ISSN 1686-6916

วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Journal of Educational Administration, KKU

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2548

ศูนย์วิจัยทางการบริหารการศึกษา

โครงการปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทความวิชาการ

- ก้าวสู่การศึกษาที่มีวิจัยเป็นฐาน
- แนวโน้มการวิจัยในยุคสังคมความรู้
- ปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR
- นโยบายและการวิจัยเชิงนโยบาย
- การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาเปรียบเทียบหลักการบริหารและหลักการพัฒนา
- การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก : ประสบการณ์การเรียนรู้จากภาคปฏิบัติ

บทความวิจัย

- ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก
- The Climate of Secondary Schools in Northeast Thailand : The Interrelationship Among School Climate, Student Achievement, Morality and Happiness
- ศูนย์การศึกษาทั่วไป: ข้อเสนอเพื่อพัฒนางานการศึกษาทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ISSN 1686-6916

วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Journal of Educational Administration, KKU

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 : กรกฎาคม - ธันวาคม 2548

สำนักงานวารสาร

ศูนย์วิจัยทางการบริหารการศึกษา
โครงการปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
โทรศัพท์ (043) 343452-3 ต่อ 128
โทรสาร (043) 343454
Website: http://journal.edadmin.org

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ความรู้ ทัศนะ แนวคิด นวัตกรรม ข้อค้นพบ แก่คณาจารย์ นักศึกษา สมาชิกและผู้สนใจ ในลักษณะที่เป็นบทความวิชาการ บทความวิจัย และอื่น ๆ

การตรวจสอบคุณภาพ

กรณีของบทความวิชาการ ได้รับการตรวจสอบจากกองบรรณาธิการ โดยสาระและข้อคิดเห็นในบทความวิชาการเป็นของผู้เขียนแต่ละท่าน สำนักงานวารสาร ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป

กรณีของบทความวิจัย กองบรรณาธิการจะตรวจสอบเป็นขั้นตอนแรก แล้วจัดให้มีกรรมการภายนอกร่วมกลั่นกรอง (Peer review) ตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนด ในลักษณะเป็น Blind review คือ ปกปิดรายชื่อ ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้อง สำหรับรายชื่อกรรมการภายนอกประจำวารสารฉบับนี้ ได้นำเสนอไว้โดยรวม ดังนี้

- รศ. ดร. นิตย์ บุหงามงคล
- ผศ. ดร. ทวีชัย บุญเติม
- ผศ. ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย
- รศ. ดร. ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร
- Professor emeritus Dr. Merrill M. Oaks

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

- คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
- รศ. ดร. ปรีชา คัมภีรปกรณ์

กองบรรณาธิการ

- รศ. ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ บรรณาธิการ
- ดร. ประยุทธ ชูสอน
- ผศ. ดร. เสาวนี ตรีพุทธรัตน์
- ผศ. ดร. กนกอร ยศไพบูลย์
- รศ. ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข
- อาจารย์อาคม อึ่งพวง
- Professor Dr. Forrest W. Parkay
- Professor emeritus Dr. Merrill M. Oaks

กองจัดการ

- รศ. ดร. วัลลภา อารีรัตน์ ผู้จัดการ
- นักศึกษา ป. เอก บริหารการศึกษา รุ่น 3
- น.ส. จรัสศรี จุฑาจินดาเขต การเงิน
- น.ส. พรชนิตว์ ลีนาราช เลขานุการ

ออกแบบ-ปก

- น.ส. สุรีรัตน์ ชินพร

พิมพ์ที่

หจก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา จ.ขอนแก่น
โทร. 0-4332-8589-91
โทรสาร. 0-4332-8592

สมัครสมาชิก: อัตราค่าบำรุง

สมาชิก 1 ปี (2 ฉบับ) ราคา 170 บาท ติดต่อบอกรับเป็นสมาชิกได้ที่ **คุณจรัสศรี จุฑาจินดาเขต** (ฝ่ายการเงิน) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 40002 ธนาณัติหรือเช็คไปรษณีย์ สั่งจ่าย ปณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บรรณาธิการแถลง

วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (Journal of Educational Administration, KKU) ฉบับนี้ ได้กำหนดกรอบเนื้อหาเกี่ยวกับการวิจัย (research) ซึ่งคาดหวังให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคคลทั่วไป บุคคลที่อยู่ในวงวิชาการ และบุคคลในหน่วยงานทางการศึกษา ในตอนแรกของวารสาร ได้รับความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในการนำเสนอบทความวิชาการหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือ **รองศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์** เรื่องก้าวสู่การศึกษาที่มีวิจัยเป็นฐาน **ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย** เรื่องแนวโน้มการวิจัยในยุคสังคมความรู้ และ**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุมพล พูนภัทรชีวิน** เรื่องปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR

นอกจากนั้น ยังมีบทความของ **รองศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ** และ **ดร. ประยุทธ ชูสอน** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่องนโยบายและการวิจัยเชิงนโยบาย **รองศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ** เรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษาเปรียบเทียบหลักการบริหารและหลักการพัฒนา **นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 3** เรื่องการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กัญญา โพธิวัฒน์** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เรื่องการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก : ประสบการณ์การเรียนรู้จากภาคปฏิบัติ

ในตอนนี้ยังมีบทความพิเศษอีกเรื่องหนึ่ง คือ Khon Kaen University's Doctoral Program in Educational Administration: A Partnership Between KKU and Washington State University-An Overview of Past and Future Collaborative Activities ร่วมเขียนโดย **Forrest W. Parkay, Wirot Sanrattana, และ Merrill M. Oaks** มีจุดมุ่งหมายเพื่อประชาสัมพันธ์ถึงการดำเนินงานของโครงการปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยวอชิงตันสเตท ประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งในระยะที่ผ่านมา และที่จะดำเนินการร่วมกันต่อไปในอนาคต

ในตอนที่สองของวารสาร เป็นการนำเสนอบทความวิจัย ประกอบด้วยผลการวิจัยของ **พิธาน พื้นทอง** เรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยของ **ประยุทธ ชูสอน** เรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยของ **กัญญา โพธิวัฒน์** เรื่องทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัยของ **ศรีมาลา จตุพร** เรื่อง The Climate of Secondary Schools in Northeast Thailand : The Interrelationship Among School Climate, Student Achievement, Morality and Happiness และผลการวิจัยของ**ไพฑูรย์ สินลารัตน์** เรื่องศูนย์การศึกษาทั่วไป : ข้อเสนอเพื่อพัฒนางานการศึกษาทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทั้งบทความวิชาการและบทความผลการวิจัยที่นำเสนอในวารสารฉบับนี้ กองบรรณาธิการหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน โดยเฉพาะท่านที่เป็นสมาชิก อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการจัดทำ **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น** นี้ อยู่ในระยะเริ่มต้น ยังจะต้องอาศัยเวลาเพื่อการสะสมองค์ความรู้และประสบการณ์เพื่อการพัฒนาในเชิงคุณภาพต่อไป ดังนั้น หากท่านผู้อ่านหรือสมาชิกท่านใดมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ก็ขอความกรุณาส่งข้อเสนอแนะของท่านไปยังสำนักงานวารสาร ศูนย์วิจัยทางการบริหารการศึกษา โครงการปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โทรศัพท์ (043) 343452-3 ต่อ 128 โทรสาร (043) 343454 ก็จะเป็นพระคุณยิ่ง

วิโรจน์ สารรัตนะ
บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิชาการ

1. ก้าวสู่การศึกษาที่มีวิจัยเป็นฐาน.....รศ. ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์ 3
2. แนวโน้มการวิจัยในยุคสังคมความรู้.....ศ. กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย 9
3. ปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR.....ผศ. ดร. จุมพล พูนภัทรชีวิน 19
4. นโยบายและการวิจัยเชิงนโยบาย.....รศ. ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ และ ดร. ประยุทธ ชูสอน 32
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาเปรียบเทียบหลักการบริหารและหลักการพัฒนา 43
.....รศ. ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ
6. การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 52
.....นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มข. รุ่นที่ 3
7. การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก : ประสบการณ์การเรียนรู้จากภาคปฏิบัติ.....ผศ. ดร. กัญญา โพธิวัฒน์ 67

บทความพิเศษ

Khon Kaen University's Doctoral Program in Educational Administration: 74
A Partnership Between KKU and Washington State University - An Overview of Past
and Future Collaborative Activities.....Forrest W. Parkay, Wirot Sanrattana, Merrill M. Oaks

บทความวิจัย

1. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....พิธาน พื้นทอง 85
2. พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 96
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....ประยุทธ ชูสอน
3. ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก.....กัญญา โพธิวัฒน์ 110
4. The Climate of Secondary Schools in Northeast Thailand : The Interrelationship 119
Among School Climate, Student Achievement, Morality and Happiness.....ศรีมาลา จตุพร
5. ศูนย์การศึกษาทั่วไป: ข้อเสนอเพื่อพัฒนางานการศึกษาทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 129
.....ไพฑูรย์ สินลารัตน์

ก้าวสู่การศึกษาที่มีวิจัยเป็นฐาน

*ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์**

จำเป็นต้องเปลี่ยนกระแสของการศึกษา

สภาพการณ์ทางการศึกษาที่เห็นชัดเจน และเป็นมาตลอดอันยาวนาน รวมทั้งยังเกิดอยู่ต่อเนื่องก็คือ แนวคิด ข้อความรู้ รวมทั้งสิ่งที่เราศึกษากันในวงการศึกษาไทย จะเป็นแนวคิดที่มีฐานมาจากต่างประเทศเป็นหลักสำคัญ ถึงแม้จะมีความจำเป็นในระดับหนึ่งในการเรียนรู้เรื่องของต่างประเทศ แต่เป็นต่างประเทศในลักษณะกระแสเดียว เป็นกระแสของตะวันตกเป็นหลัก ถ้าเราเพียงแต่เกาะและยึดโยงอยู่กับสิ่งเหล่านี้อยู่ตลอดเวลา ไม่มีแนวอื่นมาเทียบเคียง ในที่สุดเราก็จะเดินตามเส้นทางและแนวคิดของเขา ยิ่งถ้าเราย้อนไปถึงการศึกษาของเรา ในการปฏิรูปประเทศในสมัยรัชกาลที่ 5 ก็จะเห็นได้ว่า เราก็เดินตามเส้นทางของฝรั่งมาโดยตลอด พอเขามีอะไรใหม่เราก็รับมา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็มีความจำเป็นในช่วงของการเปลี่ยนแปลงในช่วงแรกๆ แต่ข้อที่เรามีความหนักใจ มีความเป็นห่วงกังวล ก็คือว่าเส้นทางที่เราเดินตามแนวคิดของต่างประเทศมาโดยตลอดนั้น เดินมาเป็นเวลานับเป็นร้อยปีแล้ว ถ้าเรายังเดินสู่เส้นทางนี้ต่อไปเรื่อยๆ แน่นอนที่สุด อนาคตของประเทศและสังคมของเราก็จะตกเป็นทาสทางความคิดของต่างประเทศ แล้วเราจะทำอย่างไรในอนาคต (เสน่ห์ จามริก 2545)

ถ้าเรายิ่งมองไปข้างหน้า ในโลกที่มีการแข่งขันในการที่เราจะต้องทำงานกับต่างประเทศมากขึ้น เราจะทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับเขาได้อย่างไร ถ้าสิ่งที่เรารู้ สิ่งที่เราพูดคุย สิ่งที่เราดำเนินงาน เป็นสิ่งที่เขาคิดเขาทำแล้วเราเรียนรู้ตาม การที่เราจะอยู่ในสังคมโลกในอนาคตได้นั้น และอยู่อย่างเท่าเทียมนั้น หมายความว่า เราต้องมีอะไร ซึ่งเป็นคุณค่า มีความหมายและเป็นลักษณะที่เป็นเฉพาะของเราอย่างเพียงพอ เพียงพอที่เราสามารถจะเทียบเคียงกับของเขาได้ และถ้าเราต้องการการยอมรับ เราต้องการเห็นค่าและความสำคัญของเราจากคนภายนอก เขาจะมาเห็นค่าความสำคัญของเราได้อย่างไร ในเมื่อสิ่งที่เราพูดคุยเป็นสิ่งที่เขาได้เรียนรู้ และคิดค้นมาก่อนแล้วกลับมาบอกเรา

โดยเหตุนี้ประเด็นที่กล่าวมาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะในการเปลี่ยนแปลงที่เข้าสู่โลกยุคใหม่ ถ้าเราไม่เปลี่ยนแนวคิด ไม่เปลี่ยนวิธีการมอง ไม่เปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการจัดการศึกษาในวงการของบ้านเรา เราก็จะอยู่ในลักษณะที่เรียกว่า เป็นการวิ่งไล่กวดเขาอยู่ตลอดเวลา เพราะฉะนั้น ในอนาคตของการศึกษาของบ้านเรา มีความจำเป็นต้องเปลี่ยนกระแสคือ เปลี่ยนทิศทางให้ก้าวสู่กระบวนการที่เราจะต้องมีแนวคิดและองค์ความรู้ของเรา สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้คือ การที่เราจะต้องเอางานวิจัยหรือการวิจัยมาเป็นฐานของการเรียนรู้และการดำเนินงานของเรา นี่คือ ส่วนแนวคิดพื้นฐานที่เราจะต้องคิดและวางแผน แล้วก็ตั้งปณิธานสถาบันการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเน้น และให้ความสำคัญในเรื่องของการวิจัย เราต้องการความสมดุลในการศึกษา สิ่งที่เราเน้นก็คือ ในกระบวนการเรียนการสอนของเรานี้ จะเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่สอดแทรกการวิจัยค้นคว้า การแสวงหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการที่มีข้อมูลผสมผสานกันไป

* *รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

จากบริโภคนิยมไปสู่ผลผลิตนิยม

ในกระบวนการคิดและการกระทำในสิ่งเหล่านี้มาจากกระบวนการศึกษาของบ้านเรา ที่เป็นการศึกษาแบบบริโภคนิยมเป็นส่วนใหญ่ นั่นก็คือ เป็นการศึกษาเชิงรับแบบในฐานะผู้บริโภคมาโดยตลอด ความเป็นผู้บริโภคทางการศึกษาของเรา ก็คือ เราอ่าน ฟัง เรียนรู้ตามอย่างและก็ใช้ตามอย่างเขา เราส่งคนไปเรียนของเขาต่อเนื่องกันมาโดยตลอด ไปเรียนต่างประเทศเป็นยุคๆ เรื่อยๆ 4-5 ยุคใหญ่ๆ จริงอยู่ เราก็ต้องเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงให้ทัน แต่ว่าการที่เราได้ไปเรียนรู้ต่างประเทศเป็นยุคๆ มานี้ เมื่อแต่ละยุคกลับมา เราไม่ได้สร้างความรู้ขึ้นมาอย่างเป็นปึกแผ่นในวงการศึกษาของบ้านเรา เมื่อเป็นอย่างนี้จึงทำให้กระบวนการเรียนรู้ของเราเป็นฝ่ายบริโภค และรับของฝรั่งอยู่ตลอดเวลา ในวิธีการของการเรียนการสอน การจัดการศึกษา เราก็จะเห็นวิธีการแบบบริโภคด้วย นั่นก็คือว่า ผู้เรียนเองก็จะบริโภคความรู้ รับความรู้จากครูมาเป็นหลักสำคัญ เป็นกระบวนการบริโภคนิยมทางการศึกษา อย่างที่เรารู้ๆ กันอยู่ คือ อาจารย์เป็นผู้บอก อาจารย์เป็นผู้บรรยาย อาจารย์เป็นผู้ให้ แล้วผู้เรียนก็มีหน้าที่จดจำ ทำ และก็เอาไปใช้ ถ้าเป็นอยู่อย่างนี้ แน่นอนที่สุด ทิศทางของการศึกษาเราจะไม่นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้ (ดูการวิเคราะห์ของ P.G AItbach (1993) เพิ่มเติม)

โดยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่เราต้องปรับเปลี่ยนกระแสการศึกษาของเรา จากบริโภคนิยมให้หันไปสู่การสร้างสรรค์หรือการผลิตหรือการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้ได้เป็นเรื่องของผลผลิตนิยม คือ ในกระบวนการศึกษาของเรา เราจะต้องวางเป้าหมายเพื่อเด็กของเรา ให้เขาเป็นผู้ผลิต (productive person) ขึ้นมาให้ได้ เป็นคนที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาในวงการศึกษาให้ได้ ในกระบวนการตรงนี้ จะต้องนับเนื่องมาตั้งแต่อาจารย์ผู้สอนของเราจะต้องผลิตและสร้างผลงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของเขาขึ้นมาให้ได้ และในกระบวนการศึกษาก็จะต้องส่งเสริมและพัฒนา เพื่อให้เด็กของเราสามารถผลิตและพัฒนาและสร้างสรรค์ให้มี production ต้องให้ผู้เรียนมี product ขึ้นมา ให้มีผลผลิตออกมาให้ได้ จะเป็นผลผลิตในรูปแบบไหน ลักษณะอย่างไรก็แล้วแต่ สิ่งนี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นเรื่องของผลผลิตนิยมทางการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่เราคงหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าเราจะต้องการสร้างสรรค์สังคมของเรา ถ้าเราต้องการจะสร้างประเทศของเราให้มีความหมาย และมีคุณค่า เราต้องการสร้างเด็ก ต้องการสร้างสังคม เราต้องก้าวไปสู่จุดนั้นให้ได้ เราต้องมีผลผลิตที่ชัดเจน และต้องส่งออก คือ ให้มีความหมายต่อโลกในยุคใหม่นี้ให้ได้ การศึกษาที่มีการวิจัยเป็นฐานจะเป็นกระบวนที่สำคัญในแนวทางนี้

