึกการสังเกตเป็นเครื่องมือวิจัยที่ต้องสร้างขึ้นให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการสังเกต และลักษณะข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 แบบ คือ แบบตรวจสอบรายการ (Checklists) แบบมาตราประมาณค่า (Rating scales) และแบบบันทึกพฤติกรรม (Anecdotal records) แต่ละแบบมีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 แบบตรวจสอบรายการเป็นแบบบันทึกที่กำหนดพฤติกรรมที่จะสังเกตออกเป็นหน่วยย่อย ๆ และผู้สังเกตก็ตรวจสอบว่ามีพฤติกรรมเกิดขึ้นหรือไม่ ความถี่ของการเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด ผู้สังเกตเพียงแต่ตรวจสอบและทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรม ซึ่งแบบตรวจสอบรายการนี้เป็นแบบที่ใช้ง่าย สะดวก เหมาะสำหรับการสังเกตแบบมีระบบที่มีการวางแผนล่วงหน้าไว้

2.3.2 แบบมาตราประมาณค่า แบบบันทึกการสังเกตที่เป็นแบบมาตราประมาณค่านั้น จะกำหนดระดับความเข้มของพฤติกรรมของผู้ถูกสังเกตออกเป็นช่วงคะแนน โดยผู้สังเกตจะเป็นผู้ตัดสินว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นมีความเข้มอยู่ในระดับใด ตามการกำหนดน้ำหนักความเข้มของผู้สังเกต ซึ่งสามารถออกแบบเพื่อสังเกตข้อมูลรายบุคคลและรายกลุ่ม

2.3.3 แบบบันทึกพฤติกรรมเป็นแบบสังเกตที่ไม่มีรูปแบบแน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับผู้สังเกตแต่ละคนจะออกแบบอย่างไร หากออกแบบบันทึกการสังเกตที่ได้ข้อมูลพฤติกรรมอย่างละเอียดเที่ยงตรง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน ข้อดีของแบบบันทึกพฤติกรรมคือการได้ข้อมูลที่มีรายละเอียด ไม่จำกัดขอบเขตการบันทึกเช่นแบบอื่น แต่มีข้อเสียคือ ใช้เวลาในการบันทึกมากและมีความเป็นปรนัยน้อย

2.4 การสร้างแบบบันทึกการสังเกต มีหลักการดังนี้

2.4.1 ศึกษาและกำหนดโครงสร้างพฤติกรรมที่จะสังเกต แยกองค์ประกอบให้เห็นรายละเอียดของพฤติกรรมทั้งหมดตามระดับความซับซ้อนของพฤติกรรม

2.4.2 กำหนดหน่วยสังเกต ซึ่งมักใช้หน่วยเวลา หรือหน่วยเหตุการณ์ หรือหน่วยบุคคลที่จะสังเกต

2.4.3 ออกแบบและจัดทำแบบบันทึกการสังเกตฉบับร่าง และควรรนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อให้ทราบว่ามีข้อบกพร่องที่ต้องปรับปรุงพัฒนาอย่างไร

2.4.4 ปรับปรุงแก้ไข จัดทำแบบบันทึกฉบับจริง

3. การสัมภาษณ์ (Interviews) เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลโดยอาศัยการสนทนา ชักถาม และโต้ตอบระหว่างผู้รวบรวมข้อมูลหรือผู้สัมภาษณ์ (Interviewer) กับผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ถูกสัมภาษณ์ (Interviewee) ชาย โพธิ์สีดา (2552, หน้า 263-271) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพว่าประกอบด้วย

3.1 การสัมภาษณ์ คือ กระบวนการสร้างข้อมูล ซึ่งในกระบวนการนี้ทั้งผู้สัมภาษณ์ (ผู้วิจัย) และผู้ให้สัมภาษณ์ ต่างมีบทบาทเรียบเรียงข้อมูล โดยฝ่ายที่สองเป็นผู้เล่าประสบการณ์ ความคิด ความรู้ของตนในรูปแบบของข้อความบรรยายตามหัวข้อหรือประเด็นที่ฝ่ายผู้สัมภาษณ์ สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นหัวข้อสนทนา สำหรับฝ่ายผู้วิจัยดำเนินบทบาทในการฟังและตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์พรรณาดำใจที่ชัดเจน และต้องคอยกระตุ้นและช่วยให้ผู้ให้สัมภาษณ์เรียบเรียง ความคิดและความจำเกี่ยวกับเรื่องราวหรือประสบการณ์ของตนที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายมาเป็น ข้อมูลที่มีเรื่องราวและความหมาย

3.2 เน้นการปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม คือ ประการแรกฝ่ายผู้สัมภาษณ์และผู้ให้ สัมภาษณ์ ต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีการสื่อสารสองทาง (Two-way communication) ในลักษณะ ที่จะช่วยให้เกิดข้อมูลที่ถูกต้องตรงประเด็นและเชื่อถือได้มากที่สุด โดยเฉพาะการที่ผู้สัมภาษณ์ ต้องพยายามสร้างและรักษาระดับความสัมพันธ์ที่ดีที่ จะช่วยให้ฝ่ายผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกสบาย มั่นใจ ใ้วางใจ และกล้าที่จะเปิดเผยเรื่องราว ตลอดจนความคิดของเขา ส่วนประเด็นของการมีส่วนร่วม คือบรรยากาศการสัมภาษณ์นั้น ทั้งฝ่ายผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ต่างมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน ในการแลกเปลี่ยนคำถามคำตอบซึ่งกันและกันเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างเรื่องราว (ข้อมูล) และความหมายขึ้นมา (Fontana & Frey, 2000) หรือ Active interview (Holstein & Gubrium, 1997) ซึ่งต่างกับการสัมภาษณ์เชิงปริมาณ ซึ่งผู้สัมภาษณ์ต้องทำการสัมภาษณ์โดยมุ่งรักษาโครงสร้างและ มาตรฐานที่กำหนดอย่างเคร่งครัด จึงมีระดับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ต่ำ

ซึ่งบทบาทของผู้สัมภาษณ์จึงไม่ใช่การยิงคำถามให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบข้างเดียว แต่อาจมีการกระทำอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์กระตือรือร้นที่จะเล่าเรื่องราวของเขาโดยไม่รู้สึกว่า กำลังถูกคำถามหรือถูกซักไซ้ไล่เลียงหรือรู้สึกเกร็ง อาทิ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการสัมภาษณ์ ตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์พูดอย่างตั้งใจและจริงใจ ตั้งคำถามที่เข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน และทำให้การสัมภาษณ์ดำเนินไปอย่าง ไม่เป็นทางการ การทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกสนุก และกระตือรือร้นที่จะร่วมมือด้วยการเปิดเผย ประสบการณ์และความคิดเห็นของเขา และแสดงความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ให้สัมภาษณ์ในจังหวะ เวลาที่เหมาะสม

3.3 การสัมภาษณ์เป็นการกระทำทางสังคม (Social action) กล่าวคือ การสัมภาษณ์ ที่ทำให้ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ทำการสัมภาษณ์ และผู้ให้สัมภาษณ์เป็นแบบไม่เป็นทางการ ใช้อำนวยต่อการถ่ายเทและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในแบบเดียวกับการถ่ายเท และแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารในชีวิตประจำวัน ดังนั้น การสัมภาษณ์ที่ควรจะเป็นจึงควรมีลักษณะเหมือน การสนทนา (Conversation) ในชีวิตประจำวัน ที่ทั้งสองฝ่ายแลกเปลี่ยนทัศนะซึ่งกันและกัน

โดยฝ่ายหนึ่งถ้อยเรื่องราว ซึ่งอาจเป็นประสบการณ์และหรือความคิดเห็น อีกฝ่ายตั้งประเด็นหรือคำถามด้วยความอยากรู้ ทั้งสองฝ่ายร่วมมือกัน ถ้อยที่ถ้อยอาศัย และกระตุ้นซึ่งกันและกัน

3.4. ผู้สัมภาษณ์เปรียบเสมือนนักเดินทางคือถามคำถามที่เจาะลึกและซอกซอนไปในแง่มุมต่าง ๆ ของประเด็นต่าง ๆ เพื่อค้นหาคำตอบสำหรับสิ่งที่สนใจ

3.5 การสัมภาษณ์ที่ควรดำเนินไปในรูปของการสนทนาที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน ซึ่งผู้สัมภาษณ์มุ่งความสนใจไปที่เรื่องเฉพาะเจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่ก็เปิดกว้างรับฟังข้อมูลข่าวสารทุกชนิดที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ แล้วเรียบเรียงใหม่เป็นข้อความเชิงพรรณนาของผู้สัมภาษณ์เอง เพื่อนำไปผ่านกระบวนการวิเคราะห์ ซึ่งความหมายที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ไว้แต่เดิม อาจถูกนักวิจัยตีความเพื่อทำความเข้าใจประเด็นที่มุ่งศึกษาในท้ายที่สุด ทั้งนี้โดยมีรูปแบบการสนทนาแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured conversation) คือ มีการใช้แนวคำถาม ซึ่งจะถูกรวบรวมไว้ล่วงหน้า แต่ในการสัมภาษณ์มีความยืดหยุ่นได้มาก โดยมีจุดมุ่งหมายที่ทำความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ โดยนักวิจัยซึ่งเป็นผู้ถามมีอำนาจมากกว่าผู้ตอบในกระบวนการสนทนา แต่นักวิจัยให้ความสำคัญกับสิ่งที่ผู้ตอบพูดเป็นพิเศษ โดยผู้สัมภาษณ์ต้องมีการฟังอย่างเข้มข้น คือผู้สัมภาษณ์ต้องฟังผู้ให้สัมภาษณ์ให้คำตอบอย่างตั้งใจ เพื่อจับประเด็นของสิ่งที่ผู้ตอบพูดหรือแสดงออก และกำหนดรับรู้ได้ว่าผู้ตอบพูดถึงสิ่งใดและไม่ได้พูดถึงสิ่งใด ควรจะยังถามอยู่ในเรื่องเดิมหรือว่าควรเคลื่อนไปยังประเด็นถัดไปแล้ว ความรู้ที่ได้จากผู้ตอบเพียงพอหรือยัง ถ้ายังไม่ควรถามอะไรอีก นอกจากการจับประเด็นแล้วผู้ถามยังต้องมุ่งเก็บรายละเอียดและลงลึกในประเด็นที่เฉพาะเจาะจง กระตุ้นให้ผู้ตอบขยายความสิ่งที่เขาพูดและหมายถึง ด้วยการให้ตัวอย่างหรืออ้างถึงเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง รอบด้าน สมบูรณ์ในประเด็นที่ต้องการรู้ข้อมูลในลักษณะดังกล่าว นักมานุษยวิทยาเรียกว่า Thick description หรือข้อมูลเชิงพรรณนาที่ละเอียดสมบูรณ์ ซึ่งถือเป็นข้อมูลที่ดียิ่งสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

สรุปได้ว่า วิธีการสัมภาษณ์นี้ผู้รวบรวมข้อมูลมีโอกาสสังเกตบุคลิกภาพ อากัปกริยา ตลอดจนพฤติกรรมทางกายและวาจา ขณะสัมภาษณ์ซึ่งอาจใช้เป็นข้อมูลที่ใช้ตีความหมาย พฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ประกอบคำสัมภาษณ์ได้ด้วย การใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลนั้นมีข้อดีและข้อจำกัด ซึ่งการสัมภาษณ์อาจถูกเรียกได้ในหลายชื่อ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างและการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ดังตารางที่ 3 เปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ (Macintyre, 2000; Schmuck, 2006)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

ข้อดี	ข้อจำกัด
1. สามารถระดมคำถามในประเด็นสำคัญจนได้รายละเอียดลึกซึ้งและครบถ้วนสมบูรณ์	1. ใช้เวลานาน และเกิดความเอียงได้จากวิธีการถามและจากตัวผู้สัมภาษณ์
2. ได้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้ถูกสัมภาษณ์ ขณะทำการสัมภาษณ์	2. เป็นการยากในการเก็บประเด็นหรือจุดที่สำคัญจากข้อมูลย้อนกลับ
3. ผู้รวบรวมข้อมูลสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีก่อนการสัมภาษณ์ทำให้ได้รับความไว้วางใจ	3. การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมทำได้ยากหากผู้ให้ข้อมูลไม่เต็มใจ
4. เหมาะสำหรับผู้ให้ข้อมูลที่ไม่สามารถถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกออกมาได้ด้วยการเขียน	4. ไม่เหมาะกับข้อมูลที่เป็นเรื่องลับหรือประเด็นอ่อนไหวที่ผู้ให้ข้อมูลอึดอัดหากต้องพูดออกมาต่อหน้าผู้สัมภาษณ์
5. เหมาะกับข้อมูลที่เป็นเรื่องลับหรือประเด็นอ่อนไหวที่ผู้ให้ข้อมูลไม่ต้องการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน แต่ต้องการพูดให้ฟัง	5. ลักษณะทางกายภาพและตำแหน่งหน้าที่ของผู้สัมภาษณ์อาจมีผลต่อความลำเอียงในการให้สัมภาษณ์
6. สามารถบันทึกเสียงไว้ได้เพื่อเปิดฟังซ้ำหากต้องการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตีความหมาย	6. การบันทึกเสียงอาจทำให้เกิดความกลัวที่จะมีผลกระทบจากสิ่งที่ให้สัมภาษณ์ได้และไม่สามารถบันทึกบรรยากาศอื่น ๆ ไว้ได้ ต้องใช้วิธีการจรรยาละเอียดประกอบ

วิธีการสัมภาษณ์

1. การสัมภาษณ์แบบมี/ ไม่มีโครงสร้าง (Structured or unstructured interviews)

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นวิธีการที่ผู้รวบรวมข้อมูลได้กำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์ รายการคำถาม เวลาและสถานที่สัมภาษณ์ไว้เรียบร้อยแล้ว มักใช้กับกรณีมีผู้ถูกสัมภาษณ์หลายคน แต่สัมภาษณ์ในเรื่องเดียวกัน ขณะสัมภาษณ์ผู้รวบรวมข้อมูลจะดำเนินการตามระบบที่วางไว้ซึ่งทำให้บรรยากาศและวิธีการมีความคล้ายคลึงและมีมาตรฐานเดียวกันทำให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกัน ไม่เบี่ยงเบนอันเนื่องจากความแตกต่างในการสัมภาษณ์ แต่มีข้อจำกัดคืออาจทำให้ได้ข้อมูลไม่ลึกซึ้งเพียงพอในบางประเด็น ตรงข้ามกับการสัมภาษณ์แบบไม่มีระบบที่ผู้รวบรวมข้อมูลอาจตั้งคำถามเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงมากที่สุด ทั้งนี้ผู้รวบรวมข้อมูลอาจทำการสัมภาษณ์

แบบลึก หรือตั้งคำถามตะล่อม (Probe) ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ฟังความสนใจไปที่เรื่องเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการสัมภาษณ์แบบรวมจุดสนใจ (Focused interviews) ซึ่งจะทำได้ข้อมูลละเอียดลึกซึ้ง แต่ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนจะไม่เป็นระบบเดียวกันทำให้ยุ่งยากในการจัดหมวดหมู่และการวิเคราะห์มากกว่าการสัมภาษณ์แบบมีระบบ

2. การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม/ รายบุคคล (Group/ Individual interviews) ลักษณะ

การสัมภาษณ์ที่แยกตามจำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์จะแบ่งเป็น 2 แบบ คือ แบบกลุ่มและแบบรายบุคคล กรณีมีผู้ถูกสัมภาษณ์หลายคนและสัมภาษณ์ในประเด็นเดียวกันหรือต้องการข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงของกลุ่ม ก็อาจใช้การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม วิธีนี้ช่วยประหยัดเวลาในการสัมภาษณ์ และได้ข้อมูลครบถ้วน รวมทั้งได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลไปพร้อมกัน ส่วนการสัมภาษณ์รายบุคคลนั้นก็ยังมีข้อดี คือ ผู้ถูกสัมภาษณ์จะให้ข้อมูลที่เป็นทัศนะหรือความรู้สึกได้อย่างอิสระมากกว่าการสัมภาษณ์แบบกลุ่มเพราะไม่มีการครอบงำจากกลุ่ม และเหมาะกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) มากกว่าแบบกลุ่ม แต่ก็มีข้อจำกัดตรงที่อาจได้ข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วนเพราะผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่ได้รู้ทั้งหมด หรือจำเป็นต้องตรวจสอบซ้ำกับผู้ถูกสัมภาษณ์คนอื่น ทำให้เสียเวลาในการรวบรวมข้อมูลมาก

หลักการสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์ ผู้รวบรวมข้อมูล ควรดำเนินการดังนี้

1. ผู้รวบรวมข้อมูลควรกำหนดจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ให้ชัดเจน เตรียมแนวคำถามแบบบันทึก ตลอดจนอุปกรณ์อื่น ๆ ที่จะต้องใช้ในการสัมภาษณ์ให้พร้อม หากต้องสัมภาษณ์ในเป็นประเด็นที่มีความซับซ้อนหรือมีคำถามจำนวนมาก ควรมีการทดลองสัมภาษณ์ก่อนการสัมภาษณ์จริงเพื่อทดสอบความชัดเจนของคำถาม และเวลารวมที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ซึ่งไม่ควรเกิน 2 ชั่วโมงเพราะผู้ถูกสัมภาษณ์จะมีความเหนื่อยล้า ทำให้ข้อมูลที่ได้ อาจไม่มีคุณภาพเพียงพอ

2. ควรมีการติดต่อนัดหมายผู้ถูกสัมภาษณ์ล่วงหน้า กำหนดช่วงเวลาที่จะใช้สัมภาษณ์ สถานที่ และวิธีการสัมภาษณ์ และต้องให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รู้สึกสะดวก เต็มใจไม่รู้สึกว่าคุณบังคับ

3. ขณะสัมภาษณ์ต้องสร้างบรรยากาศที่ดี ผ่อนคลาย เป็นกันเอง และชี้แจงให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบว่า จะนำผลการสัมภาษณ์ไปใช้อย่างไร ให้คำรับรองว่าจะไม่ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เสื่อมเสียหรือเดือดร้อน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เต็มใจให้ข้อเท็จจริงมากที่สุด

4. ในขณะสัมภาษณ์ควรตั้งคำถามทีละคำถาม ใช้เวลารอคำตอบไม่เร่งรีบ และไม่ใช้คำถามนำหรือชี้แนะ ต้องแน่ใจว่าผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าใจคำถามทุกคำถามก่อนตอบ คำถามต้องตรงประเด็น ใช้ภาษาง่าย สื่อความหมายชัดเจนและเป็นคำถามที่ผู้ถูกสัมภาษณ์มีข้อมูล เมื่อได้ฟังคำตอบไม่ควรแสดงอารมณ์ หรือปฏิกิริยาใด ๆ เช่น การแสดงความเห็นด้วยหรือขัดแย้งต่อคำตอบ

เพราะอาจมีผลต่อการตอบคำถามต่อไป หากจำเป็นต้องตั้งคำถามเพื่อแสวงหาความจริง หรือถาม ลึกลงไป หรือเป็นเรื่องที่อาจมีผลกระทบควรรู้แจ้ง และขออนุญาต รวมทั้งต้องกระทำด้วยความสุภาพ ไม่แสดงลักษณะอาการเร่งเร้าหรืออยากรู้ อยากเห็นจนผู้ถูกสัมภาษณ์มีความอึดอัดที่จะ ให้ข้อมูล

5. ผู้รวบรวมข้อมูลควรจดบันทึกการสัมภาษณ์ทันทีเพราะอาจลืมได้ พยายามจดบันทึก ให้เร็ว และไม่แสดงความกังวลกับการจดบันทึกจนผู้ถูกสัมภาษณ์เสียจังหวะในการพูด หากจะใช้ เครื่องบันทึกเสียงหรืออุปกรณ์อย่างอื่นช่วยจะต้องขออนุญาตและต้องให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ยินยอมก่อน จึงใช้ได้ ห้ามลักลอบบันทึกการสัมภาษณ์โดยเด็ดขาด เพราะเป็นการผิดจรรยาบรรณ และถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

รูปแบบคำถามในการสัมภาษณ์ที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันนี้ แบ่งออกเป็น 3 แบบ ตามลักษณะ คำถาม คือ คำถามแบบกำหนดคำตอบ (Fixed-alternative questions) คำถามแบบปลายเปิด (Open end questions) และคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Scale questions) สำหรับแนวทางในการเตรียม แนวคำถามนั้น ชาย โปธิสิตา (2552, หน้า 280-283) ได้ให้คำแนะนำว่าผู้วิจัยต้องพยายามหาคำตอบ พื้นฐานของหัวข้อที่ต้องการถามก่อน อย่างน้อยในประเด็นหลัก ๆ คือ 1) ทำความเข้าใจให้ชัดว่า ประเด็นสำคัญที่จะทำการสัมภาษณ์คืออะไร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับคำถาม วัตถุประสงค์ และแนวคิด ทฤษฎีของการวิจัย ทั้งนี้ต้องระบุให้ได้ว่าสิ่งที่ต้องการรู้คือมโนทัศน์สำคัญอะไรบ้าง มโนทัศน์ เหล่านี้จะถูกนำมากำหนดเป็นหัวข้อในแนวคำถาม ซึ่งจะถูกละเลยโดยการกำหนดเป็นข้อคำถาม สำหรับการสัมภาษณ์ในลำดับต่อมา นอกจากนั้นต้องระบุได้ว่าจุดเน้นของการสัมภาษณ์อยู่ตรงไหน อะไรเป็นสาระสำคัญของแต่ละหัวข้อและทุกหัวข้อนั้นมีความสัมพันธ์เชิงตรรกะอย่างไร

2) สำหรับทุกข้อคำถามและหัวข้อ ต้องสามารถตอบคำถามได้ว่าเพราะเหตุใดจึงควรถามเรื่องนั้น ความรู้ที่ได้จากการถามเรื่องนั้นจะเป็นประโยชน์ในการตอบคำถามการวิจัยอย่างไร จะช่วยให้เข้าใจ ประเด็นที่ทำการวิจัยอย่างไร และ 3) ต้องตอบคำถามให้ได้ว่าจะใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบใด (การสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม การสัมภาษณ์แบบการสนทนากลุ่ม) จึงจะเหมาะสม กับลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ กลุ่มเป้าหมายของการเก็บข้อมูล และความสามารถของผู้วิจัยในการ ใช้วิธีการสัมภาษณ์นั้น ๆ นอกจากนั้นยังต้องกำหนดรูปแบบของการสัมภาษณ์ในประเด็น สำคัญ ดังนี้ 1) โครงสร้าง ว่าจะเป็นแบบมีโครงสร้างเคร่งครัด โดยถามคำถามตามลำดับที่เตรียมไว้ ในแนวคำถาม หรือจะเป็นรูปแบบไม่เคร่งครัดเรื่องโครงสร้าง โดยจะยึดเพียงหัวข้อเป็นหลัก ส่วนข้อคำถามเปิดกว้างไว้ไม่มีการเตรียมแนวคำถามล่วงหน้า หรือจะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง โดยใช้ แนวคำถามเป็นหลัก แต่ก็เปิดกว้างสำหรับประเด็นที่อาจจะเกิดขึ้นจากการสนทนา 2) การเปิดเผย วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ว่าจะเปิดเผยวัตถุประสงค์ให้ผู้ตอบรู้ตั้งแต่เริ่มต้นการสัมภาษณ์

เพื่อจะได้ตอบคำถามตรงเป้าประเด็นหลักที่ต้องการรู้โดยเร็ว หรือว่าจะเลือกระบุวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ให้รู้เมื่อการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นลง เพื่อไม่ให้ผู้ตอบพอจะคาดเดาได้ว่าลักษณะของข้อมูลที่ต้องการเป็นแบบใด 3) ความรู้ที่ต้องการจากการสัมภาษณ์ ควรเน้นการแสวงหาความรู้ใหม่เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือการทดสอบสมมติฐาน 4) ลักษณะข้อมูลที่ต้องการว่าเป็นแบบพรรณนาหรือข้อมูลที่ผู้ตอบวิเคราะห์ หรือตีความประเด็นที่สัมภาษณ์จากความคิดเขามาแล้ว 5) เป้าหมายการสัมภาษณ์มุ่งสืบหาข้อมูลเชิงวิชาการ เน้นที่หลักเหตุผลและการวิเคราะห์ร่วมกันของผู้ถามและผู้ตอบระหว่างการสัมภาษณ์หรือจะมุ่งหาข้อมูลที่ผู้ตอบแสดงความรู้สึกและอารมณ์ต่อเรื่องอันเป็นหัวข้อสัมภาษณ์เป็นหลัก

ทั้งนี้ในการสร้างแนวคำถาม นักวิจัยควรกำหนดหัวข้อย่อยที่มีความเกี่ยวข้องกันขึ้นมาจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีที่มาจากและดังนั้นจึงต้องสะท้อนคำถามการวิจัยและ/หรือจากกรอบแนวคิดการวิจัย หัวข้อย่อยเหล่านี้เมื่อนำมาเชื่อมโยงกันจะได้เค้าโครงของการสัมภาษณ์ที่บอกเรื่องราวได้สมบูรณ์ในตัวเอง ทั้งนี้โดยทั่วไปสำหรับการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างผู้วิจัยมักสร้างคำถามเป็นแบบปลายเปิด แต่ละคำถามตามมาด้วยประเด็นที่ควรถามต่อเพื่อเก็บข้อมูลทั้งทางกว้างและทางลึก ทั้งนี้การทำแนวคำถามผู้วิจัยควรคำนึงถึงความรู้ที่จะได้ว่าตรงกับประเด็นที่ต้องการในการวิจัยหรือไม่เพียงใด ข้อมูลที่ได้จากแต่ละคำถามจะมาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์หรือไม่เพียงใด วิธีการที่สามารถตรวจสอบความเชื่อมโยงสอดคล้องของคำถามในแนวคำถามกับคำถามในการวิจัย นักวิจัยสามารถทำตารางง่าย ๆ ประกอบด้วย 2 ช่อง ใส่คำถามการวิจัยไว้ช่องด้านซ้าย และใส่คำถามสำหรับแนวคำถามไว้ในช่องด้านขวา ทั้งนี้ คำถามการวิจัยหนึ่ง ๆ อาจแตกออกเป็นคำถามสำหรับแนวคำถามได้มากกว่า 1 ข้อ นอกจากนั้นคำถามในแนวคำถามควรสั้นกระชับ ดังนั้นสิ่งที่รวมอยู่ในแนวคำถามควรต้องผ่านการกลั่นกรองมาแล้วอย่างดี แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เรื่องหนึ่ง ๆ ควรประกอบด้วย หัวข้อไม่เกิน 3-4 หัวข้อ และแต่ละหัวข้อควรมีข้อความประมาณ 5-6 คำถาม ทั้งนี้ในการสัมภาษณ์จริงอาจมีคำถามที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าเพิ่มเติมมาอีก ดังนั้นแนวคำถามที่เตรียมมาจึงไม่ควรมียาวเกินไป ซึ่งอาจทำให้การสัมภาษณ์ใช้เวลานาน ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกเบื่อและสะท้อนความไม่เตรียมพร้อมก่อนเก็บข้อมูลของผู้วิจัย แนวคำถามที่ทำเสร็จแล้ว ควรทดสอบและแก้ไขปรับปรุงจนพอใจก่อน จึงจะนำไปสัมภาษณ์ ทั้งนี้ในการทดสอบควรเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ และสถานที่สัมภาษณ์คล้ายกับที่กำหนดจะสัมภาษณ์จริง

Kvale (1996, pp. 144-146) ได้สรุปคุณลักษณะของการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพที่ดีไว้ดังนี้

1. คำตอบและข้อมูลที่สมควรเป็นสิ่งที่คุณให้สัมภาษณ์พูดอย่างเป็นธรรมชาติ โดยไม่มีการกระตุ้นมาก ข้อมูล มีลักษณะหลากหลาย เจาะจง ตรงประเด็น และมีรายละเอียดพอเพียง

2. ควรมีลักษณะที่ผู้ถามถามคำถามสั้นกระชับ ได้ใจความ สามารถถามอย่างต่อเนื่อง ในการสัมภาษณ์ โดยคำตอบที่ต้องการจะมีลักษณะเป็นคำตอบที่ยาว หลากหลาย เป็นการพรรณนา ให้รายละเอียดและอธิบายประเด็นต่าง ๆ ดังนั้น คำถามที่ต้องการคำตอบสั้น ๆ ว่าใช่หรือไม่ใช่ ไม่ใช่แนวคำถามที่ดีสำหรับการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ

3. ติดตามประเด็น ทั้งนี้เพราะในการเริ่มสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็น ผู้ให้สัมภาษณ์ มักจะให้คำตอบที่เป็นใจความสำคัญของเรื่องแต่ยังละรายละเอียดต่าง ๆ ไว้ ซึ่งคำตอบในลักษณะดังกล่าวยังไม่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ต้องการข้อมูลที่มีทั้งรายละเอียด ความหมายและบริบท ดังนั้น ผู้สัมภาษณ์จึงต้องมีการตั้งคำถามติดตามประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ และประเด็นที่ยังไม่ชัดเจนด้วย

4. ดีความ ในระหว่างการสัมภาษณ์ นักวิจัยต้องสามารถตีความเพื่อเข้าใจความหมาย ในคำตอบของของผู้ให้สัมภาษณ์

5. ตลอดจนการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ต้องตรวจสอบความเข้าใจของตนต่อคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งการตรวจสอบดังกล่าวจะสะท้อนในคำถามแบบต่าง ๆ ในการสัมภาษณ์ เพื่อยืนยันความสอดคล้องกันของการตีความ และความเข้าใจของผู้สัมภาษณ์กับความหมายแท้จริงของผู้ตอบสัมภาษณ์

6. ต้องมีความสมบูรณ์ในตัวเอง คือ ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ แบบที่คำบรรยายหรืออธิบายอื่น ๆ แทบไม่มีความจำเป็นอีก

การตรวจสอบแบบสามเส้า

วรรณิ แกมเกตุ (2551, หน้า 201) กล่าวถึงการเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยเชิงคุณภาพมีหลายวิธี วิธีหนึ่ง คือ การตรวจสอบแบบสามเส้า เป็นแนวคิดที่ถ่ายทอดมาจากแนวคิดของการสำรวจหรือการชี้ทิศในการเดินเรือ ซึ่งถ้ารู้จุดตั้งบนแผนที่สองจุด แล้วลากเส้นจากจุดทั้งสองมาตัดกันก็จะได้ทิศทาง หรือถ้ารู้จุดตั้งเพียงจุดเดียว ผู้สังเกตก็จะรู้ว่าเราควรจะอยู่ในทิศทางระนาบใดๆของเส้นนั้น ๆ วิธีการตรวจสอบสามเส้านี้เปรียบเสมือนการตรึงความจริง ณ จุดหนึ่งแล้วก็จะรู้ถึงความจริงอื่น ๆ ซึ่งสามารถตรวจสอบข้อมูลได้หลายวิธี

สุภางค์ จันทวานิช (2553, หน้า 128-130) กล่าวถึงความสำคัญของการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพไว้ว่า ในการวิจัยเชิงคุณภาพเรามักจะได้ยินเสมอว่า มีผู้สงสัยในความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของข้อมูล เพราะแคลงใจในความลำเอียงของนักวิจัยที่อาจเกิดขึ้นเมื่อได้ไปคลุกคลีกับปรากฏการณ์และผู้ให้ข้อมูล นักวิจัยเชิงคุณภาพตระหนักดีถึงข้อสงสัยนี้ และได้วางมาตรการที่จะป้องกันความผิดพลาด นั่นคือ การตรวจสอบข้อมูลก่อนทำ

การวิเคราะห์ การตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) มีวิธีการตรวจสอบ 4 วิธี คือ

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้นั้นนั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ คือการตรวจสอบแหล่งของข้อมูล แหล่งที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่แหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ เช่น ถ้าผู้วิจัยเคยสังเกตผู้ป่วยโรคจิตเวลาเช้า ควรตรวจสอบโดยการสังเกตผู้ป่วยเวลาบ่ายและเวลาอื่นด้วยแหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ เช่น ผู้ป่วยโรคจิตมีอาการคลุ้มคลั่งเมื่ออยู่ในบ้าน ถ้าหากไปอยู่ที่อื่นจะยังมีอาการคลุ้มคลั่งหรือไม่แหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ เช่น เคยซักถามบุตรชายผู้ป่วยเปลี่ยนเป็นซักถามบุตรหญิง หรือพยาบาล หรือเปลี่ยนจากปัจเจกบุคคลเป็นกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มสังคม

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator triangulation) คือ ตรวจสอบว่า ผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลแตกต่างกันอย่างไร โดยเปลี่ยนตัวผู้สังเกต แทนที่จะใช้ผู้วิจัยคนเดียวกันสังเกต โดยตลอด ในกรณีที่ไม่แน่ใจในคุณภาพของผู้รวบรวมข้อมูลภาคสนาม ควรเปลี่ยนให้มีผู้วิจัยหลายคน

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory triangulation) คือ การตรวจสอบว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด อาจทำได้ง่ายกว่าในระดับสมมติฐานชั่วคราว (Working hypothesis) และแนวคิดขณะที่ยังมีตีความสร้างข้อสรุปเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์ ปกตินักวิจัยจะตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎีได้ยากกว่าตรวจสอบด้านอื่น

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสาร ประกอบด้วย

สูกางค์ จันทวานิช (2552, หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า หลักของการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า คือ การไม่ปักใจว่าแหล่งข้อมูลแหล่งใดแหล่งหนึ่งที่ได้มาตั้งแต่แรกเป็นแหล่งที่เชื่อถือได้แล้วนักวิจัยจำเป็นต้องแสวงหาความเป็นไปได้ว่ายังมีแหล่งอื่นใดอีกบ้าง มีวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า โดยใช้วิธีการ ดังนี้

1. วิธีตรวจสอบโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่ต่างกันออกไป (Methodological triangulation)
2. วิธีตรวจสอบโดยใช้แหล่งข้อมูลที่ต่างกัน (Data triangulation) ใช้วิธีการโดยเปลี่ยนแหล่งที่เป็นบุคคลเวลาหรือสถานที่ที่ให้ข้อมูล

3. วิธีตรวจสอบโดยใช้ผู้เก็บข้อมูลที่ต่างกัน (Investigator triangulation)

ศุภางค์ จันทวานิช (2552, หน้า 34) ได้ยกตัวอย่างการใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่ต่างกันออกไปไว้ดังนี้ ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนของครูในโครงการวิจัย ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสอนของครู ด้วยการสัมภาษณ์ครู ครูที่เป็นผู้ให้ข้อมูลแจ้งว่า ในการสอนเลขครูจะใช้วิธีอธิบายตัวอย่างแล้วให้ทำแบบฝึกหัด ถ้าเด็กไม่เข้าใจครูจะอธิบายซ้ำอีกครั้ง เนื่องจากข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสอนของครูเป็นข้อมูลสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงตรวจสอบข้อมูลนี้ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลอีกวิธีหนึ่ง ได้แก่ การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมนอกห้องเรียนและการเงี่ยหูฟัง (Eavesdropping) ผู้วิจัยได้พบว่า ในชั่วโมงเลขเมื่อเด็กไม่เข้าใจตัวอย่างและทำแบบฝึกหัดไม่ได้ ครูคว้าเด็กด้วยถ้อยคำรุนแรง ไม่ได้มีการอธิบายซ้ำดังที่ครูบอกแก่ผู้วิจัย ข้อมูลที่ได้มาจากวิธีการแบบที่สองจึงเป็นข้อมูลที่ตรงกันข้ามกับข้อมูลที่ครูให้สัมภาษณ์ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยไม่ได้ปักใจเชื่อว่าข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นข้อมูลเท็จทั้งหมด แล้วสรุปว่า ข้อมูลที่ผู้วิจัยแอบเงี่ยหูฟังเป็นข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้ เพราะข้อมูลทั้ง 2 แบบนี้ มีลักษณะตรงกันข้ามโดยสิ้นเชิง

ผู้วิจัยจึงได้หาวิธีการเก็บข้อมูลใหม่ต่อไปอีก โดยเข้าไปสังเกตแบบมีส่วนร่วมในห้องเรียนที่มีการสอนเลขโดยครูคนเดิม แต่ครั้งนี้ได้ทอเวลาให้ผ่านไปจนผู้วิจัยกับครูมีความสนิทสนมกันเรียกกันเป็นที่เป็นที่นอห้องแล้ว เมื่อได้สังเกตแบบมีส่วนร่วมในห้องเรียนนี้เองผู้วิจัยจึงได้พบว่า ครูใช้ทั้งวิธีอธิบายซ้ำให้เด็กฟัง และวิธีดุคำเด็กด้วยถ้อยคำรุนแรง โดยจะอธิบายซ้ำให้เด็กที่ตั้งใจเรียน แต่สติปัญญาเชื่องช้า และจะดุคำด้วยถ้อยคำรุนแรงแก่เด็กที่เกรงในห้องเรียน นอกจากนั้นการใช้ถ้อยคำว่ารุนแรงยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานอารมณ์ในวันที่มีการสอนอีกด้วย ถ้าวันใดครูมีปากเสียงกับสามี ก็จะมีพื้นฐานอารมณ์เสีย คว้าเด็กรุนแรงกว่าปกติ ข้อมูลที่รวบรวมได้ในที่สุดจึงเป็นแบบ ก. ซึ่งมีลักษณะการสังเคราะห์ข้อมูลแบบ ก. และข้อมูลแบบ ข. ก็เชื่อถือได้ในระดับหนึ่ง แต่ข้อมูล ค. มีความเชื่อถือได้มากขึ้น เพราะได้แสดงเงื่อนไข (Condition) ว่าเมื่อใดจึงจะเกิดข้อมูล แบบ ก. และเมื่อไรจะเกิดข้อมูลแบบ ข.