ปัญจของวิธีการเรียนรู้เพื่อสร้างผลผลิต

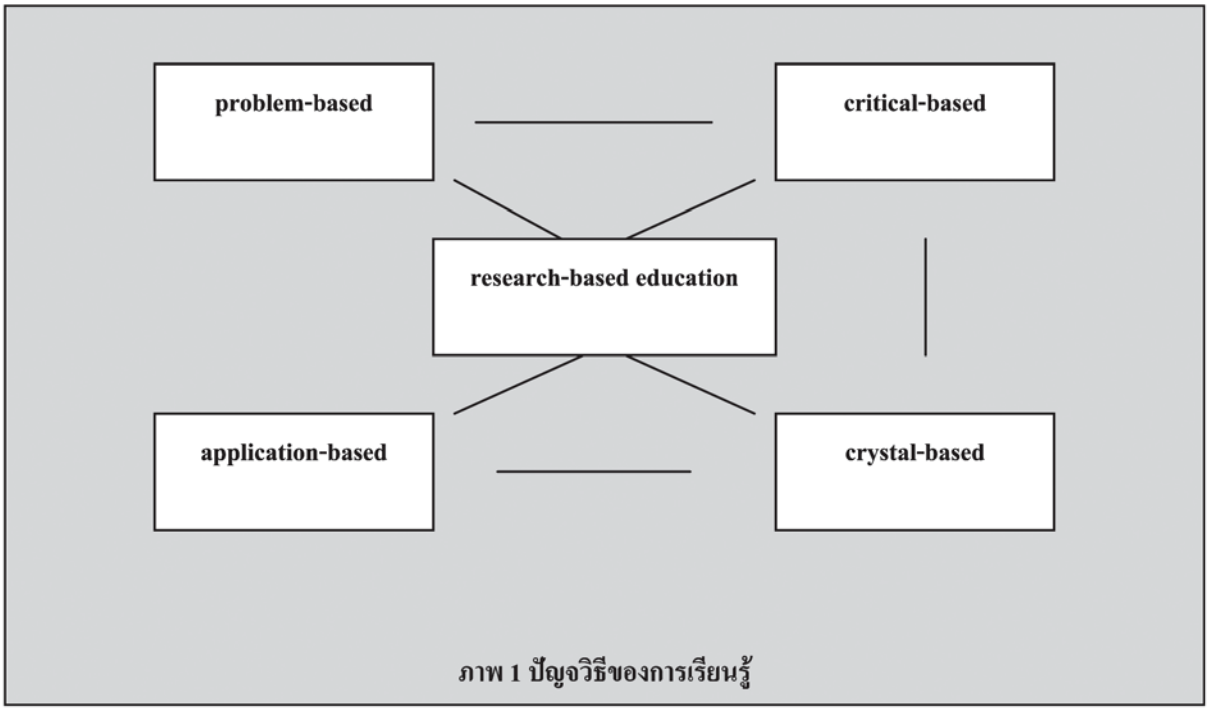
กระบวนการทางการศึกษาในอนาคต เรามีความจำเป็นที่จะเปลี่ยนกระแส ปรับทิศทางจากเส้นทางนี้ให้ไปสู่เส้นทางใหม่ของการศึกษาของเราดังที่กล่าวมา จะเป็นการศึกษาในลักษณะที่มีผลผลิต และก็เป็นผลผลิตอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้ผลผลิตนั้น และสร้างลักษณะนิสัยธรรมชาติ และวัฒนธรรมของเด็กให้เป็นวัฒนธรรมที่เป็นวัฒนธรรมในการสร้าง การผลิต และการพัฒนาขึ้น ต้องมีทิศทางในทางปฏิบัติที่ชัดเจน

ในกระบวนการที่เราจะสร้างผลผลิตขึ้นนั้น เราจะต้องพัฒนา**ปัญจวิธีทางการศึกษา**ขึ้น โดยมีการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานแล้ว จึงก้าวสู่การสอนเชิงวิจัยรวมเป็น 5 วิธีของการเรียนรู้ ดังนี้คือ การเรียนรู้เชิงปัญหา การเรียนรู้เชิงวิเคราะห์ การเรียนรู้ที่มีการวิจัยเป็นฐาน การเรียนรู้เชิงตกผลึก และการเรียนรู้เชิงประยุกต์ (ดูภาพ 1)

ขั้นแรก การเรียนรู้เชิงปัญหา (problem-based learning) ในกระบวนการของการจัดการศึกษา เราจำเป็นจะต้องให้การศึกษาสามารถใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา ทั้งแก้ปัญหาของเด็กเอง แก้ปัญหาของสถาบัน แก้ปัญหาของสังคมได้ ถ้ากระบวนการศึกษาไม่นำมาซึ่งการแก้ปัญหาแล้ว จะมีประโยชน์อะไร การแก้ปัญหาต้องเป็นทั้ง product และ process นั่นคือ คำตอบที่ปัญหาที่แก้ได้ และในกระบวนการของการเรียน การสอนและการศึกษาเองก็ต้องเป็นกระบวนการที่จะดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับปัญหา เพราะคนเรา อยู่กับปัญหาตลอดเวลา การเรียนรู้จักปัญหา ทำความเข้าใจกับปัญหา การหาวิธีแก้ปัญหาที่หลากหลายจึงจำเป็น

ขั้นสอง ในขณะเดียวกันการเรียนรู้ที่ตามมา คือ **การเรียนรู้เชิงวิเคราะห์ (critical-based learning)** ปัญหาทั้งหลายที่เรารับมาและเรียนรู้จำเป็นอย่างยิ่งที่เราจะต้องให้เด็กของเรา หรือคนในสังคมของเรานั้น เขาได้มีข้อพิจารณา เขาได้มีวิจารณญาณ เขาได้มีการประเมินตรวจสอบว่า ปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นนั้น มันเป็นปัญหาจริงแค่ไหน มันมีสาเหตุอะไร มีความเป็นมาอย่างไร กระบวนการเชิงวิเคราะห์ (critical approach) หรือความคิดในเชิงวิจารณญาณ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในสังคมไทย ยิ่งยุคสมัยนี้ ยุคของข้อมูลข่าวสาร เราจะได้รับข้อมูลข่าวสารสารพัดอย่าง ถ้าคนในสังคมไม่มี critical mind เสียแล้ว เป็นการยากที่จะทำให้สังคมนั้นมีความหมายและมีคุณค่าขึ้นมาให้ได้ เพราะฉะนั้น critical based learning จึงเป็นเรื่องที่เราคงจะหลีกเลี่ยงไม่ได้

ขั้นสาม ทั้ง problem และ critical จะนำไปสู่ที่**การศึกษาที่มีการวิจัยเป็นฐาน** (research-based education) ก็คือเรื่องวิจัยจะนำไปสู่กระบวนการมองปัญหา และเห็นปัญหานั้นชัดเจนแล้ว จะนำไปสู่สิ่งที่เราต้องคิด เราต้องมองกระบวนการปัญหาเหล่านี้ เราจะแก้ เราจะสร้าง และเราจะพัฒนาอย่างไร คำว่าวิจัยไม่ได้หมายความว่าเพียงว่าเป็นโครงการที่ต้องมีประชากรมากเท่านั้นทีเดียว สถิติต้องขั้นสูงๆ เท่านั้น สิ่งเหล่านี้ก็มีความสำคัญ แต่การวิจัยเป็นกระบวนการที่เราจะแสวงหาคำตอบในลักษณะที่เป็นระบบเป็นระเบียบเป็นขั้นตอน มีแบบแผนต่อเนื่องยาวนาน และทดสอบได้ในระดับหนึ่ง ในระยะหลังๆ จะมีกระบวนการวิจัยหลายวิธีหลายสิ่งหลายอย่างเข้ามา แม้กระทั่งการที่เราอยู่ในห้องเรียนแล้วมองเด็กเราสักคนและเห็นการต่อเนื่องมาโดยตลอด เพียงแต่เราบันทึกให้เป็นระบบที่ต่อเนื่องยาวนานในลักษณะหนึ่งนั้นมันก็เป็นการวิจัยได้ และก็ควรจะเป็นด้วย การวิจัยทั้งหลายไม่ควรถูกครอบงำโดยระบบพฤติกรรมนิยม หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เท่านั้น



ภาพ 1 ปัญจวิธีของการเรียนรู้

ขั้นสี่ เมื่อเราศึกษาและทำงานลักษณะอย่างนี้ ทั้งปัญหาและข้อวิเคราะห์ จนได้ข้อมูลความรู้มาระดับหนึ่งแล้วก็มาถึง**การเรียนรู้เชิงตกผลึก** (crystal-based learning) สิ่งเหล่านี้ต้องเกิดขึ้นมา เป็นความเข้าใจของเราที่ชัดเจนพอ สิ่งที่เราทำทั้งหลายมาอย่างดี จนกระทั่งมันชัดเจนอยู่ในความคิดของเรา ที่เรียกว่า**ตกผลึก** (crystallize) หลังจากที่เราได้ศึกษาค้นคว้าทำการวิจัยจนกระทั่งชัดเจนแล้ว จนกระทั่งใสแจ๋วอยู่ในสมองของเราแล้ว เราก็พัฒนาสิ่งซึ่งมันใสนั้นให้ออกมาเป็นรูปธรรม

ที่ชัดเจน ตรงนี้คือสิ่งที่ซึ่งเรียกมันว่า product เป็น product ที่เกิดจากความเข้าใจที่ชัดเจนของคนๆ นั้น และก็ถ่ายทอดออกมาเป็นระบบ เป็นขั้นตอน ให้คนอื่นเขาเห็นสิ่งซึ่งมันใสอยู่ในสมอง ตรงนี้จึงทำให้ผลงานการวิจัยหลายอันต้องชัดเจนด้วย และตรงนี้เองก็คือ ***กระบวนการคิดของคน*** ซึ่งผ่านขั้นตอนมาทั้งหลายและก็ออกมาดังนี้ ฉะนั้นการวิจัยของบางคนเขาจึงเกิดจากการที่เขาได้ศึกษาวิเคราะห์ ใคร่ครวญและก็มองเห็นสิ่งต่างๆ จนกระทั่ง ใสขึ้นมาในสมองของเขา ซึ่งก็คือ กระบวนการสร้างองค์ความรู้ในกระบวนการของการวิจัย นั่นเอง เราจะเห็นนักวิชาการบางคน หลายคน เขามองสิ่งต่างๆ อย่างรอบด้าน กลั่นกรอง วิเคราะห์ แล้วเขาเห็นชัดว่าทางเดิมมันอย่างนี้ ปัญหามันอย่างนี้ เส้นทางใหม่มันอย่างนี้ แล้วเขาก็พูดสิ่งเหล่านั้นออกมาให้คนอื่นเห็นชัดเจน ตรงนี้กระบวนการกลั่นกรอง จนกระทั่งมัน crystal แล้วก็ออกมาเป็น product ที่ผ่านการกลั่นกรองอย่างดี

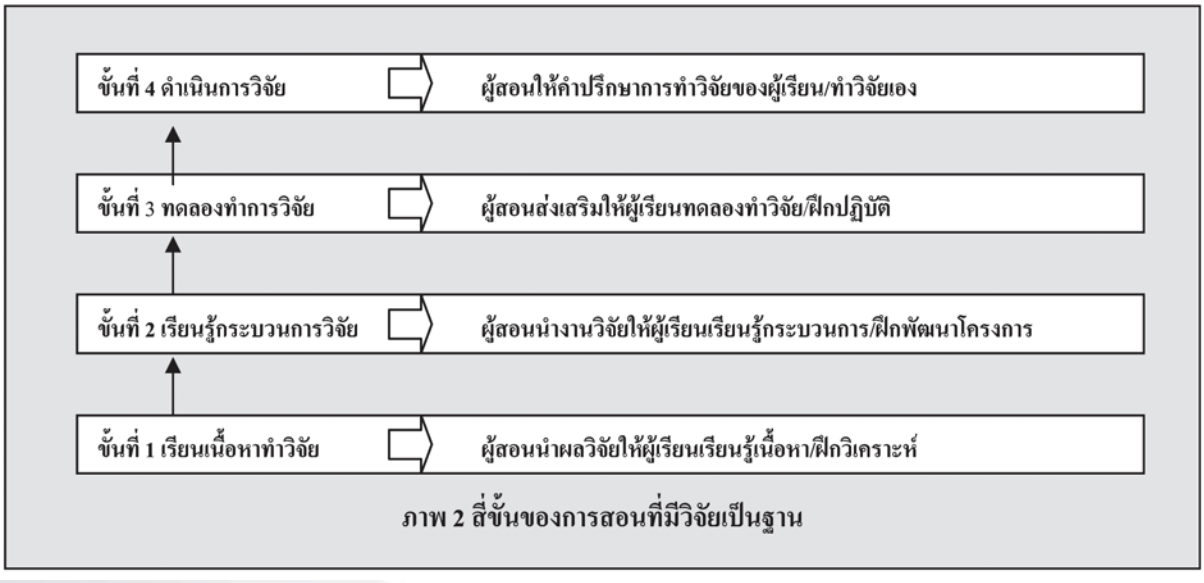
ขั้นห้า ต่อเนื่องมาจากการตกผลึกที่ชัดเจนก็คือ **การนำไปใช้** (application-based learning) ในสังคมไทยเราถือว่า เมื่อเราได้ความรู้มา เราต้องเอาความรู้นั้นไปใช้ ขั้นตอนของการนำไปใช้มีแตกต่างกันไป ซึ่งก็ต้องรวมถึงการวิเคราะห์งานวิจัยว่า จะออกมาเป็นขั้นตอนของการปฏิบัติอย่างไร แล้ววิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ที่จะนำไปใช้ จากนั้นจึงนำขั้นตอนต่างๆ ไปทดลองใช้ นักวิจัยต้องประเมินดูว่า ที่ได้ข้อค้นพบจากการวิจัยนั้น เอาไปใช้มากน้อยแค่ไหนเพียงไร แก้ปัญหาได้มากขึ้นแค่ไหน เพียงไร ปัญหาอะไรยังแก้ไม่ได้ ต้องวิจัยอะไรใหม่อีก (Sinlarat, 2002)

สี่ขั้นของการสอนที่มีวิจัยเป็นฐาน

เมื่อเราโยงแนวคิดเรื่องการวิจัยกับการสอนเข้าด้วยกันแล้ว ก็จะเป็นการเรียนการสอนที่มีวิจัยเป็นฐาน (research-based instruction) มี 4 ขั้นตอน หลักๆ (ดูภาพ 2) แต่ใน 4 ขั้นตอนนี้จะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นมีการผสมผสานและแยกแยะได้

สี่ขั้นของการสอนที่มีวิจัยเป็นฐาน ประกอบด้วย

1) การนำผลการวิจัยมาใช้กับการเรียนการสอนปกติของเรา โดยทั่วๆ ไปการเรียนการสอนปกติของเราที่ผ่านมา เป้าหมายส่วนใหญ่ เราต้องการให้ผู้เรียนเขาจำความรู้ เอาไปทำได้ และใช้ประโยชน์ได้ กระบวนการตรงนี้ เรื่องของแนวคิดพื้นฐานก็คือ มีคำตอบอยู่แล้ว แล้วก็ผู้เรียนมาฟัง ฟังแล้วก็เอาไปทำ เอาไปใช้ คือ กระบวนการที่ค่อนไปทางการบรรยายนั่นเอง บทบาทของผู้สอนในแนวนี้ก็คือเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งก็คือ เป็นผู้กระทำการสอนนั่นเองโดยตรง ถ้าเราจะสอดแทรกแนวคิด สิ่งที่เราเรียกว่า การวิจัยที่มีการวิจัยเป็นฐานเข้าไป ตรงจุดนี้เราจะสามารถทำได้ก็คือ แทนที่เราจะพูดโดยนำความรู้จากตำรา เราก็นำเนื้อหาสาระที่



ภาพ 2 สี่ขั้นของการสอนที่มีวิจัยเป็นฐาน

เป็นการวิจัยซึ่งมีอยู่ที่ต่างๆ หลายแหล่งมาบรรยายมาสอนงานวิจัยที่เราทำเองก็ดี หรือเอาผลงานวิจัยของคนอื่นมาก็ได้ และเดี๋ยวนี้งานวิจัยทั้งหลายก็มีกว้างขวางขึ้นมากและก็หลากหลายรอบด้านมากขึ้น

2) กระบวนการเรียนรู้กระบวนการวิจัย ในขั้นตอนนี้ไม่ใช่เพียงว่า เอาไปทำ ไปใช้อย่างเดียวแล้ว แต่เป้าหมายยังเพิ่มมากขึ้นคือ เรียนรู้กระบวนการวิจัย มีการวิเคราะห์ปัญหา แสวงหาปัญหา ติดตามปัญหาต่างๆ ผสมผสานกันไป วิธีการที่ได้มาแทนที่จะเป็นแต่เพียงให้ข้อมูล แต่ตอนนี้เราเริ่มวิเคราะห์ เป้าหมายคือ การศึกษาเรื่องที่เราจะวิเคราะห์สิ่งต่างๆ มองประเด็นสิ่งต่างๆ ที่ลึกขึ้น โต้แย้งถกเถียงมากขึ้น ถ้าเรามองประเด็นอย่างนี้กว้างขวางขึ้น กระบวนการของการศึกษาค้นคว้าเป็นเรื่องของการเรียนการสอนหลัก ก็ยังเป็นเรื่องของการอภิปรายพูดคุยกันอยู่ในกรณีอย่างนี้ ฐานใหญ่ก็ยังอยู่ในเรื่องของข้อความรู้ที่มีคำตอบแล้ว โดยเอาการได้มาซึ่งคำตอบและประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องโดยเฉพาะกระบวนการต่างๆ กับเรื่องที่เราศึกษานั้นมาอภิปรายมาวิเคราะห์กัน ก็คือ การเอางานวิจัยมาอภิปรายถึงขั้นตอนต่างๆมาวิเคราะห์เทียบเคียงกับปัญหาแล้วพัฒนาเป็นโครงการวิจัยของผู้เรียนเอง

3) การทดลองทำวิจัย กระบวนการตรงนี้ เราจะสอนให้เขาได้เริ่มฝึกปฏิบัติมากขึ้นคือ ฝึกทำวิจัย การฝึกปฏิบัตินั้น คือ ฝึกปฏิบัติในเรื่องที่เขาเห็นว่าเป็นปัญหาในเรื่องที่เขาเผชิญ ในเรื่องที่เขาอยากจะรู้ เขาต้องไปฝึกตัวนั้นให้มากขึ้น คือให้เขาได้เริ่มทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเขาเองมากขึ้น แล้วเขาเริ่มที่จะไปหาข้อมูล ไปเก็บข้อมูล เป็นโครงการวิจัยประกอบวิชาเป็น baby thesis เป็นต้น เขาเริ่มที่จะต้องไปรู้ว่าตรงนี้ จะแก้ปัญหาอย่างไรบ้าง มากน้อยแค่ไหน ก่อนที่จะก้าวเข้ามาถึงระดับที่ 4 นั่นก็คือว่า เขาเองจะต้องไปคิดค้นแสวงหาเอง

4) การดำเนินการวิจัย ในกระบวนการและแนวคิดพื้นฐานที่เขาต้องเริ่มที่จะตั้งคำถาม และเขาจะต้องเริ่มไปหาคำตอบเอง ในกระบวนการนี้ วิธีการและเป้าหมายหลักก็คือ การที่จะรู้จักคิดค้น และแสวงหา และเขาต้องเริ่มเข้าไปสู่กระบวนการที่เรียกว่า ทำการวิจัยค้นคว้า ถ้าถึงจุดนี้ก็เป็นวิทยานิพนธ์ เป็นงานวิจัย อาจารย์ผู้สอนกลายเป็น manager เท่านั้น manage ให้เขาได้ไปศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นหลักสำคัญ และเป็น advisor ของการทำวิจัย

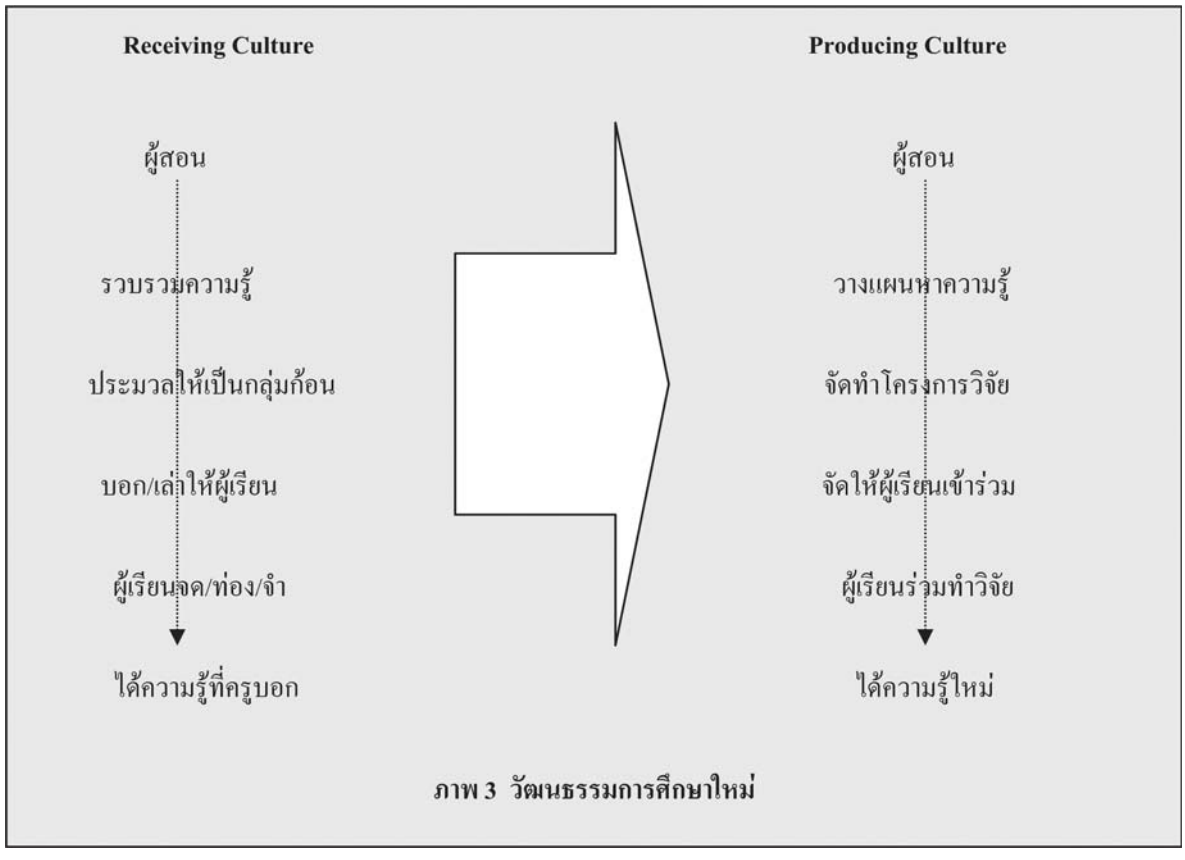
ในการสอนที่มีการวิจัยเป็นฐานนั้น เราจะเริ่มต้นด้วยการให้ศึกษางานวิจัยเป็นจุดเริ่มต้นก่อน แล้วจึงตามด้วยการศึกษากระบวนการวิจัยตามมา ในบางครั้งอาจจะเกิดขึ้นควบคู่ไปกันได้ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2546)

บทสรุป: หัวใจคือการเปลี่ยนวัฒนธรรมการศึกษา

การก้าวสู่การศึกษาที่มีวิจัยเป็นฐานนั้น แม้จะได้เข้าใจแนวคิด และขั้นตอนของการศึกษาเชิงวิจัยแล้วก็ตาม แต่วัฒนธรรมการศึกษาที่เห็นอยู่ก็อาจจะเป็นอุปสรรคสำคัญของการศึกษาในแนวนี้ได้

วัฒนธรรมการศึกษาที่เป็นอยู่ในระบบทางการศึกษาไทยก็คือเป็น **วัฒนธรรมของการรับความรู้** (receiving culture) เป็นหลักคือ ระบบการศึกษาทั้งการเรียนการสอน การบริหารจัดการ เป็นการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการรับความรู้เป็นหลัก อาจารย์ผู้สอนทุกระดับของการศึกษาเน้นที่การนำความรู้จากแหล่งต่างๆ แล้วมาบอกหรือเล่าให้กับนักเรียน นักเรียนเองก็คุ้นเคยกับการรับความรู้จากครูด้วยการฟัง จด และจำเอาไว้ แล้วก็ตอบตามที่ได้ฟังมา ในส่วนของผู้บริหารเองก็บริหารจัดการในลักษณะให้ครูหาความรู้ได้ดี มีหนังสือดี มีเอกสารให้ครูค้นและค้าความรู้ได้ดี ถ้าวัฒนธรรมยังเป็นอยู่อย่างนี้ก็ยากที่เราจะก้าวสู่การศึกษาที่มีการวิจัยเป็นฐานได้

ทางออกที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนวัฒนธรรมให้เป็น **วัฒนธรรมของการผลิต** (producing culture) คือ การศึกษาต้องเริ่มที่ครูผู้สอน เริ่มค้นหางานของตนด้วยการมองว่า ตนเองจะสร้างความรู้ สร้างผลงานใหม่อะไรขึ้นมา แสวงหาทำงานวิจัยที่จะสร้างขึ้น แล้วพัฒนากระบวนการหาความรู้ กระบวนการสร้างและพัฒนาความรู้ขึ้นมา เมื่อได้โครงการนั้นๆ แล้ว ก็จะให้ผู้เรียนได้มาทำงานในการแสวงหาความรู้นั้น หรือเข้าระบบในการวิจัยนั้นเอง ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการหาความรู้ไปด้วย ผลที่ได้คือ ความรู้ใหม่ ไม่ใช่ความรู้



ภาพ 3 วัฒนธรรมการศึกษาใหม่

ภายนอกหรือความรู้จากคนอื่น (Sinlarat, 2005)-(ดูภาพ 3)

ในการบริหารจัดการตามวัฒนธรรมนี้ ผู้บริหารจะต้องจัดระบบบริหารที่เอื้อต่อการแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ จนกว่าจะมีการเปลี่ยนวัฒนธรรมทางการศึกษาได้นั่นแหละ การศึกษาที่มีวิจัยเป็นฐานจึงจะเกิดขึ้นอย่างจริงจัง ในสถานศึกษามีแหล่งให้ศึกษาวิจัย ส่งเสริมการเผยแพร่และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆไม่ใช่คิดตามครูหรือคิดตามกันเท่านั้น

เอกสารอ้างอิง

เสน่ห์ จามริก. (2545). ***"มหาวิทยาลัยตายแล้ว ทางเลือก อุดมศึกษาเพื่อความเป็นไทย"*** *คำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยเที่ยงคืน จังหวัดเชียงใหม่ 22 มิถุนายน 2545*

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2546). ***"หลักการสอนแบบเน้นการวิจัย"****. ใน ไพฑูรย์ สินลารัตน์, บรรณาธิการ.* ***การเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นฐาน****. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

Altbach, P.G. (1993). ***Higher education in the Third World: Themes and variations.*** *New York: State University of New York at Buffalo.*

Sinlarat, P. (2002). "Needs to enhance creativity and productivity in teacher education throughout Asia" ***Asia Pacific Education Review.*** *3(2), 139-143.*

....., (2005). Changing the culture of education in Thai university. ***Higher Education Policy.*** *8, 265-269*

แนวโน้มการวิจัยในยุคสังคมความรู้

*ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย**

ในยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นยุคสังคมความรู้ (knowledge society) สมาชิกในสังคมต้องพัฒนานิสัยการเรียนรู้และการสร้างองค์ความรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ปัจจัยการผลิตที่สำคัญในอดีตในยุคสังคมอุตสาหกรรม คือ เงินทุนและทุนมนุษย์ แต่ปัจจัยการผลิตที่สำคัญในยุคสังคมความรู้ คือ ความรู้ การเรียนรู้ในยุคสังคมความรู้ไม่จำเป็นจะต้องเกิดในโรงเรียน/สถานศึกษา และเกิดในเวลาเรียนปกติเท่านั้นแต่อาจเกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่โดยเฉพาะการเรียนรู้โดยผ่านการสื่อสารทางอีเล็กโทรนิกส์ ในยุคสังคมความรู้ การวิจัยมีความสำคัญสูงมากขึ้นกว่าเดิม เพราะการวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสวงหาความรู้และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ การวิจัยในยุคสังคมความรู้จึงมิใช่เป็นเพียงกิจกรรมทางวิชาการที่จำกัดอยู่แต่ในสถานศึกษาระดับสูง แต่จะเป็นกิจกรรมที่สมาชิกทุกระดับในสังคมสามารถเรียนรู้และใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์จะช่วยให้การวิจัยโดยเฉพาะในด้านการวิเคราะห์ทางสถิติ เป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย ทำได้สะดวก ให้ผลการวิจัยที่มีความถูกต้องมากขึ้น และทำให้ผลการวิจัยมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ความเปลี่ยนแปลงของการวิจัยสนองตอบตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม ในยุคสังคมความรู้นับเป็นเรื่องที่น่าสนใจเรื่องหนึ่ง Hartwell (1996) Hock (1999) เสนอว่าความเปลี่ยนแปลงของการวิจัยที่สำคัญในยุคสังคมความรู้เริ่มต้นตั้งแต่ช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20 เมื่อปรัชญาแนวคิดมีการเปลี่ยนแปลง จากปรัชญาแนวคิดแบบปฏิฐานนิยม (positivism) และแนวคิดแบบระบบกลไก (mechanics) เป็นแนวคิดตามทฤษฎีไร้ระเบียบ (chaos theory) และแนวคิดระบบที่ซับซ้อนและปรับเปลี่ยนได้ (complex adaptive system) การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะกลุ่มสาขาวิชา เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ จิตวิทยาสังคม และการศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรงมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้เด่นชัดมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงของลักษณะคำถามวิจัย และกระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับคำถามวิจัยที่เปลี่ยนแปลงไป

บทความนี้นำเสนอแนวโน้มของการวิจัยในยุคสังคมความรู้ ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยเน้นเฉพาะแนวโน้มของคำถามวิจัย กรอบความคิดและสมมุติฐานวิจัย และสถิติวิเคราะห์ โดยละเว้นไม่กล่าวถึงการออกแบบการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัยในประเด็นอื่น การนำเสนอสาระในบทความแบ่งเป็นสามตอน คือ แนวโน้มของคำถามวิจัย แนวโน้มของกรอบความคิดและสมมุติฐานวิจัย และแนวโน้มของสถิติวิเคราะห์ยุคสังคมความรู้

แนวโน้มของคำถามวิจัย

เมื่อพิจารณาลักษณะคำถามวิจัยในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ก่อนยุคสังคมความรู้ ในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20 พบว่าการวิจัยเชิงปริมาณส่วนใหญ่ก่อนยุคสังคมความรู้ใช้วิธีวิจัยสองแบบ แบบแรก คือ การวิจัยเชิงทดลอง (experimental

* *ศาสตราจารย์กิตติคุณ ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

research) ซึ่งใช้การควบคุมความแปรปรวนจากตัวแปรแทรกซ้อนโดยแบบแผนการวิจัย (research design) แบบที่สอง คือ การวิจัยสหสัมพันธ์ (correlational research) ซึ่งใช้การควบคุมความแปรปรวนจากตัวแปรแทรกซ้อนโดยวิธีการทางสถิติ (statistical methods) คำถามวิจัยให้ความสำคัญกับคำถามวิจัยที่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบาย พยากรณ์ ควบคุม และพัฒนาพฤติกรรม/ปรากฏการณ์ ตัวอย่างคำถามวิจัย ได้แก่ ปัจจัยทางครอบครัว ปัจจัยด้านกลุ่มเพื่อน ปัจจัยด้านครู และโรงเรียน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างไร? อิทธิพลหลัก และอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีสอนสามวิธี และเจตคติต่อการเรียน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ มีมากน้อยเพียงไร ปัจจัยดังกล่าวอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามได้เท่าไร?