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551, หน้า 282) สรุปไว้ว่า เนื่องจากการวิจัยเชิงคุณภาพไม่เน้นข้อมูลเชิงปริมาณ การเก็บข้อมูลจึงไม่เน้นที่การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้น ความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูล จึงฝากไว้ที่คุณภาพของผู้วิจัย และการตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ โดยจะต้องตรวจสอบข้อมูลในขณะที่เก็บข้อมูลอยู่ในภาคสนาม และเมื่อออกจากภาคสนามก็ต้องมีการตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้นั้นเพียงพอที่จะตอบคำถามวิจัยได้หรือไม่ และข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องน่าเชื่อถือเพียงไร การตรวจสอบข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพนิยมใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation method) ซึ่งกระทำได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านข้อมูลเป็นการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลในด้านเวลา สถานที่ และบุคคล เพื่อพิจารณาว่า ถ้าเก็บข้อมูลต่างเวลา ต่างสถานที่ และผู้ให้ข้อมูลต่างคนจะยังได้ข้อมูลเหมือนเดิมหรือไม่
 2. การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านผู้วิจัยเป็นการตรวจสอบข้อมูลว่าถ้าเปลี่ยนผู้เก็บข้อมูลเป็นผู้ช่วยผู้วิจัยรวม 3 คนแล้ว ข้อมูลที่ได้ควรจะตรงกัน
 3. การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านวิธีการเป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากวิธีการเก็บข้อมูล 3 วิธีที่ต่างกันแล้วจะได้ผลเหมือนเดิม เช่น ใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้เอกสาร
- องอาจ นัยวัฒน์ (2551, หน้า 252, 156) กล่าวว่า ในทางปฏิบัตินักวิจัยภาคสนามสามารถประเมินแบบแผนความสัมพันธ์ในข้อมูลได้หลายวิธี เช่น การตรวจสอบเชื่อมโยงแบบสามเส้าโดยใช้ผู้วิเคราะห์ หรือตีความหมายข้อมูลแตกต่างกัน (Data analyst/ Interpreter triangulation) การตรวจสอบโดยตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลการวิจัย (Member checks) การตรวจสอบโดยกลุ่มเพื่อนนักวิจัย (Peer debriefing) และการตรวจสอบโดยใช้หลักฐานร่องรอย (Audit trail) ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัย เช่น สมุดบันทึกการสังเกตการณ์ในภาคสนาม (Field note) และ ใบสำเนาถอดเสียงถ้อยคำให้สัมภาษณ์ (Interview transcript)

รูปแบบการตรวจสอบโดยวิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship model)

Eisner (1976, pp. 192-193) ได้กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบโดยวิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรูปแบบที่แตกต่างไปจากการประเมินอื่น ๆ โดยมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นรูปแบบที่ไม่ได้เน้นสัมฤทธิ์ผลของวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือการรับกระบวนการตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินแบบอิงการตัดสินใจ (Decision making model) อย่างไรก็ตามหนึ่งแต่การประเมินโดยผู้รู้หรือผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่ถูกนำขึ้นมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือกับกระบวนการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินผลที่เน้นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่ประเมินโดยพัฒนามาจากการวิจารณ์งานศิลปะ (Art criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากในการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้นอกจากการใช้วิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น ต่อมาได้นำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาระดับสูง

ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล รูปแบบนี้จึงเป็นที่นิยมในการนำมาใช้ประเมินผลในวงการอุดมศึกษา ที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเป็นอย่างมาก

3. เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้ตัวบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินผล โดยเน้นความเชื่อถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นจะเที่ยงธรรมและมีวิจารณ์ญาณที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญการของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่น ในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม ประมวลและวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้ การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และความน่าเชื่อถือ (High credibility) ของวิชาชีพนั้น ๆ เป็นสำคัญ

การดำเนินการ โดยวิธีของผู้ทรงคุณวุฒินี้ถือว่าการประเมินทางการศึกษาที่เรียกว่า การวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษานั้นเอง การวิพากษ์วิจารณ์ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ วิธีนี้นิยมใช้มากในระดับอุดมศึกษาและมีความน่าเชื่อถือได้ เพราะถือว่าการตัดสินใจหรือการวิพากษ์วิจารณ์โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขาหรือวิชาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดีเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ (Conrad & Wilson, 1985)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ มาทำการวิเคราะห์ โดยมีเทคนิคที่สำคัญ (สุภางค์ จันทวานิช, 2553; รัตนะ บัวสนธ์, 2551, หน้า 197-219) ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological analysis) คือ การจำแนกข้อมูลเป็นชนิด (Typologies) คำว่า “Typologies” หมายถึง ขั้นตอนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในกรณีที่นักวิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นักวิจัยจำเป็นต้องจัดระบบข้อมูลโดยอาศัยหลักเกณฑ์ ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ซึ่งการจำแนกหรือการจัดกลุ่มข้อมูลนี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท

1.1 การจำแนกข้อมูลในระดับจุลภาคการจำแนกข้อมูลระดับนี้แบ่งเป็น 2 ประเภทย่อย ได้แก่ การวิเคราะห์คำหลัก (Domain analysis) กับ การวิเคราะห์สารระบบ (Taxonomy analysis) การวิเคราะห์คำหลัก หมายถึง การจำแนกจัดกลุ่มคำชุดหนึ่งให้อยู่ภายใต้คำอีกชุดหนึ่ง ซึ่งคำดังกล่าวนี้มีความหมายครอบคลุมคำชุดนั้น ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า การวิเคราะห์คำหลัก เป็นการจัดกลุ่มคำชุดหนึ่งให้อยู่ร่วมกันโดยอาศัยลักษณะความสัมพันธ์บางอย่างของคำแต่ละคำที่นำมาใช้จัดกลุ่ม ทั้งนี้ลักษณะความสัมพันธ์บางอย่างที่ว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงวัฒนธรรมที่บุคคลแต่ละสังคมเป็นผู้จัดจำแนกเช่นคำว่า “คุณลักษณะครูที่ดี” นั้นมิได้หมายถึงครูที่สอนเท่านั้น

แต่คำนี้หมายรวมถึงการเป็นผู้ที่มีความสามารถด้านการสอน มีคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกที่เป็นแบบอย่างแก่นักเรียน มีความเข้าใจด้านจิตวิทยาการเรียนการสอน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นต้น ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ก็คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรย่อยให้อยู่ภายใต้องค์ประกอบเดียวกันนั่นเอง (รัตนะ บัณฑิต, 2551, หน้า 198)

สำหรับการวิเคราะห์สารบบนั้นมีความหมายคล้ายคลึงกับการวิเคราะห์คำหลัก เพียงแต่มีความแตกต่างกันที่ การวิเคราะห์จำแนกสารบบจะมุ่งเน้นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคำย่อย ๆ ด้วยกันเองและคำหลักในภาพรวมทั้งหมด ลักษณะการจำแนกจัดกลุ่มคำหรือกลุ่มข้อมูลจะมีความซับซ้อนและมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างคำต่าง ๆ สูงกว่าการวิเคราะห์คำหลัก

1.2 การจำแนกข้อมูลในระดับมหภาค เป็นการจำแนกข้อมูลตามเหตุการณ์ (Event) หรือการวิเคราะห์เหตุการณ์ ตามเรื่องราว (Event analysis) ที่ปรากฏซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับมหภาคแบ่งได้เป็น 2 วิธี คือ การวิเคราะห์เหตุการณ์แบบอิงทฤษฎีและแบบไม่อิงทฤษฎี

1.2.1 การวิเคราะห์เหตุการณ์แบบอิงทฤษฎี คือ การแยกชนิดในเหตุการณ์นั้น ๆ โดยการยึดแนวคิดหรือกรอบการจำแนกเหตุการณ์โดยอาศัยทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง เป็นกรอบการจำแนก ซึ่งกรอบการจำแนกเหตุการณ์ที่นิยมใช้หรือมีลักษณะกลาง ๆ ที่มักนำมาใช้ร่วมกันคือ การวิเคราะห์เหตุการณ์ออกเป็น 6 ประเภท คือ ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไรและทำไม

1.2.2 การวิเคราะห์เหตุการณ์แบบไม่อิงทฤษฎี คือ การจำแนกข้อมูลในเหตุการณ์หนึ่ง ๆ ที่จะวิเคราะห์ตามความเหมาะสมกับข้อมูล ซึ่งอาจใช้สามัญสำนึกหรือประสบการณ์ของผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะจำแนกข้อมูลเป็นชนิดง่าย ๆ ตามประเภทที่ผู้วิจัยสังเกต เมื่อจำแนกข้อมูลเป็นชนิดแล้ว ผู้วิจัยจะพิจารณาความสม่ำเสมอของการเกิดของข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการอธิบายสาเหตุของปรากฏการณ์ นอกจากนี้ แม้ว่าผู้วิจัยจะจำแนกเองแต่ก็ต้องอาศัยมุมมองของบุคคลในสนามวิจัยเป็นพื้นฐานในการจำแนก

2. การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบเหตุการณ์ (Constant comparison) คือ การใช้วิธีการเปรียบเทียบโดยการนำข้อมูลมาเทียบเป็นปรากฏการณ์ วิธีการนี้สามารถทำได้โดยการที่ผู้วิจัยสังเกต หรือรวบรวมข้อมูลได้หลาย ๆ อย่างแล้วนำมาแยกตามชนิด นำมาเปรียบเทียบกัน โดยทำตารางหาความสัมพันธ์จากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นและสรุปผลออกมาผลที่ได้จากการวิเคราะห์ด้วยวิธีการนี้จะทำให้ได้ข้อสรุปที่มีความเป็นนามธรรมมากขึ้นและครอบคลุมหรือสามารถใช้อ้างอิงเหตุการณ์ที่เหมาะสม ทั้งนี้โดยทั่ว ๆ ไปการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบเหตุการณ์มักจะกระทำภายหลังจากได้ทำการวิเคราะห์จำแนกหรือจัดกลุ่มข้อมูลแล้ว หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลไปใส่ใน

ตารางทำการสรุปลักษณะร่วมกันและลักษณะที่แตกต่างกันของข้อมูลเหตุการณ์เหล่านั้น วิธีการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบเหตุการณ์ ขั้นตอนในการวิเคราะห์ย่อย ๆ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดชุดเหตุการณ์ใส่ตาราง ในขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จำแนกไว้มาใส่ในตาราง เพื่อแยกประเด็นต่าง ๆ ของแต่ละเหตุการณ์โดยแยกประเด็นในแต่ละเหตุการณ์

ขั้นตอนที่ 2 การเปรียบเทียบเหตุการณ์ หลังจากนำเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์ใส่ตารางแล้วดำเนินการเปรียบเทียบระหว่างเหตุการณ์ใหม่ ๆ กับเหตุการณ์เดิมซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้ อาจเกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลเดิมหรือกลุ่มบุคคลอื่น ๆ แต่เหตุการณ์ดังกล่าวนี้ ได้รับการบันทึกลงตารางโดยการจำแนกประเด็นต่าง ๆ เหมือนกันเพื่อทำการเปรียบเทียบ ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเหตุการณ์ได้แล้ว ก็ดำเนินการสรุปสิ่งที่บันทึกไว้ก่อน ซึ่งข้อสรุปเหล่านี้ก็คือข้อสรุปย่อย ๆ นั่นเอง

ขั้นตอนที่ 3 ประมวลข้อมูลเหตุการณ์แต่ละชุด แต่ละประเด็นของข้อมูลเหตุการณ์เข้าด้วยกัน ในขั้นตอนนี้เป็นการนำเหตุการณ์แต่ละชุดที่จัดลงตารางตามประเด็นต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกันเพื่อหาลักษณะร่วมและลักษณะที่แตกต่างกัน หลังจากนั้นก็เขียนสรุปบรรยายเชื่อมโยงข้อมูลเหตุการณ์แต่ละชุดเข้าด้วยกัน เป็นการสังสมข้อค้นพบหรือข้อสรุปย่อย ๆ จากการเปรียบเทียบประเภทของข้อมูลและคุณลักษณะของประเภทซึ่งกันและกัน เมื่อเปรียบเทียบแล้วผู้วิจัยก็จะเริ่มเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น ทำให้เกิดความสัมพันธ์และเกิดเป็นแนวคิดย่อย ๆ ขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ขยายวงของการเปรียบเทียบแล้วเลือกเป็นเหตุการณ์ที่เป็นกุญแจสำคัญ ผู้วิจัยจะใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการสรุปลักษณะความสัมพันธ์ของข้อมูลในเหตุการณ์ต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่ 3 มาพิจารณาเหตุการณ์อื่น ๆ ที่มีอยู่เมื่อขยายวงของการเปรียบเทียบออกไป คุณสมบัติที่ได้คล้ายคลึงและที่แตกต่างกันของข้อมูลก็ยิ่งมีความชัดเจนมากขึ้น ซึ่งทำให้ผู้วิจัยพบข้อสรุปได้ ซึ่งข้อสรุปดังกล่าวจะมีลักษณะเป็นกรอบแนวคิดเชิงนามธรรม เป็นฐานขั้นแรกของการนำไปสู่ ทฤษฎีหรือข้อสรุปเชิงนามธรรมที่ใหญ่ขึ้น

3. การวิเคราะห์ส่วนประกอบ (Component analysis) การวิเคราะห์ส่วนประกอบของข้อมูลเป็นการวิเคราะห์คุณสมบัติของส่วนประกอบของข้อมูลแต่ละชุด แล้วนำคุณสมบัติของส่วนประกอบของข้อมูลมาเปรียบเทียบเพื่อหาลักษณะร่วมที่เหมือนกันและแตกต่างกัน หลังจากนั้นจึงทำการสรุปบรรยายให้เห็นถึงความหมายของข้อมูลเหล่านั้น โดยการวิเคราะห์ส่วนประกอบ จะกระทำได้อีกต่อเมื่อมีข้อมูลตั้งแต่สองชุดขึ้นไป แต่ไม่ควรมากเกินไป เพราะถ้าหากข้อมูลมากเกินไป จะทำให้ยากแก่การลงสรุปเกี่ยวกับคุณสมบัติของส่วนประกอบข้อมูลนั้น นอกจากนั้นแล้วการลงสรุปข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับนำมาวิเคราะห์ส่วนประกอบควรเป็นข้อมูลที่มี

ความละเอียดและได้จากการเก็บรวบรวมด้วยการวิเคราะห์ที่เจาะลึก หรือเน้นจุดสนใจ ทั้งนี้ เพราะข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาแยกส่วนประกอบได้หลายส่วน ทั้งนี้การจะแยกส่วนประกอบของข้อมูลเพื่อพิจารณาคุณสมบัตินั้นจะแยกออกเป็นกี่ส่วนนั้นขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้วิจัยว่า หากแยกแล้วจะทำให้ได้ข้อมูลสำหรับการเปรียบเทียบได้ชัดเจนขึ้นก็ควรแยกส่วนประกอบตามนั้น สำหรับการวิเคราะห์ส่วนประกอบของข้อมูล อาจสรุปได้เป็น 5 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เลือกข้อมูล (ที่ทำการวิเคราะห์จัดกลุ่มหรือกำหนดชื่อข้อมูลแล้ว) ที่จะนำมาแยกส่วนประกอบเพื่อหาคุณสมบัติที่ต้องการเปรียบเทียบ ซึ่งควรมีข้อมูลอย่างน้อยตั้งแต่สองชุดขึ้นไป แต่ก็ไม่ควรมากเกินไปควรพิจารณาให้เหมาะสมสะดวกต่อการเปรียบเทียบ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์แยกส่วนประกอบข้อมูลแต่ละชุดโดยพิจารณาว่าจะแยกส่วนประกอบของข้อมูลเป็นกี่ส่วนจากคุณสมบัติใดบ้าง ส่วนประกอบที่จะแยกควรพิจารณาว่าถ้าแยกแล้วสามารถให้คุณสมบัติที่จะนำมาเปรียบเทียบกันได้หรือไม่

ขั้นตอนที่ 3 จดรายชื่อข้อมูลและส่วนประกอบที่จะแยกข้อมูลชุดนั้น ๆ ไว้ในกระดานบันทึกเพื่อป้องกันการลืม

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำตารางเปรียบเทียบคุณสมบัติข้อมูลแต่ละชุดแยกตามส่วนประกอบ และใส่คุณสมบัติข้อมูลแต่ละชุดแยกตามส่วนประกอบลงในตารางถ้าคุณสมบัติของข้อมูลและส่วนประกอบใดขาดหายไปอาจต้องเก็บข้อมูลเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 5 เปรียบเทียบคุณสมบัติของข้อมูลทั้งหมดตามส่วนประกอบ โดยพิจารณาความเหมือนและความแตกต่างและสร้างข้อสรุปที่ได้จากการเปรียบเทียบ โดยบรรยายโยงให้เห็นคุณสมบัติของข้อมูลตามส่วนประกอบนั้น ๆ

4. การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic induction) การวิเคราะห์แบบอุปนัย คือ การตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็นที่เก็บรวบรวมมาได้จากข้อมูลตั้งแต่ 2 ชุด ขึ้นไป เช่น การปฏิบัติงาน พฤติกรรมการสอน ตลอดจนการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ ฯลฯ เมื่อผู้วิจัยได้เห็นหรือสังเกตหลาย ๆ เหตุการณ์ต่าง ๆ แล้วจึงลงมือสรุปแต่หากข้อสรุปนั้นยังไม่ได้รับการตรวจสอบอื่น ๆ ก็ถือว่าผลที่ได้เป็นสมมติฐาน หากได้รับการยืนยันก็ถือว่าเป็นข้อสรุปซึ่งมีความเป็นนามธรรมในระดับต้น ๆ ซึ่งการวิเคราะห์สรุปอุปนัยจัดได้ว่าเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ต้องนำมาใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพทุกเรื่อง ทั้งนี้เพราะการวิเคราะห์สรุปอุปนัยเป็นการพิจารณาลักษณะร่วมกันของข้อมูลรูปธรรมเพื่อสรุปรวมลักษณะดังกล่าว ซึ่งเป็นไปตามหลักของคำว่า “อุปนัย” (Induction) ซึ่งหมายรวมถึง การหาความจริงจากข้อเท็จจริง (Fact) ส่วนย่อยหลาย ๆ ส่วนที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม แล้วสรุปความจริงชุดใหญ่ที่มีลักษณะเป็นนามธรรมครอบคลุมข้อเท็จจริงส่วนย่อยเหล่านั้น การวิเคราะห์สรุปอุปนัยสามารถ

นำมาใช้ได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ การวิเคราะห์สรุปข้อมูลจากบันทึกภาคสนามที่เป็นส่วนบันทึกละเอียดหรือบันทึกพรรณนา การวิเคราะห์สรุปข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จำแนกหรือจัดกลุ่มและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ทำกรวิเคราะห์ส่วนประกอบแล้ว

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร สามารถทำได้โดยวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
 วิธีเชิงปริมาณ คือ การทำให้ข้อมูลของเอกสารนั้น ได้แก่ ถ้อยคำ ประโยค หรือใจความที่ปรากฏในเอกสารเป็นจำนวนที่วัดได้แล้วเจนนับจำนวนของถ้อยคำ ประโยค หรือใจความเหล่านั้น วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบนี้ที่รู้จักกันดีคือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ซึ่งโดยปกติการวิเคราะห์เนื้อหาจะทำตามเนื้อหาที่ปรากฏ (Manifest content) ในเอกสารมากกว่ากระทำกับเนื้อหาที่ซ่อนอยู่ (Latent content) การวัดความถี่ของคำหรือข้อความในเอกสารก็หมายถึงคำหรือข้อความที่มีอยู่ไม่ใช่คำหรือข้อความที่ผู้วิจัยตีความได้ การตีความจะกระทำในอีกขั้นตอนหนึ่งภายหลังเมื่อผู้วิจัยจะสรุปข้อมูล ส่วนวิธีการทางคุณภาพ คือ การตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) จากเอกสารดังกล่าวประกอบกับเอกสารอื่น ๆ โดยอาจมีการแบ่งประเภทตามเนื้อหาของเอกสาร แล้วเปรียบเทียบเนื้อหาประเภทต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทั้งนี้ในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารนั้นมิได้สนใจเพียงแต่ข้อความที่ปรากฏในเอกสาร หากทว่าพยายามค้นหาและตีความหมายที่แฝงอยู่ในข้อความเหล่านั้นอีกด้วย โดยอาศัยข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ด้วยวิธีการอื่นหรือข้อมูลภูมิหลังสภาพแวดล้อมอื่น ๆ มาประกอบการวิเคราะห์และตีความหมายข้อมูลในเอกสารขั้นตอนในการวิเคราะห์เนื้อหาโดยทั่วไป มีการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเกณฑ์คัดเลือกเอกสาร เป็นการกำหนดให้ชัดเจนว่าผู้วิจัยคัดเลือกเอกสารอะไรประเภทใด มาทำการวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยจะต้องตั้งกฎเกณฑ์ขึ้นสำหรับการคัดเลือกเอกสารและหัวข้อที่จะทำการวิเคราะห์ให้ชัดเจน โดยอาจใช้ช่วงระยะเวลาปีที่พิมพ์หรือบันทึกแหล่งเผยแพร่และลักษณะการเผยแพร่เป็นต้น การกำหนดเกณฑ์คัดเลือกเอกสารที่ชัดเจนจะมีประโยชน์มากในกรณีที่มีบุคคลอื่นมาทำการวิเคราะห์จะทำให้เลือกเอกสารได้ตรงกัน

ขั้นตอนที่ 2 วางเค้าโครงการวิเคราะห์เป็นการจัดระบบการจำแนกคำ หรือข้อความในเนื้อหาสาระของเอกสารซึ่งผู้วิเคราะห์ควรจัดระบบการจำแนกให้ชัดเจนว่าจะจำแนกโดยใช้คำหรือข้อความใดบ้างระบบการจำแนกที่ชัดเจนนี้จะช่วยให้ผู้วิเคราะห์สามารถที่จะนำเนื้อหาใดมาวิเคราะห์และจะตัดเนื้อหาใดออกไป ทั้งนี้การกำหนดระบบการจำแนก ควรจำแนกโดยการพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ 1) การจำแนกควรสอดคล้องกับปัญหา วัตถุประสงค์ของตัวแปรในการวิจัย 2) การจำแนกควรมีความครอบคลุม คำหรือข้อความที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นระบบในการจำแนกควรมีความครอบคลุมคำหรือข้อความอื่น ๆ ที่มีอยู่ในเอกสารเพื่อให้สามารถนำมาลงรหัสเจนนับได้ถูกต้องภายใต้คำหลักในการจำแนก 3) การจำแนกควรใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน เช่น การจำแนกโดย

ใช้ฐานะทางเศรษฐกิจ อาชีพ เวลาและสถานภาพ เป็นต้น ซึ่งการใช้หลักเกณฑ์เดียวกันในการจำแนก จะมีประโยชน์ป้องกันการซ้ำซ้อนกันของคำหรือข้อความที่จะปรากฏเมื่อทำการแจกนับ

4) การจำแนกควรมีระบบที่เด่นชัด ไม่ควรมีคำซ้ำซ้อนกันระหว่างข้อความที่จะนำไปแจกนับภายใต้ระบบการจำแนกแต่ละครั้ง

ขั้นตอนที่ 3 พิจารณาเงื่อนไขแวดล้อม (Context) ของข้อมูลเอกสารเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับลักษณะต่าง ๆ ของข้อมูลเอกสารที่จะนำมาวิเคราะห์เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้องมีความครอบคลุมมากที่สุด โดยลักษณะของข้อมูลที่จะพิจารณาได้แก่แหล่งที่มาของข้อมูล ช่วงเวลาของการบันทึกข้อมูล ผู้รับข้อมูลหรือบุคคลที่ผู้บันทึกข้อมูลประสงค์จะส่งข้อมูลถึง และแหล่งเผยแพร่ข้อมูลลักษณะเหล่านี้ของข้อมูลจะช่วยให้ผู้วิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาวิเคราะห์เชื่อมโยงอธิบายข้อมูลในเอกสารได้ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนับความถี่ของคำหรือข้อความที่จำแนกไว้ภายใต้ระบบการจำแนกที่กำหนดไว้หลังจากนั้นก็ทำการวิเคราะห์เชื่อมโยง สรุปบรรยายข้อมูลที่จำแนกได้ อ้างอิงไปสู่ข้อมูลทั้งหมดในเอกสารนั้น ๆ

จะเห็นได้ว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าวิจัย มาจัดกระทำให้เป็นระบบและหาความหมาย แยกแยะองค์ประกอบ รวมทั้งเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์ของข้อมูลเพื่อให้นำไปสู่ความเข้าใจต่อการดำรงอยู่และการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยทำการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

ทวิศักดิ์ อ่ำลา (2551, หน้า 14-15) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบคือสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นจากชุดของปัจจัย องค์ประกอบ หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน โดยความสัมพันธ์นั้นสามารถแสดงในรูปแผนภาพ แผนภูมิ หรือแบบจำลองเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญและความสัมพันธ์ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

ศุภกิจ วงศ์วิวัฒนุกิจ (2550, หน้า 178) กรอบแนวคิด โครงสร้าง สัญลักษณ์หรือสมการทางคณิตศาสตร์และสถิติที่แสดงถึงแนวคิด ขอบเขตภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัยใช้เป็นแบบแผนในการดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอน เพื่อตอบปัญหาการวิจัยได้อย่างถูกต้อง

อุทุมพร จามรมาน (2549, หน้า 21-23) ให้ความหมายของรูปแบบว่าหมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้น โมเดลจึงมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปรและตัวแปรดังกล่าว มีความเกี่ยวข้องเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน

Robert (1998, p. 102) ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นการพรรณนาถึงความจริงอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยเจตนาที่จะให้เข้าใจง่าย โดยพรรณนาให้อยู่ในรูปแบบแผนภูมิ ซึ่งแสดงให้เห็นส่วนประกอบที่สำคัญ ๆ ของโครงสร้างหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น

Corsini and Auerbach (1996, pp. 537-574) กล่าวถึงความหมายของรูปแบบว่าเป็นชุดความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นระหว่างปรากฏการณ์ในโลกความจริง และ โครงสร้างของสิ่งที่กำลังศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์ในโลกความจริง

Keeves (1988, p. 559) ให้ความหมายว่า รูปแบบหมายถึงสิ่งที่แสดง โครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ

Good (1973, p. 79) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบไว้ 4 ความหมาย คือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Smith et al., (1971) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการย่อส่วนของจริงให้เล็กลง เพื่อให้พิจารณา และช่วยทำความเข้าใจในข้อเท็จจริง ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยการจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้น ซึ่งเป็นเหมือนตัวแทนความจริงแต่มิใช่ข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น

Willer (1967, p. 15) กล่าวถึงรูปแบบว่าหมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วสามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย

ประเภทของรูปแบบ

Keeves (1988, pp. 561-565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบที่ใช้ในทางการศึกษา เป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงอธิบาย (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปแบบ เพื่อให้เป็นแนวคิด โครงสร้าง องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เช่น แบบจำลองการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นต้น ความชัดเจนของรูปแบบชนิดนี้จึงขึ้นอยู่กับภาษาที่บรรยายและวิธีบรรยาย
2. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal model) รูปแบบนี้เริ่มได้รับความสนใจในช่วงหลัง ค.ศ. 1970 เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากรูปแบบเชิงอธิบาย ปัจจุบันมีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการวิจัยทางการศึกษามากขึ้น เพราะมีการพัฒนาเทคนิคทางสถิติตลอดจน โปรแกรมคอมพิวเตอร์รองรับ การตรวจสอบรูปแบบนี้ เช่น เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path) LISREL รูปแบบแบบนี้จะเป็นการนำเอาตัวแปรมาเขียนเป็นสัญลักษณ์หรือคำย่อ แล้วใช้เส้นตรงและลูกศรแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผล เช่น รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน สถิติปัญญาของผู้เรียนมีผลมาจากสภาพทางเศรษฐกิจของพ่อแม่และสิ่งแวดล้อมที่บ้าน เป็นต้น รูปแบบดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นกรอบในการรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ
3. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ใน ด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบ โครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบชัดเจนสามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ทำการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถ้ำน้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก ปริมาณน้ำที่ไหลเข้าถึงเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน ประกอบด้วยอัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออก เปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียนเนื่องจากพ้นเกณฑ์การศึกษา การย้ายออก การจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน โดยอาศัยอัตราส่วนจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเข้า-ออกของนักเรียนเป็นหลัก ดังนั้น รูปแบบนี้ให้ประโยชน์ในด้านการทำนาย
4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ในรูปสูตรหรือสมการ

ทางคณิตศาสตร์ได้ เติมรูปแบบนี้เข้ากับศาสตร์ทางด้านวิทยาศาสตร์ แต่ปัจจุบันมีแนวโน้มในการนำไปใช้ด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เพิ่มขึ้น รวมทั้งการศึกษาด้วย โดยเฉพาะในการวัดผลการศึกษา รูปแบบนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์และสร้างเป็นทฤษฎี เพราะสามารถทดสอบสมมุติฐานได้ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์มักพัฒนามาจากรูปแบบเชิงอธิบาย

Stoner and Wankle (1986, p. 12) Mescon and Khedouri (1985, p. 199) ให้คำนิยามรูปแบบว่า เป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์องค์ประกอบที่เป็นกระบวนการของปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้ง่ายขึ้น

Bush (1986) ได้แบ่งรูปแบบของการจัดการศึกษาออกเป็น 5 รูปแบบ คือ 1) ปกติ (Formal model) 2) แบบประชาธิปไตย (Democratic model) 3) รูปแบบทางการเมือง (Political model) 4) รูปแบบจิตวิสัย (Subjective model) 5) รูปแบบคลุมเครือ (Ambiguity model)

Longman (1981, p. 668) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ โดยสรุปดังนี้ Model หมายถึง สิ่งของแบบย่อส่วนจากของจริงเป็นแบบจำลอง หรือสิ่งของที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างหรือเป็นต้นแบบ หรืออาจหมายถึง รุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ

Hausser (1980, pp. 132-161) ได้ให้ความหมายที่แตกต่างออกไปโดยที่รูปแบบเป็นสิ่งที่ออกแบบมาเพื่อแสดงถึงองค์ประกอบ และกระบวนการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีกับปรากฏการณ์จริง

Smith (1980) ยังได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ จำแนกเป็นรูปแบบรูปปั้นที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลองและรูปแบบเชิงอุปมา ที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนทำการทดลองจริง 2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์จำแนกเป็นแบบข้อความ ซึ่งเป็นการใช้ข้อความในการอธิบายย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน เป็นต้น และรูปแบบทางคณิตศาสตร์

Good (1973) ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม ตามความหมายดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบ คือ แบบจำลอง

Willer (1967, p. 15) รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์ โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัย ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรง จะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป

องค์ประกอบของรูปแบบ

ทิสนา แจมมณี และคณะ (2548) ได้สังเคราะห์รูปแบบงานวิจัยการปฏิรูปทั้งโรงเรียน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ความหมายและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) ยุทธศาสตร์ (Strategies) ของรูปแบบ 5) บริบทและตัวป้อน (Input) ของรูปแบบ 6) กระบวนการ (Process) ของรูปแบบ 7) ผลที่ควรจะได้รับ (Output) จากการใช้รูปแบบ 8) ประสิทธิภาพประสิทธิภาพและคุณภาพของรูปแบบและ 9) การนำรูปแบบไปใช้

ศักดิ์ดา สถาพรจนา (2549) ได้ศึกษาการพัฒนาในรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบมี 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิด ส่วนที่ 2 คือ ระบบของรูปแบบ ส่วนที่ 3 คือ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และส่วนที่ 4 คือ เงื่อนไขของรูปแบบ

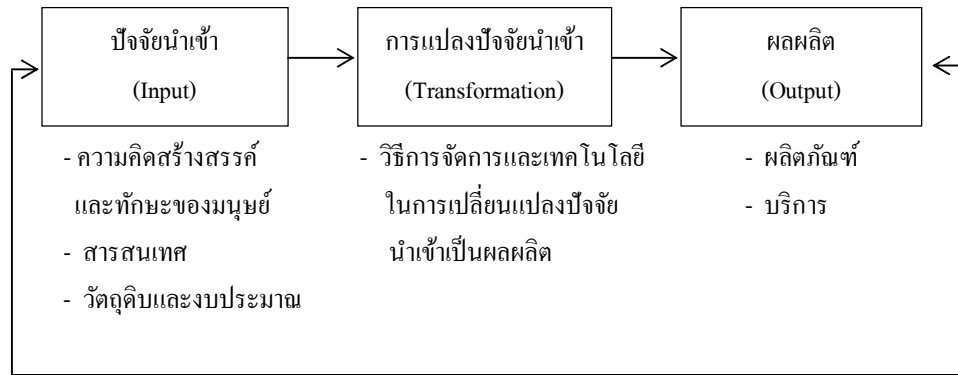
เลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบมีอยู่ 2 ส่วนคือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) กลไกของรูปแบบซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไขของการเกิดขึ้นคงอยู่ และล่มสลายของรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยได้ให้รายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบอาจจะมีวัตถุประสงค์เดียวหรือหลายวัตถุประสงค์ก็ได้ โดยจะมีขอบเขตกว้างหรือจำกัดก็ได้ ซึ่งหมายความว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งหมดที่องค์กรกำลังดำเนินการอยู่ หรือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดก็ได้ ในการตั้งวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้นอาจจะกำหนดออกมาในรูปของเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการหรือผลผลิตที่ต้องการให้เกิดขึ้นก็ได้ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนี้จะเป็เป้าหมายในการออกแบบกลไกการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

2. กลไกของรูปแบบเป็นองค์ประกอบของระบบงานที่มีความเป็นอิสระจากกันและกัน แต่ทำงานสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ซึ่งเปรียบเสมือนการทำงานของเครื่องยนต์ที่ออกแบบไว้ เพื่อให้ส่วนประกอบต่าง ๆ ทำงานตามหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องยนต์ อย่างไรก็ตาม การออกแบบรูปแบบไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งระบบขององค์กรหรืองานบางส่วนขององค์กรก็ตาม ผู้ออกแบบไม่สามารถที่จะออกแบบองค์ประกอบย่อยของระบบนั้น ๆ ได้ทั้งหมด เพราะจะมีรายละเอียดและความสลับซับซ้อนมากเกินไป ดังนั้น การออกแบบรูปแบบจึงกำหนดเฉพาะองค์ประกอบสำคัญของระบบนั้น ๆ เท่านั้น โดยมีสมมติฐานว่าหากองค์ประกอบเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้แล้วการดำเนินงานขององค์กรจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก่อนข้างจะแน่นอน

Bardo and Hartman (1982) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ 1) สถาบัน (Institution) เป็นระบบของสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้เป็นแนวทาง และมีการนำเอาแนวปฏิบัติมาใช้อย่างสม่ำเสมอ หน่วยย่อยของสถาบันแบ่งออกเป็นบทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งบทบาทจะเกี่ยวพันกับบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งในบทบาทนั้นจะหมายถึง ลักษณะของตำแหน่งหน้าที่และสภาพซึ่งอยู่ภายใต้สถาบัน และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาท ในส่วนของความคาดหวังเป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานของสังคมหรือสถาบันที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาท บทบาทที่สมบูรณ์ควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ภายในสถาบันแนวคิดนี้เองทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปในรูปของการจัดลำดับชั้น โดยกำหนดให้บทบาทหนึ่งมีบทบาทต่อเนื่องไปกับอีกบทบาทหนึ่งต่อไปเรื่อย ๆ จนทำให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) บุคคล (Individual) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบสังคมสถาบันจะดำเนินการไม่ได้หากไม่มีองค์ประกอบด้านบุคคล ซึ่งมีส่วนประกอบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถาบันอยู่ 2 ประการ คือ บุคลิกภาพ (Personality) และความต้องการ (Need disposition) โดยที่บุคลิกภาพของบุคคลมีความสำคัญต่อการวางตัวการสวมบทบาทและความต้องการในการทำงานในส่วนของความต้องการเป็นแนวโน้มในการพยายามทำตัวให้เหมาะสมและปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่แน่นอนของแต่ละคน โดยมีความคาดหวังบนพื้นฐานในการแสดงออกและยังให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุารูปแบบจะต้องประกอบด้วย รายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น เช่น รูปแบบระบบจะมีลักษณะบางประการของระบบเปิดเป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนคือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิตและ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้นและให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม (Environment feedback)

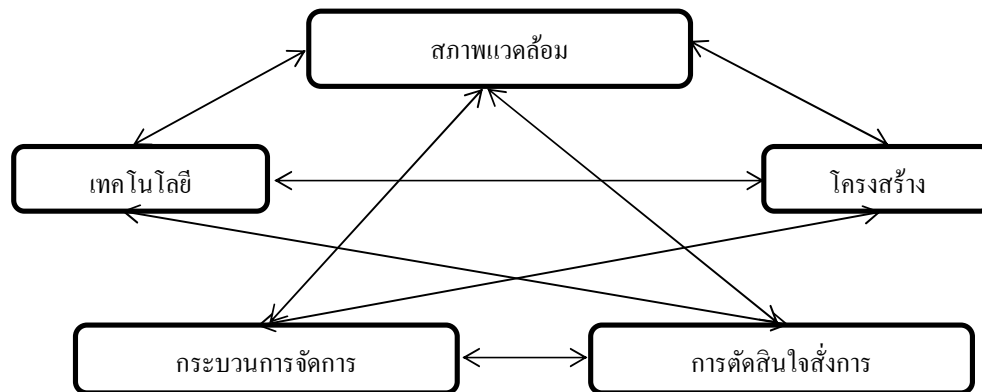


ภาพที่ 5 องค์ประกอบย่อยของระบบ (Bardo & Hartman, 1982)

Brown and Moberg (1980, pp. 16-17) ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบพบว่า รูปแบบส่วนใหญ่ ประกอบด้วย

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

รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์กรและการบริหารของ Brown & Moberg มีลักษณะดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ (Systems/ Contingency model)

(Brown & Moberg, 1980)

คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

ชร สุนทรายุทธ์ (2554) กล่าวถึงรูปแบบว่าเป็นการจำลองหลักการทางทฤษฎีหรือสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือปรากฏการณ์ได้ง่ายขึ้นซึ่งรูปแบบนั้นอาจจะนำเสนอในรูปแบบเชิงบรรยาย รูปแบบเชิงรูปภาพ หรือรูปแบบเชิงคณิตศาสตร์

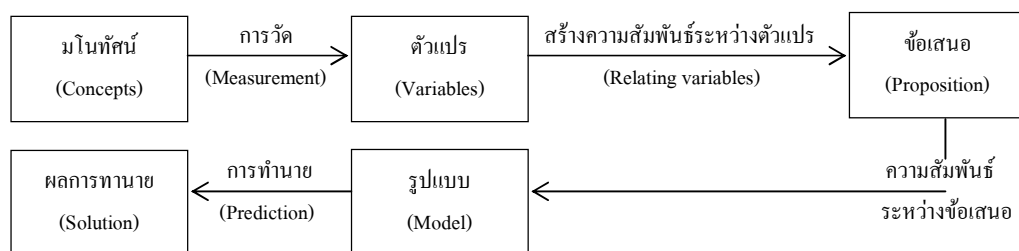
ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) กล่าวว่า รูปแบบอาจเป็นเพียงการจำลองของจริงหรืออาจมีลักษณะเป็นทฤษฎีหรืออาจเป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีสู่รูปแบบของการปฏิบัติก็ได้

Keeves (1988, p. 560) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของรูปแบบ 4 ประการ ได้แก่

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ โดยการใช้การสังเกต หาข้อสนับสนุนและตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แล้ว ยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษาค้นคว้าด้วย

กระบวนการสร้างรูปแบบ

Keeves (1988) กล่าวถึงการสร้างรูปแบบคือการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไรเสนออย่างไรเพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร ตลอดจนนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ ได้บ้างดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 7 กระบวนการสร้างรูปแบบ (Keeves, 1988)

Mescon and Khedouri (1985) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างรูปแบบไว้ ดังนี้ 1) ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง 2) ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model construction) ดำเนินการหลังจากการรวบรวมปัญหาการสร้างรูปแบบ ต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิตข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาอาจมีข้อบกพร่องได้ในระหว่างดำเนินการ ดังนั้นจึงควรมีการให้คำจำกัดความสภาพการณ์การ คุ่มตัวอย่างและทำตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด ควรมีการประเมินค่าและพิจารณาความแปรปรวนอย่างระมัดระวังสมควรนำตัวแปรใดบ้างมาวางไว้ในรูปแบบที่จะสร้างและเมื่อสร้างเสร็จแล้วก็ต้องพิจารณาว่าครอบคลุมตัวแปรหรือไม่มีความบกพร่องในตัวแปรใดบ้าง 3) ขั้นการทดสอบรูปแบบ (Testing the model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึง 3.1) มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น ไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้ และควรพิจารณาถึงความสำเร็จของการแก้ปัญหาด้วย 3.2) มีการนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร การทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลัง (Retrospective evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน (Pretest) 4) ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีรูปแบบใดที่สำเร็จสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับความสนใจและมีการนำไปใช้ และ 5) ขั้นการพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย (Model up dating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้อย่างประสบผลสำเร็จ แต่ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสถานการณ์ที่มากกระทบจากภายนอกและภายในองค์กร

การตรวจสอบรูปแบบ

อุทุมพร จามรมาน (2549) ระบุว่า รูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 ประการ คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ความเกี่ยวข้องเหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถ

ประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across time, samples, sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบใหม่หรือการปรับปรุงพัฒนารูปแบบเดิม

Keeves (1988, pp. 589-560) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการทดสอบรูปแบบนั้น เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบในการปฏิบัติจริง การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์จะดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ ผลของการทดสอบจะนำไปสู่

การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้น และนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป แต่การทดสอบรูปแบบบางเรื่องนั้นไม่สามารถกระทำด้วยวิธีการดังกล่าวได้เนื่องจากมีข้อจำกัดบางประการ

Eisner (1976, pp. 192-193) เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือการประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นที่ต้องการสาระ รายละเอียดทางเนื้อหา มากกว่าการทดสอบเชิงสถิติ โดยเชื่อว่า การรับรู้ที่เท่ากันจะเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ ซึ่งแนวคิดในการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

1. การประเมินตามแนวทางนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะในประเด็นที่ถุกนำมาพิจารณา โดยไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และการตัดสินใจ แต่อาจจะมีการผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกัน ตามวิจรณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพของสิ่งที่ต้องการประเมิน

2. การประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินเป็นการพัฒนา มาจากรูปแบบการวิพากษ์งานศิลป์ ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย ต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ไม่สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือใด ๆ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขานั้น จะเข้าใจอย่างแท้จริง รูปแบบนี้จึงเป็นที่นิยมใช้ในวงการศึกษาที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเป็นอย่างมาก

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล จะมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมิน โดยให้ความเชื่อถือ ผู้ทรงคุณวุฒินั้น มีความยุติธรรมและมีคุณพินิจที่ดี โดยมาตรฐานและเกณฑ์ในการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒินั้นมาจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามความถนัดและความต้องการ ตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญ การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลและวิธีการนำเสนอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ถวัลย์ ฤกษ์งาม (2548) การพัฒนารูปแบบการระดมทุนของสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการระดมทุนมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับมากถึงมากที่สุด ประกอบด้วย 1) ด้านหลักการของการระดมทุน ได้แก่ การกำหนดภารกิจของการระดมทุน ลักษณะผู้นำในการระดมทุน หน่วยงานที่รับผิดชอบในการระดมทุน และการประเมินผลการระดมทุน 2) ด้านโครงสร้างและกลไกในการระดมทุน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการระดมทุน การบริหารจัดการหน่วยการระดมทุน

การพัฒนาบุคลากรการระดมทุน การพัฒนาระบบสารสนเทศการระดมทุน มาตรการจูงใจในการระดมทุนและระบบการประเมินผลการระดมทุน 3) ด้านแผนการระดมทุน ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์การระดมทุน แผนประชาสัมพันธ์การระดมทุนและการประเมินแผนการระดมทุน 4) ด้านกิจกรรมการระดมทุน ได้แก่ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการระดมทุน กลุ่มเป้าหมายหลัก วิธีการในการระดมทุน การระดมทุนจากการรับบริจาคจากบุคคล การณรงค์ การหาทุน การระดมทุนจากห้างหุ้นส่วนบริษัท การระดมทุนจากองค์การต่างประเทศ การระดมทุนจากทรัพย์สินทางปัญญา และการระดมทุนจากทรัพย์สินที่มีอยู่ของมหาวิทยาลัย

กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันของสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ เหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 11 แนวทาง ได้แก่ 1) ครูหมุนเวียน 2) ครูอาสา 3) การเรียนรวมระหว่างสถานศึกษาบางช่วงชั้น 4) ศูนย์การเรียนรู้ 5) เจ้าหน้าที่ธุรการกลาง 6) ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานการศึกษา 7) สนามกีฬากลาง 8) คอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ 9) ห้องสมุดเคลื่อนที่ 10) ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 11) ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับส่วนราชการ กล่าวโดยสรุป การใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานศึกษาและสถานศึกษากับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นนั้น ในด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่หรือแหล่งเรียนรู้ ด้านสื่ออุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ พบว่าได้ดำเนินการอยู่แล้วทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการมีระบบและความต่อเนื่องและในรูปแบบที่ดำเนินการเป็นบางครั้งบางโอกาสแล้วแต่กรณี ซึ่งหากได้ดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยการกำหนดเป็นนโยบาย การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ และการกำกับติดตามผลอย่างชัดเจนแล้ว ก็อาจเชื่อได้ว่าจะเกิดการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาและมีทางเลือกอย่างหลากหลายที่แตกต่างไปจากแนวทางหลักที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งทำให้เกิดการประหยัดงบประมาณของทางราชการได้เป็นอันมาก ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาอย่างดียิ่ง

พัชรกฤษฎี พวงนิล (2553) ที่ได้ศึกษา กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม สภาพปัจจุบันปัญหาในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา พบว่า 1) ด้านเงินทุนหรืองบประมาณ โรงเรียนมีการปฏิบัติและปัญหาอยู่ในระดับกลาง 2) ด้านบุคคล โรงเรียนมีการปฏิบัติและปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี โรงเรียนมีการปฏิบัติและปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง 4) ด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้าง โรงเรียนมีการปฏิบัติและปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง และ 5) ด้านแหล่งเรียนรู้ โรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า 1) แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของชุมชน อยู่ในระดับมาก ทั้งในรายด้านและภาพรวมของทุกโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านการจัดการทรัพยากรมีระดับคะแนนเฉลี่ยในระดับมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการติดตามประเมินผลการจัดทำและเสนอของบประมาณ รวมทั้งมีการวางแผนการจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจัดหารายได้และผลประโยชน์ คือ จัดทำทะเบียนคุมเก็บรักษาเงิน การเบิกจ่าย เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง 3) แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

วรวุฒิ แสงนาก (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากร เพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ พบว่า

1. สภาพปัจจุบันในการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการระดมมากที่สุด เป็นลำดับแรก คือ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนด้านที่มีการระดม น้อยที่สุด คือ ด้านการเงินหรือของบประมาณ และปัญหาการระดมทรัพยากร ในภาพรวมมีปัญหาย อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านแหล่งเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการเงินหรือของบประมาณ

2. รูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ มีองค์ประกอบ 7 ข้อ คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ การระดมทรัพยากร 2) ประเภทของทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา 3) เป้าหมายในการระดม ทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา 4) แหล่งที่มาในการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา 5) ประโยชน์ของทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา 6) หลักการใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหาร สถานศึกษา และ 7) กิจกรรมการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมรูปแบบ การระดมทรัพยากรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อยู่ใน ระดับมาก

ถนอม บรรลูลึศิลป์ (2557) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการระดมทรัพยากร ทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า 1) สภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการระดมทรัพยากร

ทางการศึกษาชุมชนมีส่วนร่วม 6 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมติดตามตรวจสอบและประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ 2) การศึกษารูปแบบการบริหาร การมีส่วนร่วมของชุมชนใน โรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบ 6 ส่วน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ กลไก วิธีดำเนินการ การวัดและประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ 3) การสร้างรูปแบบและสัมมนารูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการตรวจสอบมีความคิดเห็นตรงกับ องค์ประกอบรูปแบบ โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4) การนำเสนอเพื่อยืนยันรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นตรงกับองค์ประกอบของรูปแบบการมีส่วนร่วม ของชุมชน ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิผล โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชธานี เขต 1 ผลการยืนยันรูปแบบอยู่ใน ระดับมากที่สุด