ช่วงท้ายคริสต์ศตวรรษที่ 20 อันเป็นช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสังคมอุตสาหกรรมเป็นสังคมความรู้ นับเป็นช่วงที่มีความก้าวหน้าในการวิจัยอันเป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ ความเปลี่ยนแปลงในการวิจัย นอกจากจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากการสนองตอบความต้องการของสังคมความรู้แล้ว ยังเป็นผลเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโดยเฉพาะเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักวิจัยสามารถดำเนินการวิจัยที่มีข้อมูลจำนวนมาก มีคำถามวิจัยที่ซับซ้อน และที่แหล่งที่มาของข้อมูลหลายแหล่งได้เป็นอย่างดี

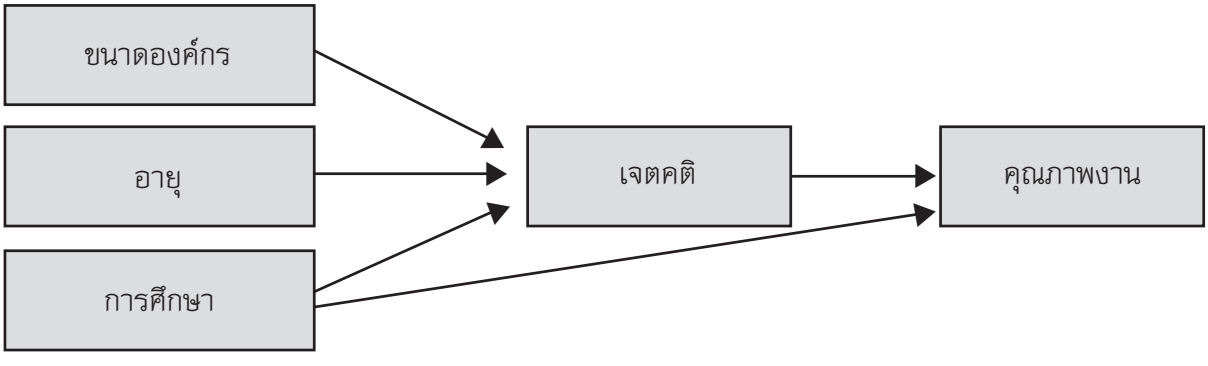
จากการสำรวจรายงานวิจัยโดยใช้ฐานข้อมูล ERIC (http://www.eric.org) Australian Research (http://www.csiro.au/csirores.htm) และ Current Research in US and Canada (http://www.cristed.nal.usda.gov.8080) พบว่า ลักษณะคำถามวิจัยมีความซับซ้อน ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าในยุคก่อน แม้ว่าคำถามวิจัยยังคงเน้นความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร/ปรากฏการณ์ แต่คำถามวิจัยมุ่งตอบคำถามความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในบริบท เงื่อนไข และช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เน้นความสำคัญกับลักษณะอิทธิพลจากตัวแปรปรับและตัวแปรส่งผ่าน (moderator and mediator) ลักษณะที่เป็นพลวัตร (dynamics) หรือการเปลี่ยนแปลงระหว่างช่วงเวลา ลักษณะความไม่แปรเปลี่ยน (invariance) ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกลุ่มประชากร และลักษณะข้อมูลพหุระดับ ตัวอย่างคำถามวิจัย ได้แก่ อิทธิพลจากปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านกลุ่มเพื่อน ปัจจัยด้านครู และโรงเรียน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความแตกต่างกันตามภูมิหลังของผู้เรียน และขนาดของโรงเรียนอย่างไร? อิทธิพลจากตัวแปรปรับ (moderating effects) การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานอย่างไร? อิทธิพลส่งผ่าน (mediating effects) จากจิตลักษณะเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานส่งผ่านตัวแปรอะไรบ้าง? ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะแตกต่างกันอย่างไรเมื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างระดับบุคคล ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับจังหวัด? โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพสถานศึกษามีความไม่แปรเปลี่ยน (invariance) ระหว่างประชากรสถานศึกษาที่มีขนาด ที่ตั้ง และความมีชื่อเสียงแตกต่างกัน หรือไม่อย่างไร? และมีความคงที่ (stability) ระหว่างช่วงก่อนการปฏิรูปและหลังการปฏิรูปการศึกษาอย่างไร?

แนวโน้มคำถามวิจัยดังกล่าวนำไปสู่การวิจัยแนวใหม่ที่ให้ความสำคัญ และอิงหลักฐานทฤษฎี (theoretical evidence-based research) มากขึ้น การวิจัยที่มีแบบแผนการวิจัยที่มีการควบคุมความแตกต่างจากตัวแปรแทรกซ้อนอย่างเข้มงวดมากขึ้น การวิจัยที่มีการดำเนินการวิจัยที่มีฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ข้อมูลระยะยาว (longitudinal data) และเป็นข้อมูลพหุระดับ (multi-level data) ข้อมูลที่มีคุณภาพด้านความเที่ยงและความตรงสูงหรือไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด ทั้งนี้จำนวนตัวแปรที่ศึกษา ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนครั้งที่เก็บรวบรวมข้อมูล มีปริมาณมากขึ้นและหลากหลายมากขึ้น และสถิติวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติวิเคราะห์ขั้นสูงที่สามารถตอบคำถามวิจัยได้อย่างเหมาะสม

แนวโน้มของกรอบความคิด และการกำหนดสมมุติฐานวิจัย

กรอบความคิด (conceptual framework) หรือโมเดลการวิจัย (research model) มีความสำคัญมากในการวิจัย เพราะโมเดลการวิจัยแสดงถึงโครงสร้าง (structure) ของงานวิจัย และนักวิจัยใช้โมเดลการวิจัยเป็นฐานในการกำหนดสมมุติฐานวิจัย ตามหลักการวิจัยจุดมุ่งหมายสำคัญของการสร้างโมเดลการวิจัย คือ การสร้างโมเดลให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมทั้งด้านทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะรวม 6 ประการ (Sloane and Gorard, 2003) ประการแรก เพื่อบรรยายลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์/ตัวแปรที่ต้องการศึกษาโดยใช้โมเดลที่ง่ายและประหยัด ประการที่สอง เพื่อให้ได้โมเดลใช้เป็นฐานสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรหลายกลุ่ม ประการที่สาม เพื่อยืนยันหรือปฏิเสธความสัมพันธ์ตามทฤษฎีที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้การปฏิเสธแนวคิดตามทฤษฎีเดิมนำไปสู่การพัฒนา/ปรับทฤษฎีให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ประการที่สี่ เพื่อบรรยายและทำความเข้าใจคุณสมบัติของโมเดลเพื่อที่จะสามารถสรุปอ้างอิงไปสู่ประชากรได้อย่างถูกต้อง ภายใต้เงื่อนไขและบริบทที่แตกต่างกัน ประการที่ห้า เพื่อพยากรณ์ ปรากฏการณ์ และประการที่หก เพื่อทำความเข้าใจลักษณะการเปลี่ยนแปลงหรือพลวัตรของปรากฏการณ์ที่ศึกษา

โดยที่การวิจัยส่วนใหญ่ยุคก่อนสังคมความรู้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีคำถามวิจัยง่ายไม่ซับซ้อน การวิจัยให้ความสำคัญกับการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ได้ มาใช้ประโยชน์ในการสร้างกรอบความคิดหรือโมเดลการวิจัย และใช้ประโยชน์ในการกำหนดสมมุติฐานวิจัย การวิจัยยุคก่อนสังคมความรู้ส่วนใหญ่ มีโมเดลการวิจัยเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีหลักฐานจากทฤษฎีและงานวิจัยรองรับ และมีการตั้งสมมุติฐานวิจัยแยกเป็นข้อๆ ดังตัวอย่างกรอบความคิดในการศึกษาอิทธิพลของภูมิหลังและขนาดองค์กรที่มีต่อคุณภาพงานของผู้บริหาร โดยมีตัวแปรเจตคติในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (mediator) แสดงได้ดังภาพ 1



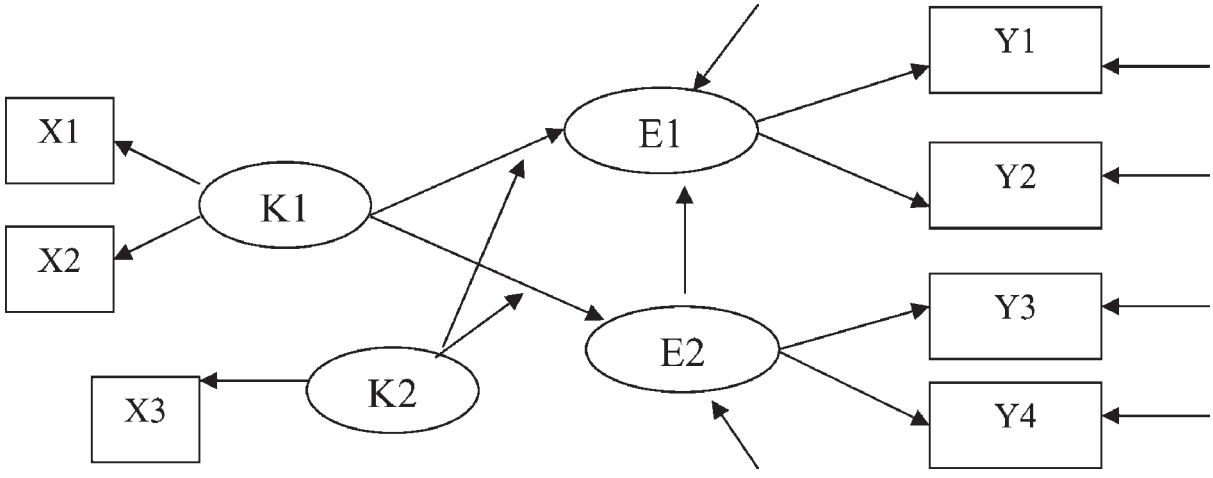
ภาพ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ตามภาพจะเห็นได้ว่านักวิจัยแยกตั้งสมมุติฐานวิจัยเป็น 2 ข้อ สมมุติฐานวิจัยข้อแรก ขนาดองค์กร อายุ และระดับการศึกษาของประชากร มีอิทธิพลต่อเจตคติในการทำงาน โดยประชากรในองค์กรขนาดใหญ่ มีอายุปานกลาง และระดับการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะมีเจตคติในการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น สมมุติฐานวิจัยข้อ 2 ประชากรที่มีระดับการศึกษา และเจตคติในการทำงานต่างกันระดับสูง มีคุณภาพงานดีกว่าประชากรกลุ่มอื่น

โมเดลการวิจัยและสมมุติฐานวิจัยที่ยกตัวอย่างมานี้ มีจุดอ่อนที่สำคัญสี่ประเด็น จุดอ่อนประเด็นแรก คือ โมเดลการวิจัยกับโมเดลการวิเคราะห์ไม่ตรงกัน นักวิจัย

ตั้งสมมุติฐานวิจัยสองข้อ เพราะสถิติวิเคราะห์ในอดีตไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรหลายตัวพร้อมกันได้ ความจำกัดของสถิติวิเคราะห์ทำให้การวิจัยมีข้อจำกัดด้วย เพราะการตั้งสมมุติฐานวิจัยแยกเป็นสองข้อ เหมือนกับการแยกโมเดลการวิจัยเป็นสองโมเดลย่อย โมเดลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่ตรงกับโมเดลการวิจัย ผลการวิจัยจึงไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร จุดอ่อนประเด็นที่สองของโมเดลการวิจัย คือ นักวิจัยสนใจศึกษาแต่อิทธิพลหลัก และสนใจแต่อิทธิพลทางตรง (direct effects) ไม่สนใจศึกษาอิทธิพลจากปฏิสัมพันธ์ หรืออิทธิพลทางอ้อม (indirect effects) ซึ่งมีผลทำให้ได้ผลการวิจัยค่อนข้างจำกัด ไม่สมบูรณ์ตามสภาพความเป็นจริง จุดอ่อนประเด็นที่สาม คือ

การวิจัยยุคสังคมความรู้มีลักษณะคำถามวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ซับซ้อน ลึกซึ้งมากกว่ายุคก่อน โมเดลการวิจัยยุคสังคมความรู้นี้จึงมีลักษณะแตกต่างจากโมเดลการวิจัยยุคก่อน ตัวแปรในการวิจัยมีทั้งตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) และตัวแปรแฝง (latent or unobserved variable) โดยที่ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ผู้เขียนขอยกตัวอย่างโมเดลการวิจัยโมเดลหนึ่งที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อให้ผู้อ่านเห็นโมเดลการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ในยุคสังคมความรู้ ดังภาพ 2



ภาพ 2 โมเดลการวิจัย

โมเดลการวิจัยมีตัวแปรหลายระดับ ในที่นี้มีสองระดับ คือ ตัวแปรขนาดองค์กร เป็นตัวแปรวัดในระดับมหภาค หรือระดับองค์กร ในขณะที่ตัวแปรอื่นวัดในระดับจุลภาค หรือระดับบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงได้ผลที่มีการประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรขนาดองค์กรได้ต่ำกว่าที่ควร หากใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นระดับลดหลั่น (hierarchical linear model = HLM) จะได้ผลการวิเคราะห์ตรงตามความเป็นจริงมากขึ้น จุดอ่อนประเด็นที่สี่ คือ โมเดลการวิจัยมิได้รวมเทอมความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปร และต้องมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรทุกตัวไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด ซึ่งเป็นข้อตกลงเบื้องต้นไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลการวิจัย ใช้รูปวงรีแทนตัวแปรแฝง และรูปสี่เหลี่ยมแทนตัวแปรสังเกตได้ โมเดลการวิจัยในที่นี้ประกอบด้วยโมเดลการวัด (measurement model) สี่โมเดลและโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model) หนึ่งโมเดล โมเดลการวัดมีหลักฐานเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรแต่ละตัวรองรับสนับสนุนทั้งสี่โมเดล ได้แก่ โมเดลการวัดตัวแปรแฝง E1 วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้สองตัว คือ Y1 และ Y2 โมเดลการวัดตัวแปรแฝง E2 วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้สองตัว คือ Y3 และ Y4 โมเดลการวัดตัวแปรแฝง K1 วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ ตัวแปร X1 และ X2 และโมเดลการวัดตัวแปรแฝง K2 วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ตัวเดียว คือ ตัวแปร X3 ส่วนโมเดลสมการโครงสร้าง

ในที่นี้นักวิจัยมีหลักฐานทางทฤษฎีและงานวิจัยในอดีตสนับสนุนว่า ตัวแปร E1 ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก K1 และ E2 ในขณะเดียวกัน E2 ก็ได้รับอิทธิพลจาก K1 ด้วย ส่วนตัวแปร K2 เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อเส้นทางอิทธิพลจากตัวแปร K1 ไปที่ตัวแปร E1 และ E2 ลักษณะโมเดลในการวิจัยนี้จึงมีตัวแปร K2 เป็นตัวแปรปรับ (moderator or moderating variable) และตัวแปร E2 เป็นตัวแปรคั่นกลางหรือตัวแปรส่งผ่าน (intervening or mediating variable or mediator)

การกำหนดสมมุติฐานวิจัยตามโมเดลการวิจัยข้างต้นนี้ทำได้เป็น 2 แนว แต่ละแนวจะใช้สถิติวิเคราะห์แตกต่างกันดังนี้

แบบแรก การกำหนดสมมุติฐานวิจัยโดยใช้ตัวแปรตามในโมเดลเป็นหลัก การกำหนดสมมุติฐานวิจัยแบบนี้เป็นการกำหนดสมมุติฐานวิจัยแยกย่อยเป็นข้อๆ ตามแบบเดิมที่ใช้กันในวงการวิจัยในที่นี้กำหนดสมมุติฐานวิจัยรวม 3 สมมุติฐาน สมมุติฐานที่หนึ่งกำหนดว่าตัวแปร K1 และ E2 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร E1 สมมุติฐานที่สองกำหนดว่า K1 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร E1 และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปร E2 การวิเคราะห์ข้อมูลและสมมุติฐานที่สามกำหนดว่าโมเดลโครงสร้างมีความแตกต่างกันตามลักษณะของตัวแปร K2 หรือกำหนดว่าตัวแปร K2 มีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (interaction effects) กับตัวแปร K1 ต่อตัวแปร E1 และ ตัวแปร E2 หรือกำหนดว่าตัวแปร K2 เป็นตัวแปรปรับอิทธิพลจาก K1 ไปตัวแปร E1 และ E2

สถิติวิเคราะห์กรณีที่ตัวแปรสาเหตุเป็นตัวแปรไม่ต่อเนื่อง ใช้สถิติประเภทการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) แยกวิเคราะห์เป็นสามตอนตามสมมุติฐานวิจัย สถิติวิเคราะห์กรณีที่ตัวแปรทั้งหมดเป็นตัวแปรต่อเนื่อง ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเน้นความสำคัญของการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลมากกว่าการตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยแยกวิเคราะห์สองครั้งตามสมมุติฐานวิจัยสองข้อแรก หรือใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสองขั้นตอน แปลความหมายสองขั้นตอนแยกจากกัน ส่วนสมมุติฐานที่สาม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่มีเทอมผลคูณของตัวแปรที่มีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ หรืออาจเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวมโดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพล แต่ในกรณีที่ตัวแปร K1 และ K2 เป็นตัวแปรจัดประเภท สถิติวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบที่มีการประมาณค่าทั้งอิทธิพลหลักและอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (main effects and interaction effect) หรืออาจมีการเปลี่ยนรูปตัวแปร K1 และ K2 ให้เป็นตัวแปรดัมมี่แล้วใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ทางสถิติดังกล่าวจึงไม่ค่อยเหมาะสม เนื่องจากโมเดลการวิเคราะห์มีการแยกวิเคราะห์เป็นโมเดลย่อยตามสมมุติฐานวิจัยแต่ละข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลรวม