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (ม.ป.ป.) ได้จัดทำรายงานผลการวิจัยเรื่อง ระบบการบริหารจัดการ เพื่อการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี พบว่า มีข้อเสนอในการจัดสรรระบบ บริหารจัดการเพื่อการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีข้อสรุป คือ การบริหารจัดการงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานถ้าเป็นงบประมาณแบบแสดงผลงานแล้ว ในตัวมันเองจะบังคับว่าต้องทำอะไรบ้าง มีการระบุลักษณะการรายงานผลผลิตที่จะเกิดขึ้น แสดงผลการเชื่อมโยงผลผลิตกับผลลัพธ์เชื่อมโยง ผลลัพธ์กับแผนกลยุทธ์ พันธกิจ และเป้าประสงค์เชิงนโยบายให้ได้เงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดระบบ การบริหารจัดการงบประมาณที่ดีขึ้นอยู่กับตัวระบบงบประมาณ แนวทางการเสนอตัวแบบการจัดสรร และการบริหารจัดการงบประมาณ โดยสรุปแล้วเป็นข้อเสนอเชิงระบบที่ต้องทำความเข้าใจ ตัวแบบการจัดสรรและการบริหารจัดการงบประมาณ การพัฒนาตัวแบบการจัดสรรและการบริหาร จัดการงบประมาณยึดหลักการมีเอกภาพการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาตัวแบบมีข้อพิจารณา 3 ด้าน ที่ต้องนำมาบูรณาการ หรือผนึกประสาน ได้แก่ ข้อพิจารณา ด้านหลักการและเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบการจัดสรรงบประมาณกับหลักการกระจายอำนาจ ต้องคิดว่าจะทำอย่างไร การเชื่อมโยงการจัดสรรงบประมาณกับเป้าหมายของการปฏิรูปและ การจัดสรรงบประมาณเป็นไปโดยไม่เห็นเป้าหมาย และเมื่อไปวัดประเมินผลจะพบว่า เด็กไม่มี คุณภาพเท่าที่ควรหรือเด็กจบปริญญาตรีมีความสามารถเท่ากับเด็กในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ข้อพิจารณานี้มีความสำคัญมากข้อพิจารณาอีกด้านหนึ่ง คือ ด้านเทคนิค ได้แก่ สูตรการจัดสรรเงิน ซึ่งปัจจุบันมี Software สูตรการจัดสรรเงินที่ใช้สูตรการจัดสรรเงินที่ปรับปรุงแล้ว ซึ่งคำนึงถึง สถานการณ์เฉพาะ เช่น การบกพร่องทางการเรียนรู้ ภาวะที่ต้องการเป็นพิเศษ เด็กในภาวะเสี่ยง ฯลฯ และข้อพิจารณาอีกด้านหนึ่งคือด้านการเมือง เป็นไปไม่ได้ที่จะแยกเรื่องงบประมาณออกจากการเมือง เนื่องจากงบประมาณเป็นเครื่องมือของผู้นำทางการเมืองอยู่ที่ว่าผู้นำจะใช้เป็นเครื่องมือหรือไม่

งานวิจัยต่างประเทศ

Duronio and Loessin (1991, pp. 80-90) ได้ศึกษาการระดมทุนของมหาวิทยาลัย A public doctoral พบว่า มหาวิทยาลัยแห่งนี้ประสบความสำเร็จในการระดมทุนประจำปี (Annual giving) ในมหาวิทยาลัยกลุ่มเดียวกัน ถึงแม้ว่าในภาพรวมแล้วหลาย ๆ โครงการที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ เริ่มดำเนินการระดมทุนจากการศึกษาปัจจัย พบว่า 1) การมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของอธิการบดี ในกระบวนการระดมทุน 2) ใช้ความเป็นสถาบันที่มีอายุถึง 120 ปี ทำให้ศิษย์เก่าเกิดความจงรักภักดี ต่อมหาวิทยาลัย 3) กำหนดพันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยเน้นย้ำความต้องการและ ทิศทางของมหาวิทยาลัย 4) ยอมรับความต้องการ ในการพัฒนามหาวิทยาลัยและต้องการให้ มหาวิทยาลัยแห่งนี้อยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น 5) มีการวางแผนที่ดีและมีวิธีการกำหนดเป้าหมายเหมาะสม 6) มีประเพณีและ โครงการในการขอรับบริจาคประจำปีและแผน ในการรณรงค์การรับบริจาคที่ดี 7) มีการประเมินจากหน่วยต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยในการรณรงค์ระดมทุนครั้งสำคัญ 8) มีนโยบาย ที่ดีและโครงการต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับ

Rhodes (1997, pp. 1-22) ได้ศึกษาการระดมทุนในมหาวิทยาลัยคอลเนล พบว่า การระดม ทุนของมหาวิทยาลัยคอลเนล ประสบความสำเร็จเนื่องจาก 1) ลักษณะผู้นำของอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการและผู้ที่ทำการระดมทุน มีความชำนาญเป็นมืออาชีพ ทำให้เกิด ความเข้มแข็งและการระดมทุนมีประสิทธิภาพ 2) คณะกรรมการระดมทุนมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ และให้อาสาสมัครมีส่วนร่วม 3) มีการเตรียมการและวางแผนเป็นอย่างดี และมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ที่มีความรู้และต่อเนื่อง

Tsang (2001) ศึกษาการจัดสรรเงินงบประมาณด้านการศึกษาในประเทศจีน โดยมุ่งเน้น ศึกษาการระดมทรัพยากรความเสมอภาคและประสิทธิภาพทางการศึกษา พบว่า รัฐบาลได้ให้ ความสำคัญทางด้านการศึกษาเป็นอย่างมาก จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อการศึกษาหลายโครงการ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รัฐบาลเป็นผู้จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อการลงทุน การศึกษา ด้านความเสมอภาคทางการศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่ต้องจัดปัญหาทางการศึกษา โดยเฉพาะ กลุ่มคนยากจน

Adelinel, Kudzi, and Tim (2004) ศึกษาการประเมินค่าด้านการระดมชุมชน โครงการ SAGE เพื่อพัฒนาการศึกษาของเด็กผู้หญิงที่ได้รับทุนการศึกษา พบว่า การจัดให้มีทุนทางการศึกษา ของโครงการทำให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทำให้เด็กผู้หญิงและเด็กผู้ชายมาโรงเรียน มากขึ้นและชุมชนเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษามากขึ้น

Helen (2004) ศึกษาการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นที่ค่าธรรมเนียม ด้านการศึกษาและผลกระทบด้านการให้ทุนการศึกษา พบว่า การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษา

ไม่มีผลกระทบต่อครอบครัวชั้นกลาง แต่กระทบต่อเด็กด้อยโอกาส ทำให้คุณภาพการศึกษาไม่พัฒนาเท่าที่ควร

Mizuko (2004) ศึกษาการระดมและรวบรวมความสนุกสนานความบันเทิงลงในผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์สำหรับเด็ก พบว่า ความสนุกสนาน ความบันเทิงเป็นโครงสร้างสำคัญต่อการศึกษา ทำให้เด็กมีความเข้าใจเนื้อหา และถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะเห็นได้ว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการระดมทุนทางการศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความยั่งยืน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาการระดมทรัพยากรต้องอาศัยหลักการของการระดมทุน โดยมีผู้นำที่มีลักษณะที่ดีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับบริจาคกับสถานศึกษา และเข้าใจในกระบวนการของการระดมทุนตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่และแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Parsons (1964) ที่กล่าวว่า สังคมเป็นระบบหนึ่งที่แต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นสิ่งที่สนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรม ซึ่งรวมถึงความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของคนในสังคมในการร่วมกันกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การระดมทรัพยากรของสถานศึกษาถือเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของระบบการศึกษา รวมทั้งต้องอาศัยแนวคิดของการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ชุมชนที่ต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกัน มีการแลกเปลี่ยน โดยอาศัยหลักพื้นฐานของการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนก่อนเกิดพฤติกรรมรวมหมู่ว่าเหตุใดจึงเกิดการกระทำร่วม ดังนั้น การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะนำหลักการใดมาใช้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่นำแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และแนวทางของการระดมทรัพยากร รวมทั้งการมีส่วนร่วมมาเป็นแนวทางในการศึกษารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่หรือแหล่งเรียนรู้ ด้านสื่ออุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ และด้านงบประมาณในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research methodology) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านแขวงกลัน จังหวัดฉะเชิงเทรา จนได้รับรางวัลดีเด่น เพื่อหารูปแบบ นำมาวิเคราะห์ หาข้อสรุปวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

1. การเลือกพื้นที่ในการศึกษา
2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การตรวจสอบรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

การเลือกพื้นที่ในการศึกษา

การเลือกพื้นที่ศึกษา เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากต่อการได้มาซึ่งข้อมูลที่ตรงและเพียงพอสำหรับการอธิบายปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา ดังนั้น การเลือกพื้นที่ศึกษาจึงต้องกระทำอย่างรอบคอบโดยอาศัยการเลือกเชิงทฤษฎี (Theoretical sampling) ซึ่งมีหลักการที่สำคัญของการเลือกพื้นที่ศึกษาต้องเป็นพื้นที่ที่สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย คำถามการวิจัยและกรอบแนวคิดพื้นฐานในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและสอบถามจากผู้รู้ในวงการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ อีกทั้งต้องมีความโดดเด่นเป็นพิเศษในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการพัฒนาที่เกิดจากความร่วมมือจากชุมชนและท้องถิ่น โดยตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกไว้ดังนี้

1. เป็นสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลศึกษา-ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
2. ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาประจำปีในระดับดี-ระดับดีมาก

3. ได้รับรางวัลพระราชทานโรงเรียนขนาดเล็ก
4. ได้รับการยอมรับจากชุมชน
5. ยินดีให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลในการวิจัย

จากเกณฑ์การคัดเลือกดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือก โดยศึกษาข้อมูลจากรายชื่อโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับดีถึงดีมาก เป็นโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัล “สถานศึกษารางวัลพระราชทาน” และเป็นโรงเรียนดีเด่น ประจำปี 2555 ระดับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยมีโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกในแต่ละประเภท จากทั่วประเทศรวมทั้งสิ้น 361 แห่ง

จากการคัดเลือกดังกล่าว พบว่า โรงเรียนที่เป็นไปตามเกณฑ์คือ “โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2)” จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย อยู่ในระดับดี และระดับประถมศึกษาอยู่ในระดับดีมาก เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2555 เป็นโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนและเป็นโรงเรียนที่ยินดีให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัย พบว่า โรงเรียนที่เคยได้รับรางวัลในระดับพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เช่น รางวัลด้านคุณธรรม รางวัลศิลปะหัตถกรรมดีเด่น รางวัล “เด็กไทยพื้นดี” ในระดับประเทศ

สำหรับโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น ถือเป็นโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มใกล้เคียงการถูกยุบ เพราะมีเกณฑ์การประเมินจากจำนวนนักเรียนที่มีไม่ถึง 60 คน แต่โชคดีที่โรงเรียนแห่งนี้มีนักเรียน 70 คน ในปีการศึกษา 2555 และเพิ่มขึ้นในปีการศึกษา 2556 เป็น 79 คน และที่ผ่านมา โรงเรียนได้มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพอย่างไม่หยุดนิ่ง ประกอบกับความเข้มแข็งของคนในชุมชน ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย และผู้นำชุมชน รวมถึงชาวบ้านที่ร่วมมือร่วมใจกันพัฒนา และรักษาโรงเรียนประจำท้องถิ่นให้อยู่ได้ตลอดต่อไป (ศูนย์ข่าวศรีราชา, 2556) เป็นโรงเรียนที่เป็นแบบอย่างและเป็นสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบสำหรับการศึกษาดูงานของโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป การเลือกโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) เป็นการเลือกพื้นที่อย่างเจาะจงเป็นโรงเรียนที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant)

การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักใช้วิธีเลือกเชิงทฤษฎี (Theoretical sampling) (Strauss & Corbin, 1988) ซึ่งเป็นวิธีที่ไม่ได้กำหนดลักษณะเฉพาะของผู้ให้ข้อมูลหลักไว้ล่วงหน้า ดังนั้นผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกโดยใช้วิธีเจาะจง (Purposive sampling) โดยแบ่งกลุ่มบุคคลออกเป็น 9 กลุ่มด้วยกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 รายละเอียดและจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มที่	ตำแหน่ง/ สถานะ	จำนวน ผู้ให้ข้อมูล (คน)
1	ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้อำนวยการ	1
2	ครูผู้สอน ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง2)	6
3	นักเรียน ได้แก่ นักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 3-6 โดยคัดเลือกระดับละ 2 คนเป็นชาย 1 คนและหญิง 1 คน (งานทะเบียน, 2556)	8
4	ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 1 คน	2
5	ผู้นำชุมชน ได้แก่ เจ้าอาวาส ผู้นำชุมชนกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนใกล้เคียง โรงเรียน	5
6	ผู้ปกครองนักเรียน ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีบุตรศึกษาอยู่ในโรงเรียน บ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) ปีการศึกษา 2556 ระดับปฐมวัย อนุบาล 1, 2 ระดับประถมศึกษาปีที่ 1- 6 โดยคัดเลือกมาระดับละ 2 คน	16
7	ประชาชน ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนที่ตั้งโรงเรียน	6
8	กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ที่มีส่วนร่วมงาน/ กิจกรรมของโรงเรียน	6
9	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	6
รวม		58

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย

1. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลข้อมูล อาจบันทึกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สมุดบันทึกงาน ภาพถ่าย เครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกภาพ คอมพิวเตอร์ จดหมาย การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจำเป็นต้องใช้เวลายาวนาน ทั้งเก็บข้อมูล ทั้งต้องทำความเข้าใจทฤษฎี และระเบียบการวิจัย ไม่ว่าจะเก็บข้อมูลด้วยวิธีไหน ก็ต้องแปลงรูปของข้อมูล เพื่อให้สะดวกในการนำไปวิเคราะห์และเขียนรายงาน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวต้องนำมาจัดระเบียบและเก็บไว้เป็นฐานข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

2. แนวทางในการสัมภาษณ์ระดับลึกเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่ง ซึ่งเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเจาะในสิ่งที่นักวิจัยต้องการทราบโดยตรง ช่วยให้นักวิจัยสามารถสืบค้นเรื่องราวได้คำตอบจากผู้ให้ข้อมูล ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้แบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกเน้นความเป็นปัจเจก การสนทนากลุ่มเน้นความคิดที่เป็นของกลุ่มสัมภาษณ์ที่แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักรวมทั้งแนวการสังเกต ซึ่งแบ่งออกเป็นแนวการสัมภาษณ์สำหรับกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่

- ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน
- ผู้ปกครองนักเรียน ได้แก่ผู้ปกครองนักเรียนที่มีบุตรศึกษาอยู่ในโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2) ปีการศึกษา 2556 ระดับปฐมวัย อนุบาล 1, 2 ระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดยคัดเลือกมาระดับละ 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 16 คน
- นักเรียน ได้แก่ นักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 3-6 โดย คัดเลือก ระดับละ 2 คน เป็นชาย 1 คน หญิง 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 8 คน
- ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คนกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2 คน
- ผู้นำชุมชน ได้แก่ เจ้าอาวาส หรือผู้นำชุมชนกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนใกล้เคียงโรงเรียน โดยคัดเลือกมาจำนวน 5 คน

3. แนวทางการสนทนากลุ่มรูปแบบในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

- ครูผู้สอน ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2) โดยเลือกมา จำนวน 6 คน
- ประชาชน ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนที่ตั้งโรงเรียน โดยเลือกมาจากประชาชนที่ให้ความร่วมมือในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจำนวน 6 คน

- กรรมการเครือข่ายผู้ประกอบการ ที่มีส่วนร่วมงาน/ กิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 6 คน และ

- คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 คน

4. แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา ข้อมูลชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ข้อมูลแนวคิด หลักการ แนวทางและกระบวนการ รวมถึงวิธีการ ระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษากับชุมชน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ประกอบด้วย

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.นิภา พงศ์วิรัตน์ ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

1.2 ดร.อิลองค์ อารุจิต อาจารย์ประจำโรงเรียนโยธินบูรณะ

1.3 ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย บูรพา

2. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความชัดเจนของภาษา ความครอบคลุมของโครงสร้าง และความสอดคล้อง ตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการศึกษา

3. ทำการปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำเครื่องมือวิจัยไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลหลักในสนามวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม เน้นให้มีความยืดหยุ่นและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ในระหว่างที่ศึกษา การสัมภาษณ์มีบทบาทสำคัญมากในการเก็บรวบรวมข้อมูลต้องใช้การสังเกต การใช้เอกสาร และบันทึกเสียงประกอบในการตอบคำถามด้วย เพื่อให้ข้อมูลที่ได้เป็นมุมมองและเป็นปากเป็นเสียงของคนที่กำลังศึกษา (Strauss & Corbin, 1988) ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลจากโรงเรียน และชุมชนอย่างละเอียดและครบถ้วนเกี่ยวกับรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัยและปัญหาในการวิจัย ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการในการศึกษารวบรวมข้อมูล 4 วิธี หลัก คือ การศึกษาข้อมูลประกอบเอกสาร (Documentary study) การสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth interview) การจัดกลุ่มสนทนา (Focus group discussion) และวิธีการสังเกตและจดบันทึก (Observation and field-note) ซึ่งมีรายละเอียดของการดำเนินการศึกษาข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลประกอบเอกสาร เพื่อให้ทราบถึงการตั้งเป้าหมายการดำเนินการตามนโยบายยุทธศาสตร์ของโรงเรียนในรูปแบบของเอกสาร การศึกษาเอกสาร (Documentary study) ใช้วิธีการนี้ทั้งในส่วนการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และการศึกษารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน โดยจำแนกเอกสารหลักที่ศึกษาออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1.1 เอกสารที่เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของโรงเรียนและชุมชน ได้แก่ ประวัติจังหวัด ประวัติโรงเรียน และประวัติเทศบาล

1.2 เอกสารเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของโรงเรียนและชุมชน ได้แก่ ข้อมูลรายงานประจำปีของโรงเรียน ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาล

1.3 เอกสารของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนและชุมชน ได้แก่ สมุดรายงาน สถิติจังหวัด แผนการลงทุนจังหวัด ข้อมูลการตลาดจังหวัด สถิติทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 1

1.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ สมุดบันทึกการประชุมกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง การประชุมผู้ปกครอง สมุดบันทึกการตรวจเยี่ยมโรงเรียน สมุดบันทึกการนิเทศโรงเรียน สมุดหมายเหตุรายวัน กฎระเบียบของทางราชการ ทะเบียนนักเรียน หนังสือขอความร่วมมือจากประชาชน หนังสือเชิญให้เข้ามาเป็นคณะกรรมการของโรงเรียน แผ่นป้ายรายชื่อผู้บริจาคเงิน/ อื่น ๆ บัญชีรายชื่อผู้บริจาคเงิน/ อื่น ๆ ให้กับโรงเรียน ค่ากล่าวเปิดงานประจำปีของโรงเรียน ฯลฯ

2. การสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth interview) เป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับแนวคิด หลักการและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่หรือแหล่งเรียนรู้ ด้านสื่ออุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ และด้านงบประมาณ โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์โดยใช้แนวคำถาม (Guideline) ที่ถามถึง ภูมิหลัง ความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็น เจตคติ ความเชื่อ ประสบการณ์ และความรู้ลึกของ ผู้ให้ข้อมูลหลัก เกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยผู้วิจัยไม่ชี้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมให้ผู้ให้ข้อมูลหลักตอบไปในแนวทางที่ผู้วิจัยต้องการ แต่อาจมีการขอให้ผู้ให้ข้อมูลหลักเพิ่มเติมในบางประเด็นที่ต้องการรายละเอียดของข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อเชื่อมโยงการสัมภาษณ์ให้เข้าสู่ประเด็นที่ต้องการอย่างลึกซึ้งได้ และตรวจสอบความเข้าใจให้ตรงกัน ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นการตรวจสอบและสรุปประเด็นตามแนวคำถาม (Guideline) เป็นระยะ พร้อมทั้งสังเกตพฤติกรรมในการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักไปพร้อมกัน เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร จำนวน 1 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 16 คน ผู้นำชุมชน จำนวน 5 คน และนักเรียนของโรงเรียน จำนวน 8 คน

3. การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เนื่องจากการศึกษารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็ก นอกจากจะเป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับฐานคิด การเข้าใจความหมายของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา บทบาทของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ แล้ว ในฐานะที่การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคม (Social process) อย่างหนึ่ง จำเป็นที่ผู้วิจัยต้องศึกษาความคิด ความเชื่อและทัศนคติร่วมกันหรือแตกต่างกันในกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มด้วยวิธีการจัดกลุ่มสนทนา (Focus group discussion) ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการศึกษาข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่พลวัตของกลุ่ม (Group dynamic) จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้แต่ละคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็น และทัศนะของตนออกมาอย่างเปิดเผยและจริงใจ โดยการจัดสนทนากลุ่ม จำนวน 4 กลุ่ม แต่ละกลุ่มประกอบด้วย สมาชิกกลุ่มกลุ่มละ 6 คน ประกอบด้วย กลุ่มครูผู้สอน กลุ่มประชาชน กลุ่มกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง และกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยจะจงเลือกมาเข้าร่วมกลุ่ม โดยผู้ที่เข้าร่วมกลุ่มนี้ มีคุณลักษณะพื้นฐานที่คล้ายคลึงกัน (Homogeneous) ในส่วนที่จะมีผลต่อความเห็นหรือทัศนะที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษา เพื่อให้เข้าร่วมกลุ่มสนทนามีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้จัดประเด็นการสนทนา และกระตุ้นให้ผู้ร่วมสนทนาพูดคุยกันในหัวข้อที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ล่วงหน้า โดยที่ผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามที่ใช้ในการดำเนินการจัดกลุ่มสนทนาในลักษณะของแนวคำถามที่ถามถึงความรู้สึก ฐานความคิด การตัดสินใจ การใช้เหตุผล แรงจูงใจหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนความประทับใจในขณะที่สนทนากัน โดยความคิดเห็นของคน ๆ หนึ่งในกลุ่มอาจจะกระตุ้นให้คนอื่น ๆ ในกลุ่มพูดและแสดงความคิดเห็นของตนออกมาเพราะการจัดกลุ่มสนทนาเป็นการใช้หลักการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group interaction) เป็นเครื่องมือให้ได้มาซึ่งข้อมูลและคำตอบ ซึ่งไม่อาจหาได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ หากไม่ใช่พลวัตที่เกิดขึ้นในกลุ่มเป็นสิ่งกระตุ้น โดยกลุ่มที่ผู้วิจัยจะจงในการสนทนากลุ่ม คือ กลุ่มครูผู้สอนที่มีส่วนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา กลุ่มประชาชนที่มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา กลุ่มกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง และกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการจัดกลุ่มสนทนาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 การเตรียมการก่อนการจัดกลุ่มสนทนา

3.1.1 การกำหนดหัวข้อประเด็นและแนวคำถามที่จะใช้ในการจัดกลุ่มสนทนา

ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อ ประเด็น และแนวคำถามจากวัตถุประสงค์ในการวิจัย และปัญหาในการวิจัยออกมาเป็นร่างแนวคำถามย่อย แล้วนำแนวคำถามย่อยที่ร่างไว้มาเรียบเรียงเป็นข้อคำถาม จัดลำดับและผูกเรื่องราว เพื่อนำการสนทนาให้เป็นขั้นตอน และจัดลำดับความคิดเห็นให้เป็นหมวดหมู่หรือ

หัวข้อใหญ่ เช่น หมวดคำถามเกี่ยวกับสภาวะการณ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาในอดีต แล้วเป็นหมวดหมู่ของคำถามเกี่ยวกับสภาวะการณ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาในปัจจุบัน เป็นต้น

3.1.2 การเตรียมบุคลากรในการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยได้เตรียมบุคลากรในการร่วมกันสนทนา ดังนี้

3.1.2.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) คือ ผู้ถามคำถาม และกำกับการสนทนาให้เป็นไปตามแนวทางของข้อที่จะศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนตรงกับประเด็นที่จะศึกษาและละเอียดที่สุดในเวลาที่กำหนด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสนทนาในการจัดกลุ่มสนทนาด้วยตนเอง เนื่องจากผู้วิจัยเป็นผู้ที่ได้ศึกษาแนวคิดและภูมิหลังของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างลึกซึ้ง จนเข้าใจปัญหาและแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา และได้ผ่านประสบการณ์การเก็บข้อมูลภาคสนามด้วย วิธีการจัดกลุ่มสนทนาในฐานะผู้จัดบันทึกคำสนทนา (Note-taker) และเจ้าหน้าที่บริการทั่วไป (Provider) มาพอสมควร ประกอบกับผู้วิจัยมีประสบการณ์เป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (Group dynamic) แก่คณะครู โรงเรียนคู่สหกิจ วิทยากรประจำกลุ่มโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการวิทยากรเผยแพร่ความรู้ จึงสามารถที่จะควบคุมประเด็นการสนทนากลุ่มได้ สามารถชักจูงให้สมาชิกกลุ่มอธิบายความรู้สึก ในประเด็นที่ซักถามได้ว่ามีความคิดเห็นหรือทัศนะอย่างไร พร้อมทั้งสามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับเพื่อเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลนั้นกับข้อมูลอื่นที่ได้รับคำตอบมาก่อน เพราะแนวคำถามที่ตั้งไว้จะเป็นกรอบของคำถาม ส่วนการถามคำถามในสถานการณ์ของการจัดกลุ่มสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาจะเป็นผู้แยกประเด็นคำถามให้เป็นรายละเอียดที่ซักถามและสร้างความต่อเนื่องในการสนทนากลุ่ม รวมทั้งสร้างบรรยากาศการสนทนากลุ่มให้เป็นกันเองไม่ตึงเครียด เพื่อให้ผู้ร่วมสนทนา รู้สึกเป็นอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นและร่วมในการสนทนากลุ่มอย่างเต็มใจ ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มเข้าใจและสามารถตอบคำถามได้อย่างตรงประเด็น

3.1.2.2 ผู้จัดบันทึกคำสนทนา (Note-taker) คือ ผู้ทำหน้าที่จดคำพูดทุกคำพูดในการสนทนากลุ่มให้ได้มากที่สุด รวมทั้งจดกิริยาท่าทางของสมาชิกผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา เพราะในการจัดกลุ่มสนทนาบางคนนิ่งเฉย ไม่แสดงความคิดเห็น แต่ก็รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มรายอื่น และแสดงท่าทีเห็นด้วย ชื่นชม หรือไม่เห็นด้วย ด้วยท่าทางคัดค้านหรืออึดอัด โดยการแสดงออกทางแวตหรือท่าทาง เช่น การพยักหน้า การส่ายหน้า การเฉยเมย การแสดงออกความคิดเห็นของสมาชิกบางคน ซึ่งผู้จัดบันทึกคำสนทนาจะสังเกตและบันทึกสิ่งเหล่านี้ไว้เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยในอนาคตที่จะนำมาใช้ประกอบการศึกษาถึงบรรยากาศของการจัดกลุ่มสนทนาในแต่ละครั้ง เพื่อเป็นพื้นฐานในการคิดวิเคราะห์ข้อมูลจากคำพูดและท่าทางของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม นอกจากนี้ผู้จัดบันทึกคำสนทนาต้องทำหน้าที่ช่วยผู้ดำเนินการสนทนา โดยเป็นผู้คอยเตือน

ผู้ดำเนินการสนทนาให้ถามบางคำถามที่ละเอียดหรือลึกลับหรือถามข้ามไป โดยก่อนเริ่มการจัดกลุ่มสนทนาทุกครั้ง ผู้จัดบันทึกคำสนทนาจะเขียนแผนผังการนั่งสนทนาให้ผู้ดำเนินการสนทนาดู เพื่อให้ผู้ดำเนินการและผู้จัดบันทึกคำสนทนาได้ทราบว่า สมาชิกกลุ่มคนใดนั่งตรงไหนและผู้ร่วมสนทนาคนที่นั่งในตำแหน่งต่าง ๆ นั้นชื่ออะไร เพื่อช่วยในการดำเนินการจัดกลุ่มสนทนาเป็นไปด้วยบรรยากาศที่ดี และผู้จัดบันทึกคำสนทนาจะสามารถจะจัดบันทึกคำสนทนาได้ง่ายขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากผู้ช่วยวิจัยที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้จัดบันทึกคำสนทนาและเคยทำงานภาคสนามมาแล้ว จำนวน 2 คน เป็นผู้จัดบันทึกคำสนทนา

3.1.2.3 เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป (Provider) และผู้คอยกันไม่ให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มสนทนาให้ออกไปจากสถานที่ที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนา รวมทั้งทำหน้าที่บริการเอื้ออำนวยเพิ่มความสะดวกแก่ผู้ที่อยู่ในกลุ่มสนทนา โดยการบริการน้ำดื่ม กาแฟ บันทึบทเปเปลี่ยนเทป ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากผู้วิจัยที่มีประสบการณ์ในการเป็นเจ้าหน้าที่บริการทั่วไปในการจัดกลุ่มสนทนา และเคยทำงานภาคสนามมาแล้ว จำนวน 1 คน เป็นผู้ให้บริการทั่วไป

3.1.3 การเตรียมอุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูลในการจัดกลุ่มสนทนา อุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ เทปบันทึกเสียง เพราะในการจัดกลุ่มสนทนาตลอดเวลาของการสนทนา จะมีการถกประเด็นปัญหา มีการโต้แย้ง เป็นกระแสดวงความคิดเห็นที่สวนกันไปมาหลายเสียงหลายความคิดเห็น บางครั้งการพูดกันหลายคนหรือมีการถกเถียงโต้ตอบกันรวดเร็ว ซึ่งผู้จัดบันทึกคำสนทนาจะบันทึกไม่ทัน จึงต้องบันทึกเสียงเอาไว้ เพราะคำตอบที่เป็นกระแสโต้แย้งหรือการถกประเด็นกันด้วยเหตุผล และการแสดงความคิดเห็นสอดคล้อง เห็นด้วยหรือโต้แย้งจะเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้ได้ข้อมูลจากการจัดกลุ่มสนทนาที่มีการแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย เทปบันทึกเสียง จึงเป็นอุปกรณ์บันทึกข้อมูลที่ดีที่สุดที่สามารถเห็นรายละเอียดและข้อคำตอบได้ดีที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาวิเคราะห์ตีความ และหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีในภายหลัง โดยเทปบันทึกเสียงที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนาใช้ระบบบันทึกเสียงในระบบดิจิทัล (Digital voice) ซึ่งสามารถบันทึกติดต่อกันได้ 12 ชั่วโมง เป็นประโยชน์ในการป้องกันการผิดพลาดในการสรุปบันทึกข้อมูลรวมทั้งสามารถจัดเก็บ และถ่ายโอนข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์และแผ่นซีดีรอมได้

อย่างไรก็ตาม ในการจัดกลุ่มสนทนาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องบันทึกเสียงให้อยู่ในสภาพพร้อมสมบูรณ์ พร้อมที่จะใช้บันทึกเสียงการจัดกลุ่มสนทนา เพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด และในการบันทึกเสียงการจัดกลุ่มสนทนาผู้วิจัยได้บันทึกเสียง

โดยใช้เครื่องบันทึกเสียงขนาดเล็ก เพื่อความสะดวกในการใช้และเคลื่อนย้ายเครื่องบันทึกเสียง จึงมีความสะดวกในการบันทึกเสียงการจัดกลุ่มสนทนาทั้ง 4 กลุ่ม

3.2 สถานที่จัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยเลือกสถานที่ที่จัดกลุ่มสนทนาที่สะดวกสำหรับสมาชิกทุกคนมากที่สุดและเป็นพื้นที่ที่สมาชิกกลุ่มคุ้นเคย บรรยากาศเงียบสงบ อากาศถ่ายเทได้ดี ไม่มีเสียงรบกวน แดดไม่ร้อน ไม่มีแมลงรบกวนและสามารถกันผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ออกไปจากพื้นที่ที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนาได้ ในการจัดกลุ่มสนทนาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ห้องประชุมของโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) เป็นสถานที่จัดสนทนา กลุ่ม เนื่องจากห้องประชุมโรงเรียนเป็นห้องที่แยกต่างหาก จากห้องเรียนและห้องทำงานของผู้บริหารมีบรรยากาศสงบเงียบ เหมาะสมที่จะใช้เป็นสถานที่จัดกลุ่มสนทนาในครั้งนี้

3.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยใช้เวลาในการจัดกลุ่มสนทนา ประมาณ 2 ชั่วโมง ในช่วงเช้าเวลา 09.00-11.00 น. จำนวน 4 กลุ่ม ซึ่งนับว่าเป็นเวลาที่เหมาะสม เพราะสมาชิกจะมีสมาธิในการร่วมสนทนามากที่สุด เนื่องจากเป็นช่วงที่อากาศเย็นสบาย สมาชิกไม่เหน็ดเหนื่อย ตั้งใจตอบคำถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างกระตือรือร้น

3.4 การกำหนดบุคคลที่เข้าร่วมการสนทนาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการสนทนา กลุ่มออกเป็น 4 กลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มที่แตกต่างกันจากทั้ง 4 กลุ่ม และในการแบ่งกลุ่ม จะแบ่งตามคุณลักษณะพื้นฐานของกลุ่มที่คล้ายคลึงกัน คือ

3.4.1 กลุ่มครูผู้สอนที่มีส่วนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

3.4.2 กลุ่มประชาชนที่มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

3.4.3 กลุ่มกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง และ

3.4.4 กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยการเลือกผู้ร่วมสนทนาในกลุ่มนี้ ผู้วิจัยจะเลือกผู้ร่วมกลุ่มสนทนาที่มีคุณลักษณะ ตามกลุ่มที่ผู้วิจัยกำหนดและคัดเลือกผู้เข้าข่ายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักไว้จำนวนหนึ่งก่อน (Screening) แล้วจึงเลือกผู้ร่วมกลุ่มสนทนา โดยการพิจารณาว่า ใครจะเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักได้ดีที่สุด เช่น เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะมาร่วมกลุ่มสนทนา กล่าวแสดงความคิดเห็นและไม่ขี้อายจนเกินไป ในการจัดกลุ่มสนทนาครั้งนี้ ผู้ร่วมกลุ่มสนทนาในแต่ละกลุ่ม ๆ ละ 6 คน จัดกลุ่มสนทนาเป็น 4 กลุ่ม รวมจำนวนผู้ร่วมในการจัดกลุ่มสนทนาในครั้งนี้ 24 คน ในแต่ละกลุ่มจะมีผู้ช่วยผู้วิจัย อยู่ประจำในแต่ละกลุ่ม ซึ่งบรรยากาศในแต่ละกลุ่มมีความเป็นกันเอง ผู้ให้ข้อมูลมีการแสดงความคิดเห็น พูดคุยอย่างเปิดเผย ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

3.5 ขั้นตอนการดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยจะดำเนินการ ดังนี้

3.5.1 การนัดหมายสมาชิกกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยจะแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ให้ผู้รับเชิญร่วมการจัดกลุ่มสนทนาทราบ โดยย้ำเรื่องการเข้าร่วมประชุมตรงตามเวลาและเข้าร่วมประชุมตามสถานที่ที่นัดหมาย

3.5.2 การเตรียมสถานที่จัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยจะเตรียมสถานที่สำหรับการจัดกลุ่มสนทนาให้เรียบร้อยก่อนการจัดกลุ่มสนทนา พร้อมทั้งจัดเตรียมเครื่องบันทึกเสียงและวัสดุอุปกรณ์และบุคลากรที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้พร้อมที่สุด ก่อนที่ผู้ร่วมกลุ่มสนทนาจะเดินทางมาถึง

3.5.3 การดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา เมื่อสมาชิกที่มาเข้าร่วมกลุ่มสนทนาที่นัดหมายกันไว้แล้วเดินทางมาถึงห้องประชุมของโรงเรียน ผู้ดำเนินการสนทนา คือ ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยที่ทำหน้าที่จัดบันทึกคำสนทนาและเจ้าหน้าที่บริการทั่วไป ได้ร่วมกันต้อนรับผู้ร่วมกลุ่มสนทนาและเชิญมานั่งในสถานที่ที่จัดไว้ พุดคุยสนทนากันถึงเรื่องทั่วไปในชุมชนและโรงเรียนเพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นกันเองและไว้วางใจผู้วิจัย เมื่อถึงเวลาที่กำหนดและสมาชิกครบแล้ว จึงเริ่มการจัดกลุ่มสนทนา โดยผู้วิจัยได้แนะนำตนเองในฐานะผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา และแนะนำผู้ช่วยนักวิจัยประกอบด้วยผู้จัดบันทึกการสนทนาและผู้ให้บริการทั่วไป แล้วอธิบายจุดมุ่งหมายของการจัดกลุ่มสนทนา และบอกให้ทราบว่าจะมีการบันทึกเสียงการสนทนาและจัดบันทึกคำสนทนาตลอดการจัดกลุ่มสนทนา เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยไม่บอกชื่อที่อยู่ของผู้แสดงความคิดเห็น แล้วเกริ่นนำด้วยคำถามสร้างความเป็นกันเองและสร้างความคุ้นเคย จนเห็นว่าสมาชิกมีความผ่อนคลาย มีท่าทางเป็นกันเองและพร้อมที่จะเริ่มการสนทากลุ่มแล้ว ผู้วิจัยจึงเริ่มนำการสนทากลุ่มให้เกิดการสนทนาแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยการซักถามไม่ให้การสนทนาหยุดนิ่ง และสรุปคำตอบของสมาชิกบางคน เพื่อเปลี่ยนให้สมาชิกคนอื่นพูดบ้าง รวมทั้งสร้างประเด็นคำถามให้กลุ่มได้ถกประเด็นความเห็นซึ่งกันและกัน โดยการหลีกเลี่ยงการซักถามเป็นรายบุคคล นอกจากจะต้องคำถามที่ต่อเนื่องกัน เพื่อให้ได้รายละเอียดเชิงเหตุผลออกมา โดยผู้วิจัยได้พยายามสร้างบรรยากาศการสนทนาให้เป็นไปตามธรรมชาติ เว้นจังหวะการถามและเปิดประเด็นคำถามให้เหมาะสม พร้อมทั้งควบคุมให้สามารถถามคำถามตามแนวคำถาม (Guideline) โดยผู้วิจัยต้องพยายามทำให้ผู้ร่วมกลุ่มสนทนาเต็มใจร่วมกลุ่มสนทนาตลอดเวลาตามแนวในการสนทากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมมากที่สุดและสอดคล้องการสนทนา โดยการใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างบรรยากาศในการสนทนาตามความเหมาะสม โดยใช้เวลาในการสนทนาประมาณ 2 ชั่วโมง

เมื่อการจัดกลุ่มสนทนาสิ้นสุดลง ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยได้แสดงความขอบคุณผู้ร่วมกลุ่มสนทนาด้วยการมอบของที่ระลึก และสรุปผลการจัดกลุ่มสนทนาเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาทราบ

4. การสังเกตและจดบันทึก (Observation and field-note) ผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นในชุมชนและในโรงเรียน เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสภาพการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นจริง โดยในการวิจัยเชิงคุณภาพ นักวิจัยจะสังเกตพฤติกรรมทางสังคมหรือปฏิสัมพันธ์ของคนอย่างรอบคอบ แต่เนื่องจากการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นการกระทำ โดยคนจึงเป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวตลอดเวลา การสังเกตจึงต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยวิจัยใช้วิธีการสังเกต 2 แบบ คือ

4.1 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant observation) ผู้วิจัยเข้าไปยังโรงเรียน ชุมชน เพื่อสังเกตเหตุการณ์ทั่ว ๆ ไป ที่เกิดขึ้น โดยในช่วงแรกของการศึกษาเข้าไปเพื่อสำรวจสภาพทั่วไปของชุมชนและโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างความคุ้นเคยและสร้างความสัมพันธ์ (Rapport) กับชุมชนและโรงเรียน เป็นการสำรวจในระดับพื้นฐาน (Preliminary survey) ใช้ระยะเวลาในการเข้าสำรวจจำนวน 6 ครั้ง ในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2556 ถึงกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 ในแต่ละครั้งจะใช้เวลา 2-3 วัน ซึ่งเป็นไปตามแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) โดยผู้วิจัยจะเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตการศึกษา เพื่อศึกษาเหตุการณ์และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในช่วงจัดกิจกรรม ในช่วงเดือน มีนาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2557 โดยมีมุ่งศึกษาใน 2 ประเด็น คือ

4.2.1 ศึกษาแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นวิถีชีวิตของคนในโรงเรียนและชุมชน ได้แก่ การสังเกตการดำเนินชีวิตประจำวันโดยทั่วไปของคนในชุมชน การสังเกตกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ที่มีขึ้นในชุมชน เช่น กิจกรรมในช่วงเทศกาลต่าง ๆ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนา เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงวิถีชีวิตของคนในชุมชน

4.2.2 ศึกษาสิ่งที่แสดงถึงการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนและชุมชน โดยเข้าไปมีส่วนร่วม ขณะเดียวกันจะซักถามและจดบันทึกข้อมูลที่ต้องการเพิ่มเติมอย่างละเอียดมากขึ้น ได้แก่ การมารับส่งบุตรหลานที่โรงเรียน การเข้าร่วมงานประจำปีของโรงเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ปกครอง การมาร่วมประชุมของผู้ปกครอง การประชุมในเรื่องอื่น ๆ รวมทั้งกิจกรรมในช่วงงานวัด การมาร่วมงานบุญในวันสำคัญทางศาสนาของโรงเรียนและประชาชน และกิจกรรมตามวัฒนธรรมและประเพณีที่สำคัญ

สำหรับการรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกตนี้ เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยใช้ควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์ และใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์หรือการสังเกตครั้งก่อนด้วย นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิค “การเงี่ยหูฟัง” (Earesdropping) ควบคู่ไปกับการสังเกต โดยตลอด ทั้งนี้เพราะการเงี่ยหูฟังจะช่วยให้ได้รับข้อมูลโดยไม่ต้องสัมภาษณ์และไม่ต้องสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูล สามารถสรุปเป็นแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 5 แผนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ต้องการ	แหล่งข้อมูล	วิธีการ	เครื่องมือ	วัน/เดือน/ปี
1. บริบทของโรงเรียน 2. แบบแผนพฤติกรรมที่เป็นวิถีชีวิตของคนในโรงเรียน 3. สิ่งที่แสดงถึงการระดมทรัพยากรของโรงเรียน	- ผู้อำนวยการ - เอกสาร	1. สํารวจสภาพทั่วไปในการปฏิบัติตนเมื่ออยู่โรงเรียนเพื่อสังเกตเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	- แบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม	16-17 พ.ย. 56 23-24 พ.ย. 56
		2. ศึกษาจากเอกสาร	- แบบบันทึก ๑	
		3. สังเกตการณ์ดำเนินชีวิตประจำวันโดยทั่วไปที่ปฏิบัติในโรงเรียนและในชุมชน	- แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม	2-8 มี.ค. 57
		4. สังเกตกิจกรรมสำคัญต่างๆ โดยเข้าไปมีส่วนร่วม เช่น ไปร่วมงานศพ งานทำบุญ ฯลฯ	- แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม	
		5. สัมภาษณ์ซักถามและจดบันทึกข้อมูลที่ต้องการเพิ่มเติม	- แบบสัมภาษณ์	
1. บริบทของโรงเรียน 2. แบบแผนพฤติกรรมที่เป็นวิถีชีวิตของคนในโรงเรียน 3. สิ่งที่แสดงถึงการระดมทรัพยากรของโรงเรียน	- ครู - เอกสาร	1. สํารวจสภาพทั่วไปในการปฏิบัติตนเมื่ออยู่โรงเรียนเพื่อสังเกตเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	- แบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม	10-14 ธ.ค. 56
		2. สร้างสัมพันธภาพโดยวิธีการแบบธรรมชาติและไม่เป็นทางการเพื่อพูดคุยทักทาย ช่วยเหลืองานประจำวัน	- แบบบันทึกภาคสนาม	
		3. ศึกษาจากเอกสาร	- แบบบันทึก๑	
		4. สังเกตการณ์ดำเนินชีวิตประจำวันโดยทั่วไปในโรงเรียนและในชุมชน	- แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม	10-14 มี.ค. 57
		5. สังเกตกิจกรรมสำคัญต่างๆ โดยเข้าไปมีส่วนร่วม เช่น ไปร่วมงานศพ งานทำบุญ ฯลฯ	- แบบบันทึก๑	
		6. สัมภาษณ์ซักถามและจดบันทึกข้อมูลที่ต้องการเพิ่มเติม	- แบบสัมภาษณ์	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลที่ต้องการ	แหล่งข้อมูล	วิธีการ	เครื่องมือ	วัน/เดือน/ปี
1. บริบทของโรงเรียน	นักเรียน	1. สร้างสัมพันธภาพกับนักเรียน โดยวิธีการแบบธรรมชาติและ ไม่เป็นทางการเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับ บริบทของโรงเรียนพฤติกรรมของ เพื่อนนักเรียนในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการช่วยกันระดม ทรัพยากร ฯลฯ	- แบบสังเกต แบบไม่มีส่วนร่วม	10-12 ม.ค. 57
2. แบบแผนพฤติกรรมที่เป็นวิถีชีวิตของคนในโรงเรียน			- แบบบันทึก ภาคสนาม	
3. สิ่งที่แสดงถึงการระดมทรัพยากรของโรงเรียน		2. สังเกตการณ์ดำเนินชีวิตประจำวัน โดยทั่วไปในโรงเรียน เช่น กิจกรรม หน้าเสาธง ช่วงพัก ฯลฯ 3. สังเกตกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ โดยเข้าไปมีส่วนร่วม เช่น กิจกรรม BBL แข่งขันฟุตบอล ฯลฯ 4. สัมภาษณ์ซักถามและจดบันทึก ข้อมูลที่ต้องการเพิ่มเติม	- แบบสังเกต แบบมีส่วนร่วม - แบบบันทึก ภาคสนาม - แบบสัมภาษณ์	12-17 พ.ค. 57
1. บริบทของโรงเรียน	ผู้ปกครอง	1. สัมภาษณ์สภาพทั่วไปในการปฏิบัติตน เมื่ออยู่โรงเรียนเพื่อสังเกตเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้น	- แบบสังเกต แบบไม่มีส่วนร่วม	มิ.ย. 57
2. แบบแผนพฤติกรรมที่เป็นวิถีชีวิตของคนในโรงเรียน		2. สร้างสัมพันธภาพโดยวิธีการ แบบธรรมชาติและไม่เป็นทางการ เพื่อพูดคุย	- แบบบันทึก ภาคสนาม	
3. สิ่งที่แสดงถึงการระดมทรัพยากรของโรงเรียน		3. สังเกตการณ์ดำเนินชีวิตประจำวัน โดยทั่วไป 4. สังเกตกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ โดยเข้าไปมีส่วนร่วม เช่น ร่วมงาน ศพ งานบุญ 5. สัมภาษณ์ซักถามและจดบันทึก ข้อมูลที่ต้องการเพิ่มเติม	- แบบสังเกต แบบมีส่วนร่วม - แบบบันทึก ภาคสนาม - แบบสัมภาษณ์	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลที่ต้องการ	แหล่งข้อมูล	วิธีการ	เครื่องมือ	วัน/เดือน/ปี
1. บริบทของชุมชน	ประชาชนในชุมชน	1. สํารวจสภาพทั่วไปในการปฏิบัติตนเมื่ออยู่โรงเรียนเพื่อสังเกตเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	- แบบสังเกต แบบไม่มีส่วนร่วม	7-9 ก.พ. 57
2. แบบแผนพฤติกรรมที่เป็นวิถีชีวิตของคนในโรงเรียน		2. สร้างสัมพันธ์ภาพโดยวิธีการแบบธรรมชาติและไม่เป็นทางการเพื่อพูดคุย	- แบบบันทึกภาคสนาม	
3. สิ่งที่แสดงถึงการระดมทรัพยากรของโรงเรียน		3. สังเกตการณ์ดำเนินชีวิตประจำวันโดยทั่วไป	- แบบบันทึกภาคสนาม	17 มี.ค. 57- 25 เม.ย. 57
		4. สังเกตกิจกรรมสำคัญต่างๆ โดยเข้าไปมีส่วนร่วม เช่น งานบุญ งานบวช ฯลฯ	- แบบสังเกต แบบมีส่วนร่วม	
		5. สัมภาษณ์ซักถามและจดบันทึกข้อมูลที่ต้องการเพิ่มเติม	- แบบสัมภาษณ์	
1. บริบทของชุมชน	- ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 7	1. สํารวจสภาพทั่วไปในการปฏิบัติตนเมื่ออยู่ในโรงเรียนและชุมชนเพื่อสังเกตเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	- แบบสังเกต แบบไม่มีส่วนร่วม	26-27 ก.พ. 57
2. แบบแผนพฤติกรรมที่เป็นวิถีชีวิตของคนในชุมชน	- ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 9	2. สร้างสัมพันธ์ภาพโดยวิธีการแบบธรรมชาติและไม่เป็นทางการเพื่อพูดคุย	- แบบบันทึกภาคสนาม	
3. สิ่งที่แสดงถึงการระดมทรัพยากรของโรงเรียน		3. สังเกตการณ์ดำเนินชีวิตประจำวันโดยทั่วไป	- แบบบันทึกภาคสนาม	27 เม.ย. 57- 9 พ.ค. 57
		4. สังเกตกิจกรรมสำคัญต่างๆ โดยเข้าไปมีส่วนร่วม เช่น งานศพ งานบุญ งานบวช ฯลฯ	- แบบสังเกต แบบมีส่วนร่วม	
		5. สัมภาษณ์ซักถามและจดบันทึกข้อมูลที่ต้องการเพิ่มเติม	- แบบสัมภาษณ์	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลที่ต้องการ	แหล่งข้อมูล	วิธีการ	เครื่องมือ	วัน/เดือน/ปี
1. บริบท ของชุมชน	ปลัดองค์การบริหาร	1. สํารวจสภาพทั่วไปในการปฏิบัติตน เมื่ออยู่โรงเรียนและชุมชนเพื่อสังเกต เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	- แบบสังเกต แบบไม่มีส่วนร่วม	28 ก.พ. 57
2. แบบแผน พฤติกรรม ที่เป็นวิถีชีวิต ของคน ในชุมชน	ส่วนตำบล	2. สร้างสัมพันธภาพโดยวิธีการ แบบธรรมชาติและไม่เป็นทางการ เพื่อพูดคุย	- แบบบันทึก ภาคสนาม	
3. สิ่งที่แสดงถึง การระดม ทรัพยากร ของโรงเรียน		3. สัมภาษณ์ซักถามและจดบันทึก ข้อมูลที่ต้องการเพิ่มเติม	- แบบสัมภาษณ์	
แนวคิด หลักการ แนวทาง ในการระดม ทรัพยากร ทางการศึกษา	1. อำนวยการ 2. ผู้ปกครอง นักเรียน 16 คน 3. ผู้นำชุมชน 5 คน 4. นักเรียน 8 คน	1. สัมภาษณ์ 2. สังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยเข้าไปร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ	1. แบบสัมภาษณ์ 2. แบบสังเกต	- ใช้เวลา 1 ชั่วโมงถึง 1 ชั่วโมงครึ่ง ต่อครั้ง ต่อคน ขึ้นอยู่กับ ผู้ให้ข้อมูล - กรรณาคม ถึงกันยายน พ.ศ. 2557
แนวคิด หลักการ แนวทาง ในการระดม ทรัพยากร ทางการศึกษา	1. กลุ่ม ครูผู้สอน 2. กลุ่ม ประชาชน 3. กรรมการ เครือข่าย ผู้ปกครอง 4. กลุ่ม คณะกรรมการ สถานศึกษา	1. นัดหมายสมาชิกกลุ่มสนทนา 2. เตรียมสถานที่ 3. จัดกลุ่มสนทนา 4 กลุ่ม ๆ ละ 6 คน โดยมีผู้ช่วยวิจัยประจำกลุ่ม ๆ ละ 1 คน	- เทปบันทึกเสียง - แบบสังเกต - แบบบันทึก - ผู้ช่วยวิจัย - เจ้าหน้าที่ บริการทั่วไป	วันศุกร์ที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2557 เวลา 09:00- 11:00 น.

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลที่ต้องการ	แหล่งข้อมูล	วิธีการ	เครื่องมือ	วัน/เดือน/ปี
แนวคิด	1. ผู้อำนวยการ	นำเสนอข้อมูลที่ได้ทำการศึกษา	- สรุปรียบทฤษฎี	วันศุกร์ที่ 13
หลักการ	2. ครู	ให้กับผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อเปิดโอกาส	และ โรงเรียน	กุมภาพันธ์
แนวทาง	3. ผู้ปกครอง	ให้ซักถาม ตอบข้อสงสัยและยืนยัน	- ข้อมูลจาก	พ.ศ. 2558
ในการระดม	4. นักเรียน	ข้อมูลที่ได้	การสัมภาษณ์	เวลา 09:00-
ทรัพยากร	5. ผู้นำชุมชน		- ข้อมูลการสนทนา	11:00 น.
ทางการศึกษา	6. ประชาชน		กลุ่ม	
	7. กรรมการ		- ข้อมูลจากเอกสาร	
	เครือข่าย		ที่ศึกษา	
	ผู้ปกครอง			
	8. กรรมการ			
	สถานศึกษา			

การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละครั้ง ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้รับถูกต้อง และตรงกับความเป็นจริงหลังจากการสัมภาษณ์ในแต่ละครั้ง โดยทุกครั้งผู้วิจัยจะทำการถอดเทปบันทึกเสียงหลังจากการสัมภาษณ์ทันทีเพื่อที่จะสามารถจํารายละเอียดและบริบทแวดล้อมในช่วงวันและเวลาได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการให้ความหมายข้อมูลที่ศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปถ้ถามซ้ำ และเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของงานวิจัย โดยมีแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือของการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 4 หลักเกณฑ์ คือ การสร้างความเชื่อถือได้ ความสามารถในการฟังหา ความสามารถในการยืนยัน และความสามารถในการถ่ายโอน สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างความน่าเชื่อถือได้ของงานวิจัย ดังนี้

1. การสร้างความเชื่อถือได้ (Credibility) ของงานวิจัย เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าการได้มาของข้อมูลและข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้อง ผู้วิจัยจึงสร้างความเชื่อถือได้ของงานวิจัย ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยใช้เวลาในพื้นที่ที่ศึกษานานพอกับผู้ให้ข้อมูลและมีการสังเกตบ่อยครั้ง โดยผู้วิจัยมีการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ให้ข้อมูล ให้เกียรติและเคารพในความเป็นบุคคลของผู้ให้ข้อมูล มีความสม่ำเสมอในการปฏิสัมพันธ์กับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความไว้วางใจและพร้อมที่จะเล่าประสบการณ์ นอกจากนี้ ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกและสังเกตพฤติกรรมสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

ของผู้ให้ข้อมูลจนทั้งไม่มีข้อสงสัย มีความกระฉับในข้อมูลซึ่งผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลในการไปสัมภาษณ์เชิงลึกอย่างน้อย 2 ครั้ง เพื่อนำมาซึ่งการได้รับข้อมูลที่แท้จริงและมีความน่าเชื่อถือได้

1.2 การตรวจสอบจากผู้ให้ข้อมูล เป็นการตรวจสอบความตรง (Validity) ของข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลับไปตรวจสอบความถูกต้องกับผู้ให้ข้อมูลทุกรายอีกครั้งเพื่อให้แน่ใจว่า ข้อสรุปที่ได้เป็นข้อมูลที่ได้มาจากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลจริง ๆ โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลทุกคนตรวจสอบตั้งแต่ครั้งที่ 2 ของการสัมภาษณ์ พบว่า ไม่มีข้อเสนอแนะหรือข้อมูลใหม่เกิดขึ้น ทุกคนเห็นด้วยกับข้อมูลที่ผู้วิจัยนำกลับไปตรวจสอบ

1.3 การตรวจสอบแบบสามเส้า (Methodological triangulation) เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มาจากแหล่งต่าง ๆ นั้นถูกต้อง โดยพิจารณาตรวจสอบจากแหล่งของข้อมูลด้านเวลา สถานที่และบุคคล เช่น จากผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และผู้นำชุมชน รวมทั้งการตรวจสอบสามเส้า ด้านวิธีรวบรวมข้อมูลร่วมด้วย เช่น จากวิธีการศึกษา เอกสาร วิธีการสัมภาษณ์ และวิธีการสังเกต โดยนำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เปรียบเทียบกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการจดบันทึกภาคสนาม รวมไปถึงข้อค้นพบจากที่ทำการศึกษาลงจดข้อมูลเอกสาร และรายงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงได้รวบรวมข้อมูลทั้งหมดตรวจสอบอีกครั้งและนำเสนอข้อมูลให้กับผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อเปิด โอกาสให้ซักถาม ตอบข้อสงสัยและยืนยันข้อมูลที่ได้เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

1.4 การสร้างความน่าเชื่อถือของผู้วิจัย ผู้วิจัยมีการเตรียมความพร้อมของตัวผู้วิจัย โดยการเตรียมความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ และความรู้ด้านวิชาการในสาขาที่ทำการวิจัย

2. ความสามารถในการพึ่งพา (Dependability) หมายถึง ความวางใจได้ในการกระบวนการวิจัยที่มีความใส่ใจ ระมัดระวังกับการดำเนินการตามกฎระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ความสามารถในการพึ่งพาเปรียบได้กับความเที่ยง (Reliability) ดังนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลไปพูดคุยปรึกษากับอาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์จนได้ข้อสรุปเดียวกัน

3. ความสามารถในการยืนยัน (Confirmability) คือ ข้อมูลสามารถตรวจสอบได้ (Inquiry audit) เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของงานวิจัย ซึ่งการตรวจสอบจะสามารถตรวจสอบได้โดยผู้วิจัยรวบรวมเอกสารต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือได้ เอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยเก็บอย่างเป็นระบบ ดังนี้

3.1 ข้อมูลดิบ (Raw data) เช่น ข้อมูลการสัมภาษณ์ บันทึกภาคสนาม ความจำและบันทึกการสังเกต เป็นต้น

3.2 เอกสารเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data reduction and analysis product) เช่น ข้อค้นพบจากการศึกษา เป็นต้น

3.3 บันทึกต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย (Process note) เช่น เล่าโครงวิทยานิพนธ์ หรือระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย เป็นต้น

3.4 บันทึกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจหรือความประสงค์ของผู้วิจัย (Material relating to researcher's intentions and dispositions) เช่น สารที่ได้จากการวิเคราะห์ การจัดกลุ่ม และการให้รหัสข้อมูล

3.5 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Instrument development information) เช่น แนวทางการสัมภาษณ์ เป็นต้น

3.6 ข้อมูลที่สร้างขึ้น (Data reconstruction products) เช่น เล่าโครงวิทยานิพนธ์ เป็นต้น

4. ความสามารถในการถ่ายโอน (Transferability) คือ การที่ผู้อ่านผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแล้วสามารถเข้าใจเรื่องราว และมองเห็นภาพประสบการณ์ดังกล่าวเหมือนเกิดขึ้นกับตนเอง (อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2553) และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับประชากรอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกับผู้ที่วิจัยศึกษา (ทวิศักดิ์ นพเกษร, 2551) ดังนั้น ผู้วิจัยได้มีการอธิบายเกี่ยวกับสถานที่ศึกษา การเลือกผู้ให้ข้อมูล วิธีดำเนินการวิจัย เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยไว้อย่างละเอียดชัดเจน เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจขั้นตอนการวิจัยอย่างกระจ่างและนำผลการวิจัยไปใช้กับประชากรอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกับการศึกษาในครั้งต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลรายวัน ภายหลังจากที่เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดทำสนทนากลุ่มและการสังเกต จดบันทึก แล้วจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ทราบว่า ได้ข้อมูลอะไรที่ครบถ้วนแล้ว และจะต้องเก็บข้อมูลอะไรเพิ่มเติมอีก

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลรายสัปดาห์ เพื่อจัดหมวดหมู่และตรวจสอบข้อมูลที่ได้ในแต่ละประเด็นว่าเพียงพอแล้วหรือยัง

1.3 การวิเคราะห์ภาพรวม เพื่อหาข้อสรุปและตีความหมายของผลหรือข้อค้นพบที่ได้จากการแสดงข้อมูล รวมถึงการตรวจสอบว่าข้อสรุป/ ความหมายที่ได้ นั้นมีความถูกต้องแม่นยำ น่าเชื่อถือ

2. วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ใช้วิธีดังต่อไปนี้

2.1 วิเคราะห์แนวคิดพื้นฐานของผู้มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม (Cultural analysis) เพื่อให้ทราบถึงความคิดความเชื่อเป็นอย่างไร และมีหน้าที่ประโยชน์ในสังคมแล้วมีความตั้งใจอย่างไร ซึ่งจะนำสู่การปฏิรูประบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

2.2 วิเคราะห์ภาพสำเร็จ (Successive approximation) จากการวิเคราะห์กรอบแนวคิดเดิม แล้วปรับเปลี่ยนจนได้ภาพสำเร็จ

การตรวจสอบรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

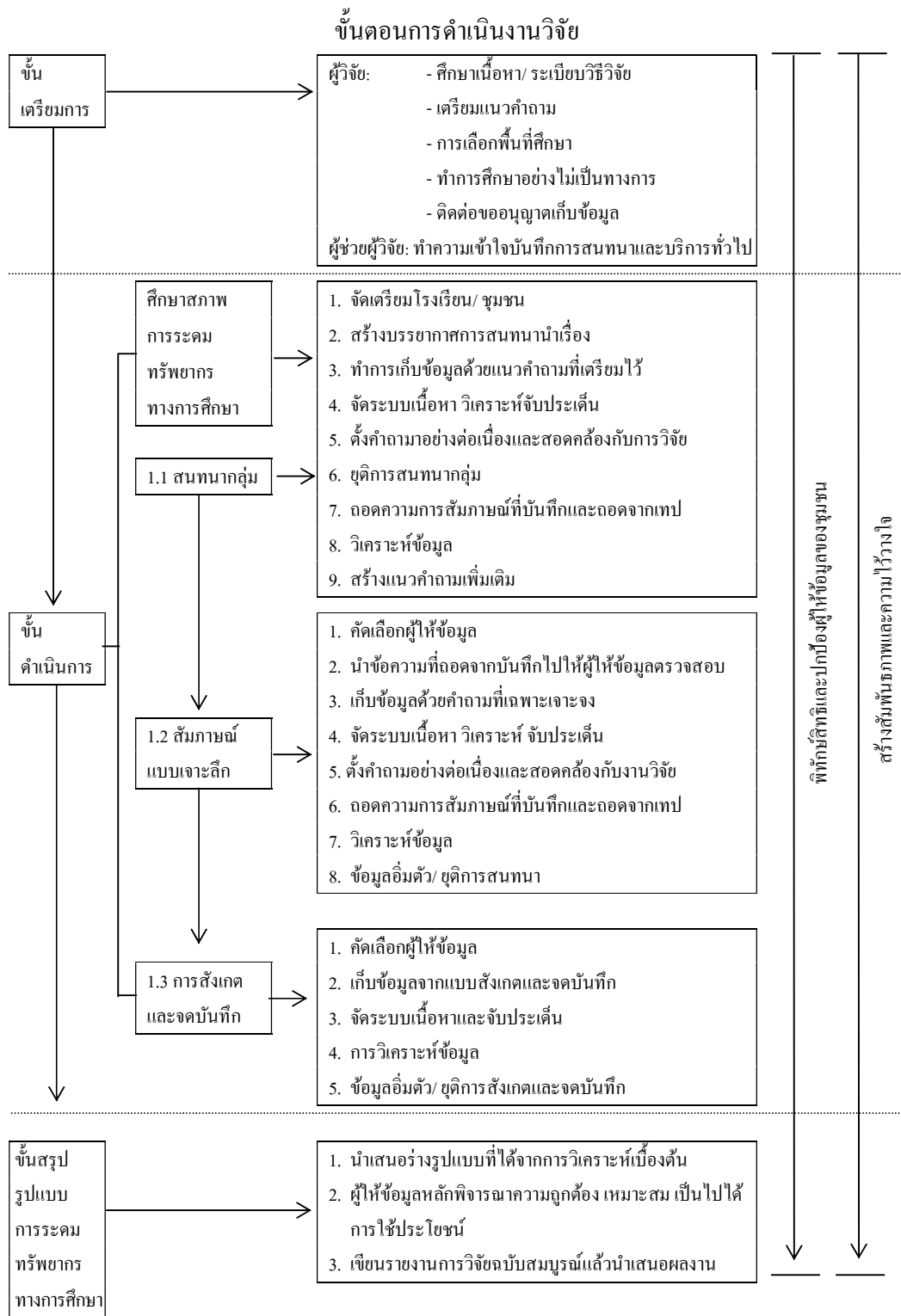
การตรวจสอบรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐด้วยวิธีการประเมินตามกระบวนการอ้างอิง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่น ขนาดเล็กของรัฐที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นในประเด็น ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะข้อวิพากษ์ เพื่อปรับปรุงให้ได้รูปแบบหรือรายละเอียดต่าง ๆ ที่สมบูรณ์และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยดำเนินการ ดังนี้

1. จัดประชุมผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน ประชาชน กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้วิจัยดำเนินรายการ โดยสรุป ชี้แจง ทำความเข้าใจ รวมทั้งอธิบายความหมายในแต่ละข้อความที่มีนัยยะเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และนำเสนอร่างรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์ในเบื้องต้น

3. ผู้ให้ข้อมูลหลัก ซักถามเพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจ เสนอแนะ และร่วมกันพิจารณาร่างรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในประเด็นความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

4. ปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ พร้อมทั้งร่วมกันสรุปผลรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ



ภาพที่ 8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิด หลักการและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ 2) เพื่อค้นหารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยที่ได้จากการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. บริบทของพื้นที่ศึกษา
2. แนวคิด หลักการและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
3. รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

บริบทของพื้นที่ศึกษา

พื้นที่ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2) จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งตั้งอยู่ในชุมชนบ้านคลองแขวงกลั่น ซึ่งมีลักษณะที่สอดคล้องกับลักษณะโครงสร้างสังคมของชุมชนที่จะสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นชุมชนที่มีปรากฏการณ์ของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจนได้รับการประเมินเป็นโรงเรียนดีเด่นและเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ซึ่งผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ระดับลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก การจัดกลุ่มสนทนากลุ่ม การสังเกตและการจดบันทึก ทำให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับชุมชน โรงเรียนและบริบทที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนบ้านคลองแขวงกลั่น

ที่ตั้งและสภาพทั่วไปของชุมชนบ้านแขวงกลั่น เป็นชุมชนที่ขยายออกมาจากหมู่บ้านบางปลาน้ำก หมู่บ้านวัดแพรกนกเอี้ยงและหมู่บ้านสมอเซ ไม่มีวัด โรงเรียน เด็กนักเรียนและชาวบ้านอยู่ใกล้สถานีวัดหรือโรงเรียนใดก็จะส่งบุตรหลานและตนเองไปทำบุญและเรียนที่แห่งนั้น ซึ่งนับว่าไกลและลำบากต่อการเดินทาง ชุมชนบ้านแขวงกลั่น ตั้งอยู่ห่างจากสำนักงานกลุ่มวิชาการที่ 5 (โรงเรียนอนุบาลปิตุลาธิราชรังสฤษฎ์) ประมาณ 30 กิโลเมตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประมาณ 25 กิโลเมตร การคมนาคม ทางถนนรถยนต์ออกออกเส้นทางถนนเกษมราษฎร์ เส้นบ้านใหญ่-คลองสวน (ออกแยกเส้นจะเข้-บางปะกง) ออกทางทิศเหนือโรงเรียนเข้าเส้นสุวินทวงศ์ (จะเข้-มินบุรี) และเส้นทางรถไฟ ชุมชนส่วนใหญ่นับถือ

ศาสนาพุทธ ร้อยละ 100 หมู่ที่ 7 จะไปทำบุญวัดแพรกนกเอี้ยง หมู่ที่ 9 จะไปทำบุญวัดบางปลานัก ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรกรรม ทำนา ทำสวน นาทุ่ง เลี้ยงปลา รับจ้าง และทำงาน โรงเรียนอุตสาหกรรม

อาณาเขต

ด้านทิศเหนือ	จรดหมู่ที่ 6 ตำบลหนามแดง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา
ด้านทิศตะวันออก	จรดหมู่ที่ 10 ตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา
ด้านทิศใต้	จรดหมู่ที่ 9 ตำบลบางกะไห อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา
ด้านทิศตะวันตก	จรดหมู่ที่ 10 ตำบลคลองปรัง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา

ประชากร

บ้านคลองแขวงกลั่น หมู่ที่ 7 ตำบลบางเตย จังหวัดฉะเชิงเทรา มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 119 ครัวเรือนประชากรทั้งสิ้น 574 คน แบ่งเป็นชาย 264 คน หญิง 310 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ณ กันยายน พ.ศ. 2554)

สภาพทางเศรษฐกิจ

ประชากรหมู่ที่ 7 ตำบลบางเตย ประกอบอาชีพ ดังนี้

- เกษตรกรรม ประมาณร้อยละ 93 (ทำนา, เลี้ยงปลา, เลี้ยงกุ้ง, พืชผักสวนครัว)
- ค้าขายและรับจ้าง ประมาณร้อยละ 5
- อื่น ๆ ประมาณร้อยละ 2
- รายได้เฉลี่ยของประชากร (ตามเกณฑ์ จปฐ.ปี 2554) 67,942 บาท/ คน/ ปี

การคมนาคม

การเดินทางจากที่ว่าการอำเภอเมืองฉะเชิงเทราที่สะดวกที่สุด ได้แก่ ทางรถยนต์ ใช้เวลาประมาณ 20 นาที และทางรถไฟ มีสถานี 3 แห่ง

สภาพทางสังคม

1. สถาบันราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย หมู่ที่ 4 ตำบลบางเตย
2. การศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต. 4 แห่ง คือ

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบางปลานัก หมู่ที่ 10 มีจำนวนนักเรียน 31 คน
- ศูนย์โรงเรียนวัดเกาะ หมู่ที่ 4 จำนวนนักเรียน 28 คน
- ศูนย์โรงเรียนวัดแพรกนกเอี้ยง หมู่ที่ 5 จำนวนนักเรียน 13 คน
- ศูนย์โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น หมู่ที่ 7 จำนวนนักเรียน 18 คน

โรงเรียนประถมศึกษาภายในตำบล มี 4 แห่ง ได้แก่

- โรงเรียนวัดเกาะ หมู่ที่ 4 จำนวนนักเรียน 165 คน
- โรงเรียนวัดแพรกนกเอี้ยง หมู่ที่ 5 จำนวนนักเรียน 85 คน
- โรงเรียนวัดบางปลาน้ำ หมู่ที่ 10 จำนวนนักเรียน 188 คน
- โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น หมู่ที่ 7 จำนวนนักเรียน 71 คน

โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 แห่ง คือ โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ 4 หมู่ที่ 13

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน 2 แห่ง

ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร 1 แห่ง

3. สถาบันและองค์กรทางศาสนา มีวัด 3 แห่ง ได้แก่

- วัดราษฎร์บำรุงวนาราม (วัดเกาะ) หมู่ที่ 4
- วัดแพรกนกเอี้ยง หมู่ที่ 5
- วัดบางปลาน้ำ หมู่ที่ 10

4. สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 2 แห่ง ได้แก่

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางเตย หมู่ที่ 4
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านแขวงกลั่น หมู่ที่ 9

อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ 100

การกำจัดขยะมูลฝอย พื้นที่ตำบลบางเตยไม่มีแหล่งทิ้งขยะ เนื่องจากแต่ละครัวเรือน กำจัดกันเองโดยวิธีเผา, ฝังกลบ และอบต. ได้ดำเนินการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรกำจัด ขยะถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล

5. วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

- ประเพณีวันสงกรานต์ผู้สูงอายุ จัดเป็นประจำทุกปี โดยมีกิจกรรมทำบุญตักบาตร สรงน้ำพระ รดน้ำขอพรจากผู้สูงอายุ และการแข่งขันกีฬาพื้นบ้าน
- ประเพณีทำบุญถวายเทียนพรรษาให้กับวัดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ได้แก่ วัดราษฎร์บำรุงวนาราม (วัดเกาะ) วัดแพรกนกเอี้ยง วัดบางปลาน้ำ เพื่อเป็นพุทธบูชา และแสงสว่างในการดำเนินชีวิต

6. กีฬา นันทนาการ

- มีการจัดการแข่งขันกีฬาดำบล “บางเตยคัพ” เป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างความสามัคคี ของประชาชนในตำบลบางเตย

- ลานกีฬาอเนกประสงค์ บริเวณสนามกีฬาโรงเรียนวัดเกาะ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น
โรงเรียนวัดบางปลานัก

ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2)

ประวัติและที่ตั้งสภาพทั่วไปของ โรงเรียน

ข้อมูลประวัติโรงเรียน

โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2) เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษา 2 ระดับ
ชั้นอนุบาลศึกษา-ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งหมด 10 คน เป็นชาย 4 คน เป็นหญิง
6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน ข้าราชการครู 4 คน ครูอัตราจ้าง 4 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน
มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 78 คน เป็นนักเรียนชาย 45 คน นักเรียนหญิง 33 คน

โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2) ตั้งอยู่บ้านแขวงกลั่น หมู่ที่ 7 ตำบลบางเตย
อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา รหัสไปรษณีย์ 24000 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โทรศัพท์ 08-9831-5380 E-mail: wimonrat.24@ hotmail.com
เขตพื้นที่บริการ 2 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 7 และหมู่ที่ 9 โรงเรียนตั้งอยู่ห่างจากสำนักงานกลุ่มวิชาการ
ที่ 5 (โรงเรียนอนุบาลปิตุลาธิราชรังสฤษฎ์) ประมาณ 30 กิโลเมตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประมาณ 25 กิโลเมตร การคมนาคม ทางถนนรถยนต์ออกเส้นทาง
ถนนเกษมราษฎร์ เส้นบ้านใหญ่-คลองสวน (ออกแยกเส้นฉะเชิงเทรา-บางปะกง) ออกทางทิศเหนือ
โรงเรียนเข้าเส้นสุวินทวงศ์ (ฉะเชิงเทรา-มีนบุรี) และเส้นทางรถไฟ ชุมชนส่วนใหญ่นับถือศาสนา
พุทธ ร้อยละ 100 หมู่ที่ 7 จะไปทำบุญวัดแพรกนกเอี้ยง หมู่ที่ 9 จะไปทำบุญวัดบางปลานัก
ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา ทำสวน นาถุ้ง เลี้ยงปลา รับจ้าง และทำงาน
โรงเรียนอุตสาหกรรม

หมู่บ้านแขวงกลั่นเป็นชุมชนที่ขยายออกมาจากหมู่บ้านบางปลานัก หมู่บ้านวัดแพรก
นกเอี้ยงและหมู่บ้านสมอเซ ไม่มีวัด โรงเรียน เด็กนักเรียนและชาวบ้านอยู่ใกล้สถานี่วัดหรือ
โรงเรียนใดก็จะส่งบุตรหลานและตนเองไปทำบุญและเรียนที่แห่งนั้น ซึ่งนับว่าไกลและลำบาก
ต่อการเดินทาง

ต่อมานายสมเกียรติ น้อยใจบุญ กอบกิจจังหวัดฉะเชิงเทรา จึงได้มอบที่ดินให้ในเนื้อที่
5 ไร่ 2 งาน 92 ตารางวา ซึ่งราคาประเมินขณะนั้น 100,000 บาท ชุมชนและส่วนราชการจึงได้วางแผน
ก่อสร้างโรงเรียนเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2514 โดยเงินงบประมาณของทางราชการ สร้างในแบบ ป.1 ข
งบประมาณ 120,000 บาท เสร็จเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2515 จึงได้ทำการตั้งชื่อโรงเรียนว่า
โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2) เริ่มเปิดทำการสอนในวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2515
ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4

ปัจจุบันเปิดทำการสอน 2 ระดับชั้น ชั้นอนุบาลศึกษา-ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และควบคุมดูแลนักเรียน ชั้นอนุบาล 3 ขวบ สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตำบลบางเตย อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

ข้อมูลนักเรียน: โรงเรียนมีนักเรียนปัจจุบันทั้งสิ้น 70 คน เป็นอนุบาล 17 คน ประถมศึกษา 53 คน

ข้อมูลอาคารสถานที่: ประกอบด้วย

- อาคารเรียนและอาคารประกอบ จำนวน 5 หลัง ได้แก่ อาคารเรียน 3 หลัง อาคารเอนกประสงค์ 1 หลัง และห้องสมุด 1 หลัง

- ห้องสุขา จำนวน 1 หลัง แบ่งเป็นสุขาชาย 3 ห้อง สุขาหญิง 3 ห้อง และสุขาครู 2 ห้อง

- จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 8 ห้องเรียน แบ่งเป็น

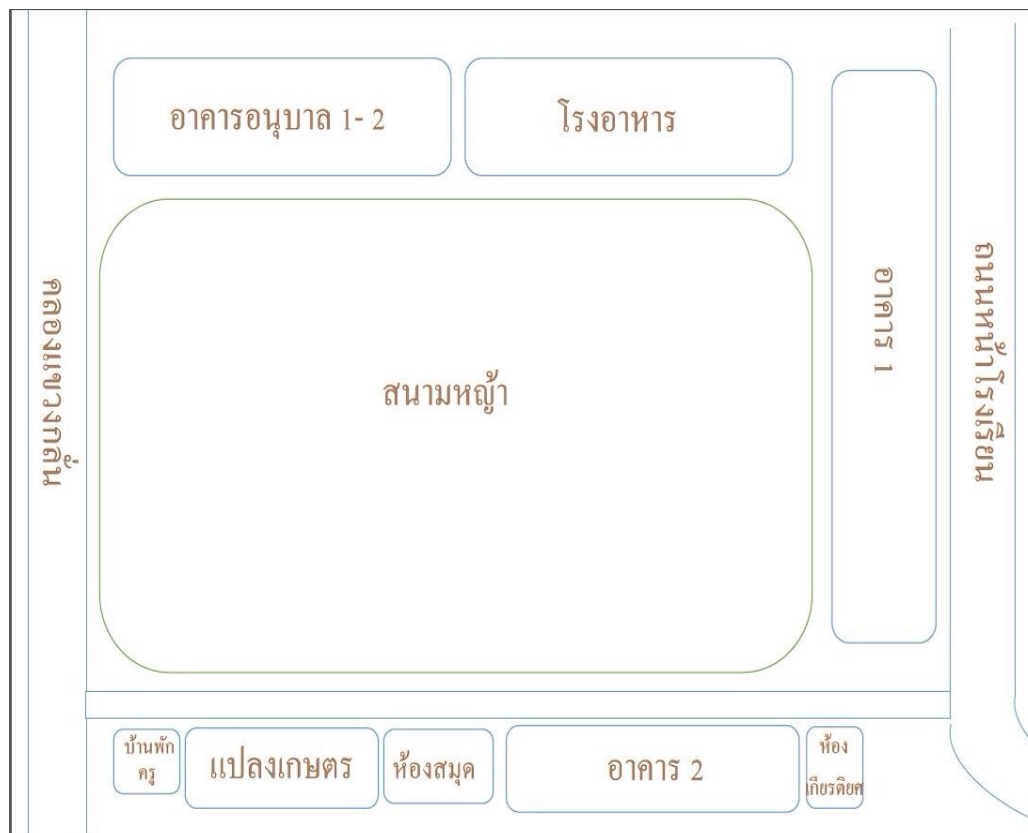
ชั้นอนุบาล 1-2 = 1: 1 (จำนวนห้อง) ชั้น ป.1-ป.6 = 1: 1: 1: 1: 1: 1 (จำนวนห้อง)

- ห้องที่จัดไว้ปฏิบัติกิจกรรมเฉพาะมีทั้งหมด 7 ห้อง ได้แก่ ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องดนตรี ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด ห้องจริยธรรม ห้องพยาบาล และห้องศูนย์สื่อการเรียนการสอน

- พื้นที่ปฏิบัติกิจกรรม/ นันทนาการ ได้แก่ สนามกีฬา สนามเด็กเล่น และอาคารเอนกประสงค์

ข้อมูลผู้ปกครอง: ผู้ปกครองส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อาชีพหลักของผู้ปกครองทั้งหมด ร้อยละ 57.14 (40 คน) ทำนา ร้อยละ 28.57 (20 คน) ค้าขาย ร้อยละ 14.29 (10 คน) รับจ้าง และส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 100 ฐานะทางเศรษฐกิจ/ รายได้โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว ต่อปี 15,000 บาท

บริเวณ โรงเรียนและแผนผังแสดงที่ตั้งอาคารและสถานที่ต่าง ๆ ใน โรงเรียน



ภาพที่ 9 แผนผังโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2)

โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น มีพื้นที่ทั้งสิ้น 5 ไร่ 2 งาน 92 ตารางวา ที่เป็นกรรมสิทธิ์ของโรงเรียน ที่ตั้งของอาคารเรียน ดังรายละเอียดที่แจ้งในภาพที่ 9 แผนผังโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2)

การบริหารและโครงสร้างการบริหารงาน โรงเรียน

โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น มีโครงสร้างการบริหารตามแบบที่กำหนดขึ้น โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้บริหารโรงเรียนและแบ่งงานต่าง ๆ ในโรงเรียนออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร วิชาการฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น เป็นโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงของโรงเรียน คือ

1. ฝ่ายบริหารวิชาการ ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการด้านงานบริหารหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนงานวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และทะเบียน งานวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา งานพัฒนา แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา งานนิเทศการศึกษา งานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา งานบริการวิชาการแก่ชุมชน ในแต่ละงาน มีหน้าที่ดังนี้

1.1 งานบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หน้าที่และความรับผิดชอบ วางแผน จัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษา จัดทำแผนการจัดการประสบการณ์ ในชั้นเรียน เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำการพัฒนาการเรียนการสอน และการใช้หลักสูตรให้คำแนะนำ ในการจัดทำสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนางาน วิชาการ

1.2 งานนิเทศการศึกษา หน้าที่และความรับผิดชอบนิเทศ ติดตาม วางแผนการพัฒนา การจัดการเรียนการสอน จัดระบบนิเทศงานวิชาการ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนจัดให้ครูเข้ารับ การสัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่จัดให้มีการประชุมเชิงวิชาการ เพื่อปรับปรุงเทคนิค

1.3 งานวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและทะเบียน หน้าที่และ ความรับผิดชอบ จัดทำแผนปฏิบัติงานและปฏิทินงานวิชาการ ดูแลการเรียนการสอนให้เป็นไปตาม จุดประสงค์ จัดเตรียมเอกสารที่ใช้ในการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ดำเนินการประสานงาน ผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการบันทึกพฤติกรรม การเตรียมความพร้อมให้นักเรียนในโรงเรียนจัดทำ แผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการวัดผลปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4 งานบริการวิชาการแก่ชุมชน อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษา ด้านการจัด การเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ประสานงาน ควบคุมดูแล การจัดการกระบวนการ เรียนรู้/ มอบหมายงานจัดสัดส่วนของงานแต่ละรายวิชา การบูรณาการคะแนนกิจกรรมการเรียน การสอนให้เหมาะสมกับระดับ และสมรรถนะภาพของนักเรียนงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

1.5 งานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำสื่อการสอนจัดทำ โครงการอบรมการผลิตสื่อ และนวัตกรรมทางการศึกษาตามที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จัดขึ้นปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ แบ่งการบริหารงานในฝ่ายออกเป็นงานพัฒนานโยบาย และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา งานการเงินและบัญชี งานจัดสรรและบริหารงบประมาณ งานตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและรายงาน งานระดมทรัพยากร งานพัสดุและสินทรัพย์ งานควบคุมตรวจสอบภายใน ในแต่ละงานมีหน้าที่ดังนี้

2.1 งานการเงินและบัญชี หน้าที่และความรับผิดชอบจัดทำบัญชีรับ-จ่าย สมุดเงินสด สมุครายงานเงินคงเหลือประจำวัน ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันจัดทำทะเบียนคุมเงินงบประมาณ/เงินนอกงบประมาณ ทะเบียนคุมรายรับเงินรายได้สถานศึกษา ด้ให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน จัดทำงบเดือนปัจจุบัน ให้เสร็จสิ้นภายใน 5 เดือนถัดไป ท่างบเทียบยอดเงินฝากธนาคารทุกวันสิ้นเดือน

2.2 งานพัสดุและสินทรัพย์ หน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกับพัสดุหมวด/ฝ่าย งานในการจัดซื้อจัดจ้างจัดทำเอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง ตรวจสอบหลักฐานการจัดซื้อจัดจ้างและทะเบียนคุมพัสดุ-ครุภัณฑ์ กำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานจัดซื้อจัดจ้าง เน้นการลดรอบเวลาการจัดซื้อจัดจ้างต้องเป็นไปตามแผน และเน้นการประหยัดเก็บข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของฝ่าย/กลุ่ม/งานจัดทำทะเบียนคุม พัสดุ-ครุภัณฑ์ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ดำเนินการลงทะเบียนครุภัณฑ์ทุกรายการให้เป็นระบบเดียวกันและเป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้ดำเนินการเบิกจ่ายวัสดุให้แก่ฝ่าย

2.3 งานจัดสรรและบริหารงบประมาณ หน้าที่และความรับผิดชอบจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ อนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ตรวจสอบติดตามและรายงานการได้รับงบประมาณ

3. ฝ่ายบริหารงานบุคลากร แบ่งการบริหารงานออกเป็น งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งงานพัฒนาบุคลากร งานรักษาวินัยและการออกจากราชการ งานเลื่อนขั้นเงินเดือน งานพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ งานส่งเสริมสวัสดิการครู งานกิจการนักเรียนในแต่ละงาน มีหน้าที่ดังนี้

3.1 งานพัฒนาบุคลากร หน้าที่และความรับผิดชอบวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคัดเลือกจัดสรรบุคลากรให้เข้าปฏิบัติงานตามหน้าที่ ติดตามประเมินผลและการปฏิบัติงานของบุคลากรรายงานผลปฏิบัติงานของบุคลากรต่อผู้บริหาร