แบบที่สอง การกำหนดสมมุติฐานวิจัยตามโมเดล การกำหนดสมมุติฐานแบบนี้พัฒนาจากแบบแรกเพื่อใช้สถิติวิเคราะห์ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้โมเดลการวิเคราะห์เป็นแบบเดียวกับโมเดลการวิจัย สมมุติฐานวิจัยแบบนี้เขียนเป็นข้อความบรรยายรูปแบบอิทธิพลในโมเดลเป็นภาพรวม แทนที่จะกำหนดเป็นข้อแยกขาดจากกัน สถิติวิเคราะห์จำเป็นต้องใช้สถิติวิเคราะห์ที่สามารถวิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์ ในโมเดลสมการถดถอยทั้งสองสมการไปพร้อมกัน (simultaneous equation model) และมีการทดสอบความกลมกลืนของโมเดล (model goodness of fit test) ได้แก่การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model = SEM) ซึ่งต้องใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เฉพาะในการวิเคราะห์ข้อมูล เพราะโปรแกรม SPSS ไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามโมเดลนี้ได้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการวิเคราะห์โมเดล SEM ที่ใช้กันมากคือโปรแกรม LISREL (Joreskog and Sorbom, 1996) และโปรแกรม Mplus (Muthen and Muthen, 2003) เป็นต้น นอกจากนี้ในโมเดลการวิจัยยังมีตัวแปรปรับซึ่งเป็นตัวแปรระดับมหภาค (macro level) จำเป็นต้องใช้สถิติวิเคราะห์สำหรับข้อมูลพหุระดับ (multi-level data analysis) ซึ่งมีโปรแกรม เช่น HLM (Bryk and Raudenbush, 1992) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ทางสถิติดังกล่าวใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงที่พัฒนามาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอย แต่มีการปรับปรุง/พัฒนาวิธีการวิเคราะห์

หลายด้าน ทำให้มีความเหมาะสมมากกว่าการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเดิม

โดยสรุปงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ที่มีโมเดลการวิจัยแบบเดิม (แบบไม่มีตัวแปรแฝง) และมีการกำหนดสมมุติฐานวิจัยแยกเป็นข้อๆ เป็นงานวิจัยที่มีโมเดลการวิจัย และสมมุติฐานวิจัยไม่เหมาะสม การใช้สถิติวิเคราะห์ประเภทการวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเดิม ทำให้ได้ผลการวิจัยที่ขาดความถูกต้องสมบูรณ์ ความไม่เหมาะสมสรุปได้เป็น 5 ประเด็น คือ 1) โมเดลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับโมเดลการวิจัย 2) ลักษณะข้อมูลไม่สอดคล้องหรือฝ่าฝืน (violate) ข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ 3) สถิติวิเคราะห์แบบเดิมไม่สามารถใช้วิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยที่ซับซ้อน ลึกซึ้งได้ 4) ข้อจำกัดของสถิติวิเคราะห์แบบเดิม ไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลกรณีที่มีตัวแปรต้นหลายตัวได้ เพราะมีความยุ่งยากในการตีความผลการวิเคราะห์ 5) โมเดลการวิเคราะห์แบบเดิมไม่รวมเทอมความคลาดเคลื่อน ทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่ถูกต้องสมบูรณ์

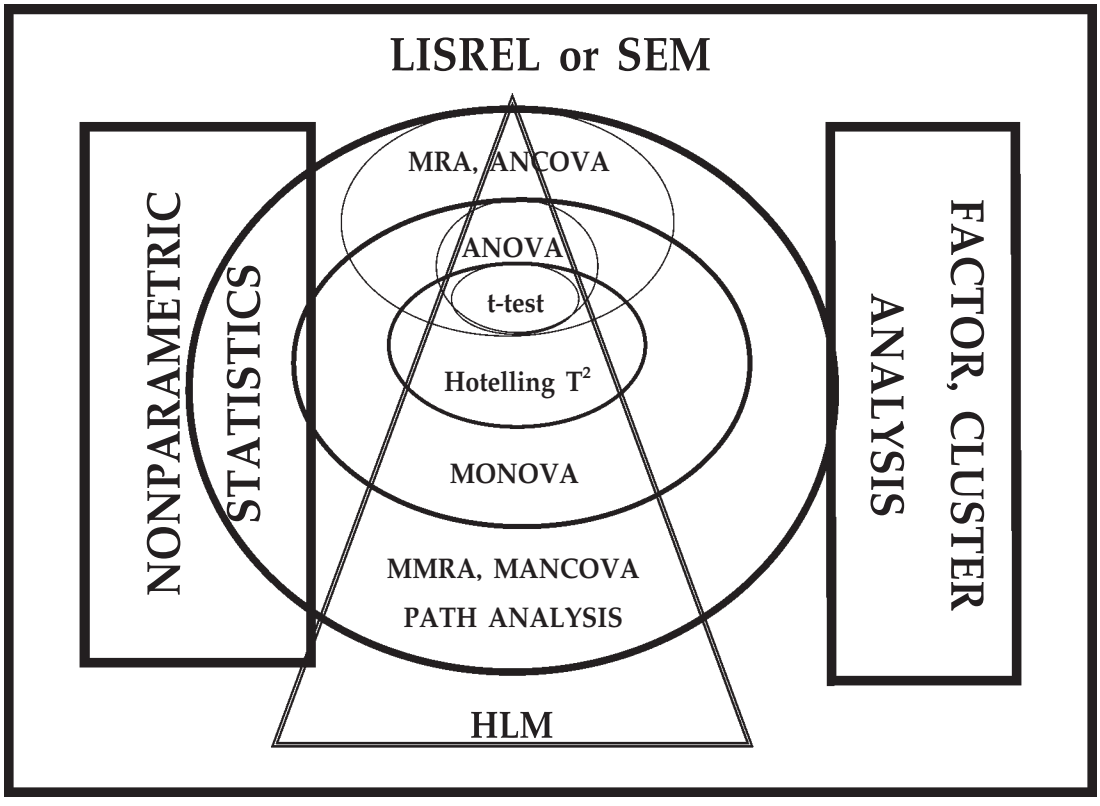
แนวโน้มของสถิติวิเคราะห์ยุคสังคมความรู้

จากลักษณะความไม่เหมาะสมของสถิติวิเคราะห์แบบเดิม ทำให้มีการพัฒนาสถิติวิเคราะห์ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น สถิติวิเคราะห์ที่ได้รับการพัฒนาใหม่นี้ยังคงเป็นสถิติวิเคราะห์ที่ใช้หลักการวิเคราะห์แบบเดิมแต่มีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ให้ลดข้อจำกัด และให้สามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้กว้างขวางมากกว่าเดิม สถิติวิเคราะห์ที่ได้รับการพัฒนาใหม่นี้มีหลายประเภท แต่สถิติวิเคราะห์ที่มีขอบข่ายการวิเคราะห์กว้างขวางลึกซึ้งครอบคลุมสถิติวิเคราะห์ตัวอื่น คือ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model = SEM) ซึ่งพัฒนาโดย Karl G. Joreskog เมื่อ ปี ค.ศ. 1960 เป็นโมเดลที่บูรณาการโมเดลการวัดตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ และโมเดลโครงสร้างตามหลักการวิเคราะห์อิทธิพล กับวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ตามหลักวิชาเศรษฐมิติ กล่าวได้ว่าการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เป็นสถิติวิเคราะห์ขั้นสูงที่ได้รับการพัฒนาใหม่ แต่ยังคงมีหลักการพื้นฐานทางสถิติแบบเดิม Kuhnel (2001) สรุปว่า “การเรียนรู้เรื่องการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ไม่เพียงแต่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรจำนวนมากในการวิจัยที่มีพื้นฐานทางทฤษฎีรองรับเท่านั้น แต่การเรียนรู้เรื่องการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ยังจะเป็นประโยชน์ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้หลักการพื้นฐานของสถิติวิเคราะห์ทั้งหมด และมีประสบการณ์ตรงในการทำความเข้าใจบทบาทของสถิติวิเคราะห์ต่อการวิจัยด้วย”

เมื่อศึกษาหลักการของสถิติวิเคราะห์ส่วนที่เป็นสถิติวิเคราะห์อภิมาน เปรียบเทียบกับหลักการของสถิติวิเคราะห์ที่ได้รับการพัฒนาใหม่ จะเห็นได้ว่ามีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงถึงกัน สถิติวิเคราะห์แบบเดิมประเภทแรกที่นักวิจัยทุกคนได้เรียนรู้เป็นสถิติวิเคราะห์ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม ประเภท t-test และ z-test สถิติวิเคราะห์ต่อจากนั้นขยายของเขตการวิเคราะห์ เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance = ANOVA) กล่าวได้ว่า t-test เป็นกรณีหนึ่งของ ANOVA เมื่อนักวิจัยเรียนเรื่องการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis = MRA) นักวิจัยได้เรียนรู้ว่า ANOVA และ ANCOVA (analysis of covariance) เป็นกรณีหนึ่งของ MRA เมื่อนักวิจัยเรียนรู้ถึงเรื่องสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุนาม (multivariate statistical analysis) จะเห็นว่า สถิติวิเคราะห์ทั้ง ANOVA, ANCOVA, MRA เป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนาม (multivariate analysis of variance = MANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตัวแปรพหุนาม (multivariate multiple regression analysis = MMRA) สถิติวิเคราะห์ในกรณีที่มีโมเดลการวิจัยรองรับ มีการขยายขอบเขตการวิเคราะห์ให้ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) สำหรับกรอบรูปสามเหลี่ยมในภาพ แสดงถึงสถิติวิเคราะห์ที่ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสำหรับการ

วิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ ที่เรียกว่า การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นระดับลดหลั่น (hierarchical linear model = HLM) ด้วย สถิติวิเคราะห์ทั้งหมดนี้เป็นสถิติวิเคราะห์ที่มีตัวแปรต้นตัวแปรตาม รวมเรียกว่าเทคนิคทางสถิติกรณีตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผล (dependence statistical technique) ดังแสดงในภาพ 3

วิเคราะห์ในกลุ่มนี้ คือ สถิตินันพาราเมตริก (non parametric statistics) สถิติวิเคราะห์ประเภทการวิเคราะห์องค์ประกอบ และสถิติวิเคราะห์ประเภทสถิตินันพาราเมตริก เป็นสถิติวิเคราะห์อีกสองประเภท ซึ่งเมื่อนำมาบูรณาการกับสถิติวิเคราะห์ประเภทเทคนิคทางสถิติกรณีตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเหตเชิงผลที่นำเสนอในตอนต้น



ภาพ 3 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างสถิติวิเคราะห์

สถิติวิเคราะห์ประเภทที่ข้อมูลไม่มีการระบุตัวแปรต้นตัวแปรตาม ข้อมูลมีเพียงชุดของตัวแปรที่สัมพันธ์กัน เรียกว่า เทคนิคทางสถิติกรณีตัวแปรสัมพันธ์ระหว่างกัน (interdependent statistical technique) ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ในกลุ่มการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การวิเคราะห์มาตรพหุมิติ (multidimensional scaling) ซึ่งแทนด้วยสถิติวิเคราะห์ในกรอบทางขวามือของภาพ ส่วนสถิติวิเคราะห์ในกรอบทางซ้ายมือ เป็นเทคนิคทางสถิติกรณีตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลประเภทที่ไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับพารามิเตอร์ ซึ่งข้อมูลมีระดับการวัดของตัวแปร ระดับนามบัญญัติและเรียงอันดับ สถิติจะได้ขอบข่ายของสถิติวิเคราะห์ตัวใหม่ เรียกว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ศักยภาพของ SEM จึงมีขอบข่ายครอบคลุมสถิติวิเคราะห์ที่กล่าวมาทั้งหมด

นอกจากนี้ สถิติวิเคราะห์ SEM ยังมีศักยภาพสามารถวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับ (multi-level causal model) โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบระยะยาว (longitudinal factor analysis model) โมเดลกลุ่มพหุ (multiple population model) โมเดลโค้งพัฒนาการแบบมีตัวแปรแฝง (latent growth curve model) และโมเดลอื่นๆ อีกมาก (Joreskog and Sorbom ,1996) รวมทั้งสามารถวิเคราะห์โมเดล SEM

ที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เป็นแบบเส้นตรงได้ อีกหลายโมเดล (Joreskog, et al, 1999) ขอบเขตการวิเคราะห์ที่กว้างขวางทำให้ สถิติวิเคราะห์ SEM สามารถวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยได้กว้างขวางและลึกซึ้งมากขึ้น

สถิติวิเคราะห์ SEM จึงเป็นสถิติวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ ด้วยเหตุผลโดยสรุปดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์ SEM มีศักยภาพสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้กว้างขวาง ศักยภาพของสถิติวิเคราะห์ SEM มีหลักการวิเคราะห์ ที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้เช่นเดียวกับสถิติวิเคราะห์ที่ง่ายที่สุด เช่น t-test ไปจนถึงสถิติขั้นสูงที่ซับซ้อน ดังกล่าวแล้วข้างต้น

2. โมเดลการวิจัยกับโมเดลการวิเคราะห์ SEM ความเหมาะสมของสถิติวิเคราะห์ SEM อยู่ที่นักวิจัยสามารถใช้สถิติวิเคราะห์เป็นภาพรวมได้ตามโมเดลการวิจัย และมีสถิติทดสอบความตรงของโมเดลการวิจัย

3. การผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ ปกติสถิติวิเคราะห์ยิ่งเป็นสถิติขั้นสูง จะยิ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติมากขึ้น แต่สถิติวิเคราะห์ SEM กลับมีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติน้อยลง ความเหมาะสมที่สำคัญอีกประการหนึ่งของสถิติวิเคราะห์ SEM จึงอยู่ที่การผ่อนคลาย (relax) ข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ การที่สถิติวิเคราะห์ SEM นำเทอมความคลาดเคลื่อนมาวิเคราะห์ด้วย ทำให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลกรณีที่เทอมความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ ตัวแปรในโมเดลการวิจัยมีความคลาดเคลื่อนในการวัดได้ หรือโมเดลการวิจัยมีตัวแปรแฝงได้ ตัวแปรทำนายอาจมีความสัมพันธ์กันได้ โมเดลการวิเคราะห์ไม่จำเป็นต้องเป็นโมเดลอิทธิพลแบบบวก และมีอิทธิพลทางเดียว อาจเป็นโมเดลแบบคูณ และมีอิทธิพลย้อนกลับได้ นอกจากนี้ยังสามารถวิเคราะห์กรณีตัวแปรหลายตัวในโมเดลการวิจัยมีระดับการวัดแบบนามบัญญัติ หรือแบบเรียงอันดับได้ด้วย

4. ศักยภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองกรณีมีตัวแปรแฝง Kano (2001) อธิบายให้เห็นว่าในการวิจัยเชิงทดลองเมื่อตัวแปรตามสร้างขึ้นตามโมเดล การวัด และตัวแปรตามอยู่ในรูปของตัวแปรแฝง การวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์ SEM จะให้ผลการวิเคราะห์ถูกต้องมากกว่าการวิเคราะห์ด้วย ANOVA, MANOVA แบบเดิม

แม้ว่าสถิติวิเคราะห์ SEM จะเป็นสถิติวิเคราะห์ที่มีจุดเด่น มีศักยภาพมาก แต่ก็มีจุดอ่อนด้วย จุดอ่อนของสถิติวิเคราะห์ SEM มีสามประการ

ประการแรก การวิเคราะห์ SEM ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ การวิเคราะห์ SEM ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอย เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชั่นของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 คน ต่อหนึ่งพารามิเตอร์

ประการที่สอง จุดอ่อนของการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล เป็นการทดสอบสมมุติฐานทางสถิติว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนที่คำนวณจากค่าพารามิเตอร์ในโมเดล หรือ

$$H_0 : \Sigma = \Sigma(\theta)$$

การทดสอบดังกล่าวเป็นการทดสอบด้วย chi-square test เมื่อนักวิจัยไม่สามารถปฏิเสธสมมุติฐานทางสถิติการแปลความหมายจะถือว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ในความเป็นจริงโมเดลที่นักวิจัยทดสอบอาจจะยังมิใช่โมเดลที่ดีที่สุด Meehl and Waller (2002) เสนอทางเลือกในการแก้ไขจุดอ่อนของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) สองวิธี วิธีแรก คือการพัฒนาโมเดลที่มีความเป็นไปได้ตามทฤษฎีทั้งหมด นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด และวิธีที่สองเป็นวิธีที่ Joreskog and Sorbom (1996) เสนอไว้ คือ การรวบรวมข้อมูลจำนวนมาก แยกกลุ่มตัวอย่างเป็นสองกลุ่ม กลุ่มแรก เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ (analysis sample) และกลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มสำหรับตรวจสอบความตรง (validated sample) เพื่อตรวจสอบยืนยันความตรงของผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ประการที่สาม การวิเคราะห์ SEM มีโมเดลและ