3.2 งานวางแผนอัตรากำลัง หน้าที่และความรับผิดชอบวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประสานงานและให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3.3 งานรักษาวินัยและการออกจากราชการ หน้าที่และความรับผิดชอบส่งเสริมพัฒนาวินัยครูและบุคลากรในโรงเรียนดำเนินการทางวินัย รับเรื่องร้องเรียนเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง เสนอพิจารณาการปฏิบัติงาน ความดีความชอบบุคลากร ในโรงเรียน ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาได้รับมอบหมาย

3.4 งานส่งเสริมสวัสดิการครู หน้าที่และความรับผิดชอบให้การแนะนำเกี่ยวกับการให้สวัสดิการครูและบุคลากร ให้บริการเอกสารการขอรับสวัสดิการด้านต่าง ๆ จัดเตรียมเอกสารระเบียบสวัสดิการต่าง ๆ

3.5 งานกิจการนักเรียน หน้าที่และความรับผิดชอบวางแผนและจัดงบประมาณการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา กำหนดบุคลากร ให้มีผู้รับผิดชอบในหน้าที่ต่าง ๆ ของแต่ละกิจกรรม ประเมินผลการดำเนินงาน รายงานต่อผู้บังคับบัญชา วางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สร้างจิตสำนึกของนักเรียนในการทำประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม จัดกิจกรรมสนองความสนใจ ความถนัด และความสามารถของนักเรียนให้สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดกิจกรรมเกี่ยวกับคุณธรรมในหลักสูตรในกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ จัดกิจกรรมด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

4. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป แบ่งการบริหารงานออกเป็นงานสารบรรณและธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งานกิจกรรมทั่วไปและประชาสัมพันธ์ งานอาคารสถานที่ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานสำมนักเรียนและการรับนักเรียน งานส่งเสริมความร่วมมือบ้าน โรงเรียน และชุมชน งานอนามัยและโภชนาการ งานปกครองและวินัยนักเรียน งานอื่น ๆ ที่สถานศึกษากำหนดในแต่ละงานมีหน้าที่ดังนี้

4.1 งานธุรการ หน้าที่และความรับผิดชอบการจัดทำหนังสือราชการรับ-ส่ง จัดทำเอกสารของฝ่ายประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณของงานต่าง ๆ ในฝ่ายจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานของฝ่ายงาน จัดประชุมและบันทึกการประชุม จัดทำแบบฟอร์มเอกสารต่าง ๆ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

4.2 งานอนามัย และอาหารกลางวัน โรงเรียน หน้าที่และความรับผิดชอบเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย โรคติดต่อ สารเสพติดและสุขาภิบาลอาหารเสนอแนะการแก้ไขปัญหาความสะอาดของอาคาร ห้องสุขา และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน การเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ มีคณะกรรมการโครงการอาหารกลางวันจัดทำบัญชีรับ-จ่าย โครงการอาหารกลางวัน ทุกภาคเรียน สรุปผลการดำเนินงาน โครงการอาหารกลางวัน ทุกภาคเรียนจัดทำแบบบันทึกสุขภาพนักเรียน มีเจ้าหน้าที่ให้บริการดูแลสุขภาพ ทำแผลและจ่ายยาบริการซึ้นน้ำหนัก-วัดส่วนสูงนักเรียน เพื่อค้นหาเด็กที่มีน้ำหนักค่า-สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน บันทึกส่งกองอนามัยโรงเรียน เพื่อแก้ไขให้มีการเจริญเติบโตสมวัย ประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อร่วมมือแก้ไข นักเรียนที่มีปัญหาติด โปสเตอร์ ประชาสัมพันธ์ ข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย โรคติดต่อ สารเสพติดและสุขาภิบาลอาหาร

4.3 งานปกครองและวินัยนักเรียน หน้าที่และความรับผิดชอบจัดให้มีการประกวดมารยาทตามระดับชั้น เผยแพร่เกียรติประวัตินักเรียนดีเด่น และสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนควบคู่

คู่มืองานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมร่วมกับคณะครู ติดตามตรวจสอบแบบสำรวจนักเรียนประจำวัน ประเมินผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลงานปกครอง

4.4 งานกิจกรรมทั่วไปและประชาสัมพันธ์ หน้าที่และความรับผิดชอบให้มีการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง จัดทำสารสนเทศที่ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ มีส่วนร่วมในการประสานงานชุมชน ตรวจสอบสภาพปัญหาที่เพื่อปรับปรุงแก้ไขประเมินผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลงานสัมพันธ์ชุมชน

4.5 งานอาคาร สถานที่ หน้าที่และความรับผิดชอบจัดทำโครงการพัฒนาปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียน บริเวณสถานที่ ครุภัณฑ์ให้คงสภาพดีพัฒนาตกแต่งบริเวณสถานที่ในโรงเรียน ให้น่าอยู่ กำหนดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยให้พร้อมและใช้งาน ได้ดี ควบคุมดูแลและให้บริการสาธารณูปโภคในโรงเรียนจัดระบบสารสนเทศ ป้ายแนะนำเพื่อความสะดวกในการคมนาคมในโรงเรียน ประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนและรายงาน

4.6 งานข้อมูลสารสนเทศ หน้าที่และความรับผิดชอบจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร ประวัตินักเรียนจัดให้มีระบบการบริการข้อมูลสารสนเทศ จัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ง่ายต่อการสืบค้น

แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2)



ภาพที่ 10 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน (แผนปฏิบัติการประจำปี, 2556)

โอกาสและข้อจำกัดของสถานศึกษา

โรงเรียนตั้งอยู่ชานเมือง อยู่ใกล้กับสถานที่ราชการที่สำคัญ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ มีแหล่งเรียนรู้ เช่น วัดหนามแดง วัดบางปลานัก และแหล่งเรียนรู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น หมู่ที่ 11 เช่น การเพาะเห็ด การเลี้ยงปลา การเลี้ยงกุ้ง

การทำนาและทำขนม ในการคมนาคมติดต่อได้ทั้งทางบกและทางน้ำแต่ในทางบกประจำทาง ยังมาไม่ถึง ส่วนทางน้ำในฤดูแล้วน้ำจะแห้งทำให้ไม่สะดวกในการเดินทาง

สภาพที่เป็นปัญหาของ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อย โจนุญ บำรุง 2)

ในอดีตที่ผ่านมาโรงเรียนประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารขาดภาวะการเป็นผู้นำในการที่จะขับเคลื่อนการบริหารจัดการ โรงเรียนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะ ครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลา และเต็มความสามารถ เพราะมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนที่ครูจำเป็นต้องปฏิบัติ หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้มีจำนวนจำกัด สื่อ เทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้อย่างจำกัด หรือใช้ได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา แม้ว่าจะมีตัวแทนของชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ก็ไม่มีบทบาทมากนักหรือน้อยมาก หรือไม่มีเลย ในบางพื้นที่ ชุมชน ผู้ปกครองมีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและการเรียนของบุตรหลาน ได้ จากปัญหาต่าง ๆ นั้น มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

จากปัญหาดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากพื้นที่ แม้ว่าใน โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อย โจนุญ บำรุง 2) จะมีปัญหา แต่ก็พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหานั้นออกมาเป็นด้าน ๆ ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1.1 ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและสังคมได้
- 1.2 ผู้บริหารมีความรู้ด้านวิชาการ พัฒนาตนเอง และศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ

อยู่ตลอดเวลา

- 1.3 ผู้บริหารมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากร
- 1.4 ผู้บริหารร่วมคิด ร่วมมือ ร่วมใจ และทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 1.5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร หน่วยงานภาครัฐและเอกชน

เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

2. ด้านการบริหารวิชาการ

- 2.1 มีการจัดทำกิจกรรม 1 โครงการ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา
- 2.2 มีระบบรายงานผลการเรียนต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนที่มีคุณภาพ
- 2.3 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อ และเทคโนโลยีจากหน่วยงานอื่น

- 2.4 มีการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาวิชาการ
- 2.5 มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายใน ภายนอกโรงเรียน และมีวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 3.1 มีการบริหารงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมและการบริหารงานเชิงกลยุทธ์และหลักการมีส่วนร่วมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
 - 3.2 มีการจัดองค์กรโดยกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน
 - 3.3 มีการกระตุ้นครูและบุคลากร มีความกระตือรือร้นและพัฒนาการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้
 - 3.4 มีการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากร โดยการประชุม อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
 - 3.5 มีการเสริมสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร
 - 3.6 ครูและบุคลากรได้รับความไว้วางใจและความศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป
 - 4.1 มีการวางแผนข้อมูล มีการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศไปใช้
 - 4.2 มีแผนการพัฒนา บำรุงรักษา และการใช้อาคารสถานที่
 - 4.3 มีการพัฒนาภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมบริเวณ โรงเรียน ตลอดจนอาคารสถานที่
 - 4.4 มีการจัดทำกิจกรรม/ โครงการที่สอดคล้องความต้องการของชุมชน
 - 4.5 มีการบริหารเชิงรุกเข้าหาแหล่งชุมชน
 - 4.6 มีการบริหารชุมชนด้านต่าง ๆ
 - 4.7 มีการประชาสัมพันธ์งานต่าง ๆ ทางวารสาร Web site
5. ด้านการวางแผนกลยุทธ์
 - 5.1 ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในสถานศึกษา
 - 5.2 ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดแข็ง และจุดอ่อนเพื่อประเมินสถานภาพของสถานศึกษา
 - 5.3 กลยุทธ์ที่กำหนด มีความชัดเจน เชื่อมโยงและแสดงให้เห็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์และตัวชี้วัด
 - 5.4 ระบุแผนงาน โครงการ/ กิจกรรม ผลที่ได้รับและการปฏิบัติที่ต้องเกิดขึ้นตามกลยุทธ์เพื่อสร้างแรงผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์

5.5 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ตามปฏิทินปฏิบัติงาน

5.6 สร้างเครื่องมือและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินกลยุทธ์ให้ครอบคลุมวิสัยทัศน์เป้าหมาย ภารกิจ กำกับติดตามประเมินผลตามกลยุทธ์ โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นตามปฏิทินที่กำหนด

6. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษา

6.2 สืบหาความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6.3 กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษาร่วมกัน

6.4 ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้การสนับสนุนสถานศึกษา

6.5 โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการบริการต่าง ๆ แก่ชุมชน เช่น อาคารสถานที่ บุคลากร อุปกรณ์

6.6 วิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้ และส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียน

6.7 มีโครงการ/ กิจกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน

6.8 ผลการพัฒนาเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม

7. ด้านการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

7.1 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการตามนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

7.2 ผู้บริหารมีทักษะในการวางแผนกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ

7.4 ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน

7.5 ครูและบุคลากรมีความตั้งใจในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

7.6 สถานศึกษามีผู้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาในการดำเนินงานได้

บุคคลที่มีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนและระดมทรัพยากรทางการศึกษา

ในโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) มีบุคคลที่ให้ข้อมูลหลักและมีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนและระดมทรัพยากรทางการศึกษา หลายคน โดยมีบุคคล

ที่ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะกล่าวถึง เพื่อที่จะได้วิเคราะห์ถึงบทบาทและทัศนคติในการมีส่วนร่วมในระดมทรัพยากรทางการศึกษา และเพื่อให้ได้ภาพรวมของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่ชัดเจนขึ้น และตรงกับปรากฏการณ์ จึงขอกล่าวถึงประวัติและบทบาทของบุคคลเหล่านี้ พอสังเขป ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน อายุประมาณ 42 ปี วุฒิกการศึกษา กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยบูรพา ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2556 เนื่องจากได้รับความร่วมมือจาก คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ จนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนย้ายมาอยู่โรงเรียนบ้านแขวงกลัน (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 จนถึงปัจจุบัน เป็นผู้ทำงานจริงจังทุ่มเท เข้ากับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ดี เป็นผู้บริหารที่มีผลงานโดดเด่นและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน

2. นายสุทิน สวัสดิ์ เป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และยังเป็นเครือข่ายผู้ปกครองโรงเรียนบ้านแขวงกลัน มีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนและอาศัยชุมชนมาตลอด เป็นบุคคลที่เป็นเสมือนจุดศูนย์กลางของโรงเรียนบ้านแขวงกลัน เนื่องจากเป็นวิทยากรประจำศูนย์เรียนรู้ อำเภอต้นแบบของจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นสมาชิกสภาเกษตรกรแห่งชาติ ทำงานด้านพืชของจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นหมอดินประจำอำเภอ และเป็นที่เคารพนับถือของคนในชุมชนและโรงเรียน ปัจจุบันมีบทบาทในการเป็นผู้นำชุมชนด้านการพัฒนาในหลายด้าน โดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษาและเป็นผู้ดำเนินการระดมทรัพยากรทางการศึกษามาสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน โดยเป็นคณะกรรมการในการขอความร่วมมือจากผู้มีจิตศรัทธาบริจาคทรัพยากรต่าง ๆ ให้โรงเรียน ทุกครั้งจะได้รับการยอมรับว่าเป็นเสาหลักของชุมชน นอกจากนั้นยังช่วยเหลือโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอน โดยเป็นวิทยากรประจำให้กับโรงเรียน

3. นายรังสรรค์ เจริญวัฒนา ปัจจุบันอายุ 42 ปี เป็นกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง เป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน และช่วยระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะเป็นกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองแล้วยังเป็นบุคคลที่มีส่วนช่วยโรงเรียนในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่อง และเป็นผู้มีส่วนผลักดันให้กลุ่มผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและช่วยเหลือกิจการงานของโรงเรียน ประสานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน

ผู้ปกครองและชุมชนให้ราบรื่น และร่วมแสดงความคิดเห็นในการประชุมวาระต่าง ๆ ของโรงเรียน ทุกครั้ง

ลักษณะของ โรงเรียนที่เอื้อต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

จากข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนที่กล่าวมา พบว่า โรงเรียนมีลักษณะที่เอื้อต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาหลายประการ เช่น

1. ที่ตั้งของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่กลางชุมชน จึงเป็นทำเลที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ง่าย ทั้งการประชุมปรึกษาหารือ การร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและของชุมชน

2. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นที่ยอมรับของคณะครูและชุมชน ในเรื่องของความทุ่มเทตั้งใจในการทำงาน การประสานงาน การผูกสัมพันธ์ทางด้านจิตใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความสามารถที่ได้พัฒนาอาคารสถานที่และการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดีขึ้น จนผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนในชุมชนมองเห็นความก้าวหน้าในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ที่เป็นผลมาจากการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูจนได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนรับรางวัลพระราชทาน

3. คณะครู เนื่องจากมีคณะครูที่เป็นคนในพื้นที่และพักอาศัยอยู่ในชุมชน คณะครูและผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะมีความรู้จักและคุ้นเคยกันเป็นการส่วนตัวมาก่อน ประกอบกับคณะครูมักจะร่วมในกิจกรรมของชุมชนทุกกิจกรรม ทำให้คนในชุมชนรู้จักคณะครูเกิดการยอมรับในการทำงาน และเป็นผลที่ทำให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษามากขึ้น

4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้นำชุมชนที่ให้การสนับสนุนโรงเรียนอย่างกระตือรือร้น และมักจะเป็นฝ่ายนำ/ ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

จากลักษณะของโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) และการดำเนินงานของผู้บริหารและคณะครู นับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปกครอง ประชาชนในชุมชน เกิดความมั่นใจในการทำงานของผู้บริหาร และคณะครู ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

แนวคิด หลักการ และแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

การศึกษารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของ โรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) จังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งนี้เป็นการศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research methodology) ที่ศึกษาจากปรากฏการณ์ในโรงเรียนที่เป็นพื้นที่

ศึกษา โดยใช้วิธีศึกษาด้วยการสัมภาษณ์ในระดับลึก (In-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น และผู้นำชุมชน ส่วนการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) จากกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (Homogeneous) ภายในกลุ่มจำนวน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มครูผู้สอน กลุ่มประชาชน กลุ่มกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง และกลุ่มกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งมีการสังเกตและจดบันทึก (Observation and field-note) จากปรากฏการณ์ในโรงเรียน แล้วนำผลของการศึกษานำมาเสนอเป็นภาพรวมของทุกกลุ่ม ซึ่งจะนำเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามลำดับ ดังนี้ แนวคิด หลักการ และแนวทางเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา รูปแบบในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งจะนำเสนอ โดยเชื่อมโยงกัน ดังนี้

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในแง่ของบุคคลหรือกลุ่ม คณะบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) ซึ่งมีอยู่หลายฝ่าย พบว่า แต่ละฝ่าย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษา มีแนวคิดเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนทั้งส่วนที่แตกต่างกันและสอดคล้องกัน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

การระดมทรัพยากรทางการศึกษา ต้องยึดหลักให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในการระดมทรัพยากร เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องสัมพันธ์กับความต้องการของโรงเรียน

ในการที่จะให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนนั้น โรงเรียนต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เห็นความตั้งใจและความจริงจังของผู้บริหาร โรงเรียนและคณะครู จากการสัมภาษณ์ สังเกต ผู้ให้ข้อมูลหลักแล้วทำการสังเคราะห์ ตามหลักการ แนวคิดและทฤษฎีการระดมทรัพยากรทางการศึกษา สรุปเป็นแนวคิดในการระดมทรัพยากรของผู้ให้ข้อมูลหลักได้ดังต่อไปนี้

1.1 ความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อโรงเรียนทุกฝ่ายควรเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

1.1.1 คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีบทบาทในการช่วยระดมทรัพยากร มาร่วมกันวางแผนกำหนดนโยบายของโรงเรียน ชุมชนควรเข้ามาช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

1.1.2 โรงเรียนต้องหาแนวทางให้ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน และภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม อีกทั้งยังก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน รักโรงเรียน ถ้ามาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสนับสนุนทั้งบุคลากรและงบประมาณ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) มีแนวคิดต่อการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อโรงเรียน โดยโรงเรียนจะเชิญคณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามาร่วมวางแผนกำหนดนโยบายของโรงเรียน นอกจากนี้ชุมชนยังเข้ามาช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน โดยมีแนวคิด และหลักการ รวมถึงแนวทางว่า...การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา จะทำให้โรงเรียนได้รับการพัฒนาที่เร็วขึ้นเฉพาะเงินอุดหนุนรายหัวที่รัฐจัดให้ นั้น ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ รวมถึงงบประมาณต่าง ๆ ที่หน่วยงานภาครัฐจัดสรรมาให้ยังคงไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการโรงเรียน และยังคงกล่าวอีกว่า “...การระดมทรัพยากรผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน จะทำให้ผู้ปกครอง ชุมชนให้การสนับสนุนเต็มที่เมื่อก่อนชุมชนมีส่วนร่วมน้อย โรงเรียนสัมพันธ์กับชุมชนก็เฉพาะตอนที่ชุมชนมีงาน ชุมชนร้องขอโรงเรียนจึงไปร่วม ปัจจุบันชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกเรื่องของโรงเรียน โดยเฉพาะการระดมทรัพยากร...”

ในการจัดการศึกษาในประสบผลสำเร็จนั้น นักเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดถึงคุณภาพของโรงเรียน

1.1.3 การเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเสนอแนวทางต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาโรงเรียน ตรงตามความต้องการของผู้เรียน โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) ได้เปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมและมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้มีการเลือกตั้งประธานนักเรียน เพื่อให้ได้ตัวแทนของนักเรียนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การจัดแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ การปรับแต่งภูมิทัศน์ของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งการจัด

กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชน ผู้อำนวยการ ครูทุกคนของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผมเข้ามา มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทุกขั้นตอน ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และนำความคิดเห็นของนักเรียนมาใช้จริง นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนของตนเอง ในทุก ๆ เรื่อง รวมทั้งให้โอกาสนักเรียนในการเชิญชวน พ่อ แม่ พี่น้อง ของนักเรียนเข้ามาช่วย โรงเรียนไม่ว่าจะช่วยในเรื่องทาสี สร้างถนนทางเดินในโรงเรียน ซ่อมแซมปรับปรุงบันได การสร้าง ห้องน้ำ ตั้งแต่เรื่องเล็ก ๆ ไปถึงเรื่องใหญ่ รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุมการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงเรียน

1.2 การอำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

โรงเรียนให้บริการและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการใช้ สถานที่ของโรงเรียนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งสนามกีฬา อาคารอเนกประสงค์ การระดม ทรัพยากรนั้นต้องให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อจะได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียนเพื่อให้ทั้งโรงเรียน ผู้ปกครอง คณะครู นักเรียนเกิดความเข้าใจตรงกัน ใกล้ชิดกัน และร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ดังความตอนหนึ่งที่ว่า “...ในช่วง 3-4 ปีที่ผ่านมา มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายในโรงเรียนน้อยอย่างเห็นได้ชัดเจน เช่น ด้านภูมิทัศน์ มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงไปมาก...” ถนนภายในโรงเรียน สนามหญ้า ไม้ดอก ไม้ประดับต่าง ๆ รั้วโรงเรียน อาคารเรียน มีการปรับปรุง รื้อ ซ่อมแซม ทาสีใหม่ การปรับปรุง ดูแลสนามกีฬาของโรงเรียน ในปัจจุบันสนามกีฬาของโรงเรียนเป็นสถานที่ให้บริการของโรงเรียน โดยมีผู้ปกครอง นักเรียน และคนในชุมชนเข้ามาใช้สนามในการเล่นกีฬา และการทำกิจกรรมอื่น ๆ หรือแม้แต่งานกีฬา สี่ ของโรงเรียนชาวบ้านมาร่วมแข่งขัน ทำอาหารมาบริจาค ความภาคภูมิใจที่คณะครูมีมากที่สุดคง จะเป็นในด้านที่ชุมชนให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ทั้งให้กำลังใจ ให้กำลังกาย ที่สำคัญที่สุด คือ การสนับสนุนด้านงบประมาณทั้งเล็ก ๆ น้อย ๆ ตลอดจนถึงการร่วมเป็นเจ้าของจัดผ้าป่าการศึกษา บริจาคให้โรงเรียนเป็นประจำทุกปี โรงเรียนมีความร่วมมือกับชุมชนมาก ชุมชนช่วยเหลือในเรื่อง งบประมาณโดยอาศัยผู้ปกครอง ที่สำคัญที่เห็นชัดเจน คือ ผู้อำนวยการเต็มที่กับเวลา หุ่บเวลา ทำงาน ให้เวลาทำงานอย่างเต็มที่

1.3 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดย

1.3.1 โรงเรียนจะให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจัดร้องขอ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดแล้วขอให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าร่วม โรงเรียนจะเข้าร่วมทุกครั้ง ที่สามารถเข้าร่วมด้วย หรือการส่งครูไปเป็นวิทยากร เป็นคณะกรรมการ เป็นที่ปรึกษาของชุมชน บริษัท ห้างร้านต่าง ๆ เป็นกรรมการผ้าป่า กลุ่บ หรือแม้แต่กระทั่งโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชน

เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ดังเช่นที่ประชาชนมีความรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกว่ามีส่วนร่วมทั้งในการระดมทรัพยากร มีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนได้รับโรงเรียนรางวัลพระราชทาน รวมทั้งมองเห็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของโรงเรียน ซึ่งเป็นแกนนำสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน ดังคำสนทนาของกลุ่มตอนหนึ่งที่ว่า “...บุคคลสำคัญในการเป็นแกนนำสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ คือ ผู้อำนวยการ ท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใหญ่บ้าน โดยเฉพาะท่านผู้อำนวยการท่านนี้ ตั้งแต่มาอยู่ที่โรงเรียนนี้ ท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างความเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างเห็นได้ชัดทั้งแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ สนามกีฬา ห้องน้ำ หรือแม้กระทั่งความสะอาด สวยงามของโรงเรียน มีเทคนิคและวิธีการที่จะดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนส่งบุคลากร นักเรียน เข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีท้องถิ่น ส่งผลให้ นักเรียนมีจิตสาธารณะที่สำคัญ คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมวางแผนในการพัฒนาโรงเรียน และยังผลักดันงบประมาณมาช่วยเหลือโรงเรียนในกิจกรรมและ โครงการต่าง ๆ มากมาย...”

1.3.2 ความกระตือรือร้นในการที่จะช่วยเหลือกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความรู้สึกรักและผูกพัน ความภาคภูมิใจที่กล่าวถึงโรงเรียน ผู้มีส่วนได้เสียเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในโรงเรียน เดินผ่านโรงเรียน หรือแม้เดินเข้ามาในโรงเรียนจะเห็นสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์บางอย่างที่ตนเองได้มีส่วนร่วมในการสร้าง ในการพัฒนาความเจริญให้กับโรงเรียน นอกจากนี้เมื่อได้ยินข่าว หรือรับข้อมูลที่บอกต่อ ๆ กันมาว่าโรงเรียนขอความร่วมมือในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา หรือขอความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนจะรีบช่วยกัน บอกต่อและรวบรวมสิ่งที่ต้องการมาช่วยเหลือโรงเรียนทันที ส่วนใหญ่จะเป็นด้านงบประมาณ เช่น ค่าเล่าเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาโรงเรียน รวมถึงช่วยกันเป็นหู เป็นตา ให้กับโรงเรียน ถ้าพบว่าเด็กนักเรียนคนใด ไม่เข้าโรงเรียน หรือไปทำกิจกรรมใด ๆ ที่ไม่เหมาะสม จะรีบโทรศัพท์แจ้งทางโรงเรียนให้ทราบทันที ปัจจุบันนี้กลุ่มประชาชนภาคภูมิใจกับโรงเรียน ยิ่งโรงเรียนได้รับโรงเรียนรางวัลพระราชทาน มีผู้คนมากมายมาเยี่ยมชม ยิ่งทำให้กลุ่มประชาชนเกิดความรู้สึกรัก และหวงแหนและอยากช่วยเหลือโรงเรียนตลอดไป

1.4 การสร้างความศรัทธาของผู้บริหารและครู ผู้บริหารและครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความจริงใจในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีความตั้งใจและจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ส่วนหนึ่งเป็นศิษย์เก่าของโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) จึงมีความรัก ความผูกพัน

ความหวงแหนสถานศึกษาเป็นอย่างมาก จึงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เจริญรุ่งเรือง ยิ่งขึ้นไป ถึงแม้ว่าจะมีฐานะอยู่ในระดับปานกลาง แต่สิ่งหนึ่งที่เข้ามาช่วยในการพัฒนาโรงเรียน คือ การร่วมด้วยแรงกาย และแรงใจเป็นส่วนใหญ่ การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ทุกครั้งจะมาเป็นผู้ร่วมสนับสนุนช่วยในด้านการประชาสัมพันธ์ การประสานสัมพันธ์กับทุกฝ่าย ให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังคำสนทนากลุ่มตอนหนึ่งว่า “...พวกเราไม่สามารถช่วยด้านกำลัง ทรัพย์ได้ แต่พวกเราช่วยด้วยกำลังและเสนอแนะแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของ โรงเรียนทุกครั้ง จนประสบความสำเร็จในทุกโครงการ เพราะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย...” ผู้อำนวยการและคณะครู นักเรียนจะเป็นบุคคลสำคัญในการนำไปให้มีการระดมทรัพยากรทางการศึกษา แล้วนำมาพัฒนาโรงเรียน โดยผ่านการประชุมปรึกษาหารือทั้งก่อนการทำกิจกรรมและระหว่าง ทำกิจกรรมโครงการต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้งานสำเร็จลุล่วง พร้อมทั้งยังเปิดกว้างให้เครือข่าย ผู้ปกครองและทุกฝ่าย ได้เสนอข้อผิดพลาดเพื่อไว้ปรับปรุงในครั้งต่อไป ก่อให้เกิดความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ สิ่งสำคัญที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์และพบเห็นเป็นประจำ คือ ผู้อำนวยการมีนิสัยเป็นกันเองมาก เป็นคนที่มีความรับผิดชอบ

2. หลักการในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

ผลจากการดำเนินงานของโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) จากการใช้ ความสำคัญ การอำนวยความสะดวก การสร้างความสัมพันธ์ และการสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่งผลให้เกิดหลักการที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการระดม ทรัพยากรทางการศึกษา ดังนี้

2.1 หลักการบริหารแบบบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) (BKK models)

โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) มีหลักการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ ที่เป็ความภาคภูมิใจมากที่สุด คือ โรงเรียนได้รับรางวัลสถานศึกษารางพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2555 ซึ่งนับว่าใน โรงเรียนที่มีบุคลากรขาดแคลน งบประมาณขาดแคลน แต่ด้วยความร่วมมือของชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้ามามี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เข้าใจกระบวนการ จนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ภายใต้ หลักการและแนวคิดที่ว่า “นักเรียนดี ครูเด่น โรงเรียนดัง ชุมชนได้” หรือ 4D การบริหารของ โรงเรียนในปัจจุบัน ได้มีการบริหารจัดการโดยสร้างระบบสนับสนุนส่งเสริมเป็นทีม กล่าวคือ เป็นการทำงานร่วมกันของสถานศึกษา ครู กับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีการส่งเสริม ใ้บุคคลที่เกี่ยวข้องและองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งการระดมทรัพยากร การร่วมกันจัดการศึกษาและการช่วยเหลือดูแลนักเรียน ทั้งการดูแล

ด้านพฤติกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน เช่น การศึกษาต่อและการอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น ส่งผลให้เกิดหลักในการบริหารงานแบบบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า BBK models ซึ่งประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

หลักการบริหารแบบบ้านแขวงกลั่น (BKK models)

B = Behavior พฤติกรรม

K = Knowledge ความรู้

K = Key กุญแจสู่ความสำเร็จ

Behavior พฤติกรรม หมายถึง การระดมความคิด การมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ วิเคราะห์บริบทและสภาพทั่วไปของสถานศึกษา เพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ เป็นข้อมูล ในการตัดสินใจ และร่วมกันวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพอประมาณ อย่างมีเหตุผล ตามลำดับ

Knowledge ความรู้ หมายถึง ความรู้ที่เกิดจากการร่วมกันศึกษา ค้นคว้า เป็นความรู้ทางวิชาการ ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น ความรู้จากประสบการณ์ของทุกคน รวมทั้งความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประกอบด้วย คุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต ความอดทน ความเพียร เพื่อเป็นฐานข้อมูล ฐานในการคิด เป็นแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

Key กุญแจสู่ความสำเร็จ หมายถึง คณะทำงานที่ดี ทำงานร่วมกัน ดำเนินการเป็นองค์คณะ เป็นทีมงาน และชุมชนร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การบริหารงานดังกล่าวทำให้โรงเรียนมาถึงจุดที่ต้องการพัฒนา โรงเรียนได้มีการพัฒนาทุกด้านพร้อม ๆ กัน และอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนานักเรียนจะต้องมีทักษะชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความสำเร็จในการศึกษาต่อ สุดท้ายที่จะต้องพัฒนา คู่กับการบริหารจัดการ คือ ต้องนำชุมชน ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง

โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น มีหลักการและแนวคิด คือ 4D ประกอบด้วย “นักเรียนดี ครูเด่น โรงเรียนดัง ชุมชนได้” ซึ่งเป็นหลักการที่ใช้พัฒนาในโรงเรียนอยู่แล้ว และวันนี้โรงเรียนก็ได้ดำเนินการครบทั้ง 4 ด้าน จนประสบความสำเร็จ และได้มีการปรับเปลี่ยนมาใช้หลักการบริหารที่ดำเนินในขณะนี้ คือ BKK models ดังคำสนทนาตอนหนึ่งที่ว่า “...ในการดำเนินการจัดกิจกรรมใด ๆ ของโรงเรียน ท่านผู้อำนวยการจะพูดคุยกับคณะครูว่า กิจกรรมที่จัดให้กับนักเรียนนั้นขอให้ทุกคน ได้วิเคราะห์สภาพความเป็นจริงของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการร่วมกันวางแผน

และนำความรู้ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใช้เป็นฐานในการคิด วิเคราะห์ ร่วมกันหาแนวทางในการจัดกิจกรรม ร่วมกันแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยดำเนินการในรูปของคณะกรรมการพยายามดึงทุกฝ่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง หรือชุมชนก็ถือเสมือนว่าทุกคนเป็นเจ้าของโรงเรียน เป็นเจ้าของกิจกรรม เมื่อปฏิบัติดังนี้แล้วกิจกรรมงานใด ๆ ก็จะมีผลสำเร็จ...”

2.2 หลักความร่วมมือในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของ โรงเรียนบ้านแขวงคลื่น (จัดน้อยใจบุญบำรุง 2) เป็นหลักการที่สำคัญของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเป็นผู้ตัดสินใจที่จะช่วยกันหรือร่วมมือกันของทุกฝ่าย เข้ามาร่วมดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 การร่วมกัน เพื่อค้นหาปัญหา การวางแผนตัดสินใจโดยเริ่มตั้งแต่การร่วมกันรับรู้ ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมกันประเมินผลกิจกรรม จะทำให้การระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายช่วยกันและเป็นผู้ที่ใกล้ชิดแหล่งทรัพยากรมากที่สุด ดังคำให้สัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มของผู้ให้ข้อมูลหลัก นายบำเพ็ญ สีนภักดี นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบล เป็นบุคคลอีกท่านหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาโรงเรียนและการระดมทรัพยากรจากที่ต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ ได้เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทาน เป็นบุคคลที่มีแนวคิดในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องช่วยกันพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาในด้านการศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาในชุมชน

2.2.2 ร่วมกันสรรหางบประมาณในการจัดการศึกษาของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร ในการจัดการเรียนการสอน แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียน พัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งบ่มเพาะเมล็ดพันธ์ทางการศึกษา เป็นการติดอาวุธทางปัญญาให้กับเด็ก ๆ ในชุมชนแห่งนี้ ดังคำกล่าวตอนหนึ่งที่ว่า “...อาวุธทางปัญญาของเด็ก ๆ จะแหลมคมได้นั้น การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ถ้าทุกฝ่าย ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการพัฒนา เราจะเป็นส่วนหนึ่งในการริเริ่ม แต่ส่วนที่เหลือทุกฝ่ายจะเป็นผู้ร่วมทางและผู้ร่วมทำให้ประสบความสำเร็จ...” สิ่งที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาโรงเรียน นั่นคือการจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณในการพัฒนาทางด้านการศึกษา และยังเป็นผู้มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน เช่น การก่อสร้างถนนในโรงเรียน การก่อสร้างห้องน้ำของโรงเรียน การซ่อมแซมปรับปรุงสนามโรงเรียน

2.2.3 ร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและองค์กรบริหารส่วนตำบล ชุมชน เช่น กิจกรรมประเพณีวันสำคัญต่าง ๆ วันเฉลิมพระเกียรติ วันลอยกระทง

วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา ฯลฯ นอกจากนี้ ท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ยังเป็นผู้ที่มีแนวคิด และวิสัยทัศน์ในเรื่องของการศึกษาในการที่จะส่งเสริมและสนับสนุน

2.2.4 ร่วมกันให้โอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนในโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) ให้มีความรู้ความสามารถให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ. 2558 ที่ AEC กำลังจะก้าวเข้ามา โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เด็ก ๆ ในชุมชน ไม่ต้อง เดินทางไปเรียนยังที่โรงเรียนที่ห่างไกลจากบ้าน และเป็นโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความรู้ ทั้งจากครูและแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ที่ทำให้นักเรียนก้าวเท่าทันกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการที่ AEC กำลังจะเข้ามาในปี พ.ศ. 2558 ดังนั้น เด็ก ๆ มีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อนักเรียนจะได้ค้นคว้าสืบค้นข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะแนวคิดที่การสร้างศูนย์พัฒนาเยาวชนในโรงเรียน โดยการดึงงบประมาณ มาช่วยเหลือโรงเรียนของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจะใช้เป็นแหล่งที่เยาวชนสามารถ หาความรู้ได้ตลอด รวมทั้งกิจกรรมสนับสนุนชุมชนและโรงเรียนที่จะเป็นทั้งการส่งเสริมและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดและอื่น ๆ ซึ่งเป็นการป้องกันทางอ้อมอีกทางหนึ่ง

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกต จะเห็นได้ว่า ท่านปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล มีแนวคิด หลักการ แนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งเสริมและสนับสนุน พร้อมทั้งเห็นความสำคัญของการศึกษา อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมผลักดันงบประมาณส่วนท้องถิ่น มาสนับสนุนโรงเรียนในหลาย ๆ โครงการจนประสบผลสำเร็จ

2.3 หลักภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ (True good friend leadership)

ลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพราะการระดมทรัพยากรจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำ ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน ดังที่ สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2545) กล่าวว่า ในวงการการศึกษานั้นการทำงานเป็นการสร้างคุณค่าเพื่อการพัฒนาคน ผลกำไร คือ การสร้างคน ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ทุกคนที่เกี่ยวข้องจึงมีจุดมุ่งหมาย เดียวกัน คือ การพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวทันโลกในการทำงาน รูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่นำความสำเร็จ ในการบริหารงาน คือ รูปแบบที่เป็นเพื่อนร่วมอาชีพที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน มิให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และมีความจริงใจต่อกันเอื้ออาทร มีมิตรภาพที่กลมเกลียวกัน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกัน นำไปสู่การบริหารจัดการในยุคที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เพื่อให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสาร คุณลักษณะสรุปของภาวะผู้นำในฐานะเพื่อนแท้เมื่อนำมา รวมกลุ่มพฤติกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้ มีความรู้ทักษะและความสามารถ (K = Knowledge)

ให้ความรักใคร่และเป็นมิตรเอื้ออาทร (L= Loving care) ทำให้เกิดผลตอบแทนตามผลลัพธ์ (Y = Yield) ให้การสนับสนุนที่จำเป็น (N= Need) ยึดถือทางสายกลาง (M = Middle way) สร้างการทำงานเป็นทีม (T = Team) การพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำในรูปแบบนี้จะต้องมีฐานของการพัฒนามาจากภาวะผู้นำแบบธรรมะของพระธรรมปิฎก ปรยุทธ ปยุตโต ซึ่งเป็นที่มาของฐานอำนาจ 4 ประการ คือ ฐานอำนาจที่เกิดจากความฉลาดรอบรู้ (Wisdom power) ฐานอำนาจที่เกิดจากความพยายาม (Effort power) ฐานอำนาจที่เกิดจากความเมตตา (Kindliness power) และฐานอำนาจที่เกิดจากการไม่ประพฤตินิสัย (Faultiness power)

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) มีหลักภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ ต่อการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อโรงเรียน โดยเชิญคณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามาร่วมวางแผนกำหนดนโยบายของโรงเรียน นอกจากนี้ชุมชนยังเข้ามาช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน โดยมีแนวคิด และหลักการ รวมถึงแนวทางในการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา จะทำให้โรงเรียนได้รับการพัฒนาที่เร็วขึ้นเฉพาะเงินอุดหนุนรายหัวที่รัฐจัดให้นั้น ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ รวมถึงงบประมาณต่าง ๆ ที่หน่วยงานภาครัฐจัดสรรมาให้ยังคงไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการโรงเรียน และยังกล่าวอีกว่า “...การระดมทรัพยากร ผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน จะทำให้ผู้ปกครอง ชุมชนให้การสนับสนุนเต็มที่ เมื่อก่อนชุมชนมีส่วนร่วมน้อย โรงเรียนสัมพันธ์กับชุมชนก็เฉพาะตอนที่ชุมชนมีงาน ชุมชนร้องขอ โรงเรียนจึงไปร่วม ปัจจุบันชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกเรื่องของโรงเรียนโดยเฉพาะการระดมทรัพยากร...”