กระบวนการวิเคราะห์ยุ่งยาก การวิเคราะห์ SEM มีความยุ่งยากเนื่องจากมีตัวแปรหลายประเภท และมีเทอมความคลาดเคลื่อนในโมเดลรวมทั้งมีเส้นทางอิทธิพลแบบต่างๆ แม้จะมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการวิเคราะห์ แต่การเขียนคำสั่งแตกต่างจากโปรแกรมเดิม เช่น SPSS ที่นักวิจัยคุ้นเคยกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลมิใช่วิเคราะห์ครั้งเดียวได้ผลการวิเคราะห์ทันทีแบบโปรแกรม SPSS การวิเคราะห์ SEM ต้องวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำผลการวิเคราะห์มาพิจารณา หากโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูล ต้องพิจารณาปรับโมเดลในส่วนของการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น แล้ววิเคราะห์ใหม่ ซึ่งนักวิจัยอาจต้องปรับโมเดลและวิเคราะห์ใหม่หลายครั้งกว่าจะได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้อง อย่างไรก็ดี ปัจจุบันมีการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้สามารถใช้งานได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

บทส่งท้าย

การวิเคราะห์ SEM เป็นสถิติวิเคราะห์ที่มีความเหมาะสมกับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น แต่ก็ยังมีจุดอ่อนซึ่งในอนาคตคงมีการพัฒนาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากสถิติวิเคราะห์ SEM ใช้หลักการสถิติแบบเดิม ดังนั้นในกรณีที่นักวิจัยยังตั้งคำถามวิจัยแบบเดิม กำหนดสมมุติฐานวิจัยเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการวิเคราะห์ SEM แม้จะมีความถูกต้องมากขึ้น แต่ผลการวิเคราะห์ก็มิได้แตกต่างมากมายจากผลการวิเคราะห์แบบเดิม นักวิจัยอาจพิจารณาถึงความคุ้มค่าในการเรียนรู้ สถิติวิเคราะห์ SEM อาจพิจารณาเรียนรู้การอ่านผลการวิจัยที่ใช้สถิติวิเคราะห์ SEM โดยไม่ต้องเรียนรู้ที่จะใช้สถิติวิเคราะห์ SEM ในการวิจัยก็ได้ แต่ในกรณีที่นักวิจัยกำหนดปัญหาวิจัยที่มีความซับซ้อนลึกซึ้งมากกว่าในอดีต มีการสร้างโมเดลการวิจัยที่มีตัวแปรแฝง และมีการกำหนดสมมุติฐานวิจัยเป็นภาพรวม สถิติวิเคราะห์ SEM เป็นเรื่องสำคัญที่นักวิจัยควรใช้ เพราะจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่ตอบคำถามวิจัยได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ งานวิจัยในยุคสังคมความรู้ส่วนใหญ่จึงเป็นงานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์ SEM มากขึ้น

สำหรับแนวคิดการกำหนดกลุ่มเป้าหมายของการเรียนสถิติวิเคราะห์ SEM นั้น Chance (2002) สนับสนุนความคิดดังกล่าวว่า การเรียนการสอนสถิติในอนาคต ควรต้องแยกกลุ่มเป้าหมายการเรียนการสอนเป็นสามกลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริโภคการวิจัย กลุ่มผู้ผลิตงานวิจัย และกลุ่มนักสถิติผู้พัฒนาสถิติวิเคราะห์ โดยอย่างน้อยที่สุดนิสิตนักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตทุกคนต้องได้เรียนรู้สถิติวิเคราะห์ SEM เพียงพอที่จะอ่านงานวิจัยยุคสังคมความรู้ได้เข้าใจ และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิตทุกคนควรต้องได้เรียนรู้สถิติวิเคราะห์ SEM ถึงขั้นใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยของตนได้ ผู้เขียนเองมีความเห็นว่าในยุคสังคมความรู้นั้นการมีความรู้เรื่องสถิติวิเคราะห์ SEM ซึ่งเป็นสถิติวิเคราะห์ที่มีความเหมาะสมสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ เป็นสถิติวิเคราะห์ที่น่าจะเป็นเรื่องที่มีประโยชน์คุ้มค่าการลงทุนเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

Bryk, A.S. and Raudenbush, S.W. (1991). ***A hierarchical linear model: Application and data analysis.*** *Newburry Park: Sage Publication.*

Chance, B.L. (2002). Components of statistical thinking and implications for instruction and assessment. ***Journal of Statistics Education.*** *10(3): 1-14. Available: http://www.amstat.org/publications/jse/v10n3/chance.html.*

Hartwell, A. (1996). ***Scientific ideas and education in 21th century.*** *Available: http://www.21learn.org/arch/articles/ash_complexity.html.*

Hock, D.W. (1999). ***The birth of chaordic organization: human resources or resourceful human?*** *Available: http://www.chaordic.org/res_kpmg.html*

Joreskog, K.G. and Sorbom, D. (1996). ***Lisrel 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language.*** *Chicago: Scientific Software International.*

_____ . (1999). ***Lisrel 8 user's reference guide.*** *Chicago: Scientific Software International.*

Joreskog, K.G., Sorbom, D., du Toit, S. and du Toit, M. (1999). ***LISREL 8: New statistical features.*** *Chicago: Scientific Software International.*

Kano, Y. (2001). ***Structural equation modeling for experimental data,*** *pp. 381-402. In R.B. Cudeck, S. du Toit and Sorbom, D.* ***Structural equation modeling: Present and future, a festschrift in honor of Karl Joreskog.*** *Lincolnwood, Illinois: Scientific Software International, Inc.*

Kuhnel, S. (2001). ***The didactic power of structural equation modeling,*** *pp. 79-96. In R.B. Cudeck, S. du Toit and Sorbom, D.* ***Structural equation modeling: Present and future, a festschrift in honor of Karl Joreskog.*** *Lincolnwood, Illinois: Scientific Software International, Inc.*

Meehl, P.A. and Waller, N.G. (2002). The path analysis controversy: a new statistical approach to strong appraisal of verisimilitude. ***Psychological Methods.*** *7(3), 283-300.*

Muthen, L.K. and Muthen, B.O. (2003). ***Mplus statistical analysis with latent variables user's guide.*** *Los Angeles, CA: Muthen & Muthen.*

Sloane, F.C. and Gorard, S. (2003). Exploring modeling aspects of design experiments. ***Educational Researcher.*** *23(1), 29-31.*

Yang-Wallentin, F., Schmidt, P. and Bamberg, S. (2001). ***Testing interactions with three different methods in the theory of planned behavior: analysis of traffic behavior data,*** *pp. 405-424. In R.B. Cudeck, S. du Toit and Sorbom, D.* ***Structural equation modeling: Present and future, a festschrift in honor of Karl Joreskog.*** *Lincolnwood, Illinois: Scientific Software International, Inc.*

ปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR

*ดร. จุมพล พูลภัทรชีวิน**

บทความนี้ นำมาจากการถอดเทปการบรรยายของผู้เขียน แล้วเรียบเรียงใหม่ ใส่หัวข้อ เพื่อให้ชัดเจนขึ้น อ้างอิงได้เป็นระบบมากขึ้น แต่ยังคงพยายามรักษาสำนวนภาษาและบรรยากาศการบรรยายไว้

ความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคต

ประเด็นแรก เป็นเรื่องของการวิจัยอนาคตว่ามีความเชื่อพื้นฐานอย่างไรบ้าง เพื่อความเข้าใจตรงกัน การวิจัยอนาคตนั้นนักอนาคตนิยมมีความเชื่อว่า อนาคตเป็นเรื่องที่สามารถทำการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ เขาเชื่อว่าความเชื่อของมนุษย์จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของมนุษย์ เขาเชื่อว่ามนุษย์สามารถจะควบคุมอนาคตได้นั่นคือเชื่อว่ามนุษย์สามารถที่จะสร้างอนาคตได้ นี่เป็นความเชื่อพื้นฐานที่เป็นต้นกำเนิดของอนาคตนิยม และก็เป็นต้นกำเนิดของการคิดระเบียบวิธีวิจัยอนาคตทั้งหมด เพราะฉะนั้นจุดนี้เป็นจุดที่สำคัญมาก ซึ่งอาจจะเป็นจุดเริ่มต้นที่อาจจะแตกต่างจากความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยแบบอื่นๆ

จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต

จุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยอนาคตนั้นมิใช่การทำนายที่ถูกต้องแต่ต้องการสำรวจเพื่อศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้เพื่อที่จะหาทางทำให้แนวโน้มที่พึงประสงค์เกิดขึ้นและป้องกันหรือแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป หรือถ้าทราบว่าไม่สามารถจะขจัดให้หมดไปได้ ทำอย่างไรจึงจะ “เผชิญหน้า” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากว่าแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์นั้นเกิดขึ้นจริงๆ

จุดมุ่งหมายหลักนี้ย้ำความเชื่อพื้นฐานที่ว่า เราเน้นที่การควบคุมและจัดการอนาคต และเราเน้นที่ว่าเราสามารถที่จะสร้างอนาคตได้ตั้งแต่ปัจจุบันดังคำกล่าวที่ว่า “the future is now” อนาคตคือปัจจุบัน เพราะฉะนั้นข้อมูลที่เราได้จากการวิจัยอนาคตนี้ จึงมีประโยชน์โดยตรงต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจตลอดไปจนถึงวิธีการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การสร้างอนาคตที่พึงประสงค์ นี่เป็นจุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยอนาคตเท่าที่พอสรุปให้ได้ตามความเข้าใจและตามประสบการณ์ที่มี

เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบไหนก็ตาม โดยเฉพาะแบบ EDFR นี้เป็นทั้งระเบียบวิธีในการวิจัยหรือในการคาดการณ์อนาคต และเป็นทั้งเทคนิคการสื่อสารระหว่างผู้เชี่ยวชาญ นั่นคือเป็นทั้ง research technique หรือ research methodology และเป็นทั้ง educating process หรือเป็นทั้ง communicating process ระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่นั้นมักจะไม่มีเวลาว่างที่จะมานั่งแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยตรงด้วยวิธีประชุมสัมมนา ระดมสมองหรือ focus group เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รวมไปถึง Delphi จะเปิดโอกาสให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความเชี่ยวชาญระหว่างกัน ทำให้ความเชี่ยวชาญของเขาเพิ่มขึ้นทำให้เขามีความเชื่อในเรื่องหนึ่งเรื่องใดเพิ่มขึ้น เพราะ

* *ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

ฉะนั้นแนวโน้มที่จะทำให้เขาตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายที่จะทำอย่างหนึ่งอย่างใด จึงเกิดขึ้น เร็วขึ้น นี้เป็นผลที่ต่อเนื่องกันอยู่ตลอดเวลา

ขอย้ำอีกครั้งว่า จุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยอนาคต มิใช่การทำนายที่ถูกต้องแม่นยำ แต่ต้องการสำรวจและศึกษาแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้ ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อสร้างอนาคตที่พึงประสงค์ ป้องกันและ/หรือทำลายอนาคตที่ไม่พึงประสงค์

การแบ่งช่วงเวลา

สำหรับการแบ่งช่วงเวลาในการวิจัยหรือการศึกษาอนาคต อยากจะย้ำว่า มิติของเวลาในการวิจัยอนาคตนั้น เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะว่าการวิจัยธรรมดาๆ ที่เราเคยศึกษากันมาในอดีตจนถึงปัจจุบันนั้น มิติของเวลาเป็นมิติที่ถูกละเลยมากที่สุด ยิ่งไปกว่านั้น นักวิจัยมักจะทึกทักเอาว่าผลการค้นคว้าของเขาในอดีตหรือปัจจุบันนั้น สามารถที่จะเอาไปใช้ได้ในอนาคต คือ assume ว่ามันน่าจะใช้ได้ มิติเวลาเป็น factor ใหญ่จริงๆ ฉะนั้นการแบ่งช่วงเวลาของการวิจัยอนาคตจึงมีความสำคัญมากทีเดียว เพราะเราเล่นเรื่องเวลาโดยตรงโดยเฉพาะเวลาในอนาคต

ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องเวลาการแบ่งช่วงเวลาก็แตกต่างไปจากความเข้าใจเดิม ที่นักวางแผนหรือนักบริหารมีอยู่ นั่นก็คือ นักอนาคตนิยมเขาจะแบ่งช่วงของการทำนายหรือช่วงของการวางแผน ออกเป็น 4 ช่วงใหญ่ๆ คร่าวๆ ไม่เหมือนกันทุกคน แต่ว่าคร่าวๆ โดยประมาณปกติแล้วในช่วง 5 ปี ภายในช่วงเวลา 5 ปีนี้ นักอนาคตนิยมถือว่าเป็นการทำนายหรือการวางแผนระยะกระชั้นชิด ถ้าเป็นเรื่องของการแก้ปัญหาก็เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็น immediate problem solving, immediate forecasting, immediate planning การที่พูดเช่นนี้มิใช่หมายความว่านักอนาคตจะไม่ศึกษาอนาคตในช่วงนี้ เขาทำการศึกษาด้วย แต่เขาชี้ให้เห็นว่ามันค่อนข้างใกล้ตัวกะทันหันไปหน่อย เราแทบจะไม่มีโอกาสที่จะเอาตัวเองหลุดออกไปจากอดีตและปัจจุบันได้ดี เรามักจะวนอยู่กับปัญหาของปัจจุบันจนทำให้เราไม่สามารถที่จะวางแผนระยะยาวอะไรได้ คือ เราวนอยู่ในอ่างปัญหานั่นเอง

ช่วงถัดมาคือประมาณ 5-10 ปี ช่วงนี้เป็นช่วงที่นักอนาคตนิยมเรียกว่า short range forecasting หรือ short range planning ก็เป็นการทำนายหรือการวางแผนหรือการศึกษาอนาคตในระยะสั้น ซึ่งก็ยังยาวกว่า immediate ที่ว่านั่น

อีกระยะหนึ่งก็คือช่วง 10-15 ไปจนถึง 20 ปี ช่วงนี้เขาเรียกว่าเป็นระยะกลาง middle range forecasting หรือ planning เป็นระยะกลาง นักอนาคตนิยมส่วนใหญ่จำนวนมากนิยมที่จะศึกษาอนาคตของสังคมของวัฒนธรรมของหน่วยงานหรือองค์กรหนึ่งใด ในช่วงระยะเวลานี้ ถ้าผลการศึกษาออกมาอย่างหนึ่งอย่างใดและเรานำผลการศึกษานั้นมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ก็น่าจะได้ผลทันตา หมายถึงว่าคนรุ่นเราได้เห็นผล และผลที่เกิดนั้นมีผลกระทบในวงกว้าง มีผลกระทบที่หนักแน่นพออย่างที่อธิบายในตอนแรกว่าเราสามารถที่จะเปลี่ยนคนรุ่นหลังของเราได้ทั้งรุ่น เราเปลี่ยน generation ภายในช่วง 15-20 ปี จะเห็นชัด ถ้าเราจะเปลี่ยนคนยุคใหม่ คนไทยยุคใหม่ เราพร้อมไหม เราจะรอไหม เราจะลงทุนทำไหม แล้วก็รอผลภายในช่วง 15-20 ปี หมายความว่าคนในชาติโดยเฉพาะผู้บริหารเห็นพ้องต้องกัน แล้วก็เริ่มปลูกฝังอุดมคติหรืออุดมการณ์อะไรอย่างหนึ่งอย่างใดว่าเราต้องการให้คนไทยยุคใหม่ใน 15-20 ปีข้างหน้าเป็นอย่างหนึ่งอย่างใด มีคุณลักษณะอย่างใด เราสามารถที่จะทำได้ แล้วก็จะเห็นผลกระทบอย่างจริงจังภายในระยะเวลาที่ค่อนข้างจะสั้นคือ 15 หรือ 20 ปี เช่นเดียวกับที่ญี่ปุ่นหรือที่อเมริกาทำ เราทำได้ ปัญหาอยู่ที่ว่าเราจะทำหรือไม่

อีกระยะหนึ่งก็คือระยะยาวนั่นก็คือ 20 หรือ 25 ปีขึ้นไป อยู่ที่ว่าเราจะแบ่งช่วงอย่างไร ปกตินักอนาคตนิยมกลุ่มหนึ่งเขาก็นิยมที่จะทำวิจัยอนาคตในระยะยาว แต่ว่าอีกกลุ่มหนึ่งเขาก็บอกว่ามันยาวเกินไป เช่น 50 ปีขึ้นไป หรือ 100 ปีขึ้นไป ข้อมูลที่ได้ ผลที่ได้อาจจะขาดความจูงใจ คือข้อมูลที่เราได้อาจจะไกลเกินตัวกับคนรุ่นเรา ถ้าพูดภาษาธรรมดาก็คือว่าเราอาจจะตายก่อนที่จะเห็นผล เพราะฉะนั้นถ้าหากว่าเราจะตายก่อนที่จะเห็นผล

เราก็คงไม่ค่อยอยากจะพูด เพราะไม่ค่อยน่าสนใจจริงๆ แล้วมีนักอนาคตนิยมอยู่บางพวกที่เขาทำนายอนาคตของโลก 200 ปีข้างหน้า น่าสนใจ มีเรื่องที่น่าสนใจเยอะทีเดียว แต่อ่านไปรู้สึกว่าเราไม่ค่อยสนใจเท่าไร เพราะเหมือนนวนิยายจนเกินไป ไกลตัวเกินไป แต่เหตุการณ์นั้นอาจเกิดขึ้นจริงก็ได้ เพียงแต่ภายใน 200 ปีนั้น ระยะเวลาค่อนข้างไกลมาก ปัญหาจึงอยู่ที่ว่า เราจะศึกษาช่วงไหน อยู่ที่จุดมุ่งหมายของการวิจัยของเรา อยู่ที่องค์ประกอบต่างๆ คนในหน่วยงานของเราบางคนอาจจะสนใจแค่ 5 ปี 10 ปี ซึ่งไม่มีข้อจำกัดใดๆ ทั้งสิ้น

การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ: เกณฑ์ และ วิธี

ประเด็นต่อมา เป็นการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สุดเรื่องหนึ่งของการวิจัยอนาคต คำถามแรกที่จะตั้งเป็นคำถามก็คือ ทำไมต้องเลือกผู้เชี่ยวชาญ ทำไมต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ คำถามนี้พอจะตอบได้กว้างๆ ว่าเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในอนาคต อย่างที่เรารับรู้และอย่างที่ได้กล่าวไปแล้วว่ามักจะมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นค่อนข้างจะรวดเร็ว กะทันหัน และทำให้เตรียมตัวไม่ค่อยทัน เรื่องของการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะสลับซับซ้อน มีความเป็นไปได้หลายรูปแบบ นี่เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ต้องเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาอนาคต เพราะเรามีความเชื่อว่าผู้เชี่ยวชาญนั้น น่าจะเป็นกลุ่มบุคคลที่มองหรือคาดการณ์อนาคตได้ชัดเจนถูกต้องมากกว่าคนธรรมดา

ถ้าจะมองในแง่ของสถิติ เราก็มีความเชื่อว่าการคาดการณ์ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้น น่าจะเชื่อถือได้มากกว่าการคาดการณ์ของคนทั่วๆ ไป ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือ ว่าการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมหรือในหน่วยงานใดนั้นบุคคลที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงที่เราปฏิเสธไม่ได้ มักจะเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั่นเอง ซึ่งอาจจะหมายรวมถึงกลุ่มของผู้บริหาร กลุ่มผู้ที่มีอำนาจ ผู้ที่รู้เรื่องดี ผู้ที่เป็นผู้นำ กลุ่มนี้แหละคือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพราะฉะนั้นการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญอยู่เบื้องหลังทั้งสิ้น ดังนั้นถ้าหากจุดมุ่งหมายของการศึกษาต้องการให้มีผลถึงการเปลี่ยนแปลงเราก็จำเป็นที่จะต้องใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนก็มีความต้องการที่จะรับรู้ข้อมูลแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญซึ่งกันและกัน เพื่อประกอบการตัดสินใจ เพื่อประกอบการวางแผน การกำหนดนโยบาย เหตุผลต่างๆ ที่กล่าวมานี้คงจะหนักแน่นพอควรที่จะตอบคำถามว่าทำไมการวิจัยอนาคตทั่วไป จึงนิยมใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

สำหรับเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ถ้าหากว่าผู้วิจัยหรือคณะผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะสรุปอ้างอิง คำศัพท์เฉพาะก็คือ generalization ถ้าเราต้องการจะ generalize ไปยัง population หรือกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาก็คงจะต้องทำตามขั้นตอนของการวิจัยโดยทั่วไป นั่นคือมีการสุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญ ในกรณีนี้หมายถึงต้องการเล่นเรื่องสถิติโดยตรง และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีอยู่นั้น (กลุ่มประชากร) มีขนาดมากพอที่จะทำการสุ่ม (random) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญออกมาได้ ถ้าไม่ได้ก็ทำอะไรไม่ได้ แต่ที่จริงแล้วการวิจัยอนาคตจะมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการวิจัยธรรมดา เพราะต้องเน้นผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจึงมีลักษณะที่เป็นแบบเจาะจงเลือก มากกว่าการสุ่มด้วยเหตุผลต่างๆ ที่กล่าวไป เพราะฉะนั้นจะเป็นแบบ purposive มากกว่า random sampling และถ้ามีจุดมุ่งหมายที่จะให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงองค์กรหน่วยงานหรือสังคมที่กำลังศึกษาอยู่ ก็ต้องมี trick ในการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญพอสมควร

ตัวอย่างในการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ต้องการจะทำให้ผลการวิจัยของเรานั้น เกิดผลจริงๆ ก็ควรจะเลือก (นี่เป็นข้อแนะนำ) ผู้บริหารในหน่วยงานนั้นและผู้ที่มีศักยภาพจะเป็นผู้บริหารถัดมา เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญของเรา ผนวกเข้ากับกลุ่มนักวิชาการ ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานของเรา ซึ่งในที่นี้อาจจะรวมไปถึงผู้ที่ใช้บริการด้วย เพราะฉะนั้นผู้วิจัยจะต้องมองให้ดีๆ ว่าผู้เชี่ยวชาญของเรานั้นคือใครบ้าง อัตราส่วนหรือสัดส่วนระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างๆ ที่กล่าวถึง ผู้วิจัยจะต้องเป็นผู้กำหนด เราเน้นตรงไหนเราก็เลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญส่วนนั้นมากหน่อย

ทำไมจึงแนะนำให้เลือกกลุ่มผู้บริหารหรือกลุ่มผู้ที่มีอำนาจซึ่งอาจจะเป็นนักการเมืองที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการตัดสินใจของหน่วยงานนั้นๆ เป็นส่วนหนึ่งของผู้เชี่ยวชาญ เหตุผลง่ายๆ เป็นเหตุผลทางจิตวิทยาง่ายๆ ว่าเมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหารได้รับรู้ความเคลื่อนไหวของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยเฉพาะงานที่ต้องเกี่ยวข้อง และเมื่อใดที่ความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ โดยเฉพาะกลุ่มนักวิชาการ ผู้ใช้บริการ หรือผู้บริหารภายในหน่วยงานนั้นบังเอิญไปสอดคล้องเข้ากับความคิดเห็นของตน เขาก็มีโอกาสที่จะตัดสินใจทันที ซึ่งมีผลออกมาทันที (ถ้าสมมติบังเอิญไปตรงกับที่เขาคิด) เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจเร็วขึ้นถ้าความคิดเห็นของเขาตรงกับของคนอื่น เขาอาจจะเซ็นชื่อทันทีแล้วบอกว่าเริ่มโครงการนี้เลย นอกจากนั้นจะมีการท้วงติงน้อย เพราะจะมีลูกมือ ลูกคู่ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้นที่เห็นพ้องต้องกันกับเขา สิ่งนี้เป็น political strategy นิดหน่อย แต่อยากจะย้ำว่าผู้วิจัยนั้นต้องทำหน้าที่เป็นกลาง ส่วนประเด็นที่ว่าใครจะเป็นกลางหรือไม่นั้นเป็นอีกเรื่องหนึ่ง ในที่นี้เพียงแต่แนะนำว่าจุดมุ่งหมายของการวิจัยคืออะไร เราจะต้องเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญของเราให้สอดคล้องตามนั้น แต่โดยมรรยาทและจรรยาบรรณ นักวิจัยคงจะต้องยึดระบบเป็นกลาง ซึ่งในความเป็นจริงไม่ใช่เฉพาะการวิจัยอนาคตเท่านั้น การวิจัยธรรมดาก็เช่นเดียวกัน นักวิจัยสามารถที่จะบิดพลิ้วจุดมุ่งหมายของการวิจัยโดยอ้างการวิจัยเป็นหลักเหมือนการทำสำรวจประชามติที่อาจจะเป็นเครื่องมือในการหาคะแนนเสียงก็ได้ ทั้งๆ ที่ตัวงานวิจัยดูแล้วผิวเผินก็เป็นกลาง แต่อาจจะเอาไปเป็นข้อมูลในการโฆษณาชวนเชื่อในการหาคะแนนเสียงก็ได้ จะต้องพิจารณาแยกประเด็นไป อย่างไรก็ตามในเรื่องเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (ขอย้ำว่านี่เป็นความเชื่อส่วนตัวไม่จำเป็นต้องเป็นความเชื่อของนักวิจัยอนาคตทุกท่าน) ผมมีความเชื่อว่านักวิชาการน่าจะได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่เราศึกษาเสมอ นั่นคือ นักวิชาการในสาขาที่เราศึกษา เพราะว่ากลุ่มนักวิชาการนั้น เป็นกลุ่มที่ค่อนข้างจะมีความคิดเห็นที่อิสระ แล้วก็มีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดหลายรูปแบบ เพราะฉะนั้นสิ่งที่เราศึกษานั้น ก็น่าจะได้รายละเอียดในแง่ที่เป็นวิชาการ ได้แนวโน้มที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นหลายๆรูปแบบมากที่สุด เพราะเป็นไปได้ว่าผู้บริหารนั้นเมื่อทำหน้าที่บริหารความรู้ใหม่ๆ จากผลงานวิจัยอาจจะตามไม่ทัน เพราะมัวไปยุ่งกับปัญหาปัจจุบัน แก้ปัญหาแต่เพียงอย่างเดียว การที่มีกลุ่มนักวิชาการเข้าไปเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้น ช่วยทำให้ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักบริหารได้รับข้อมูลใหม่ ทันสมัย ซึ่งอาจจะยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดี ทำให้ตัดสินใจอย่างหนึ่งอย่างใดได้รวดเร็วขึ้นด้วย ฉะนั้นวิธี EDFR นั้น ไม่ใช่เป็นแต่วิธีวิจัยเท่านั้น แต่ยังเป็นวิธีให้การศึกษากับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยกัน เป็น communicating และก็เป็น educating process ไปในตัว เพราะฉะนั้นจึงเสนอว่าควรจะยึดกลุ่มนักวิชาการอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มอยู่ในนั้นเสมอ

ส่วนวิธีการเลือกผู้เชี่ยวชาญจะเลือกอย่างไรนั้น อาจจะเจาะจงเลือกเลยว่าจะเอาใครเป็นผู้เชี่ยวชาญ ถ้าหากว่าเราและทีมวิจัยรู้ดีว่าใครเชี่ยวชาญในเรื่องที่เราศึกษาหรือที่เกี่ยวข้องหรือเรารู้ว่าเรามีจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างหนึ่งอย่างใดลงไป เราเจาะจงเลือกได้ นี่ในกรณีที่เรารู้จักผู้เชี่ยวชาญแต่ถ้าหากเราไม่รู้ว่าใครเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานนั้นบ้าง สิ่งที่เราจะทำได้ก็คือเราเรียกว่า snowball วิธีโยนลูก นั่นก็คืออาจจะเริ่มต้นจากคนในหน่วยงานนั้น เช่น ผู้บริหารระดับหนึ่งระดับใด เราก็ assume ว่าเขาเป็นผู้เชี่ยวชาญแล้วขอให้เขาเอ่ยชื่อบุคคลที่เขาคิดว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่เรากำลังศึกษา หรือในหน่วยงานของเขานั่น เอ่ยชื่อมาสัก 3 ชื่อ ที่เด่นๆ หรือจะ 5 ชื่อก็ได้ แล้วเราก็ตามไปหาคนเหล่านั้น ขอให้เขาบอกชื่อผู้เชี่ยวชาญอีก 5 คน แล้วก็ตามไปเรื่อยๆ เราจะได้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญอีกกลุ่มหนึ่ง วิธีในการเลือกเราอาจจะมีเกณฑ์ เช่น เราจะเลือกเอาผู้เชี่ยวชาญที่มีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ พูดถึง 3 คนขึ้นไป หรือ 5 คนขึ้นไปมาเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญของเรา ก็มีระบบระเบียบขึ้นมาอีกหน่อย ลดปัญหาเรื่องความลำเอียงไปได้ เพราะเราให้ผู้เชี่ยวชาญเลือกเอง ซึ่งก็เป็นระบบระเบียบดีพอควร มีนักวิจัยคนหนึ่งชื่อแมคมิลแลนด์ เขาได้ทำการวิจัยโดยใช้เทคนิค Delphi แล้วก็ค้นพบว่าถ้าผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 17 คนขึ้นไป ค่าความคลาดเคลื่อนมันลดลง แต่นี่ไม่ใช่เกณฑ์มาตรฐาน เพราะแมคมิลแลนด์เขาทำ

การวิจัยเฉพาะเรื่องของเขา ความสลับซับซ้อนอาจจะแตกต่างจากเรื่องที่เราศึกษา แต่อย่างน้อยก็จะมีอะไรมาอ้างอิงตามที่เราเคยเรียนมา จะต้องมีข้อมูลมาอ้างอิงก็อ้างไปได้พอเป็นพิธี เพราะฉะนั้นวิธีที่ปลอดภัยก็คือว่ามากเข้าไว้ย่อมดี และนักสถิติบอกว่ามากเข้าไว้ดี ปัญหาคือ มีความสามารถทำหรือเปล่า คือ ปกติที่เราทำกันอยู่ส่วนใหญ่ก็ประมาณ 20 กว่าคน 30 กว่าคน การเลือกจำนวนผู้เชี่ยวชาญ 17 คนไม่ใช่เกณฑ์มาตรฐาน แต่พอจะเอาไปอ้างได้ถ้าอยากจะอ้าง ก็คือว่าในบางเรื่องที่เราศึกษานั้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอาจเป็นกลุ่มเฉพาะเจาะจงมาก สมมติเราจะทำวิจัยอนาคตหรือแนวโน้มของนิวเคลียร์ฟิสิกส์ในประเทศไทย ลองนับตัวผู้เชี่ยวชาญว่ามีกี่คน ทั่วประเทศไทยอาจมีเพียง 5 คน เราศึกษาทั้ง population เลย 5 คน ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ 17 คน แต่ก็ไม่แปลกเพราะมีเท่านี้เอง ฉะนั้น 17 คนไม่ใช่เกณฑ์มาตรฐานแต่อยู่ที่เรื่องที่ต้องการศึกษาด้วย ยกเว้นจะไปเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ต่างประเทศมาประกอบ และแน่นอนผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นควรจะรู้เรื่องของประเทศไทยด้วย