สรุปได้ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) มีลักษณะของภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ดังนี้

1. มีความรู้ ความสามารถ (Knowledge)
2. มีความรัก ความศรัทธาในเพื่อนมนุษย์ (Altruistic love)
3. มีการบริหารแบบเพื่อน (To manage one's peers)
4. กระตุ้นการทำงานเป็นทีม (Stimulate teamwork) และ
5. ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย (Acceptance of parties)

ที่โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) มีทรัพยากรทางการศึกษาและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เพราะได้รับการสนับสนุนจาก ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน ศิษย์เก่า ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ชุมชน ครูผู้สอน ประชาชน กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง

และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และจากการสังเกตการณ์บันทึกการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ปี 2551 ถึงปีการศึกษา 2557 รวมถึงบทสัมภาษณ์จากผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 และหมู่ที่ 9 (นายวันเพ็ญ จำเริญ, นายอุทิศ เหลียงบำรุง) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการนำเสนอในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนเกือบจะทุกครั้งที่มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ในเรื่องของงบประมาณ การพัฒนาอาคารสถานที่ ครูภัณฑ์ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ตลอดจนมิติที่ประชุมที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เช่น การขาดแคลนครูภัณฑ์ การพัฒนาอาคารสถานที่ นั้นแสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนโรงเรียนเป็นอย่างดี รวมถึงจากบทสัมภาษณ์พูดคุยกับผู้ใหญ่บ้านทั้งสองหมู่นั้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของคณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ทั้งในเรื่องความตั้งใจในการทำงาน ความอดทน วิริยะ อุสาหะ และความสามารถในการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ มาพัฒนาโรงเรียน เช่น การพัฒนาด้านอาคารสถานที่ การปรับภูมิทัศน์ให้สวยงาม ตลอดจนการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ การจัดการเรียนการสอนให้โรงเรียนดีขึ้น เพื่อให้ลูกหลานของคนในชุมชนไม่ต้องเดินทางไกลในการไปโรงเรียน และยังเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือแม้แต่กระทั่งการนำเทคนิคต่าง ๆ ในด้านการบริหาร การนำหลักจิตวิทยาชุมชนมาใช้ในการระดมทรัพยากร ตัวอย่างเช่น การจัดสร้างบันไดของโรงเรียน ด้วยงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ แต่ยังคงดำเนินการจัดสร้างให้เห็นก่อน แล้วจึงประชุมปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย พร้อมนำเสนอและแจ้งให้ทราบว่า งบประมาณการจัดสร้างบันไดโรงเรียนที่ได้รับงบดำเนินการได้เพียงตัวบันได แต่ยังคงขาดราวบันได ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เห็นถึงความตั้งใจในการทำงาน จึงได้ร่วมกันระดมจัดหางบประมาณ และวัสดุที่เกี่ยวข้องมาช่วยให้การดำเนินการจัดสร้างบันไดพร้อมราวบันไดจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

3. แนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

3.1 คณะกรรมการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2) มีแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่เป็นลักษณะเฉพาะของโรงเรียนเอง โดยมีคณะกรรมการดำเนินงานทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบรวบรวมความต้องการทั้งภายในและภายนอก มีการทบทวนตรวจสอบ ความสามารถของคณะกรรมการในการระดมทรัพยากรทางการศึกษารวมทั้งการวางแผนจัดการและบริหารโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา จะส่งผลลัพธ์ของการระดมทุน แต่การบริหารจัดการไม่ได้เป็นปัจจัยเดียวที่ส่งผลอย่างมากต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น แต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่น่าสนใจ ได้แก่ มีงบประมาณเพียงพอ ใจหะของ

การขับเคลื่อน ความสามารถของคณะกรรมการ ความโปร่งใส และการบริหารงานของคณะกรรมการ ให้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนคณะกรรมการชุดนี้ต้องได้รับการยอมรับและอนุมัติจากคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเป็นผู้สนับสนุน อย่างเต็มกำลังในการดำเนินการดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลและสนทนากลุ่มของผู้ข้อมูลหลักว่า

“โรงเรียนอยู่ในสภาพที่สามารถพัฒนาได้ เนื่องจากมีความเข้มแข็งพอ มีคณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ที่เข้มแข็งที่สามารถมาร่วมกันพัฒนาโรงเรียนได้ ทั้งนี้ทุกฝ่ายร่วมมือกัน โดยดำเนินการ ดังนี้

3.1.1 แสวงหาระบบหรือกลไกในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยทุกฝ่าย มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ที่เอื้อต่อการเกิดความร่วมมือ และการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการปรึกษาหารืออย่างจริงจังร่วมกันระหว่างผู้ที่มองเห็นประเด็นปัญหา

3.1.2 ร่วมกันคิดวิเคราะห์ เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้มแข็งและเกิดความคิด ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

3.1.3 จัดกระบวนการระดมทรัพยากรที่เกิดจากการปฏิบัติและการจัดการ ตามกิจกรรมที่กำหนดตามข้อสอง โดยการสรุปประเมินผลการดำเนินการร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

3.1.4 แสวงหาแนวทางการขยายความคิด กิจกรรม ไปสู่ประชาชนในชุมชน และภาคีต่าง ๆ เพื่อขยายการมีส่วนร่วมให้ทั่วถึง และผลักดันให้เกิดโครงสร้างของกิจกรรมแนวราบ อย่างต่อเนื่อง

3.1.5 สสำรวจหารูปแบบ และระบบของความร่วมมือและความสัมพันธ์กับภาคี ต่าง ๆ ภายนอกชุมชนจะสามารถระดมทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับโรงเรียน...” หรือที่กล่าวว่า “...การจัดการศึกษาที่ดีที่สุดต้องมีทรัพยากรทางการศึกษา ดังนั้น โรงเรียนควรมี การคืนความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด คือ โรงเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน รวมทั้งกระจายอำนาจการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการระดมทรัพยากร การกำหนด เกณฑ์แห่งความสำเร็จ การประเมินผล การตรวจสอบคุณภาพ...” และที่ชัดเจนมากที่สุด คือ คณะกรรมการที่เข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนเป็นประจำทุกปี โดยมีการประชุมร่วมกันผ่านเครือข่าย ของผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดตั้งกองผ้าป่า ระดมทุน เพื่อการศึกษา โดยถือว่าเป็นประเพณีของโรงเรียน ที่คณะกรรมการเข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนโดยมี วัตถุประสงค์หลักคือเพื่อระดมทุนมาพัฒนาโรงเรียนด้วยวิธีการจัดตั้งกองผ้าป่าเพื่อการศึกษา เพื่อนำมามอบให้โรงเรียนนำมาพัฒนาโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งโรงเรียนได้เปิดโอกาสของ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดจากการที่โรงเรียน ได้จัดทำหนังสือเชิญ เป็นคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ เพื่อร่วมวางแผนกำหนดนโยบายของโรงเรียน

แต่คณะกรรมการทุกคนมีความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานนอกเหนือจากคำว่า หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากเป็นคนในพื้นที่ บางคนเป็นศิษย์เก่า บางคนส่งบุตรหลานมาเรียนหลายรุ่น จึงมีความรัก ความผูกพัน กับ โรงเรียนเป็นอย่างมาก ดังนั้นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นตัวแทนของหลายกลุ่มอาชีพมาร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน และเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่ได้เป็นคณะกรรมการในการระดมทุนของโรงเรียน หรือกลุ่มผู้นำชุมชน นับว่าเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่เข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนเป็นประจำทุกปี โดยมีการประชุมร่วมกันผ่านเครือข่ายของผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดตั้งกองผ้าป่า ระดมทุนเพื่อการศึกษา โดยถือว่าเป็นประเพณีของโรงเรียน ชุมชนมีบทบาทเข้ามาช่วยเหลือโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือเพื่อระดมทุนมาพัฒนาโรงเรียนด้วยวิธีการจัดตั้งกองผ้าป่าเพื่อการศึกษา เพื่อนำมามอบให้โรงเรียนได้ใช้พัฒนาโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ยังพบว่า ในปัจจุบันแนวคิดของคนในชุมชนเปลี่ยนไปหันมาส่งบุตรหลานของตนเองเข้าเรียนที่โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) มากขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ระดับลึกผู้นำชุมชนคนหนึ่งว่า “...เมื่อก่อนคนในชุมชนนี้นิยมส่งบุตรหลานของตนไปเรียนในเขตอื่น ๆ ตอนนี้ความนิยมเปลี่ยนไป หันมาส่งบุตรหลานของตนเองเข้าเรียนในโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) แทน เพราะถือว่าเป็นโรงเรียนที่ตนเองมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน สิ่งสำคัญคือ เราเห็นผู้อำนวยการที่นี่ลงมือทำเอง ทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง มีการมอบหมายงานแต่จะลงมือทำเองด้วย...”

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตจะเห็นได้ว่า ทุกคน มีแนวคิด หลักการแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่เห็นความสำคัญในการที่จะช่วยกัน ร่วมมือกันส่งเสริมและสนับสนุนการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อมุ่งประโยชน์สูงสุดให้กับการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ จนทำให้หลาย ๆ กิจกรรมโครงการของโรงเรียนประสบผลสำเร็จอย่างที่เห็นในปัจจุบัน

3.2 การบริหารจัดการ

แนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จได้นั้นสรุปได้ ดังนี้

3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้สนับสนุนหลักในการพัฒนาความต่อเนื่องของโรงเรียน คณะทำงานเป็นผู้ประสานงาน เชื่อมโยงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความสำเร็จของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาไม่ได้อยู่ที่งบประมาณเท่านั้น แต่สิ่งที่จำเป็นคือได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริจาคอย่างเพียงพอ ดังคำสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มจากผู้ให้ข้อมูลหลัก “...กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ จากโรงเรียนไปสู่คณะทำงานในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมาย คือ โรงเรียนจัดทำนโยบาย ลดขั้นตอนการทำงานและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ

ให้น้อยลง สนับสนุนให้มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบให้มากขึ้นในระดับปฏิบัติ และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีบทบาทมีอิสระในการตัดสินใจมากขึ้น...”

3.2.2 ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียน เป็นที่ยอมรับของคณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ทั้งในเรื่องความตั้งใจในการทำงาน ความอดทน วิริยะ อุตสาหะ และความสามารถในการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ มาพัฒนาโรงเรียน เช่น การพัฒนาด้านอาคารสถานที่ การปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม ตลอดจนการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ การจัดการเรียนการสอน ให้โรงเรียนดีขึ้น เพื่อให้ลูกหลานของคนในชุมชนไม่ต้องเดินทางไกลในการไปโรงเรียน

3.2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือแม้แต่กระทั่งการนำเทคนิคต่าง ๆ ในด้านการบริหาร

3.2.4 การนำหลักจิตวิทยาชุมชนมาใช้ในการระดมทรัพยากร ตัวอย่างเช่น การจัดสร้างบันไดของโรงเรียน ด้วยงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ แต่ยังคงดำเนินการจัดสร้างให้เห็นก่อน แล้วจึงประชุมปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย พร้อมนำเสนอและแจ้งให้ทราบว่างบประมาณการจัดสร้างบันไดโรงเรียนที่ได้รับคงดำเนินการได้เพียงตัวบันได แต่ยังคงขาดราวบันได ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เห็นถึงความตั้งใจในการทำงาน จึงได้ร่วมกันระดมจัดหา งบประมาณ และวัสดุที่เกี่ยวข้องมาช่วยให้การดำเนินการจัดสร้างบันได พร้อมราวบันไดจนสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี ท่านเป็นบุคคลที่สำคัญและสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม หรือจากการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดจากการที่โรงเรียนได้จัดทำหนังสือเชิญเป็นคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ เพื่อร่วมวางแผนกำหนดนโยบายของโรงเรียน แต่คณะกรรมการทุกคนมีความมุ่งมั่นและปฏิบัติงาน นอกเหนือจากคำว่าหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากเป็นคนในพื้นที่ บางคนเป็นศิษย์เก่า บางคนส่งบุตรหลานมาเรียนหลายรุ่น จึงมีความรัก ความผูกพัน กับ โรงเรียนเป็นอย่างมาก ดังนั้น กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นตัวแทนของหลายกลุ่มอาชีพมาร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน ทุกครั้งที่โรงเรียนต้องการพัฒนาในเรื่องใด ๆ ก็ตาม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีผู้อำนวยการเป็นเลขานุการในที่ประชุมจะร่วมกันปรึกษาหารือและกำหนดขอบเขตแบบกว้าง ๆ โดยการแบ่งกลุ่มให้ทุกฝ่ายช่วยระดมทรัพยากรในเรื่องต่าง ๆ เช่น การจัดทอดผ้าป่าการศึกษา เพื่อสร้างรั้วโรงเรียน การสร้างถนนในโรงเรียน สร้างอาคารเอนกประสงค์ โดยมีผู้ใหญ่บ้านที่เป็นที่ปรึกษาของโรงเรียน จะร่วมบริจคนำให้อยู่เสมอ หรือความตอนหนึ่งของการสนทนาที่พูดถึงเรื่องของแนวทางการระดมทรัพยากรที่ว่า “...การระดมทรัพยากรของโรงเรียนจะมีผู้อำนวยการ ร่วมกันวิเคราะห์และปรึกษาหารือกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และขยายผลไปสู่ประชาชน ชุมชน โดยการแจ้งให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การขอรับบริจาค สีทาอาคาร อิฐ หิน ปูน เหล็กเส้น เพื่อใช้ในการ

พัฒนาโรงเรียน ซึ่งโดยปกติโรงเรียนจะจัดหารายได้ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นผู้อนุมัติ และช่วยเหลือเต็มที่ คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นคนหาเงินให้ โรงเรียนเป็นผู้ปฏิบัติ เช่น ฝ่าป่าการศึกษา สิ่งเหล่านี้เกิดจากตัว ผู้อำนวยการของโรงเรียน มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ ด้านวิชาการเก่ง มนุษย์สัมพันธ์ดี วิสัยทัศน์กว้าง มีเหตุมีผล รอบคอบ ในการปฏิบัติหน้าที่...” จะเห็นได้ว่า เมื่อโรงเรียนพัฒนาจนประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงหลาย ๆ ฝ่ายเกิดความภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น ๆ และทำให้เกิดพลังที่จะผลักดันให้โรงเรียนก้าวต่อไปข้างหน้าอย่างมั่นคง

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก สังเกต การสนทนากลุ่ม จะเห็นได้ว่า ทุกคนมีแนวคิดหลักการแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย การอำนวยความสะดวก การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ก่อให้เกิดความศรัทธา ในการที่จะร่วมมือกันส่งเสริมและสนับสนุนการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อมุ่งประโยชน์สูงสุดให้กับการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ โดยอาศัยภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาผ่านแนวทางการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการจากทุกฝ่าย ภายใต้การบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ จนทำให้หลาย ๆ กิจกรรมหลาย ๆ โครงการ ของโรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างที่เห็นในปัจจุบัน

รูปแบบของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

จากการแนวคิด หลักการ และแนวทาง พบว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านแขวงถ่อน (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) เกิดเป็นกระบวนการทางสังคม (Social process) ที่เกิดขึ้น คงอยู่ และดำเนินต่อเนื่องกันไปภายใต้เงื่อนไขและบริบทที่เกี่ยวข้องในช่วงเวลานั้น ๆ ของการระดมทรัพยากร ซึ่งกระบวนการดังกล่าวขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในหลาย ๆ ประเด็น เช่น สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ของโรงเรียน และยังพบอีกว่า กิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นถึงกระบวนการของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เข้ามาเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษากิจกรรม โครงการที่มีกระบวนการของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อจะแสดงให้เห็นถึงการระดมทรัพยากรทางการศึกษา รวมถึงรูปแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดกระบวนการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งมีอยู่หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับ กิจกรรม โครงการ ที่ทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ ซึ่งผลการศึกษา พบว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านแขวงถ่อน (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) มีรูปแบบการระดมทรัพยากรที่ผู้วิจัยสังเคราะห์และสรุป ดังนี้ คือ

1. รูปแบบของคณะกรรมการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2) มีแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ดังนี้

1.1 แนวทางของการระดมทุน โดยสร้างทีมที่เข้มแข็ง มีการแต่งตั้งในรูปแบบของคณะกรรมการดำเนินงานการระดมทรัพยากรทางการศึกษาซึ่งคณะกรรมการจะต้องดำเนินการตามเป้าหมายที่วางไว้ และทราบความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงบประมาณของโรงเรียน เช่น งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาโรงเรียน คณะกรรมการดำเนินงานจึงได้ดำเนินการระดมทุนจากหน่วยงาน บริษัท ห้างร้าน องค์กรต่าง ๆ ทั้งจากผู้ปกครอง ศิษย์เก่า นักเรียน ชุมชน โดยมีรูปแบบในการระดมทุนหลายรูปแบบ เช่น การขอรับบริจาควัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนจาก เครือข่ายผู้ปกครอง หรือการจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น ทอดผ้าป่าเพื่อการศึกษา สร้างรั้วโรงเรียน สร้างถนนในโรงเรียน สร้างอาคารเอนกประสงค์ ให้กว้างขวางเหมาะแก่การเรียนการสอน โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ผู้อำนวยการ คณะครู ผู้ปกครอง นักเรียน เพื่อระดมทุนเข้าโรงเรียน ผลจากการระดมทุนในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้โรงเรียนได้รับวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ เงิน ที่ได้รับจากการบริจาค เพื่อใช้ในการกิจกรรมทางการศึกษา และใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ดังคำสัมภาษณ์ผู้บริหารเชิงลึกของผู้บริหารสถานศึกษาตอนหนึ่งว่า “...โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งผู้นำ องค์กรส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ผู้ปกครอง ชุมชน ครู นักเรียน แม้กระทั่งบริษัท ห้างร้านต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการบริจาควัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เงิน รวมถึงมาร่วมเป็นวิทยากรให้กับโรงเรียน...” นอกจากนี้ ยังมีวิธีการอื่น ๆ ในการขอรับงบประมาณสนับสนุน เช่น ขอแรงมาช่วยกันร่วมสร้างรั้วโรงเรียน ทาสีอาคาร สร้างถนนภายในโรงเรียน โดยไม่ต้องจ่ายเป็นค่าแรง อีกทั้งบุคคลต่าง ๆ ยังร่วมมือกันในการหาแหล่งระดมทุน มาช่วยโรงเรียนจนโรงเรียนได้รับอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ซึ่งทำให้การจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งล้วนมาจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การดำเนินงานของคณะกรรมการในการระดมทุนเพื่อการศึกษา

คณะกรรมการดำเนินงานได้กำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมในการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของชุมชน ภายใต้ผลผลิตหลักและตัวชี้วัดผลสำเร็จในเรื่องของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและท้องถิ่นในการจัดการศึกษา หรือภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ว่าด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากชุมชน ท้องถิ่นและเครือข่ายอุปถัมภ์ มีวัตถุประสงค์ คือ โรงเรียนได้รับการสนับสนุน โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.2 จัดทำเป็นโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน ภายใต้กิจกรรม ดังนี้

1) กิจกรรมประชุมผู้ปกครอง 2) กิจกรรมส่งสารประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ปกครอง 3) กิจกรรมส่งเสริมความรู้ให้กับผู้ปกครองและชุมชน เช่น การให้บริการห้องสมุดแก่ชุมชน การให้ความรู้การปลูกผักปลอดสารพิษ การให้บริการการจัดที่อ่านหนังสือให้กับชุมชน การให้บริการอินเทอร์เน็ตแก่ชุมชน การให้ข้อมูลด้านสุขภาพแก่ผู้ปกครองและชุมชน 4) กิจกรรมให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชน เช่น การให้บริการใช้อาคารอเนกประสงค์ทำกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน การให้บริการห้องสุขาแก่ชุมชน การให้บริการแสดงกลองยาวของนักเรียนในงานต่าง ๆ ของชุมชน ได้แก่ งานบวช งานแต่งงาน ฯลฯ เป็นต้น 5) กิจกรรมชุมชนให้ความช่วยเหลือ โรงเรียน เช่น สถานีอนามัยตำบลบางเตย ให้บริการตรวจสุขภาพแก่นักเรียนและคณะครู สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา ให้บริการตรวจและรักษาสุขภาพฟันแก่นักเรียนและจัดนิทรรศการให้ความรู้ด้านสุขภาพ ผู้ปกครองและชุมชนเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่นักเรียน ชุมชนร่วมบริจาคทุนการศึกษาแก่นักเรียนเรียนดี และยากจน ชุมชนบริจาคงบประมาณพัฒนาอาคารสถานที่ และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน ชุมชนบริจาคสิ่งของและงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ ผู้ปกครองและชุมชนบริจาคงบประมาณเพื่อการศึกษาโดยให้โรงเรียนใช้ในการบริหารจัดการศึกษา

จะเห็นได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวมาเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน นอกจากนี้โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) และคณะกรรมการดำเนินงานยังมีความสัมพันธ์กับชุมชนในรูปแบบอื่น ๆ อีกหลายรูปแบบ เช่น การเข้าร่วมงานประเพณีประจำปีของชุมชน ได้แก่ งานประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีทำขวัญข้าว คนในชุมชนรู้สึกพอใจและศรัทธาผู้อำนวยการ คณะครู โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น เป็นอย่างมาก เพราะนอกจากทางโรงเรียนจะจัดกิจกรรมที่เข้ามาช่วยเหลือชุมชนแล้ว ผู้อำนวยการ คณะครู และนักเรียนยังเข้ามาช่วยงานในด้านต่าง ๆ ของชุมชน ทั้งกำลังกาย กำลังใจ หรือแม้แต่ทุนทรัพย์ก็ให้ความช่วยเหลือ เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ ผู้อำนวยการจะจัดสรรคณะครู คณะนักเรียน ชุดกลองยาว ร่วมขบวนแห่ ทำให้งานมีสีสัน แสดงถึงความยิ่งใหญ่ เด็ก ๆ สนุกสนาน ชุมชนเกิดความรู้สึกและดีใจที่โรงเรียนให้ความช่วยเหลือ จะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีหลายรูปแบบ ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal) แต่สิ่งสำคัญ คือ ชุมชนมีความพึงพอใจ และเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน นั่นหมายถึง ผลที่เกิดจากการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั่นเอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทุกฝ่าย เช่น ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ประชาชน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ผู้ปกครอง นักเรียน ทุกฝ่ายมีความสำคัญกับการมีส่วนร่วม

ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ผู้วิจัยศึกษาจากพื้นที่ที่ศึกษา พบว่า ทุกฝ่ายมีส่วนสำคัญ เป็นอย่างมากในการช่วยกันพัฒนาโรงเรียน

2. รูปแบบการบริหารจัดการ

โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2) มีรูปแบบการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 เก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งด้านความรู้ การกำหนดบทบาทพันธกิจ สิ่งเหล่านี้จะช่วย ให้คณะกรรมการดำเนินงานระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สามารถออกแบบวิธีทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้คณะกรรมการพัฒนากลยุทธ์ รวมทั้งสามารถจัดการกับอุปสรรค หรือทำให้การระดม ทรัพยากรประสบความสำเร็จ ดังเช่นที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนของ ประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตชุมชน ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนหรือ สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชน บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ เป็นอย่างยิ่งในการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา อันเนื่องมาจากเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ต้องการให้ชุมชน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับ ทุก ๆ ฝ่ายอย่างแท้จริงในลักษณะเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนของสถานศึกษา บทบาทและหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งต้องทำหน้าที่แทน ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนทุกคน จึงต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งเป็นลูกหลานของชุมชน ขณะเดียวกันก็ต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู โดยตระหนักถึงความเป็น “เจ้าของร่วมกัน” จึงอาศัยกระบวนการทำงานที่เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา พร้อมกับยึดถือหลักการของ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ด้วยการปฏิบัติตามกฎหมายยึดมั่นในความถูกต้อง คิงาม สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน และคำนึงถึงความคุ้มค่าในการลงทุนด้านการจัดการศึกษา สามารถสรุปอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดังนี้ 1) กำกับการดำเนิน กิจการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ คำสั่งและนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจการด้านต่าง ๆ ของ สถานศึกษา 3) มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทในการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างมาก อันเนื่องมาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นตัวแทนจากหลายฝ่าย มีความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งรักสถานศึกษาแห่งนี้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของโรงเรียนเป็นอย่างมาก และยังพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนยังมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน การจัดทำแผนงานและโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การพัฒนาอาคารสถานที่และบริเวณต่าง ๆ ในโรงเรียน การร่วมดูแลความประพฤติของนักเรียน การร่วมระดมทุนในการพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ การประสานและเป็นสื่อกลางระหว่างชุมชนและโรงเรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาการเรียนการสอน ดังความตอนหนึ่งของการสนทนากลุ่มตอนหนึ่งว่า “...ทุกครั้งที่มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อเลขานุการในที่ประชุมนำเสนอเรื่องราวต่าง ๆ เข้าที่ประชุม พวกเราจะช่วยกันพิจารณา...”

2.2 ร่วมกันพิจารณาหรือปรึกษาหารือเรื่องใดที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ที่ต้องได้รับการพัฒนาและแก้ไข เรื่องใดที่ส่งผลกระทบต่อนักเรียน หรือสถานศึกษา เมื่อได้พิจารณาร่วมกันที่ประชุมจะมีมติที่จะช่วยกันวางแผนพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน ร่วมประเมินและร่วมกันรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังมีการวางแผนในเรื่องอื่น ๆ ทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว พวกเราประชุมกันบ่อยมากทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้อำนวยการเหนื่อยกันมาก มาทำงานทุกวัน วันหยุดก็ยังมาทำงาน รวมทั้งลงมือปฏิบัติให้เห็นอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีวิสัยทัศน์ แนวคิด แนวทางการพัฒนาที่ก้าวไกล ทำให้พวกเราอยากส่งเสริมและสนับสนุนกิจการของโรงเรียนในทุก ๆ เรื่อง ทั้งเรื่องของการเงิน วัสดุ อุปกรณ์...”

จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการของโรงเรียนทุก ๆ ขั้นตอนของการดำเนินงาน ทั้งการร่วมกันตัดสินใจ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งร่วมกันระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

2.3 สร้างกลุ่มเครือข่ายผู้ปกครองเนื่องจากโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) เป็นโรงเรียนขนาดเล็กจึงสร้างกลุ่มเครือข่ายได้ง่าย โดยมีผู้อำนวยการร่วมกับผู้ปกครองร่วมกันจัดตั้งและทุกครั้งผู้อำนวยการจะเป็นผู้ประชุมกับผู้ปกครองด้วยตนเองทุกครั้ง ประกอบกับผู้อำนวยการทราบรายละเอียดเกี่ยวกับนักเรียนในโรงเรียนทุกคน จึงสามารถให้ข้อมูลอย่างละเอียดกับผู้ปกครองได้ทุกคน นอกเหนือจากที่ผู้ปกครองจะเข้าพบปะพูดคุยกับครูประจำชั้นตามห้องเรียนของลูก จะเห็นได้ว่า เครือข่ายผู้ปกครอง

มีความสัมพันธ์กับโรงเรียนเป็นอย่างมากทั้งความสัมพันธ์กับตัวผู้บริหารและคณะครู จึงส่งผลให้คณะผู้บริหาร คณะครู และเครือข่ายผู้ปกครองทุกคนมีความสัมพันธ์พร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลเรื่องการศึกษา ความประพฤติของนักเรียน รวมทั้งความร่วมมือในทุก ๆ เรื่อง ในการที่จะช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งผู้อำนวยการใช้วิธีการจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครองโดยเริ่มจากการประชุมใหญ่ประจำปี และขออาสาสมัครจากผู้ปกครองให้ร่วมกันเป็นกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง จากวิธีการพูดและการอธิบายของผู้อำนวยการ ทำให้ผู้ปกครองเกิดความนิยมชมชอบศรัทธา เชื่อถือ จึงเกิดอาสาสมัครจากผู้ปกครองทุกระดับชั้นเข้ามาเป็นกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง เมื่อโรงเรียนมีข้อปรึกษาหารือก็จะขอความร่วมมือไปยังตัวแทนเครือข่ายผู้ปกครองก่อน แล้วจึงประชุมเครือข่ายผู้ปกครองอีกครั้ง วิธีนี้ทำให้ผู้ปกครองเกิดความเข้าใจในทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน และให้ความร่วมมือกับทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน ดังความตอนหนึ่งของการสนทนากลุ่มความว่า “...เครือข่ายให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเป็นอย่างมากที่เห็น ได้ชัด คือ การสร้างถนน การสร้างรั้วภายในโรงเรียน รวมถึงการจัดตั้งกองผ้าป่าการศึกษา กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ต้องการการระดมทุนทั้งเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และกำลังกาย กำลังใจจากทุก ๆ ฝ่ายมาช่วยกัน กิจกรรมที่สำคัญที่สุดที่ทำกัน คือ การปรับปรุง การพัฒนาโรงเรียนเพื่อขอรับโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ซึ่งได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายจนทำให้ได้รับรางวัลดังกล่าวถือเป็นความภาคภูมิใจสูงสุดของพวกเรา...”

จะเห็นได้ว่า รูปแบบที่สำคัญของโรงเรียนในการที่จะได้มาซึ่งการระดมทรัพยากรทางการศึกษา คือ การให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในทุก ๆ ขั้นตอน จึงส่งผลให้ได้รับความร่วมมือและประสบความสำเร็จ

กระบวนการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

จากรูปแบบของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งรูปแบบของคณะกรรมการดำเนินงานและรูปแบบการบริหารจัดการที่กล่าวมา เมื่อผู้วิจัยได้สังเคราะห์แล้ว พบว่า จากรูปแบบของการระดมทรัพยากร มีขั้นตอนที่เป็นกระบวนการของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

1.1 ความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เนื่องจากคนสำคัญเหล่านี้จะต้องมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การมีส่วนได้ส่วนเสียในการสร้าง หรือสนับสนุนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ โรงเรียนสามารถใช้ความคิดเห็น ประสบการณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อช่วยกันระดมทรัพยากรอีกทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะช่วยสนับสนุน ช่วยให้โรงเรียนเข้าถึงแหล่งข้อมูลอื่น ๆ อันจะทำให้มีแนวโน้มว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จ เพราะการให้ความสำคัญจะทำให้โรงเรียนต้องสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่เนิ่น ๆ และบ่อยครั้ง ทำให้สามารถมั่นใจได้ว่า

พวกเขาเข้าใจสิ่งที่โรงเรียนกำลังทำและเข้าใจถึงประโยชน์ของการระดมทรัพยากร นั้นหมายความว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะสามารถสนับสนุนอย่างแข็งขัน

1.2 การอำนวยความสะดวก โรงเรียนมีการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้แก่ทุกฝ่าย ทั้งเรื่องของการใช้อาคาร สถานที่ของโรงเรียนในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ

1.3 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยการเข้าร่วมกิจกรรมของทุกฝ่าย และให้ทุกฝ่ายมาเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน เป็นวิทยากรให้กับชุมชน เป็นคณะกรรมการ เป็นที่ปรึกษาให้กับชุมชน รวมทั้งให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การระดมทรัพยากรของโรงเรียน

1.4 การสร้างความศรัทธาของผู้บริหารและครู ทั้งผู้บริหารและครูเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความจริงใจในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกฝ่าย

2. หลักการในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 หลักการบริหารแบบบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) หรือ BKK models เป็นหลักการบริหารที่มีรูปแบบเฉพาะของโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) ที่ได้รับการพัฒนามาจากแนวคิดดั้งเดิมของผู้บริหาร คือ “นักเรียนดี ครูเด่น โรงเรียนดัง ชุมชนได้” หรือ 4D ของโรงเรียน เพื่อชี้นำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไปสู่การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ดังนี้

2.1.1 พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การระดมความคิด การมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ วิเคราะห์บริบทและสภาพทั่วไปของสถานศึกษา เพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ และร่วมกันวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพอประมาณ อย่างมีเหตุผล ตามลำดับ

2.1.2 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เกิดจากการร่วมกันศึกษาค้นคว้า เป็นความรู้ทางวิชาการ ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น ความรู้จากประสบการณ์ของทุกคน รวมทั้งความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประกอบด้วยคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต ความอดทน ความเพียรเพื่อเป็นฐานข้อมูล ฐานในการคิด เป็นแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2.1.3 กุญแจสู่ความสำเร็จ (Key) หมายถึง คณะทำงานที่ดี ทำงานร่วมกัน ดำเนินการเป็นองค์คณะ เป็นทีมงาน และชุมชนร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 หลักภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ (True good friend leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถ (Knowledge) 2) ความรัก ความศรัทธาในเพื่อนมนุษย์ (Altruistic love) 3) การบริหารแบบเพื่อน (To manage one's peers) 4) กระตุ้นการทำงานเป็นทีม (Stimulate teamwork) และ 5) ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย (Acceptance of parties) ซึ่งหลักการดังกล่าวสอดคล้องกับที่สุภัททา พิณชะแพทย์ (2003) กล่าวว่า ในวงการการศึกษานั้นการทำงานเป็นการสร้างคุณค่าเพื่อการพัฒนาคน ผลกำไรคือ การสร้างคนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ทุกคนที่เกี่ยวข้องจึงมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวทันโลกในการทำงาน รูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่นำความสำเร็จในการบริหารงานคือรูปแบบที่เป็นเพื่อนร่วมอาชีพที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน มีให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและมีความจริงใจต่อกันเอื้ออาทร มีมิตรภาพที่กลมเกลียวกันจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกันนำไปสู่การบริหารจัดการ ในยุคที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสาร คุณลักษณะสรุปของภาวะผู้นำในฐานะเพื่อนแท้เมื่อนำมารวมกลุ่มพฤติกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้ มีความรู้ทักษะและความสามารถ (K = Knowledge) ให้ความรักใคร่และเป็นมิตรเอื้ออาทร (L = Loving care) ทำให้เกิดผลตอบแทนตามผลลัพธ์ (Y = Yield) ให้การสนับสนุนที่จำเป็น (N = Need) ยึดถือทางสายกลาง (M = Middle way) สร้างการทำงานเป็นทีม (T = Team) การพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำในรูปแบบนี้จะต้องมีฐานของการพัฒนามาจากภาวะผู้นำแบบธรรมะของพระธรรมปิฎก ประยุทธ์ ปยุตโต ซึ่งเป็นที่มาของฐานอำนาจ 4 ประการ คือ ฐานอำนาจที่เกิดจากความฉลาดรอบรู้ (Wisdom power) ฐานอำนาจที่เกิดจากความพยายาม (Effort power) ฐานอำนาจที่เกิดจากความเมตตา (Kindliness power) และฐานอำนาจที่เกิดจากการไม่ประพฤติด (Faultiness power)

2.3 หลักความร่วมมือ ทุกฝ่ายร่วมใจกันในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน แบ่งหน้าที่กันในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยเริ่มกระบวนการ ดังนี้

2.3.1 การรับรู้ (Perception) สามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คือ การรับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน แล้วนำมาวิเคราะห์ปัญหาในลักษณะร่วมกันคิด ทั้งนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความศรัทธาในภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งความศรัทธาของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนว่ามีศักยภาพในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ขั้นตอนนี้ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ดำเนินการภายใต้ข้อกำหนดที่ว่าทุกฝ่ายต้องร่วมกันตัดสินใจ และให้ข้อเสนอแนะ เช่น งบประมาณที่ได้รับในการจัดสร้างถนนในโรงเรียนเมื่อดำเนินการไปแล้วไม่เพียงพอ พวกเขาจะดำเนินการอย่างไร

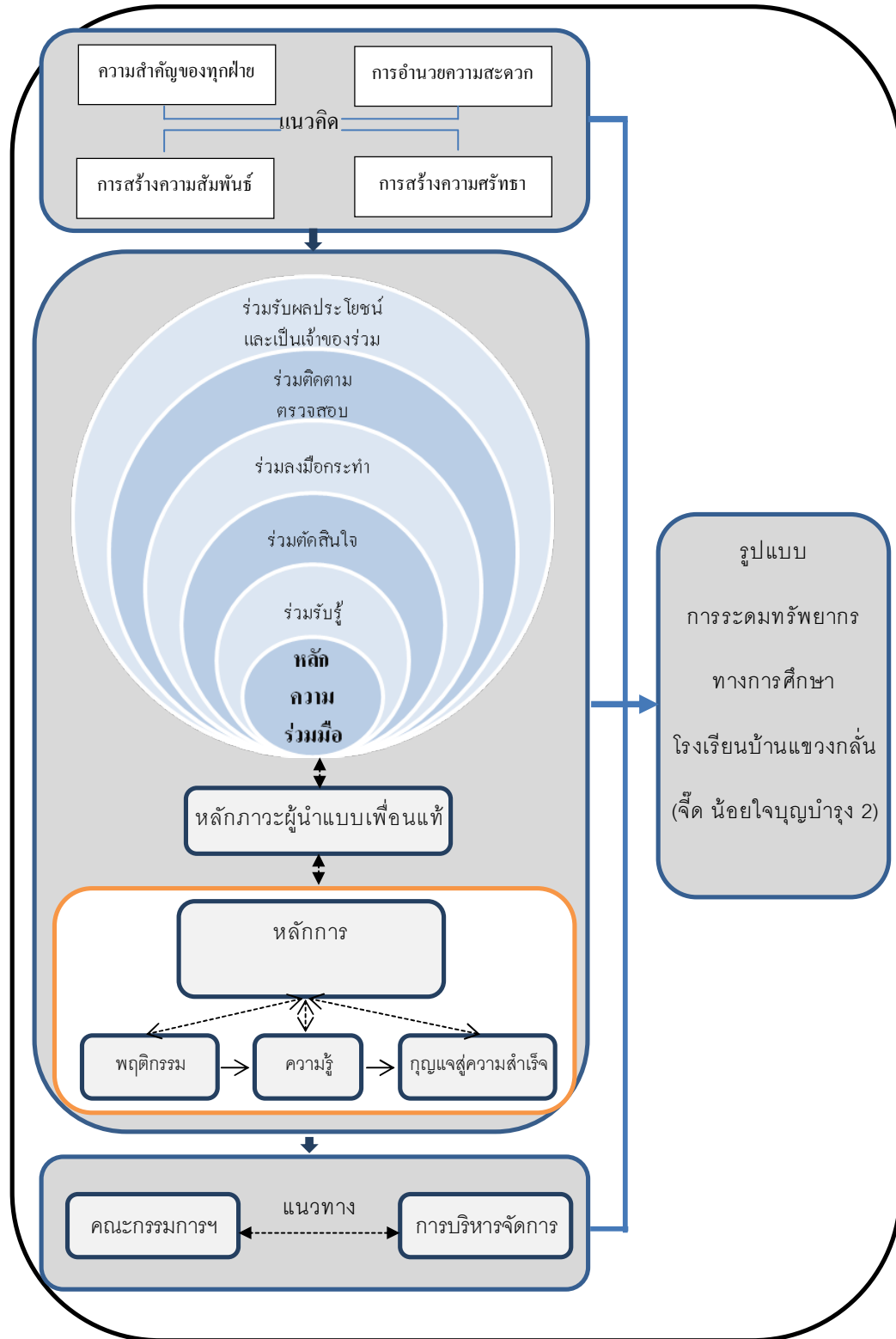
2.3.3 การตัดสินใจ (Determination) คือ การที่ทุกฝ่ายร่วมกันนำสิ่งที่ได้รับรู้ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ มากำหนดเป็นแผนร่วมกัน เพื่อเลือกที่จะตัดสินใจด้วยการระดมทรัพยากร จากทุกฝ่าย เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้าร่วมการคัดเลือก ร่วมกันวางแผนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครองและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ขั้นตอนนี้เป็นการสร้างความเป็นเจ้าของร่วม เมื่อมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจเลือก การดำเนินงานต่อไปจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เกิดจิตสำนึกเต็มใจที่จะเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรม

2.3.3 การลงมือกระทำ ตามกระบวนการและตัดสินใจ (Action) คือ ทุกฝ่าย นำข้อตกลงที่ได้ตัดสินใจเลือกตามแผนที่วางไว้มาลงมือกระทำ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ร่วมกัน วางไว้ ขั้นตอนนี้จะขั้นตอนที่มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ทุกฝ่ายจะกระทำ หน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเมื่อดำเนินกิจกรรมใด ๆ มักแสดงความคิดเห็น อย่างมั่นใจและลงมือกระทำ รู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจ มีแนวทาง ทิศทางที่ชัดเจน

2.3.4 การติดตามตรวจสอบ (Monitoring) กระบวนการดำเนินงานคือ ทุกฝ่าย จะร่วมกันติดตามตรวจสอบผลงานที่ทำร่วมกัน รวมทั้งการร่วมกันประชุมปรึกษาหารือปรับปรุง แก้ไข พัฒนางานให้ดีขึ้น ทุกครั้งที่มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ที่รับ หน้าที่ในการประเมินผลจะนำผลสรุปจากแบบประเมิน หรือผลสรุปจากการติดตาม ตรวจสอบ หรือจากการพูดคุยจากผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือผู้ให้การสนับสนุนในกิจกรรม ที่ดำเนินการอยู่ เช่น ประชาชนที่เข้ามาช่วยงาน บริจาคเงิน วัสดุ อุปกรณ์ หรือเข้ามาช่วยแรงงาน สิ่งเหล่านี้ผู้รับผิดชอบจะมาร่วมกันสรุป คิดวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่อง และหาแนวทาง ในการพัฒนาต่อไป

2.3.5 การรับผลประโยชน์และเป็นเจ้าของร่วม (Mutual benefit) คือ ผลประโยชน์ ที่เกิดจากกิจกรรมนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น สร้างถนนในโรงเรียนสำเร็จ การสร้าง บ้านไผ่พร้อมราวบันไดสำเร็จ การสร้างห้องน้ำ สำเร็จ ฯลฯ หรือผลประโยชน์ที่เกิดจากความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม บังเกิดผลประโยชน์ต่อส่วนร่วม ความภาคภูมิใจเป็นสิ่งที่ประเมินค่าไม่ได้เกิดจากความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง บ้าน โรงเรียน ชุมชน เป็นความสัมพันธ์แบบลึกซึ้ง มีความสามัคคี รักใคร่ ความศรัทธา ร่วมกันชื่นชมในผลงาน ที่ร่วมกันสร้างสรรค์ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ที่ต้องร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น ซึ่งแสดงออกให้เห็นในรูปแบบของกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพบกันของทุกฝ่ายในงานเทศกาล ต่าง ๆ เช่น ทำขวัญเกี่ยวข้าว ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีแห่เทียนจำนำพรรษา การทักทาย การเยี่ยมเยียน

จากการศึกษารูปแบบของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ยังพบว่า รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านแขวงกลิ่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) เป็นรูปแบบที่มีกระบวนการ (Process) ของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่มีลักษณะที่เป็นพลวัตต่อเนื่อง (Dynamic) และมีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกัน (Interaction) เป็นกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะตัว เป็นขั้นตอนและเป็นกระบวนการเกิดความรู้สึกลึกลงถึงความเป็นเจ้าของ สรุปรูปเป็นแผนภาพได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 11 รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative method) เพื่อที่จะให้ได้คำตอบที่จะอภิปรายปรากฏการณ์รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์ระดับลึก (Indept interview) การจัดกลุ่มสนทนา (Focus-group discussion) การสังเกตและจดบันทึก (Observation and field-note) แล้วใช้แนวคิดในการอธิบายและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากพื้นที่ที่ศึกษาได้ เพื่อให้ได้รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาแนวคิด หลักการและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อค้นหารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กของรัฐ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาแนวคิด หลักการและแนวทาง ตลอดจนค้นหารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2) โดยดำเนินการ ดังนี้

1. พื้นที่ในการศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2) จังหวัดฉะเชิงเทรา เนื่องจากโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จัด น้อยใจบุญบำรุง 2) เป็นไปตามเกณฑ์การคัดเลือกของผู้วิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลหลักคือกลุ่มคนและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ครูผู้สอน ประชาชน กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การเก็บข้อมูลเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ระดับลึก (Indept-interview) การจัดกลุ่มสนทนา (Focus-group discussion) การสังเกตและการจดบันทึก (Observation and field-note)
4. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลรายวันและรายสัปดาห์ ภายหลังที่เก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดกลุ่มสนทนาและการสังเกตการจดบันทึก แล้วจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ทราบว่าได้ข้อมูลอะไรที่ครบถ้วนแล้ว และจะต้องเก็บข้อมูล

อะไรเพิ่มเติมอีกแล้ววิเคราะห์เนื้อหาเพื่ออธิบายรูปแบบการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและมุมมอง รวมทั้งเหตุผลที่แตกต่างกันและวิเคราะห์ภาพความสำเร็จเพื่อหารูปแบบและกระบวนการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

5. สรุปผลรายงานการวิจัยและเขียนรายงานการวิจัย

สำหรับผลที่ได้จากการศึกษา รูปแบบของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ศึกษาสังเคราะห์และวิเคราะห์ได้มาเสนอตามลำดับ ดังนี้

5.1 แนวคิด หลักการ และแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) จังหวัดฉะเชิงเทรา

5.2 รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) จังหวัดฉะเชิงเทรา

แนวคิด หลักการ และแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) จังหวัดฉะเชิงเทรา

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิด หลักการและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายการรวมตัวกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ก่อให้เกิดการระดมทุน เกิดความสัมพันธ์ในลักษณะความเป็นหนึ่งเดียวของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ความเป็นหนึ่งเดียวของทุกฝ่ายส่งผลต่อการมีส่วนร่วมเกิดแนวทางในการช่วยกันระดมทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งในเรื่องของการแบ่งเบาภาระงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ โดยการอำนวยความสะดวกให้กับทุกฝ่าย อีกทั้งยังกำหนด บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในการระดมทรัพยากรทางการศึกษามีตั้งแต่ระดับปฏิบัติไปจนถึงระดับนโยบาย เป็นโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีศักยภาพสูงในการดึงทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม อีกทั้งยังมีความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ และภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ ในทุก ๆ เรื่อง ที่สำคัญคือ มีกระบวนการที่สนความเข้าใจของคำว่า “ความเป็นหนึ่งเดียว (One team)” เป็นแนวทางที่สร้างสรรค์ เป็นแนวทางการร่วมมือ เป็นแนวทางของการประสานความร่วมมือตั้งแต่โรงเรียน บ้าน ชุมชน ประกอบด้วย

1. แนวคิดในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ดังนี้

1.1 ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในลักษณะของ 1) คณะกรรมการสถานศึกษาที่เข้ามาบทบาทในการช่วยระดมทรัพยากร 2) โรงเรียนมีแนวทางให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม 3) การเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนวทางต่าง ๆ

- 1.2 การอำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในทุก ๆ เรื่อง
- 1.3 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดย
 - 1) ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร้องขอ 2) ความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือโรงเรียนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- 1.4 การสร้างความศรัทธาของผู้บริหารและครู โดยการประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ จริงใจ
2. แนวคิดการใช้หลักการในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.1 หลักการบริหารแบบบ้านแซวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) หรือ BKK model ที่ใช้พฤติกรรม ความรู้ และกุญแจสู่ความสำเร็จในการบริหาร
 - 2.2 หลักความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดย 1) ร่วมกันค้นหาปัญหา วางแผน ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ 2) ร่วมกันสรรหางบประมาณเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา 3) ร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ 4) ร่วมกันให้โอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียน
 - 2.3 หลักภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ของผู้บริหาร ดังนี้ 1) มีความรู้ ความสามารถ (Knowledge) 2) มีความรัก ความศรัทธาในเพื่อนมนุษย์ (Altruistic love) 3) มีการบริหารแบบเพื่อน (To manage one's peers) 4) กระตุ้นการทำงานเป็นทีม (Stimulate teamwork) และ 5) ได้รับความยอมรับจากทุกฝ่าย (Acceptance of parties)
3. แนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งใช้แนวทาง ดังนี้
 - 3.1 คณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินงาน โดย 1) แสวงหาระบบหรือกลไกในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 2) ร่วมกันคิดวิเคราะห์เพื่อให้เกิดแนวทางในการระดมทรัพยากร 3) จัดกระบวนการระดมทรัพยากร 4) แสวงหาแนวทางการขยายความคิด กิจกรรมไปสู่ประชาชนในชุมชนและภาคีต่าง ๆ 5) สำรวจหารูปแบบและระบบของความร่วมมือและความสัมพันธ์กับภาคีต่าง ๆ
 - 3.2 การบริหารจัดการในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งใช้แนวทางประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้สนับสนุนหลักในการพัฒนาความต่อเนื่อง คณะทำงานจะเป็นผู้ประสานงานเชื่อมโยงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) ความรู้ความสามารถของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย 3) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ 4) นำหลักจิตวิทยาชุมชนมาใช้ในการระดมทรัพยากร

รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของ โรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) จังหวัดฉะเชิงเทรา

หลังจากผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) จังหวัดฉะเชิงเทรา แล้วพบว่า มีรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ดังนี้

1. รูปแบบของคณะกรรมการดำเนินงาน โดยการสร้างทีมที่เข้มแข็ง และทีมจะดำเนินการระดมทุน (Capital mobilization) ภายใต้การทำงานของคณะกรรมการดำเนิน รวมทั้งการจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ เป็นการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่หรือแหล่งเรียนรู้ ด้านสื่ออุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ ด้านงบประมาณ ซึ่งมีการระดมทุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ฝ่าป่าเพื่อการศึกษา ในการสร้างถนนในโรงเรียน สร้างรั้ว สร้างบันได สร้างห้องน้ำ ปรับปรุงอาคารเรียน รวมถึงแรงงาน ฯลฯ การขอรับบริจาคทั้งงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการในการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนที่สนับสนุนส่งเสริมที่สำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. รูปแบบการบริหารจัดการ ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการระดมทรัพยากร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาร่วมกันพิจารณาปรึกษาหารือเพื่อใช้ในการตัดสินใจ และยังสร้างกลุ่มเครือข่ายผู้ปกครองมาเป็นฐานในการบริหารจัดการที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Community relations) โดยเฉพาะทุกฝ่ายในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนในชุมชน ซึ่งร่วมกันนำไปปฏิบัติในการระดมทรัพยากรทางความคิดทุนทรัพย์เพื่อช่วยกันในการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้รูปแบบต่าง ๆ เช่น การรับข่าวสารต่าง ๆ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและงานต่าง ๆ ที่ชุมชนและโรงเรียนได้ร่วมกันจัดขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาโรงเรียน ท้องถิ่น การร่วมงาน ประเพณีต่าง ๆ กิจกรรมส่งเสริมความรู้ให้กับผู้ปกครองและชุมชน กิจกรรมให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชน ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งต่อกัน อันจะนำไปสู่กระบวนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่มีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

ทั้งนี้จะคำนึงถึงบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ของทุกฝ่าย เช่น ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ประชาชนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ผู้ปกครอง นักเรียน ทุกฝ่ายมีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ผู้วิจัยศึกษาจากพื้นที่ที่ศึกษา พบว่า ทุกฝ่ายมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการช่วยกันพัฒนาโรงเรียน และร่วมเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการดำเนินงาน ทั้งการกำหนดนโยบายของ

โรงเรียน การดำเนินโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือการดึงเครือข่ายผู้ปกครองเข้ามา เป็นผู้นำในการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

จะเห็นได้ว่าโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) มีแนวคิดในการระดม ทรัพยากรทางการศึกษาที่ว่า 1) ความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย 2) อำนวยความสะดวก ให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) สร้างความสัมพันธ์กับทุกฝ่าย 4) สร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้บริหาร และครู รวมทั้งมีการนำหลักการเกี่ยวกับหลักความร่วมมือ หลักภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้และหลักการ บริหารแบบ BKK models มาใช้ในการบริหารจัดการในรูปแบบของคณะกรรมการดำเนินงานและ รูปแบบการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลให้การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) มีรูปแบบที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว มีรูปแบบที่เป็นกระบวนการซึ่งเกิดขึ้น อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเป็นพลวัตที่เคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่ง และมีปฏิสัมพันธ์กันภายใน อันจะนำไปสู่ การพัฒนาโรงเรียนในทางที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลาและมีความยั่งยืน สิ่งเหล่านี้ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นปัจจัย ที่ทำให้โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) ประสบผลสำเร็จจนได้รับโรงเรียนรางวัล พระราชทาน ขนาดเล็ก เป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการและชุมชน ในปัจจุบันว่า “เล็กพริกขี้หนู”

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นสองประเด็น คือ 1) แนวคิด หลักการและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็ก ของรัฐ และ 2) รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กของรัฐ

จากการศึกษาแนวคิด หลักการและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) แนวคิด หลักการและแนวทางของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย พบว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเกิดจาก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ให้ความสำคัญ และผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก เป็นเจ้าของ ทำให้ทุกคนต้องการให้ความช่วยเหลือโรงเรียน แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ภาวะผู้นำ แบบเพื่อนแท้ของผู้บริหาร โรงเรียนที่ช่วยกระตุ้นทุกฝ่ายให้ร่วมแรงร่วมใจที่จะเดินไปพร้อมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rhodes (1997, pp. 1-22) ได้ศึกษาการระดมทุนในมหาวิทยาลัย คอลเนล พบว่า การระดมทุนของมหาวิทยาลัยคอลเนลประสบความสำเร็จเนื่องจาก 1) ลักษณะผู้นำ ของอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการและผู้ที่ทำการระดมทุน มีความชำนาญเป็น มืออาชีพ ทำให้เกิดความเข้มแข็งและการระดมทุนมีประสิทธิภาพ 2) คณะกรรมการระดมทุน มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้อาสาสมัครมีส่วนร่วม 3) มีการเตรียมการและวางแผนเป็น

อย่างดี และมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่มีความรู้และต่อเนื่อง และยังคงคล้องกับงานวิจัยของพัชรกฤษฎี พวงนิล (2553) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การระดมทรัพยากรของรัฐ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า กลยุทธ์ที่กำหนดนั้นต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากทุกฝ่าย ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ที่ระบุว่า ในการจัดการศึกษายึดหลักการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 29 กล่าวว่า “...ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพการพัฒนาระหว่างชุมชน...” และในหมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มาตรา 58 กล่าวว่า “...ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศ มาใช้จัดการศึกษา...และจากแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559 ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับระบบบริหารจัดการและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้มีความคล่องตัวในการบริหารงานการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ สร้างความเข้มแข็งให้กับสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาทุกระดับ/ ประเภทให้มีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ และมีความเข้มแข็งรองรับการกระจายอำนาจ รวมทั้งปรับปรุงระบบการสนับสนุนการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาการศึกษาและการสร้างภาคีเครือข่ายทางการบริหารจัดการศึกษา...”

และจากการค้นหารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่ว่าทุกฝ่ายมีความสำคัญในขณะเดียวกันต้องมีการอำนวยความสะดวก การสร้างความสัมพันธ์ และสุดท้าย คือ การสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับทุก ๆ ฝ่ายที่ร่วมกันระดมทรัพยากร โดยอาศัยหลักความร่วมมือ หลักภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ และหลักการบริหารแบบบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) การนำแนวคิดและหลักการต่าง ๆ ที่กล่าวมาดำเนินการตามแนวทางในรูปของคณะกรรมการและใช้วิธีการบริหารจัดการที่ดีจะทำให้การระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิศักดิ์ วรรณไกรศรี (2557, หน้า 69-83) ที่ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัด

การศึกษาของวิทยาลัยชุมชนดีเด่น พบว่า มี 8 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสภาวิทยาลัยชุมชน รูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสภาวิชาการ รูปแบบการมีส่วนร่วมของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา รูปแบบการมีส่วนร่วมของครู อาจารย์พิเศษและวิทยาการ รูปแบบการมีส่วนร่วมของหน่วยงานราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบการมีส่วนร่วมของเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา รูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรชุมชนและประชาชน และรูปแบบการมีส่วนร่วมของนักศึกษาและศิษย์เก่า โดยกิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนดีเด่นสอดคล้องตามโครงสร้างภาระงานหลัก 4 ภาระงาน คือ งานจัดการเรียนการสอนและงานวิชาการ งานบริการและงานกิจการนักศึกษา งานอำนวยการและงานสนับสนุน และงานจัดตั้งและบริการระบบเครือข่าย ซึ่งมีลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ ร่วมในการคิด ร่วมในการวางแผน ร่วมในการปฏิบัติการ ร่วมในการประเมิน ร่วมในการรับผลประโยชน์และร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนา ในการจัดการศึกษาตามรูปแบบและกิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนดีเด่นนั้น ทุกคนในชุมชนมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีการจัดองค์ประกอบของรูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชน โดยการนำหลักการ วัตถุประสงค์ กลไก และเงื่อนไขความสำเร็จให้มีความเหมาะสมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ จะมีส่วนช่วยให้การจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนดีเด่นประสบผลสำเร็จ จากงานวิจัยของถวัลย์ ฤกษ์งาม (2548) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการระดมทุนของสถาบันอุดมศึกษา ที่พบว่า รูปแบบสามารถนำไปปฏิบัติได้ในระดับมาก โดยการนำ 1) หลักการของการระดมทุน ได้แก่ กำหนดภารกิจ ลักษณะผู้นำ หน่วยงานที่รับผิดชอบ และการประเมินผลการระดมทุน 2) โครงสร้างและกลไกในการระดมทุน ได้แก่ กำหนดเป้าหมาย การบริหารจัดการ บุคลากร ระบบสารสนเทศ มาตรการจูงใจและระบบการประเมินผล 3) แผนการระดมทุน ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ แผนประชาสัมพันธ์ และการประเมินแผน 4) กิจกรรมการระดมทุน ได้แก่ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการระดมทุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย และยังคงสอดคล้องกับพัชรกฤษฎี พวงนิล (2553, หน้า 349-356) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า การกำหนดพันธกิจของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาใน 5 ด้าน คือ ด้านเงินทุน ด้านบุคคล ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ด้านที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และด้านแหล่งเรียนรู้ ซึ่งกลยุทธ์ในแต่ละด้านนั้น ได้แสดงมาตรการและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของการดำเนินการ โดยกลยุทธ์ที่กำหนดนั้นต้องใช้กระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือหรือกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากทุกฝ่าย มีลักษณะเป็นการวางแผนแบบมีทิศทาง มีความยืดหยุ่นกับทุกสถานการณ์และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม กระบวนการ ได้มาซึ่งทรัพยากรทางการศึกษา

ยึดหลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักการจูงใจ และยังคงสอดคล้องกับสุวิชา วิริยมานูวงศ์ (2554, หน้า 115-116) ที่ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทำให้สถานศึกษากับชุมชน มีส่วนร่วมมากขึ้น ประกอบด้วย วิธีการดำเนินงาน 4 ประการ คือ 1) การนำโรงเรียนสู่ชุมชน โดยสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือจัดกิจกรรมตามที่ชุมชนต้องการหรือร้องขอ เป็นวิทยากร ให้ชุมชนเป็นคณะกรรมการ เป็นที่ปรึกษาของชุมชน หรือหน่วยงานในชุมชน 2) การสร้างความศรัทธาของผู้บริหารและครู โดยผู้บริหารและครูประพฤติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความจริงใจในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ครูมีความตั้งใจและจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3) การนำชุมชนเข้าสู่โรงเรียน โดยสถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 4) การให้บริการชุมชน โดยสถานศึกษาให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ชุมชน ให้ชุมชนใช้สถานที่ของโรงเรียนในการทำกิจกรรมให้ชุมชน ใช้บริการอาคารสถานที่ในการจัดกิจกรรม และยังมีงานวิจัยของปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2546, หน้า 205) ที่ศึกษาขบวนการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม พบว่า มี 5 ประเด็น คือ 1) การมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชนจะเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้ร่วมกันเรียนรู้สภาพของชุมชน การดำเนินชีวิต ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำงาน และร่วมกันค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา ตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยจะมีการรวบรวมกลุ่มอภิปรายและแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินการและทรัพยากรที่จะต้องใช้ 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา โดยการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน เงินทุน หรือเข้าร่วมบริหารงาน การใช้ทรัพยากร การประสานงาน และการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านวัตถุ และจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานของการเท่าเทียมกันของบุคคล และสังคม 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันที ส่วนความสัมพันธ์กับชุมชนนั้น สุรกิจ โสภส (2548, หน้า 58) ที่สรุปแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือ ยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสัมพันธ์กับชุมชนนั้นต้องอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างมาก บุคลากร ในโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และยึดหลักความจริงใจหรือบริสุทธิ์ใจ

จะเห็นได้ว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จี๊ด น้อยใจบุญบำรุง 2) ก่อให้เกิดแนวทางของกระดมทุนในรูปแบบของคณะกรรมการดำเนินงาน และแนวทางการบริหารจัดการ โดยการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน คำนึงถึงบทบาทของผู้มี

ส่วนได้ส่วนเสีย ยังพบว่า รูปแบบดังกล่าวต้องอาศัยกระบวนการที่เกิดอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นพลวัตที่เคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่ง และยังคงต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ภายในซึ่งกันและกันทั้งบุคคลในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่น ขนาดเล็กของรัฐ โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น (จีดี น้อยใจบุญบำรุง 2) จังหวัดฉะเชิงเทรา มี 4 แนวคิด คือ 1) ความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย 2) การอำนวยความสะดวก 3) การสร้างความสัมพันธ์ 4) การสร้างความศรัทธา พร้อมทั้งมีหลักการบริหารอยู่ 3 หลักการ คือ 1) หลักความร่วมมือที่มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ การรับรู้ (Perception) สามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การตัดสินใจ (Determination) การลงมือกระทำตามกระบวนการและตัดสินใจ (Action) การติดตามตรวจสอบ (Monitoring) และการรับผลประโยชน์และเป็นเจ้าของร่วม (Mutual benefit)

2) หลักภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ (True good friend leadership) และ 3) หลักการบริหารแบบบ้านแขวงกลั่น (จีดี น้อยใจบุญบำรุง 2) หรือ BKK model ประกอบด้วย พฤติกรรม (Behavior) ความรู้ (Knowledge) ความสำเร็จ (Key) และมีแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาใน 2 แนวทาง คือ ในรูปของคณะกรรมการดำเนินงาน และใช้หลักการบริหารจัดการในการช่วยระดมทรัพยากร ซึ่งหลักการดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะนอกจากจะสอดคล้องกับนโยบายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และนโยบายตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559 ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาแล้ว ยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการระดมทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายแล้ว มาใช้ในการบริหารจัดการ การจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมากขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นผลมาจากข้อค้นพบในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ดังนี้ คือ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย ไปใช้

1. สถานศึกษาขนาดเล็กควรรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนตามบริบทของโรงเรียนตน โดยใช้ 4 แนวคิด คือ 1) ความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย 2) การอำนวยความสะดวก 3) การสร้างความสัมพันธ์ 4) การสร้างความศรัทธา

พร้อมทั้งมีหลักการบริหาร 3 หลักการ คือ 1) หลักความร่วมมือที่มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ การรับรู้ (Perception) สามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการตัดสินใจ (Determination) การลงมือกระทำตามกระบวนการและตัดสินใจ (Action) การติดตามตรวจสอบ (Monitoring) และการรับผลประโยชน์และเป็นเจ้าของร่วม (Mutual benefit) 2) หลักภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ (True good friend leadership) และ 3) หลักการบริหารแบบบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) หรือ BKK model ประกอบด้วย พฤติกรรม (Behavior) ความรู้ (Knowledge) กุญแจสู่ความสำเร็จ (Key) และแนวทางการระดมทรัพยากรในลักษณะของคณะกรรมการดำเนินงาน การบริหารจัดการ ไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษากับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

2. หลักการบริหารแบบบ้านแขวงกลั่น (จิต น้อยใจบุญบำรุง 2) หรือ BKK model นั้น เกิดจากการปฏิบัติของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนร่วมในสภาพจริงตามบริบทของโรงเรียน ซึ่งใช้ระยะเวลาและความร่วมมือจากทุกฝ่าย ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะมียุทธศาสตร์ประกอบ หรือสาระสำคัญที่แตกต่างกันไปตามสภาพจริงและบริบทของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระบบและกลไกหรือกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในด้านการส่งเสริมให้เกิดการระดมทรัพยากรที่มีส่วนร่วมที่แท้จริงและยั่งยืนระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ควรมีการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวกับผู้บริหาร โรงเรียน ตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารจัดการในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ควรศึกษาการนำรูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐไปทดลองใช้กับโรงเรียนขนาดเล็กอื่น ๆ ที่มีบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อสรุปภาพรวมของรูปแบบและประเมินผลการใช้รูปแบบ

บรรณานุกรม

- กนิษฐา นาวารัตน์. (2549). การพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การส่งเสริมความเป็นศูนย์กลาง
การศึกษานานาชาติของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
กรมสรรพากร. (2556). พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 558) พ.ศ. 2556
ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 130 ตอนที่ 8 ก วันที่ 24 มกราคม 2556. เข้าถึงได้จาก
<http://www.rd.go.th/publish/47537.0.html>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ:
คุรุสภาลาดพร้าว.
- กวิทร์เกียรติ นนธ์พละ. (2551). แนวทางในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันของสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). อุดหนุน 4 ทิศ: คิดใหม่เรื่องเงินเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ:
ซัคเซส มีเดีย.
- จินฉัตร ปะโคทัง. (2549). รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ
โรงเรียนดีเด่นโรงเรียนกัณฑ์ธรรมณ์ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุมพล หนิมพานิช. (2550). การวิจัยเชิงคุณภาพในทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยอนันต์ สมุทรวณิช. (ม.ป.ป.). ผลของคอร์รัปชันที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการเมือง. ม.ป.ท.
- ชาย โปริสตา. (2552). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม
ของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวิณี บุนนาค. (2555). “หน่วยที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพทางไทยคดีศึกษา”. ใน ประมวลสาระชุด
วิชาการวิจัยด้านไทยคดีศึกษา หน่วยที่ 1-8. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- คำริ บุญชู. (2548, มกราคม-มีนาคม). การใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา.
วารสารวิชาการ, 8(1), 27-31.
- ถนอม บรรลุศิลป์. (2557, พฤษภาคม-สิงหาคม). รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการระดม
ทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วารสารวิชาการ, 8(2), 1-11.
- ถวัลย์ ฤกษ์งาม. (2548). การพัฒนารูปแบบการระดมทุนของสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทวีศักดิ์ นพเกษร. (2551). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. นครราชสีมา: โขกเจริญมาร์เก็ตติ้ง.
- ทวีศักดิ์ อ่ำตา. (2551). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่เป็นนิติบุคคล. คุุณภูมินพนธ์ปรัชญาคุุณภู
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทองอินทร์ วงษ์โสธร. (2541). การอุดมศึกษา อุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21: วิสัยทัศน์และ
การปฏิบัติ. รายงานการประชุมระดับโลก 5-9 ตุลาคม 2541 ณ สำนักงานใหญ่ยูเนสโก
กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส.
- ทัศนีย์ ลักขณาภินชัช. (2540). การสังคสมองเคราะห์ชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิสนา แจมมณี และสร้อยสน สกลรักษ์. (2540). แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิสนา แจมมณี และคณะ. (2548). แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชร สุนทรายุทธ. (2554). รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารความเสี่ยงที่ประบางเฉพาะด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคล กับการจัดการที่สัมพันธ์กับผลผลิตตามบทบาทหน้าที่ของ
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์. (2553). แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์คุุณภูบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระพงษ์ แก้วหาวยษ์. (2542). การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างภาครัฐ NGOs และองค์กร
ประชาชนในการนำนโยบายการสาธารณสุขมูลฐานไปสู่การปฏิบัติระดับจังหวัด.
ขอนแก่น: ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

- นกร ตังคะพิภพ. (2549). การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. เพชรบุรี: โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2544). การวิจัยและพัฒนาเพื่อการปฏิรูปโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพรณัฏ หนะวานนท์, เพ็ญสิริ จีระเดชากุล, สุรวุฒิ บัดไชสง และศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2543). การศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนในโครงการปริญญาเอกพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- นาริรัตน์ รักรัตนกุล. (2549). การระดมทุนสำหรับสถานศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิตา ชูโต. (2545). การวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แม่ทาส์ปอຍท์.
- ประวิต เอรารวรรณ์. (ม.ป.ป.). การวิจัยเชิงคุณภาพ. เข้าถึงได้จาก education.pkru.ac.th/education/images/doc/
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. (2541). ประมวลสาระชุดวิชา การบริหารทรัพยากรการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. (2547). การบริหารทรัพยากรการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2546). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- ปารีชาติ วลัยเสถียร. (2543). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พระมหาสุทิตย์อากาศโร (อบอูน). (2548). นวัตกรรมการเรียนรู้: คนชุมชนและการพัฒนา. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).
- พฤทธิ สามชุมพล. (2531). ระบบการเมือง: ความรู้เบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พฤทธิ สามชุมพล. (2538). กลุ่มผลักดัน (Pressure group). ใน เอกสารประกอบการบรรยาย วิชาการเมืองการปกครองสหราชอาณาจักร. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พัชรกฤษฎ์ พวงนิล. (2553). กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์คุยฎิบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พันธ์ศักดิ์ พลสารมย์. (2549). การศึกษาแนวโน้มเพื่อการวิจัยและพัฒนาการศึกษาสำหรับอนาคต.
 กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- มงคล ด้านธานินทร์ และคณะ. (2533). รายงานการวิจัยเรื่องประสพการณ์และผลกระทบของ
การพัฒนาชนบทและศักยภาพชุมชนในภาคอีสาน. ม.ป.ท.
- มยุรี อนุমানราชชน. (2547). นโยบายสาธารณะ แนวความคิด กระบวนการและการวิเคราะห์.
 กรุงเทพฯ: คณิงนิจการพิมพ์.
- รัตนะ บัวสนธิ์. (2551). การวิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: คำสมย์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). **ปฏิวัติการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: มติชน.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **ปฏิวัติการศึกษาไทย**. ม.ป.ท.
- เรวัตร ชาตรีวิศิษฎ์. (2539). การบริหารองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ชรรมนิติ.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ:
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรวุฒิ์ แสงนาก. (2556, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ.
ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 15(1), 16-23.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2554). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา:แนวคิดและกรณีศึกษา. ขอนแก่น:
 คลังนนวนาวิทยา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). การวิจัยและพัฒนา. ใน เอกสารประกอบการสอนระดับปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศักดิ์ดา สถาพรจนา. (2549). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาคูยฎิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2542). การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
 ปริญญาโทการศึกษาคูยฎิบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ศิริชัย กาญจนาวาสี. (2550). **ทฤษฎีการประเมิน** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). **การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภกิจ วงศ์วิวัฒน์นุกิจ. (2550). **พจนานุกรมศัพท์การวิจัยและสถิติ**. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ศูนย์ข่าวศรีราชา. (2556). **ร.ร.บ้านแขวงกลั่น เมืองแปดริ้วสุดเจ๋ง รับรางวัล ร.ร.พระราชทาน 2 ปีซ้อน**. เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th/Local/ViewNews.aspx?NewsID=9560000086668>
- สมพร แดงสวัสดิ์. (2547). **การศึกษาปัญหาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมยศ นาวิก. (2544). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2536). **การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม**. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- สังวาลย์ วุฒิสถา. (2548). **การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 5**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สามชาย ศรีสันต์. (2541). **ความเป็นปึกแผ่นในความสัมพันธ์ระหว่างบุตรผู้แทนแรงงานย้ายถิ่นกับบิดามารดา: การศึกษาตามแนวทฤษฎีการแลกเปลี่ยน**. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2547). **เป้าหมายของงานวิจัยและพัฒนา**. เข้าถึงได้จาก <http://www.trf.or.th/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2551). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ปี พ.ศ. 2551-2553**. ใน เอกสารลำดับที่ 11/ 2551. กรุงเทพฯ: กลุ่มนโยบายและแผนกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2548-2552)**. กรุงเทพฯ: เสมารธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554 ก). การดำเนินงานรวมโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554 ข). คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). สถิติข้อมูลทางการศึกษา ปีการศึกษา 2555. กรุงเทพฯ: กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2552). ทรัพยากรเพื่อการศึกษา. เข้าถึงได้จาก <http://www.onec.go.th/puplication/4013001/appendix.htm>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2549). การเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน. นนทบุรี: สหมิตรพรีนติ้ง.
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2545). การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2553). สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย. ม.ป.ท.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2550). มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553) (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2555). รายงานประจำปี 2554 (1 ตุลาคม พ.ศ. 2553-30 กันยายน พ.ศ. 2554). กรุงเทพฯ: แปลน พรีนติ้ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). รายงานสรุปผลการติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 6 ปี ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). การศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษา ต้นแบบรุ่นที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). เอกสารการประชุมระดมความคิด วิกฤตปัญหาคุณภาพ การศึกษาและแนวทางแก้ไขการประชุมสมัชชาคุณภาพการศึกษา วันที่ 23-24 พฤศจิกายน 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์. (2550). การวิจัยการศึกษาด้านปฐมวัย. ม.ป.ท.
- สุพัตร์ พิบูลย์ และคณะ. (2552). การวิจัยและพัฒนา (The research and development). ใน เอกสาร อบรมหลักสูตรการวิจัยและพัฒนางานวิชาการ (R&D). เข้าถึงได้จาก <http://rd.mwa.co.th/index.php/2010-01-21-14-58-16/68-2010-02-03-15-28-12>
- สุพิศ กิ่งมณี. (2540). การจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น:ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียน บ้านถนน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประถมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2545). Leadership and change in education. เข้าถึงได้จาก <http://www.supatta.haysamy.com/articles>
- สุภางค์ จันทวานิช. (2542). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2552). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2553). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรกิจ โสพส. (2548). กระบวนการบริหารจัดการกับการมีส่วนร่วมของชมรมผู้ปกครอง ในการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- สุวิชา วิริยมานูญษ์. (2554). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2554, กันยายน-ธันวาคม). การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแนวใหม่: ทางรอด หรือทางเลือก. วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 3(3), 9-23.

- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2537). ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา. ใน เอกสารสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสรี พงศ์พิศ. (2548). *ชุมชนเรียนรู้อยู่เย็นเป็นสุข: บทเรียนจากหมู่บ้าน*. กรุงเทพฯ: พลังปัญญา.
- แสวง รัตนมงคลมาส. (2513). *กลุ่มอิทธิพล: กำเนิดบทบาทผู้สร้างและทิศต่อการเปลี่ยนแปลง*. พระนครศรีอยุธยา: ไทยวัฒนาพานิช.
- หวน พิณรุฬพันธ์. (2554). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.scribd.com/doc/76573227/>
- องอาจ นัยพัฒน์. (2551 ก). *การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณเชิงคุณภาพและผสมผสานวิธีการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2551 ข). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- อภิศักดิ์ วรรณไกรศรี. (2557, พฤษภาคม-สิงหาคม). การวิเคราะห์รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนดีเด่น: กรณีศึกษาวิทยาลัยชุมชนยโสธร และวิทยาลัยชุมชนหนองบัวลำภู สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการ*, 8(2), 1-11.
- อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์. (2546). *การพัฒนา รูปแบบความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. ปรินญานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อมรวิชัย นาครทรรพ. (2551). *การศึกษาในวิถีชุมชน: การสังเคราะห์ประสบการณ์ในชุดโครงการวิจัยด้านการศึกษากับชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. พิษณุโลก: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2553). *การวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (ม.ป.ป.). *การวิจัยและพัฒนา (The research and development)*. ปทุมธานี: สถาบันการบริหารและจิตวิทยา.
- อุทุมพร จามรมาน. (2549). โมเดล (Model). *วารสารวิชาการ*, 1(3), 21-23.

- Adeline, O. B., Kudzi, A., & Tim, D, (2004). **Evaluation of the community mobilization component of strategies for advancing girl's evaluation (SAGE)**. Washington, DC: Bureau for Africa Division of USAID/ Washington and Management Systems International (MIS)
- Ambrogetti, P., Cagli, M. M., & Milano, R. (1998). **Manuela di fund raising, La Raccodta di fund per le organization non profit**. Roma: Artistica.
- Bardo, J. W., & Hartman, J. J. (1982). **Urban society: A systematic introduction**. USA: F.E. Peacock.
- Barnharnt, L. K. A. (2001). The hazard of being classified of small rural and wealthy: Two case studies. Doctoral Dissertation, The University of Texas. **Dissertation Abstracts International**, 45A.
- Bender, P. S. (1983). **Resource management, an alternative view of the management process**. New York: John Wiley and Sons.
- Bently, A. (1967). **The process of government**. Cambridge, Mass: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Blau, P. M. (1960). Structure effects. **American Sociological Review**, 25, 178-193.
- Blumer, H. (1969). **Collective behavior**. New York: Barnes and Noble.
- Brown, L. (1993). **The new shorter Oxford English dictionary**. New York: Oxford University Press.
- Brown, J. W., Lewis R. B., & Harcherod, F. F. (1985). AV instruction. **technology, media, and method**. New York: McGraw-Hill.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). **Organization theory and management: A macro approach**. New York: John Wiley and Sons.
- Buechler, S. M. (2002). Social movement in advance capitalism: The political economy and cultural construction of social activism. **American Journal of Sociology**, 108.
- Burnelt, K. (1966). **Friend for life, relationship fund raising in practice**. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Bush, T. (1986). **Theories of education management**. London: Harper and Row.
- Byrne, P. (1996). **Social movement in rritain**. London and New York.

- Cayupan. (1991). **The faster learning organization**. Retrieved from <http://portal.acm.org/citation.cfm?id=772291>
- Cohen, J., & Uphoff, N. T. (1980). **Participation place in rural development: Seeking clarity through specificity world development 8**. Cornell University: Rural Development Committee Center for International Studies.
- Cook, K. S. (1982). Network structures from an exchange perspective. In **Social structure and network analysis**. Beverly Hills, CA: SAGE.
- Conrad, C. F., & Wilson, R. F. (1985). **Acedemic programs review**. Washington, DC: ASHE-ERICHigher.
- Corsini, R. J., & Auerbach, A. J. (1996). **Concise encyclopedia of psychology**. New York: John Wley and sons.
- David, T. (1951). **Theovernmental process: Political interests and public opinion**. New York: Alfred A. Knopf.
- Davis, A. K., & Newstrom, J. (1989). **Human behavior at work organizational behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Denzin, N. (1970). **Sociological methods: A source book**. Chicago: Aldine.
- De Vivo & Sharon Beth. (2008). **The strategic planning process: An analysis at two small colleges**. D.ED. Dissertation, University of Pennsylvania.
- Duronio, M. A., & Loessin, B. A. (1991). **Effective fundraising in higher education: Ten success stories**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Eisner, E. (1976). **Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in educational evaluation**. Journal of Aesthetic Education.
- Emerson, R. M. (1982). Toward a theory of value in social exchange. In **Social exchange theory**. Newbury Park, CA: SAGE.
- Ewington, J., Mulford, B., Kendal, D., Edmunds, B., Kendal, L., & Silins, H. (2008). Successful school principalship in small schools. **Journal of Educational Administration**, 46(5), 545-561.
- Fontana, A., & Frey, J. H. (2000). The interview: From **structured questions to negotiated text**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of education**. New York: McGraw-Hill.

- Goodstein, L. D., Noaln, T. M., & Pfeiffer, J. W. (1993). **Applied strategic planning: How to develop a plan that replay works**. California: P Feiffer.
- Greenfield, J. M. (1994). **Fund raising fundamentals: A guide to annual guiding for professional and volunteers**. New York: John Wiley & Son.
- Gregory, M. (1992). **Toward a synthesis of strategic planning and organization development**. **Dissertation Abstracts International**, 52(12), 4169-A.
- Griffin, R. M. (2000). Case study of the implementation of a smal school in and Urban high school. **Dissertation Abstracts International**, 2938A.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Comparing paradigms in qualitative research. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Guskey, T. R. (2000). **Evaluating professional development**. CA: Corwin Press.
- Hausser, D. L. (1980). Comparison of different models for organizational analysis. In **organizational assessment perspective on the measurement of organizational behavior and the quality of work life**. New York: John Wiley & Son.
- Helen, E. (2004). **Evaluation of educational programmers in nursing, world health organization**. Geneva: Bloom, S.E.
- Hirsch, P. (1990). **Development dilemmas in rural Thailand**. New York: Singapore Oxford University Press.
- Holstein and Gubrium. (1997). **Active interviewing**. London: Sage.
- Hoy, K. W., & Miskel, G. C. (1996). **Educational administration: Theory, research and practice** (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, K. W., & Miskel, G. C. (2001). **Educational administration: Theory, research, and practice**. New York: McGraw-Hill.
- James, M. H., & Julian, W. V. (1993). **Strategic management** (5th ed.). Florida: The Dryden Press.
- John, W. B. (1970). **Research in education**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Keeves, J. P. (1988). **Models and model building**. UK: Pergarmon Press.
- Krajewski, L. J., & Ritzman, L. P. (2002). **Operational management: Strategy and analysis**. NJ: Prentice-Hall.
- Kvale, S. (1996). **Inter views: An introduction to qualitative research interviewing**. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Le Bon, G. (1960). **The crowd**. New York: Viking.
- Leedy, P. D. (1993). **Practical research: Planning and design**. New Jersey: Merrill Prentice-Hall.
- Levy, B., & Cherry, R. (1996). **The NSFRE fundraising dictionary/ National society of fundraising executives**. New York: John Wiley & Son.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). **Naturalistic inquiry**. Beverly Hills, CA: Sage.
- Linehan, B. (2006). **A study of the status of the strategic planning process as used by public districts in six suburban**. New York: Seton Hall University.
- Longman Dictionary. (1981). **Longman dictionary of contemporary English**. England: Clay.
- Longman Dictionary. (1987). **Longman dictionary of contemporary English**. England: Clays.
- Macintyre, C. (2000). **The art of action research in the school**. London: David Fultol.
- Mark, D. B. (1994). Implementation of strategic planning in a public school setting: A case study. **Dissertation Abstracts International**, 55(4), 224-A.
- Matani, A. (1980). **Influence of seamless between pre-and poststimulus**. University of Tokyo.
- McAdam, D. (1982). **Political process and the development of black insurgency 1930-1970**. IL: University of Chicago Press.
- McCarthy, J. D., & Zald, M. N. (1977). Resource mobilization and social movements: A partial theory. **American Journal of Sociology**, 82, 1212-1241.
- Mescon, M. A., & Khedouri, F. (1985). **Management, individual and organizational effectiveness**. New York: Harper & Row.
- Mizuko. (2004). Community participation in educational reform: A jamaican experience masters abstracts international. **Dissertation Abstracts Item**, 168-A.
- Moseley, R. C. (2000). **Efficiency and effectiveness factors of small school in Missouri** Doctoral Dissertation, The University of Missouri-Columbia.
- Norton, M. (1996). **The worldwide fundraiser's handbook: A guide to fundraising for Southern NGOs and voluntary organization**. London: Sage.
- Olson, M. E. (1965). **The logic of collective action**. New York: Schocken.
- Olsen, M. E. (1978). **The process of social organization: Power in social system**. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Parsons, T. (1964). **Social structure and personality**. New York: Free Press.

- Peters, T., & Robert, W. (1982). **In search of excellent lesson from America's best run companies.** New York: Harper and Row.
- Putti, J. M. (1987). **Management a function approach.** Singapore: McGraw-Hill.
- Rhodes, F. H. T. (1997). **Successful fund raising for higher education: The advancement of learning.** Phoenix, Arizona: American Council on Education Oryx Press.
- Robert, J. M. G. (1998). **Change in schools.** Thesis for degree of Doctor of Education the University of Sydney.
- Robert, P. E. (1967). **On social control and collective behavior.** Chicago: University of Chicago.
- Sallis, E. (2002). **Total quality management in education.** London: Kogan.
- Schmuck, R. A. (2006). **Practical action research for change** (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Cowin Press.
- Sheriden, G. P. (1968). **Fund raising for the small organization.** New York: M. Evans.
- Smith, E. W. (1980). **The education's encyclopedia.** New York: Prentice-Hall.
- Smith, E. W. et al. (1971). **The education encyclopedia.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Stenbeck, P. (1996). **Fundraising for a better world.** Paper Presented at The Third South East Asian Fundraising Workshop, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Stoner, J. A. F., & Wankle, C. (1986). **Management.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Struass, A. L., & Corbin, J. M. (1988). **Basic of qualitative research: Techniques and procedures developing grounded theory.** California: Sage.
- Takakura, S. (1990). **Research and development: The present state of the art.** Bangkok: Office of Research Affairs and Office of International Relations of Srinakharinwirot University.
- Tarrow, S. (1999). **Power in movement social movement and contentious politics.** New York: Cambridge University Press.
- Thomas, P. J., & Robert, W. H. (1982). **In search of excellence: Lessons from America's best-run companies.** New York: Harper & Row.
- Timothy, L. S. (2003). **Roadmap to fund raising success.** Retrieved from <http://22www.Phillanthropy.iupui.edu/Roadmap%20to%20Fundraising%20Success.pdf>

- Tocqueville, A. D. (1966). **The old regime and the french revolution**. New York: Doubleday and Company.
- Tsang, M. C. (2001). **Cost of education in China: Issues of resource mobilization, equality equity and efficiency**. Michigan: Michigan State University.
- Turton, A. (1987). **Production, power and participation in rural: Experience of poor farmers groups**. Bangkok: United Nation Research Institute for Social Development.
- Wallace, R. A., & Wolf, A. (1995). **Contemporary sociological theory: Continuing the classical tradition**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Weinstein, S. (2002). **The complete guide to fundraising management AFP/ Wiley fund development series**. New York: John Wiley & Son.
- Wiersma, W. (1991). **Research method in education: An introduction**. USA: Allyn and Bacon.
- Willer, D. (1967). **Scientific sociology theory and method**. New Jersey: Prentice-Hill.
- Willer, D. (1986). **Scientific sociology: Theory and method**. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แนวคำถามการสัมภาษณ์ระดับลึก

- ชุดที่ 1 แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียน
- ชุดที่ 2 แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน
- ชุดที่ 3 แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้น้องค์กรส่วนท้องถิ่น
- ชุดที่ 4 แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้ปกครองนักเรียน
- ชุดที่ 5 แนวคำถามการสัมภาษณ์นักเรียน

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึก
เรื่อง รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ
(โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น จังหวัดฉะเชิงเทรา)

ชุดที่ 1 แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ก่อนการเริ่มสัมภาษณ์

1.1 เริ่มการสนทนาโดยการสร้างความคุ้นเคย

- สนทนาเกี่ยวกับบรรยากาศทั่วไปในโรงเรียนและบริเวณใกล้เคียงชุมชน
- ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์

1.2 อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

- แสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนในความต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของคณะครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นรูปแบบในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

- ขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มีการอ้างอิงเป็นรายบุคคลว่าใครพูดแต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

- ขออนุญาตบันทึกเทป เนื่องจากจดบันทึกไม่ทัน แต่เทปนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่ไหน นอกจากผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้องตามกระบวนการเท่านั้น

ขั้นที่ 2 แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

2.1 พื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

2.1.1 ทำงานมาแล้วกี่ปี เริ่มเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ไหน อยู่โรงเรียนนี้มาแล้วกี่ปี ย้ายมาอยู่โรงเรียนนี้เพราะเหตุใด

2.1.2 สำเร็จการศึกษาทางด้านใด สถาบันใด จบมาแล้วกี่ปี มีงานหรือกิจกรรมอะไรที่มักทำอยู่เป็นประจำหรือเป็นครั้งคราวบ้าง

2.1.3 ท่านพักอยู่ที่ไหน มาทำงานที่โรงเรียนอย่างไร ใช้เวลาอยู่ที่โรงเรียนมากไหม เวลาส่วนใหญ่จะทำอะไร

2.2 ประวัติและสภาพทั่วไปของโรงเรียน

2.2.1 โรงเรียนตั้งขึ้นมาในปีใด ใครเป็นผู้ริเริ่มให้มีการก่อตั้ง และคนในชุมชนมีส่วนร่วมในการก่อตั้งโรงเรียนอย่างไรบ้าง

2.2.2 ท่านรู้จักคุ้นเคยกับคนในชุมชนมากน้อยเพียงใดและสนิทสนมกับคนในชุมชนกลุ่มใดเป็นพิเศษบ้างหรือไม่ เพราะเหตุใด มีโอกาสเข้าไปเยี่ยมคนในชุมชนบ้างหรือไม่อย่างไร

2.2.3 ท่านพอใจในสภาพการทำงานของคุณะครู บุคลากร ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

2.2.4 โรงเรียนได้รับการสนับสนุนหรือการช่วยเหลือในการทำงานจากใครหรือหน่วยงานใดบ้างหรือไม่อย่างไร

2.3 การบริหารงานในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

2.3.1 ท่านวางโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนอย่างไร ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดโครงสร้างนี้หรือไม่ ใช้หลักเกณฑ์ใดในการแบ่งงานแบ่งเป็นฝ่ายแต่ละฝ่ายมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานของฝ่ายตนมากน้อยเพียงใด ต้องปรึกษาท่านทุกเรื่องก่อนตัดสินใจหรือไม่

2.3.2 ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่ทางโรงเรียนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษามากน้อยเพียงใด ช่วยเหลือทางด้านใดบ้าง สิ่งที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่ทางโรงเรียนตรงกับความต้องการของคุณะครูหรือประโยชน์ต่อโรงเรียนอย่างไรบ้าง

2.3.3 ท่านและคุณะครูมีการติดต่อสัมพันธ์กับชุมชนมากน้อยเพียงใด มักจะติดต่อกันโดยวิธีการใด ติดต่อกันอาทิตย์และกี่ครั้ง ใช้อะไรเป็นเครื่องมือในการติดต่อ และเมื่อต้องการติดต่อกับคณะกรรมการโรงเรียน ท่านมีวิธีการติดต่อ ขั้นตอนในการติดต่ออย่างไร ตั้งแต่การเริ่มประสานงานไปจนถึงการทำงานร่วมกันและการประเมินผลการทำงาน ใครเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาตลอดจนกำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการ คณะครูยอมรับฟังความคิดเห็นและความสามารถของคณะกรรมการโรงเรียนอย่างไร

2.3.4 ในรอบปีที่ผ่านมา โรงเรียนและชุมชนได้ร่วมมือกันจัดกิจกรรมอะไรบ้าง และกิจกรรมแต่ละอย่างมีประโยชน์ต่อนักเรียนหรือโรงเรียนอย่างไร กิจกรรมในลักษณะใดที่คนในชุมชนมักจะมาร่วมมากที่สุด

2.4 คำถามเกี่ยวกับโจทย์/ คำถามการวิจัย

2.4.1 เมื่อมีการพูดถึงการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ท่านมักจะนึกถึงการระดมทรัพยากรในด้านใด มีลักษณะอย่างไร ใครควรเป็นคนระดม ทำไมจึงคิดเช่นนั้น ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการระดมทรัพยากร โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมไหม ทำไมจึงคิดเช่นนั้นและคิดว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความหมายว่าอย่างไร

2.4.2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนของท่านมีลักษณะอย่างไร

2.4.3 องค์กรประกอบใดที่ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

1) องค์กรประกอบอะไรที่เป็นจุดเด่นที่ช่วยให้การระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และอะไรที่เป็นปัญหา ทั้งนี้ท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร

2) องค์กรประกอบอะไรที่เป็น โอกาสหรืออุปสรรคในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานอื่น ๆ ฯลฯ

3) เมื่อโรงเรียนขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนมีกระบวนการอย่างไรในการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและกระบวนการดังกล่าวมีปัญหา อุปสรรคหรือไม่อย่างไร

4) อะไรที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

5) เมื่อมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยแค่ไหน มีปัญหาหรือไม่อย่างไร และมีแนวทางแก้ไขหรือไม่อย่างไร

6) มีการควบคุม กำกับ ติดตาม การดำเนินงานหรือไม่อย่างไร รวมถึงปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา ใครดำเนินการ ผลเป็นอย่างไร

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

8) มีการนำผลการปฏิบัติงานไป วิเคราะห์ ปรับปรุง หรือพัฒนางานต่อไปหรือไม่อย่างไร

2.4.4 สิ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

1) ท่านคิดว่าปัจจัยอะไรที่เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมจนโรงเรียนได้รับรางวัลพระราชทาน

2) การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในการส่งเสริมให้โรงเรียนเกิดการพัฒนางานประสบความสำเร็จ

2.5 ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ขั้นที่ 3 กล่าวขอบคุณและกล่าวอำลา

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึก
เรื่อง รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ
(โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น จังหวัดฉะเชิงเทรา)

ชุดที่ 2 แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน

ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ก่อนการเริ่มสัมภาษณ์

1.1 เริ่มการสนทนาโดยการสร้างความคุ้นเคย

- สนทนาเกี่ยวกับบรรยากาศทั่วไปในโรงเรียนและบริเวณใกล้เคียงชุมชน
- ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์

1.2 อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

- แสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนในความต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของคณะครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นรูปแบบในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

- ขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มีการอ้างอิงเป็นรายบุคคลว่าใครพูดแต่นำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

- ขออนุญาตบันทึกเทป เนื่องจากจดบันทึกไม่ทัน แต่เทปนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่ไหน นอกจากผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้องตามกระบวนการเท่านั้น

ขั้นที่ 2 แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

2.1 พื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

2.1.1 อยู่ในชุมชนมาแล้วกี่ปี ย้ายมาจากที่ไหนทำงานอะไร เข้ามาช่วยเหลือ โรงเรียนในด้านใดบ้าง

2.1.2 นอกเหนือจากงานประจำ มีงานอื่นที่ทำเป็นประจำหรือครั้งคราวอีกบ้างไหม ทำอะไร ทำไม่จึงทำ

2.1.3 บ้านพักอยู่ที่ไหน มาโรงเรียนบ่อยหรือไม่เหตุผลที่มาโรงเรียน

2.2 ประวัติและสภาพทั่วไปของโรงเรียน

2.2.1 ชุมชนนี้ตั้งมานานกี่ปีแล้ว คนในชุมชนส่วนใหม่ทำอาชีพอะไรการทำอาชีพดังกล่าวทำให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมมือกับทางโรงเรียนมากขึ้นหรือน้อยลง เพราะอะไร

- 2.2.2 ในชุมชนมีประเพณีที่สำคัญอะไรบ้าง
- 2.2.3 บุคคลที่ทำให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ดีขึ้นคือใคร อย่างไร
- 2.2.4 คนในชุมชนส่วนมากส่งลูกเรียนที่ไหน ชั้นอะไร เพราะเหตุใด
- 2.2.5 คนในชุมชนให้ความสนใจกับทางโรงเรียนมากขึ้นหรือน้อยลงในช่วง 3-4 ปี เพราะอะไร และมีเหตุการณ์อะไรที่น่าสนใจเกี่ยวกับโรงเรียนหรือไม่อย่างไร
- 2.3 สภาพของการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
- 2.3.1 ท่านเริ่มเข้ามาช่วยสนับสนุน ส่งเสริมการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนตั้งแต่เมื่อใด เข้ามาร่วมเพราะเหตุใด
- 2.3.2 มีคนในชุมชนที่เป็นหลักชักชวนประชาชนให้เข้ามาสนับสนุน ส่งเสริมการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนคือใคร อย่างไร การที่มีผู้มาชักชวนทำให้มีคนให้การสนับสนุนโรงเรียนเพิ่มมากขึ้นไหมเพราะเหตุใด
- 2.3.3 ท่านมักจะให้การสนับสนุน ส่งเสริม กับทางโรงเรียนในด้านใดบ้าง เพราะเหตุใดระยะเวลาานกี่ปี
- 2.3.4 โรงเรียนให้การสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ ของชุมชนนอกเหนือจากจัดการศึกษาในโรงเรียน มีงานด้านใดบ้าง และให้การสนับสนุนอย่างไร
- 2.3.5 นอกเหนือจากคนในชุมชนที่เข้ามาให้ความช่วยเหลือโรงเรียนแล้วมีหน่วยงานอื่นหรือบุคลากรนอกชุมชนที่เข้ามาช่วยเหลือหรือให้ความร่วมมือหรือไม่ ถ้ามีได้แก่หน่วยงานใดบ้าง และเข้ามาให้ความช่วยเหลืออะไร
- 2.4 คำถามเกี่ยวกับโจทย์/ คำถามการวิจัย
- 2.4.1 เมื่อมีการพูดถึง การระดมทรัพยากรทางการศึกษา ท่านมักจะนึกถึงการระดมทรัพยากรในด้านใด มีลักษณะอย่างไร ใครควรเป็นคนระดม เพราะอะไร ทำไมจึงคิดเช่นนั้น ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการระดมทรัพยากรโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่ ทำไมจึงคิดเช่นนั้นและคิดว่าการระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความหมายว่าอย่างไร
- 2.4.2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนของท่านมีลักษณะอย่างไร
- 2.4.3 องค์กรประกอบใดที่ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน
- 1) องค์กรประกอบอะไรที่เป็นจุดเด่นที่ช่วยให้การระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบผลสำเร็จ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และองค์กรประกอบอะไรที่เป็นปัญหา ทั้งนี้ท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร

2) องค์ประกอบอะไรที่เป็นโอกาสหรืออุปสรรคในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานอื่น ๆ ฯลฯ

3) เมื่อโรงเรียนขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนมีกระบวนการอย่างไร ในการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและกระบวนการดังกล่าวมีปัญหา อุปสรรคหรือไม่อย่างไร

4) อะไรที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการระดม ทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

5) เมื่อมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อย แค่ไหน มีปัญหาหรือไม่อย่างไร และมีแนวทางแก้ไขหรือไม่อย่างไร

6) มีการควบคุม กำกับ ติดตาม การดำเนินงานหรือไม่อย่างไร รวมถึงปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา ใครดำเนินการ ผลเป็นอย่างไร

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

8) มีการนำผลการปฏิบัติงานไป วิเคราะห์ ปรับปรุง หรือพัฒนางานต่อไปหรือไม่ อย่างไร

2.4.4 สิ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ

1) ท่านคิดว่าปัจจัยอะไรที่เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมจน โรงเรียนได้รับรางวัล พระราชทาน

2) การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในการส่งเสริม ให้โรงเรียนเกิดการพัฒนางานประสบผลสำเร็จ

2.5 ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ขั้นที่ 3 กล่าวขอบคุณและกล่าวอำลา

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึก
เรื่อง รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ
(โรงเรียนบ้านแขวงกลิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา)

ชุดที่ 3 แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ก่อนการเริ่มสัมภาษณ์

1.1 เริ่มการสนทนาโดยการสร้างความคุ้นเคย

- สนทนาเกี่ยวกับบรรยากาศทั่วไปในโรงเรียนและบริเวณใกล้เคียงชุมชน
- ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์

1.2 อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

- แสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนในความต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของคณะครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นรูปแบบในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

- ขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มีภารกิจเป็นรายบุคคลว่าใครพูดแต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

- ขออนุญาตบันทึกเทป เนื่องจากจดบันทึกไม่ทัน แต่เทปนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่ไหน นอกจากผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้องตามกระบวนการเท่านั้น

ขั้นที่ 2 แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

2.1 พื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

2.1.1 อยู่ในชุมชนมาแล้วกี่ปี ย้ายมาจากที่ไหนทำงานอะไร เข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนในด้านใดบ้างปฏิบัติงานอะไรในองค์กรส่วนท้องถิ่น ระยะเวลาานานกี่ปี

2.1.2 นอกเหนือจากงานประจำ มีงานอื่นที่ทำเป็นประจำหรือครั้งคราวอีกบ้างไหมทำอะไร ทำไมจึงทำ

2.1.3 บ้านพักอยู่ที่ไหน มาโรงเรียนบ่อยหรือไม่เหตุผลอะไรที่มา

2.2 ประวัติและสภาพทั่วไปของโรงเรียน

2.2.1 ชุมชนนี้ตั้งมานานกี่ปีแล้ว คนในชุมชนส่วนใหม่ทำอาชีพอะไรการทำอาชีพดังกล่าวทำให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียนมากขึ้นหรือน้อยลง เพราะอะไร

2.2.2 ในชุมชนมีประเพณีที่น่าสนใจอะไรบ้าง

- 2.2.3 บุคคลที่ทำให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ดีขึ้นคือใคร อย่างไร
- 2.2.4 คนในชุมชนส่วนมากส่งลูกเรียนที่ไหน ชั้นอะไร เพราะเหตุใด
- 2.2.5 คนในชุมชนให้ความสนใจกับทางโรงเรียนมากขึ้นหรือน้อยลงในช่วง 3-4 ปี เพราะอะไร และมีเหตุการณ์อะไรที่น่าสนใจเกี่ยวกับโรงเรียนหรือไม่อย่างไร
- 2.3 สภาพของการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
- 2.3.1 ท่านเริ่มเข้ามาช่วยสนับสนุน ส่งเสริมการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนตั้งแต่เมื่อใด เข้ามาร่วมเพราะเหตุใด
- 2.3.2 คนในชุมชนที่เป็นหลักในการชักชวนประชาชนให้เข้ามาสนับสนุน ส่งเสริมการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนคือใคร อย่างไร การที่มีผู้มาชักชวนทำให้มีคนให้การสนับสนุนโรงเรียนเพิ่มมากขึ้นไหมเพราะเหตุใด
- 2.3.3 ท่านมักจะให้การสนับสนุน ส่งเสริม กับทางโรงเรียนในด้านใดบ้าง เพราะเหตุใด
- 2.3.4 โรงเรียนให้การสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ ของชุมชนนอกเหนือจากจัดการศึกษาในโรงเรียนอย่างไร
- 2.3.5 นอกเหนือจากคนในชุมชนที่เข้ามาให้ความช่วยเหลือโรงเรียนแล้วมีหน่วยงานอื่นหรือบุคลากรนอกชุมชนที่เข้ามาช่วยเหลือหรือให้ความร่วมมือหรือไม่ ถ้ามีเข้ามาให้ความช่วยเหลืออะไร
- 2.4 คำถามเกี่ยวกับโจทย์/ คำถามการวิจัย
- 2.4.1 เมื่อมีการพูดถึง การระดมทรัพยากรทางการศึกษา ท่านมักจะนึกถึงการระดมทรัพยากรในด้านใด มีลักษณะอย่างไร ใครควรเป็นคนระดม ทำไมจึงคิดเช่นนั้น ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการระดมทรัพยากรโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมไหม ทำไมจึงคิดเช่นนั้นและคิดว่าการระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความหมายว่าอย่างไร
- 2.4.2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนของท่านมีลักษณะอย่างไร
- 2.4.3 องค์กรประกอบใดที่ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน
- 1) องค์กรประกอบอะไรที่เป็นจุดเด่นที่ช่วยให้การระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และอะไรที่เป็นปัญหา ทั้งนี้ท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร

2) องค์ประกอบอะไรที่เป็นโอกาสหรืออุปสรรคในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานอื่น ๆ ฯลฯ

3) เมื่อโรงเรียนขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนมีกระบวนการอย่างไรในการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและกระบวนการดังกล่าวมีปัญหา อุปสรรคหรือไม่อย่างไร

4) อะไรที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

5) เมื่อมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยแค่ไหน มีปัญหาหรือไม่อย่างไร และมีแนวทางแก้ไขหรือไม่อย่างไร

6) มีการควบคุม กำกับ ติดตาม การดำเนินงานหรือไม่อย่างไร รวมถึงปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา ใครดำเนินการ ผลเป็นอย่างไร

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

8) มีการนำผลการปฏิบัติงานไป วิเคราะห์ ปรับปรุง หรือพัฒนางานต่อไปหรือไม่อย่างไร

2.4.4 สิ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

1) ท่านคิดว่าปัจจัยอะไรที่เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมจนโรงเรียนได้รับรางวัลพระราชทาน

2) การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในการส่งเสริมให้โรงเรียนเกิดการพัฒนางานประสบความสำเร็จ

2.5 ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ขั้นที่ 3 กล่าวขอบคุณและกล่าวอำลา

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึก
เรื่อง รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ
(โรงเรียนบ้านแขวงกลิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา)

ชุดที่ 4 แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้ปกครองนักเรียน

ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ก่อนการเริ่มสัมภาษณ์

1.1 เริ่มการสนทนาโดยการสร้างความคุ้นเคย

- สนทนาเกี่ยวกับบรรยากาศทั่วไปในโรงเรียนและบริเวณใกล้เคียงชุมชน
- ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์

1.2 อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

- แสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนในความต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของคณะครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นรูปแบบในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

- ขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มีการอ้างอิง

เป็นรายบุคคลว่าใครพูดแต่ละจะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

- ขออนุญาตบันทึกเทป เนื่องจากจดบันทึกไม่ทัน แต่เทปนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่ไหน นอกจากผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้องตามกระบวนการเท่านั้น

ขั้นที่ 2 แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

2.1 พื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

2.1.1 มีบุตรทั้งหมดกี่คน ที่ยังเรียน/ เคยเรียนในโรงเรียนนี้กี่คน เป็นชายหรือหญิง อยู่ชั้นอะไรบ้าง ทำไมเลือกส่งบุตรมาเรียนที่โรงเรียนนี้

2.1.2 เข้ามาโรงเรียนนี้บ่อยหรือไม่ ส่วนใหญ่เข้ามาทำอะไร รู้จักผู้บริหาร ครู ในโรงเรียนนี้หรือไม่อย่างไรเกี่ยวข้องเป็นอะไรกับนักเรียน ประกอบอาชีพอะไร มีรายได้ประจำโดยประมาณ จบการศึกษาระดับ

2.2 ประวัติและสภาพทั่วไปของโรงเรียน

2.2.1 ชุมชนนี้ตั้งมานานกี่ปีแล้ว คนในชุมชนส่วนใหญ่ทำอาชีพอะไรการทำอาชีพดังกล่าวท่านคิดว่า ทำให้คนในชุมชนให้ร่วมมือกับทางโรงเรียนมากขึ้นหรือน้อยลง เพราะอะไร

2.2.2 โรงเรียนนี้ประสบปัญหาอุปสรรค หรือสภาพความสำเร็จ ในการทำงาน หรือไม่ว่างไร

2.2.3 ท่านทราบเกี่ยวกับสภาพการทำงานของโรงเรียนในปัจจุบันหรือไม่ ความร่วมมือของผู้ปกครองและคณะครู มีปัญหา อุปสรรคในการทำงานร่วมกันหรือไม่ และมีแนวทางการแก้ปัญหาหรือไม่อย่างไร

2.3 สภาพของการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

2.3.1 ปัจจุบันความร่วมมือในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน มีลักษณะเป็นอย่างไร มีความร่วมมือกันมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด ท่านมักจะมาร่วมกิจกรรมของทางโรงเรียนทางด้านใดบ้าง โรงเรียนมีการติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียนอย่างไร

2.3.2 ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการระดมทรัพยากรมากน้อยเพียงใด

2.3.3 ท่านมักจะให้การสนับสนุน ส่งเสริม กับทางโรงเรียนในด้านใดบ้าง

เพราะเหตุใด

2.3.4 นอกเหนือจากคนในชุมชนที่เข้ามาให้ความช่วยเหลือโรงเรียนแล้วมีหน่วยงานอื่นหรือบุคลากรนอกชุมชนที่เข้ามาช่วยเหลือหรือให้ความร่วมมือหรือไม่ ถ้ามีเข้ามาให้ความช่วยเหลืออะไร

2.4 คำถามเกี่ยวกับโจทย์/ คำถามการวิจัย

2.4.1 เมื่อมีการพูดถึง การระดมทรัพยากรทางการศึกษา ท่านมักจะนึกถึงการระดมทรัพยากรในด้านใด มีลักษณะอย่างไร ใครควรเป็นคนระดม ทำไมจึงคิดเช่นนั้น ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการระดมทรัพยากร โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมไหม ทำไมจึงคิดเช่นนั้นและคิดว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความหมายว่าอย่างไร

2.4.2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนของท่านมีลักษณะอย่างไร

2.4.3 องค์กรประกอบใดที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

1) องค์กรประกอบอะไรที่เป็นจุดเด่นที่ช่วยให้การระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และอะไรที่เป็นปัญหา ทั้งนี้ ท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร

2) องค์กรประกอบอะไรที่เป็นโอกาสหรืออุปสรรคในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานอื่น ๆ ฯลฯ

3) เมื่อโรงเรียนขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนมีกระบวนการอย่างไร ในการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและกระบวนการดังกล่าวมีปัญหา อุปสรรคหรือไม่อย่างไร

4) อะไรที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการระดม ทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

5) เมื่อมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อย แค่ไหน มีปัญหาหรือไม่อย่างไร และมีแนวทางแก้ไขหรือไม่อย่างไร

6) มีการควบคุม กำกับ ติดตาม การดำเนินงานหรือไม่อย่างไร รวมถึงปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา ใครดำเนินการ ผลเป็นอย่างไร

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

8) มีการนำผลการปฏิบัติงานไป วิเคราะห์ ปรับปรุง หรือพัฒนางานต่อไป หรือไม่อย่างไร

2.4.4 สิ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ

1) ท่านคิดว่าปัจจัยอะไรที่เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมจน โรงเรียนได้รับรางวัล พระราชทาน

2) การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในการส่งเสริม ให้โรงเรียนเกิดการพัฒนางานประสบผลสำเร็จ

2.5 ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ชั้นที่ 3 กล่าวขอบคุณและกล่าวอำลา

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึก
เรื่อง รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ
(โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น จังหวัดฉะเชิงเทรา)

ชุดที่ 5 แนวคำถามการสัมภาษณ์นักเรียน

ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ก่อนการเริ่มสัมภาษณ์

1.1 เริ่มการสนทนาโดยการสร้างความคุ้นเคย

- สนทนาเกี่ยวกับบรรยากาศทั่วไปในโรงเรียนและบริเวณใกล้เคียงชุมชน
- ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์

1.2 อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

- แสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนในความต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของคณะครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นรูปแบบในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

- ขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มีการอ้างอิง

เป็นรายบุคคลว่าใครพูดแต่ละนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

- ขออนุญาตบันทึกเทป เนื่องจากจดบันทึกไม่ทัน แต่เทปนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่ไหน นอกจากผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟัง เพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้องตามกระบวนการเท่านั้น

ขั้นที่ 2 แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

2.1 พื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

2.1.1 ปัจจุบันกำลังเรียนอยู่ระดับชั้น เรียนมาแล้วกี่ปี เริ่มเป็นนักเรียนโรงเรียนไหนมาก่อน ย้ายมาอยู่โรงเรียนนี้เพราะเหตุใด

2.1.2 นักเรียนพักอยู่ที่ไหน มาเรียนที่โรงเรียนอย่างไร ใช้เวลาอยู่ที่โรงเรียนมากไหม เวลาส่วนใหญ่จะทำอะไร

2.2 ประวัติและสภาพทั่วไปของโรงเรียน

2.2.1 โรงเรียนนี้ตั้งขึ้นมาในปีใด ใครเป็นผู้ริเริ่มให้มีการก่อตั้ง และคนในชุมชนมีส่วนร่วมในการก่อตั้งโรงเรียนอย่างไรบ้าง

2.2.2 นักเรียนรู้จักคุ้นเคยกับคนในชุมชนมากน้อยเพียงใด และสนิทสนมกับคนในชุมชนกลุ่มใดเป็นพิเศษบ้างหรือไม่ เพราะเหตุใด มีโอกาสเข้าไปเยี่ยมคนในชุมชนบ้างหรือไม่อย่างไร

2.2.3 นักเรียนพอใจในสภาพการทำงานของผู้บริหาร ครู ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

2.2.4 นักเรียนได้รับการสนับสนุนหรือการช่วยเหลือในการเรียนจากใครหรือหน่วยงานใดบ้างหรือไม่อย่างไร

2.3 สภาพของการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

2.3.1 นักเรียนให้ความช่วยเหลือแก่ทางโรงเรียนมากน้อยเพียงใด ช่วยเหลือทางด้านใดบ้าง สิ่งที่นักเรียนให้ความช่วยเหลือโรงเรียนตรงกับความต้องการของโรงเรียนหรือไม่อย่างไร

2.3.2 นักเรียนและเพื่อน ๆ มีการติดต่อสัมพันธ์กับชุมชนมากน้อยเพียงใด มักจะติดต่อกันโดยวิธีการใด ติดต่อกันอาทิตย์ละกี่ครั้ง บ่อยแค่ไหนติดต่อกันโดยวิธีไหน

2.3.3 เมื่อต้องการติดต่อกับคณะกรรมการโรงเรียน นักเรียนมีวิธีการติดต่อและมีขั้นตอนในการติดต่ออย่างไร ตั้งแต่การเริ่มประสานงานไปจนถึงการทำงานร่วมกันและการประเมินผลการทำงานใครเป็นผู้กำหนดกิจกรรมที่จะทำร่วมกัน ผู้บริหาร ครู ยอมรับฟังความคิดเห็นและความสามารถของนักเรียนและเพื่อน ๆ หรือไม่

2.3.4 ในรอบปีที่ผ่านมา นักเรียนและเพื่อน ๆ ได้ร่วมมือกันจัดกิจกรรมอะไรบ้าง และกิจกรรมแต่ละอย่างมีประโยชน์ต่อนักเรียนหรือโรงเรียนอย่างไร กิจกรรมในลักษณะใดที่คนในชุมชนมักจะมาร่วมกันมากที่สุด

2.4 คำถามเกี่ยวกับโจทย์/ คำถามการวิจัย

2.4.1 เมื่อมีการพูดถึงการระดมทรัพยากรทางการศึกษา นักเรียนมักจะนึกถึงการระดมทรัพยากรในด้านใด มีลักษณะอย่างไร ใครควรเป็นคนระดม ทำไมจึงคิดเช่นนั้น นักเรียนเห็นด้วยกับนโยบายการระดมทรัพยากร โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมไหม ทำไมจึงคิดเช่นนั้น และคิดว่าการระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความหมายว่าอย่างไร

2.4.2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนของนักเรียนมีลักษณะอย่างไร

2.4.3 องค์ประกอบใดที่ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

1) องค์กรประกอบอะไรที่เป็นจุดเด่นที่ช่วยให้การระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และอะไรที่เป็นปัญหา ทั้งนี้ นักเรียนมีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร

2) องค์กรประกอบอะไรที่เป็นโอกาสหรืออุปสรรคในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานอื่น ๆ ฯลฯ

3) เมื่อโรงเรียนขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนมีกระบวนการอย่างไรในการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและกระบวนการดังกล่าวมีปัญหา อุปสรรคหรือไม่อย่างไร

4) อะไรที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

5) เมื่อมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยแค่ไหน มีปัญหาหรือไม่อย่างไร และมีแนวทางแก้ไขหรือไม่อย่างไร

6) มีการควบคุม กำกับ ติดตาม การดำเนินงานหรือไม่อย่างไร รวมถึงปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา ใครดำเนินการ ผลเป็นอย่างไร

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

8) มีการนำผลการปฏิบัติงานไป วิเคราะห์ ปรับปรุง หรือพัฒนางานต่อไปหรือไม่อย่างไร

2.4.4 สิ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

1) นักเรียนคิดว่าปัจจัยอะไรที่เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมจนโรงเรียนได้รับรางวัลพระราชทาน

2) การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในการส่งเสริมให้โรงเรียนเกิดการพัฒนางานประสบความสำเร็จ

2.5 ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ชั้นที่ 3 กล่าวขอบคุณและกล่าวอำลา

ภาคผนวก ข

แนวคำถามการสนทนากลุ่ม

ชุดที่ 1 แนวคำถามการสนทนากลุ่มครูผู้สอน

ชุดที่ 2 แนวคำถามการสนทนากลุ่มประชาชน

ชุดที่ 3 แนวคำถามการสนทนากลุ่มกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง

ชุดที่ 4 แนวคำถามการสนทนากลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม
เรื่อง รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ
(โรงเรียนบ้านเขวงกลั่น จังหวัดฉะเชิงเทรา)

ชุดที่ 1 แนวคำถามการสนทนาครูผู้สอน

ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ก่อนการเริ่มสนทนากลุ่ม

1.1 เริ่มการสนทนาโดยการสร้างความคุ้นเคย

- สนทนาเกี่ยวกับบรรยากาศทั่วไปในโรงเรียนและบริเวณใกล้เคียงชุมชน
- แนะนำตนเอง
- ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มต้อนรับสมาชิก แนะนำตนเอง แนะนำผู้จัดบันทึก

การสนทนาและแนะนำผู้อำนวยความสะดวก

- ขอให้สมาชิกแนะนำตนเองสั้น ๆ เช่น ชื่ออะไร วุฒิอะไร สอนชั้นอะไร

สอนโรงเรียนนี้มากี่ปี มีประสบการณ์ในการสอนทั้งหมดกี่ปี ประทับใจโรงเรียนอย่างไรบ้าง

1.2 อธิบายวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม

- แสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนในความต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของคณะครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นรูปแบบในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

- ขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มีการอ้างอิงเป็น

รายบุคคลว่าใครพูดแต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

- ขออนุญาตบันทึกเทป เนื่องจากจดบันทึกไม่ทัน แต่เทปนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่ไหน นอกจากผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้องตามกระบวนการเท่านั้น

ขั้นที่ 2 แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม

2.1 การบริหารงานในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

2.1.1 ปัจจุบันความร่วมมือในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

มีลักษณะเป็นอย่างไร มีความร่วมมือกันมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

2.1.2 ใครเป็นบุคคลหลักของโรงเรียนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

บุคลากรหลักมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการระดมทรัพยากรอย่างไรบ้าง

2.1.3 โรงเรียนกำหนดขอบเขตในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างไร
ให้เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องใดบ้าง เพราะเหตุใด

2.1.4 ท่านมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาบ้างหรือไม่ อย่างไร

2.2 คำถามเกี่ยวกับโจทย์/คำถามการวิจัย

2.2.1 เมื่อมีการพูดถึง การระดมทรัพยากรทางการศึกษา ท่านมักจะนึกถึงการระดม
ทรัพยากรในด้านใด มีลักษณะอย่างไร ใครควรเป็นคนระดม ทำไมจึงคิดเช่นนั้น ท่านเห็นด้วยกับ
นโยบายการระดมทรัพยากร โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใหม่ ทำไมจึงคิดเช่นนั้นและคิดว่า
การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความหมายว่าอย่างไร

2.2.2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
เพื่อพัฒนาโรงเรียนของท่านมีลักษณะอย่างไร

2.2.3 องค์ประกอบใดที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการระดมทรัพยากร
ทางการศึกษาของโรงเรียน

1) องค์ประกอบอะไรที่เป็นจุดเด่นที่ช่วยให้การระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบ
ผลสำเร็จ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และอะไรที่เป็นปัญหา ทั้งนี้
ท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร

2) องค์ประกอบอะไรที่เป็น โอกาสหรืออุปสรรคในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน
ผู้นำศาสนา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานอื่น ๆ ฯลฯ

3) เมื่อโรงเรียนขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนมีกระบวนการอย่างไร
ในการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและกระบวนการดังกล่าวมีปัญหา อุปสรรคหรือไม่อย่างไร

4) อะไรที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการระดม
ทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

5) เมื่อมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อย
แค่ไหน มีปัญหาหรือไม่อย่างไร และมีแนวทางแก้ไขหรือไม่อย่างไร

6) มีการควบคุม กำกับ ติดตาม การดำเนินงานหรือไม่อย่างไร รวมถึงปัญหา
แนวทางการแก้ปัญหา ใครดำเนินการ ผลเป็นอย่างไร

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

8) มีการนำผลการปฏิบัติงานไป วิเคราะห์ ปรับปรุง หรือพัฒนางานต่อไป
หรือไม่อย่างไร

2.2.4 สิ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ

- 1) ท่านคิดว่าปัจจัยอะไรที่เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมจนโรงเรียนได้รับรางวัล

พระราชทาน

2) การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในการส่งเสริมให้โรงเรียนเกิดการพัฒนานจนประสบผลสำเร็จ

2.5 ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ชั้นที่ 3 กล่าวขอบคุณและกล่าวอำลา

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม
เรื่อง รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ
(โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น จังหวัดฉะเชิงเทรา)

ชุดที่ 2 แนวคำถามการสนทนาประชาชน

ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ก่อนการเริ่มสนทนากลุ่ม

1.1 เริ่มการสนทนาโดยการสร้างความคุ้นเคย

- สนทนาเกี่ยวกับบรรยากาศทั่วไปในโรงเรียนและบริเวณใกล้เคียงชุมชน
- แนะนำตนเอง
- ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มต้อนรับสมาชิก แนะนำตนเอง แนะนำผู้จัดบันทึกการ

สนทนาและแนะนำผู้อำนวยความสะดวก

- ขอให้สมาชิกแนะนำตนเองสั้น ๆ เช่น ชื่ออะไร วุฒิอะไร มีอาชีพอะไร อยู่ในชุมชนนี้มากี่ปีแล้ว ประทับใจโรงเรียนอย่างไรบ้าง

1.2 อธิบายวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม

- แสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนในความต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของคณะครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นรูปแบบในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

- ขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มีการอ้างอิงเป็นรายบุคคลว่าใครพูดแต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

- ขออนุญาตบันทึกเทป เนื่องจากจดบันทึกไม่ทัน แต่เทปนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่ไหน นอกจากผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้องตามกระบวนการเท่านั้น

ขั้นที่ 2 แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม

2.1 การบริหารงานในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

2.1.1 ปัจจุบันความร่วมมือในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

มีลักษณะเป็นอย่างไร มีความร่วมมือกันมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

2.1.2 ใครเป็นบุคคลหลักของโรงเรียนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา บุคลากร

หลักมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการระดมทรัพยากรอย่างไรบ้าง

2.1.3 โรงเรียนกำหนดขอบเขตในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างไร ให้เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องใดบ้าง เพราะเหตุใด

2.2 คำถามเกี่ยวกับโจทย์/ คำถามการวิจัย

2.2.1 เมื่อมีการพูดถึง การระดมทรัพยากรทางการศึกษา ท่านมักจะนึกถึงการระดมทรัพยากรในด้านใด มีลักษณะอย่างไร ใครควรเป็นคนระดม ทำไมจึงคิดเช่นนั้น ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการระดมทรัพยากร โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมไหม ทำไมจึงคิดเช่นนั้นและคิดว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความหมายว่าอย่างไร

2.2.2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนของท่านมีลักษณะอย่างไร

2.2.3 องค์กรประกอบใดที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

1) องค์กรประกอบอะไรที่เป็นจุดเด่นที่ช่วยให้การระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และอะไรที่เป็นปัญหา ทั้งนี้ ท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร

2) องค์กรประกอบอะไรที่เป็นโอกาสหรืออุปสรรคในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานอื่น ๆ ฯลฯ

3) เมื่อโรงเรียนขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนมีกระบวนการอย่างไร ในการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและกระบวนการดังกล่าวมีปัญหา อุปสรรคหรือไม่อย่างไร

4) อะไรที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

5) เมื่อมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยแค่ไหน มีปัญหาหรือไม่อย่างไร และมีแนวทางแก้ไขหรือไม่อย่างไร

6) มีการควบคุม กำกับ ติดตาม การดำเนินงานหรือไม่อย่างไร รวมถึงปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา ใครดำเนินการ ผลเป็นอย่างไร

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

8) มีการนำผลการปฏิบัติงานไป วิเคราะห์ ปรับปรุง หรือพัฒนางานต่อไปหรือไม่อย่างไร

2.2.4 สิ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

1) ท่านคิดว่าปัจจัยอะไรที่เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมจนโรงเรียนได้รับรางวัล

พระราชทาน

2) การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในการส่งเสริมให้โรงเรียนเกิดการพัฒนานจนประสบผลสำเร็จ

2.5 ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ขั้นที่ 3 กล่าวขอบคุณและกล่าวอำลา

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม
เรื่อง รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ
(โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น จังหวัดฉะเชิงเทรา)

ชุดที่ 3 แนวคำถามการสนทนากรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง

ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ก่อนการเริ่มสนทนากลุ่ม

1.1 เริ่มการสนทนาโดยการสร้างความคุ้นเคย

- สนทนาเกี่ยวกับบรรยากาศทั่วไปในโรงเรียนและบริเวณใกล้เคียงชุมชน
- แนะนำตนเอง
- ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มต้อนรับสมาชิก แนะนำตนเอง แนะนำผู้จัดบันทึก

การสนทนาและแนะนำผู้อำนวยการความสะดวก

- ขอให้สมาชิกแนะนำตนเองสั้น ๆ เช่น ชื่ออะไร มีอาชีพอะไร บ้านอยู่ที่ไหน

เกี่ยวข้องกับโรงเรียนและชุมชนอย่างไร ประทับใจโรงเรียนอย่างไรบ้าง

1.2 อธิบายวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม

- แสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนในความต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของคณะครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นรูปแบบในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

- ขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มีการอ้างอิง

เป็นรายบุคคลว่าใครพูดแต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

- ขออนุญาตบันทึกเทป เนื่องจากจดบันทึกไม่ทัน แต่เทปนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่ไหน นอกจากผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้องตามกระบวนการเท่านั้น

ขั้นที่ 2 แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม

2.1 การบริหารงานในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

2.1.1 ปัจจุบันความร่วมมือในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

มีลักษณะเป็นอย่างไร มีความร่วมมือกันมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

2.1.2 ใครเป็นบุคคลหลักของโรงเรียนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา บุคลากร

หลักมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการระดมทรัพยากรอย่างไรบ้าง

2.1.3 โรงเรียนกำหนดขอบเขตในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างไร ให้เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องใดบ้าง เพราะเหตุใด

2.2 คำถามเกี่ยวกับโจทย์/คำถามการวิจัย

2.2.1 เมื่อมีการพูดถึง การระดมทรัพยากรทางการศึกษา ท่านมักจะนึกถึงการระดมทรัพยากรในด้านใด มีลักษณะอย่างไร ใครควรเป็นคนระดม ทำไมจึงคิดเช่นนั้น ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการระดมทรัพยากร โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมไหม ทำไมจึงคิดเช่นนั้นและคิดว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความหมายว่าอย่างไร

2.2.2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนของท่านมีลักษณะอย่างไร

2.2.3 องค์กรประกอบใดที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

1) องค์กรประกอบอะไรที่เป็นจุดเด่นที่ช่วยให้การระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และอะไรที่เป็นปัญหา ทั้งนี้ ท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร

2) องค์กรประกอบอะไรที่เป็นโอกาสหรืออุปสรรคในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานอื่น ๆ ฯลฯ

3) เมื่อโรงเรียนขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนมีกระบวนการอย่างไร ในการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและกระบวนการดังกล่าวมีปัญหา อุปสรรคหรือไม่อย่างไร

4) อะไรที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

5) เมื่อมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยแค่ไหน มีปัญหาหรือไม่อย่างไร และมีแนวทางแก้ไขหรือไม่อย่างไร

6) มีการควบคุม กำกับ ติดตาม การดำเนินงานหรือไม่อย่างไร รวมถึงปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา ใครดำเนินการผลเป็นอย่างไร

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

8) มีการนำผลการปฏิบัติงานไป วิเคราะห์ ปรับปรุง หรือพัฒนางานต่อไปหรือไม่อย่างไร

2.2.4 สิ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

1) ท่านคิดว่าปัจจัยอะไรที่เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมจน โรงเรียนได้รับรางวัล

พระราชทาน

2) การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในการส่งเสริมให้โรงเรียนเกิดการพัฒนานจนประสบความสำเร็จ

3) ท่านมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาหรือไม่อย่างไร

2.5 ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ขั้นที่ 3 กล่าวขอบคุณและกล่าวอำลา

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม
เรื่อง รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ
(โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น จังหวัดฉะเชิงเทรา)

ชุดที่ 4 แนวคำถามการสนทนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ก่อนการเริ่มสนทนากลุ่ม

1.1 เริ่มการสนทนาโดยการสร้างความคุ้นเคย

- สนทนาเกี่ยวกับบรรยากาศทั่วไปในโรงเรียนและบริเวณใกล้เคียงชุมชน
- แนะนำตนเอง
- ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มต้อนรับสมาชิก แนะนำตนเอง แนะนำผู้จัดบันทึก

การสนทนาและแนะนำผู้อำนวยความสะดวก

- ขอให้สมาชิกแนะนำตนเองสั้น ๆ เช่น ชื่ออะไร มีอาชีพอะไร บ้านอยู่ที่ไหน เกี่ยวข้องกับโรงเรียนและชุมชนอย่างไร ประทับใจโรงเรียนอย่างไรบ้าง

1.2 อธิบายวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม

- แสดงเจตนาอย่างชัดเจนในความต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของคณะครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นรูปแบบในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

- ขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ เพราะจะไม่มีการอ้างอิง

เป็นรายบุคคลว่าใครพูดแต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนรวม

- ขออนุญาตบันทึกเทป เนื่องจากจดบันทึกไม่ทัน แต่เทปนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่ไหน นอกจากผู้วิจัยจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ถูกต้องตามกระบวนการเท่านั้น

ขั้นที่ 2 แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม

2.1 การบริหารงานในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

2.1.1 ปัจจุบันความร่วมมือในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมีลักษณะเป็นอย่างไร มีความร่วมมือกันจากฝ่ายไหนบ้างและมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

2.1.2 ใครเป็นบุคคลหลักของโรงเรียนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา บุคคลหลักมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการระดมทรัพยากรอย่างไรบ้าง

2.1.3 โรงเรียนกำหนดขอบเขตในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างไร
ให้เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องใดบ้าง เพราะเหตุใด

2.2 คำถามเกี่ยวกับโจทย์/ คำถามการวิจัย

2.2.1 เมื่อมีการพูดถึง การระดมทรัพยากรทางการศึกษา ท่านมักจะนึกถึงการระดม
ทรัพยากรในด้านใด มีลักษณะอย่างไร ใครควรเป็นคนระดม ทำไมจึงคิดเช่นนั้น ท่านเห็นด้วยกับ
นโยบายการระดมทรัพยากร โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมไหม ทำไมจึงคิดเช่นนั้นและคิดว่า
การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความหมายว่าอย่างไร

2.2.2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
เพื่อพัฒนาโรงเรียนของท่านมีลักษณะอย่างไร

2.2.3 องค์กรประกอบใดที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการระดมทรัพยากร
ทางการศึกษาของโรงเรียน

1) องค์กรประกอบอะไรที่เป็นจุดเด่นที่ช่วยให้การระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบ
ผลสำเร็จ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และอะไรที่เป็นปัญหา ทั้งนี้
ท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร

2) องค์กรประกอบอะไรที่เป็นโอกาสหรืออุปสรรคในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน
ผู้นำศาสนา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานอื่น ๆ ฯลฯ

3) เมื่อโรงเรียนขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนมีกระบวนการอย่างไร
ในการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและกระบวนการดังกล่าวมีปัญหา อุปสรรคหรือไม่อย่างไร

4) อะไรที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการระดม
ทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน

5) เมื่อมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อย
แค่ไหน มีปัญหาหรือไม่อย่างไร และมีแนวทางแก้ไขหรือไม่อย่างไร

6) มีการควบคุม กำกับ ติดตาม การดำเนินงานหรือไม่อย่างไร รวมถึงปัญหา
แนวทางการแก้ปัญหา ใครดำเนินการ ผลเป็นอย่างไร

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

8) มีการนำผลการปฏิบัติงานไป วิเคราะห์ ปรับปรุง หรือพัฒนางานต่อไป
หรือไม่อย่างไร

2.2.4 สิ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ

1) ท่านคิดว่าปัจจัยอะไรที่เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมจน โรงเรียนได้รับรางวัล

พระราชทาน

2) การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในการส่งเสริมให้โรงเรียนเกิดการพัฒนานจนประสบความสำเร็จ

3) ท่านมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาหรือไม่อย่างไร

2.5 ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ขั้นที่ 3 กล่าวขอบคุณและกล่าวอำลา

ภาคผนวก ค

แบบสังเกตการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

แบบสังเกตการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

- สังเกต ผู้บริหาร ผู้ปกครอง นักเรียน
 ผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง
 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู ประชาชน

วัน/ เดือน/ ปี ที่สังเกต

1. ความรับผิดชอบในการทำงานตามบทบาทหน้าที่

.....

2. ความสนใจในการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาตามกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น

.....

3. ความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามในการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

.....

4. ความสามารถในการสื่อสาร/ การซักถามในที่ประชุม

.....

5. ความสามารถในการนำเสนอปัญหา

.....

6. ความคิดสร้างสรรค์

.....
.....
.....

7. การแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีในที่ประชุมหรือกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น

.....
.....
.....

8. รูปแบบลักษณะในการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

.....
.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้บันทึกการสังเกต

ภาคผนวก ง

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 299

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภา พงศ์วิรัตน์/ ดร.อิลองค์ออร์ จารุจิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายพิสิษฐ ภูรอด นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 1672

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

16 มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายพิสิษฐ ภูรอด นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับความเห็นชอบให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยจะขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ โดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่สามารถให้ข้อมูลได้เป็นอย่างดี คณะศึกษาศาสตร์ จึงมีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยจะติดต่อในวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 1673

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

16 มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายพิสิษฐ ภูรอด นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับความเห็นชอบให้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมคุณนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยจะขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่สามารถให้ข้อมูลได้เป็นอย่างดี คณะศึกษาศาสตร์ จึงมีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยจะติดต่อด่วน วัน เวลา และสถานที่ในการสนทนากลุ่มด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811