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละรอบจำเป็นจะต้องเท่ากันหรือไม่ คำตอบก็คือ เพื่อความสะดวกในการคำนวณในแต่ละเรื่องคงอยากจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คงที่ เพราะฉะนั้นก็น่าจะเท่ากัน แต่ถ้าถามว่าจำเป็นหรือไม่ ก็ตอบได้ว่าไม่จำเป็น นี่เฉพาะ EDFR ถ้าเป็น Delphi ไปถามคนคิด Delphi ถ้า EFR ไปถาม Robert B. Textor ส่วน EDFR ในความคิดส่วนตัวนั้นไม่จำเป็น แต่ถ้าได้เท่ากันก็ดี แสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือได้ของผู้วิจัยอย่างหนึ่ง ในความสามารถในการติดต่อ ในการประสานงานในหลายๆ เรื่อง แต่จะต้องยอมรับว่าผู้เชี่ยวชาญที่เชี่ยวชาญจริงๆนั้นมักจะเป็นผู้ที่มีคนนับหน้าถือตาเป็นคนที่ได้รับการยอมรับ มีตำแหน่งหน้าที่สูง มีงานเยอะ คนอย่างนี้มักอยู่ไม่ค่อยเป็นที่ คนอย่างนี้เวลาของเขามีค่ามาก เราจะต้องยอมรับสิ่งเหล่านี้ แล้วเราต้องเผื่อไว้ว่า ในการทำวิจัยแบบ EDFR หรือการวิจัยอนาคตโดยทั่วๆ ไปนั้น มักกินเวลาช่วงหนึ่ง แต่เวลาช่วงนี้ไม่จำเป็นว่าผู้เชี่ยวชาญจะต้องอยู่เป็นผู้ให้ข้อมูลแก่เราเสมอ เราไปบังคับไม่ได้ เราเพียงแต่ขอร้อง เพราะฉะนั้นถ้าเรายอมรับสภาพความจริงข้อนี้จำนวนผู้เชี่ยวชาญแต่ละรอบจึงไม่จำเป็นจะต้องเท่าเดิม แต่ในการคำนวณคงจะต้องระมัดระวัง ถ้าต้องการเน้นการหาแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ นั่นคือเราลงในแง่รายละเอียด แน่นอนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบแรกควรจะมากเข้าไว้ จากประสบการณ์ในการทำวิจัย ยิ่งมีผู้เชี่ยวชาญมากในรอบแรก แนวโน้มที่จะได้ก็ยิ่งมากขึ้น ในรอบที่ 2 ถ้าท่านจะไม่อยู่บ้าง ไปต่างประเทศบ้าง เดินทางไปต่างจังหวัดบ้าง และเราก็รอไม่ไหวเพราะงบประมาณจำกัด เวลาเราก็ไม่พอ อาจจะลดลงไปบ้างก็คงไม่เป็นไร แต่อย่างน้อยอย่าให้ลดมาก คืออย่างน้อยอย่าให้ต่ำกว่า 17 ถ้าสมมติมีมากกว่านั้น อะไรทำนองนี้ แล้วถ้ารอบที่ 3 ท่านกลับมา บวกเข้าไปอีกได้ เพราะรอบที่ 3 นั้นเป็นรอบที่จะช่วยการยืนยันผลของการศึกษาของเราเพิ่ม เพราะฉะนั้นถ้าได้รอบที่ 3 มากขึ้นก็ย่อมดี ไม่มีปัญหาใดๆ ทั้งสิ้น นักวิจัยแบบเดิมฟังแล้ว อาจจะประหลาดใจและไม่ค่อยยอมรับ เพราะไม่เหมือนกับที่เคยทำ แต่จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตนั้น มิได้อยู่ที่การทำนายที่ถูกต้อง เพียงแต่เราต้องการสำรวจทางเลือก แนวโน้มต่างๆ ที่เป็นไปได้ในอนาคตมากที่สุด เพื่อที่จะได้หาวิธีที่สร้างอนาคตที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้น ขจัดอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป หรือเผชิญหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากจะเกิดขึ้นจริง นี้คือ จุดมุ่งหมายหลักซึ่งไม่ใช่เรื่องของ prediction ที่ถูกต้องในแง่ของสถิติ เพราะได้กล่าวแล้วว่า การทำนายที่ถูกต้อง ในเรื่องของการวิจัยอนาคตนั้นจะเปิดให้มีโอกาสของความผิดพลาดสูงกว่าการทำนายอย่างนักสถิติโดยทั่วๆ ไปใช้และเข้าใจกัน

การระบุชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ในเรื่อง acknowledgment หรือกิตติกรรมประกาศ นั่นคือ ควรที่จะลงชื่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยของเราหรือไม่ ปกติจะไม่มีปัญหาในการลงชื่อ เพราะฉะนั้นเราก็ลงชื่อเป็น group ว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญของเรามีใครบ้าง อาจจะประกาศในหน้าแรกก็ได้ หรือไม่ก็ใส่ไว้ในภาคผนวก หรือไม่ก็ไปไว้ในบทที่เขียนเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยในเรื่องกลุ่มตัวอย่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ หลักการมีอยู่เพียงว่าการใส่ชื่อหรือไม่ใส่ชื่อนั้นอย่าทำให้มีผลกระทบ

ทางร้ายต่อผู้ที่มีชื่อ ควรเป็นผลกระทบทางดี แต่การใส่ชื่อรวมนั้น ไม่ได้บ่งบอกว่าคำตอบนั้นเป็นของคนหนึ่งคนใดโดยเฉพาะ เป็นของกลุ่ม เพราะฉะนั้นเรื่องนี้คงจะไม่มีปัญหามากแต่ก็ควรขออนุญาตก่อน

การเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (preparing subjects) เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะมีผลกระทบต่อผลการวิจัยตลอดเวลา เนื่องจากการวิจัยอนาคต โดยเฉพาะ EDFR หรือ Delphi นั้นกินเวลามาก จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น จะต้องมีการติดต่อล่วงหน้าก่อนเสมอไม่ใช่อยู่ๆ ก็เดินเข้าไป จะต้องอธิบายถึงจุดมุ่งหมาย ขั้นตอนและระเบียบวิธี เวลาที่จะใช้ในแต่ละรอบ ย้ำให้เห็นความสำคัญของการวิจัยให้ชัดเจนว่า มีจุดมุ่งหมาย และประโยชน์อย่างไรบ้าง ผู้เชี่ยวชาญจะรู้เองว่าเขาจะให้ความร่วมมือได้มากน้อยเพียงใด แค่ไหน บางคนอาจจะบอกว่าให้ความร่วมมือได้ในรอบแรก รอบ 2 อาจจะไม่อยู่ รอบ 3 อาจจะกลับมาทัน เอาไหม เราก็เอาไว้ก่อน ถ้าให้ความร่วมมือ 3 รอบไม่ได้ เอาไหม เราก็ต้องคิดว่าจะสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของเราหรือไม่ ถ้าเราต้องการแนวโน้มให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ก็เอาเข้าไว้ก่อนในรอบที่ 1 แล้วก็ใส่ชื่อท่านได้ด้วย ถ้าเราจะใส่ชื่อผู้เชี่ยวชาญก็ต้อง acknowledge เขาไว้ในรอบที่ 1 หลังจากนั้นถ้าผู้เชี่ยวชาญ say yes หรือให้ความร่วมมือ เราก็นัดวันสัมภาษณ์ นัดสถานที่ วัน เวลาให้เรียบร้อย การเตรียมตัวผู้เชี่ยวชาญอย่างที่กล่าวมาแล้วนอกจากจะเป็นเครื่องยืนยันว่าจะได้รับความร่วมมือแล้ว ยังเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ใช้ความเชี่ยวชาญเต็มที่ นั่นคือท่านจะมีเวลาคิดล่วงหน้าจะให้ข้อมูลกับเราในลักษณะใดลักษณะไหน อย่างไรบ้าง เพราะว่าเราได้บอกคร่าวๆ แล้วว่าศึกษาเรื่องอะไร จุดมุ่งหมายอย่างไร ท่านก็จะไป organize information, organize idea ของท่านซึ่งดีกว่าที่อยู่ๆ เราก็จู่โจมเข้าไปแล้วถามว่าอนาคตของประเทศไทยจะเป็นอย่างไรใน 20 ปีข้างหน้า

จะเห็นว่ามีข้อดีหลายเรื่อง ฉะนั้นจะต้องเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ดีที่สุดเท่าที่จะดีได้ แต่ผู้เชี่ยวชาญบางท่านเท่าที่มีประสบการณ์ตรงจากการวิจัยเรื่อง ก.พ.ในทศวรรษหน้า ที่ทำมารับปากอย่างดี ให้ความร่วมมือดี ให้ความคิดเห็นในรอบที่ 1 ดีเยี่ยม ให้สัมภาษณ์ถึง 2 ชั่วโมงเต็ม แล้วท่านก็ลืมไปว่า ผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นๆ ก็ 2-3 ชั่วโมงเหมือนกัน ฉะนั้นแนวโน้มที่ได้จึงเยอะ พอแบบสอบถามรอบที่ 2 พัฒนาเสร็จ 32 หน้า 286 ข้อ พอนักวิจัยเอาไปให้รอบที่ 2 ท่านก็ยิ้มสู้แต่พอทำไปได้ 10 หน้าแรก ก็โกรธ หงุดหงิด แล้วก็เขียนโน้ตขอลาออกจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งเขียนว่า “นี่เป็นครั้งแรกในชีวิตที่ผมทำแบบสอบถามยาวที่สุด เป็นแบบสอบถามที่ยาวที่สุดในชีวิต ผู้วิจัยรู้หรือไม่ว่าแบบสอบถามที่ดีนั้นควรจะมีลักษณะอย่างไร” ถ้าพบเช่นนี้ผู้วิจัยก็ต้องหาทางแก้ปัญหา โดยเฉพาะผู้วิจัยมือใหม่ เพราะมิฉะนั้นกลุ่มตัวอย่างของเราก็จะขาดไป ดังนั้นผู้วิจัยต้องมานั่งคิดในประเด็นเหล่านี้ ในการตัดสินใจเลือกว่าเราจะเจาะรายละเอียด หรือเฉพาะนโยบาย ถ้าเจาะรายละเอียดจะเยอะ นโยบายจะแคบ หรืออาจจะมีเทคนิคอื่นๆ ซึ่งจะกล่าวต่อไปในเรื่องของแบบสอบถาม

การสัมภาษณ์แบบ EDFR

รอบที่ 1 อาจจะยึดตามรูปแบบเดิมของ EFR นั่นคือ เริ่มสัมภาษณ์จาก optimistic realistic scenario และตามด้วย pessimistic realistic scenario แล้วก็ตามด้วย most probable scenario

ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือช่วยเตือนให้ผู้เชี่ยวชาญ คิดหลายแง่หลายมุม จะต้องคิดถึง 3 ภาพเป็นอย่างต่ำ แล้วก็มองอย่างเป็นระเบียบ คือ ให้คิดภาพบวกก่อน ภาพลบตามมา แล้วภาพที่เป็นไปได้มากที่สุด ทำให้ผู้เชี่ยวชาญไม่ติดอยู่กับภาพหนึ่งภาพใดที่เขาฝังใจ แต่เราต้องการเน้นให้เขาเห็นหรือพูดถึงแนวโน้มที่คาดว่าจะเป็นไปได้ นั่นคือข้อดี ส่วนข้อเสียเท่าที่ประสบมาก็คือ ถ้าเขาเลือกที่จะพูดภาพหนึ่งภาพใดก่อน เช่น พูดภาพดีก่อน ก็มักเต็มที่ไปเลย แต่พอถามภาพลบก็จะตอบว่าไม่มีหมดแล้ว พูดหมดแล้ว นี่คือข้อเสียที่ประสบมา ฉะนั้นผู้วิจัยจะต้องมีเทคนิควิธีในการสัมภาษณ์ที่จะดึงเอาแนวโน้มที่เป็นภาพลบและภาพที่เป็นไปได้มากที่สุด (most probable scenario) ให้ออกมาให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

อีกวิธีหนึ่งในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เราขอให้ผู้เชี่ยวชาญพูดถึงแนวโน้มที่เป็นไปได้ หรือน่าจะเป็น ให้ท่านพูดออกมาเลย ไม่ว่าจะเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ บวกหรือลบก็ได้ พูดรวมกันออกมาได้ในคราวเดียวกัน แล้วท่านก็มีสิทธิที่จะเลือกเรื่องใดก่อนก็ได้ หัวข้อใดก่อนก็ได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าจะบวกหรือลบ ขอให้มีความเป็นไปได้เท่านั้น นั่นคือสิ่งที่เราต้องการ ทำไมวิธีนี้จึงทำได้ใน EDFR เพราะว่าเราสามารถที่จะหาอนาคตที่พึงประสงค์ได้ โดยใช้สถิติอย่างง่ายๆ ในรอบที่ 2 และ 3 หรือ 4 อยู่ที่ว่าเราจะทำกี่รอบ โดยขอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าแนวโน้มนั้นพึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ถ้าเกิดขึ้นจริงนี่ก็ได้ภาพดีหรือไม่ดีแล้ว หลายคนอาจจะเลือกเอาวิธีนี้เพราะสะดวกกว่า เพราะเรื่องของ EDFR มัน flexible

ที่สำคัญการสัมภาษณ์แบบ EDFR นั้นเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยหรือผู้สัมภาษณ์เพิ่มประเด็นแนวโน้มที่เราได้จากการสัมภาษณ์คนแรกๆ ผนวกเข้าไปกับการสัมภาษณ์คนต่อๆ ไป เพราะจุดมุ่งหมายของเราคือ ต้องการศึกษาแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดขึ้นให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ฉะนั้นเราจึงผนวกเข้าไปได้ตลอดเวลา ปัญหามีอยู่ว่าถ้าเราเน้นที่รายละเอียดของเนื้อหาที่เราศึกษา การสัมภาษณ์จะกินเวลานานมาก ถ้าเป็นอย่างนี้เราจะทำอย่างไร วิธีแก้ก็คือเราสามารถที่จะแบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็นส่วนๆ ได้ ถ้าสมมติยาวอาจจะข้ามวันก็ได้วันนี้สัมภาษณ์ที่หัวข้อหนึ่งวันรุ่งขึ้นสัมภาษณ์หัวข้ออื่นๆ ก็ทำได้ ไม่มีปัญหา ถ้ามันยาวแล้วเราจำเป็นจะต้องศึกษาในแง่รายละเอียด

เราอาจจำเป็นจะต้องขอให้ผู้เชี่ยวชาญพูดเฉพาะเรื่องที่เขาเชี่ยวชาญจริงๆ เช่น สมมติว่าเราศึกษาเรื่องอนาคตภาพของประเทศไทยใน 20 ปีข้างหน้า แล้วเราก็มีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญของเรา มีทั้งนักเศรษฐศาสตร์ นักการ-เมือง นักการศึกษา นักการปกครอง อะไรทำนองนี้ เรื่องมันจะยาวมาก เราก็คงจะขอให้นักเศรษฐศาสตร์พูดเรื่องเศรษฐศาสตร์ก่อน แล้วเรื่องอื่นถ้ามีเวลาพูด พูดได้ ถ้าพูดไม่ได้ก็จบ แล้วเราจะส่งข้อมูลป้อนกลับไปในรอบที่ 2,3 ให้เขาพิจารณาอีกครั้ง นี่คืออีกรูปแบบหนึ่ง

การเขียนแนวโน้มในแบบสอบถาม

การเขียนแนวโน้มในแบบสอบถาม ควรจะต้องใช้ภาษาที่สั้น กะทัดรัดชัดเจน โดยพยายามคงความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ถ้าผู้เชี่ยวชาญใช้ภาษาที่ชัดเจนดีแล้ว เราไม่ต้องไปปรับปรุงแก้ไข แต่ถ้าไม่ค่อยชัดเจน และในการสัมภาษณ์ เรารู้ว่าผู้เชี่ยวชาญหมายถึงอะไร เราก็มีสิทธิ์ที่จะแก้ไขคำพูดนั้นให้ได้ตรงประเด็นให้มากที่สุด ที่สำคัญคือ ให้สั้น กะทัดรัด ชัดเจน แต่อย่าเอาความสั้นมาเป็นเครื่องกำหนดแล้วจะทำให้ความชัดเจนลดลง ไม่เอา เราต้องเอาความชัดเจนก่อน

ภาษาที่ใช้ ควรจะใช้ภาษาที่แสดงความเป็นกลางมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ พยายามหลีกเลี่ยงภาษาที่จะส่อถึงทัศนคติ หรือความลำเอียงของผู้วิจัยลงไป หลีกเลี่ยงความลำเอียง โดยใช้ภาษาที่เป็นกลาง เช่น สิ่งแวดล้อมเป็นพิษกับไม่มีมลภาวะเป็นสิ่งตรงข้ามไม่เหมือนกัน และมีความเป็นไปได้ทั้ง 2 แนวโน้ม เป็นแนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญให้มา เราคงจะต้องคงไว้เพื่อความเป็นกลาง ยกเว้นมีแนวโน้ม 2 แนวที่เหมือนกัน ก็ปรับให้เป็นข้อใดข้อหนึ่ง แต่ถ้าเป็นตรงกันข้าม มันไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน เพราะในรอบที่ 1 นี้ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ อาจจะแตกต่างกันอยู่ที่ว่าเขามี assumption อย่างหนึ่งอย่างใด ตัวอย่างเช่น คนหนึ่งบอกว่าประเทศไทยจะเป็นประชาธิปไตยเต็มที่ อีกคนบอกว่าจะเป็นคอมมิวนิสต์ จะต้องใส่ทั้งคู่ แล้วจะถูกตัดทิ้งไปก็รอบสุดท้ายสุด ถ้าความสอดคล้องไม่มี หรือมีความเป็นไปได้ต่ำ เราก็ไม่เลือกอภิปราย ก็จะหลุดไปเอง เราไม่ต้องทำหน้าที่ตัดสินใจแทนผู้เชี่ยวชาญ สิ่งที่เราจะทำหน้าที่ในการเขียนแนวโน้ม ก็คือการสังเคราะห์ การตีความภาษาเราใช้ให้ตรงที่สุดตามที่ผู้เชี่ยวชาญเขาต้องการจริงๆ เช่น มหาวิทยาลัยเปิดมากขึ้น มหาวิทยาลัยปิดมากขึ้นก็คนละประเด็น เป็น 2 แนวโน้ม ถ้าคน 2 คนมีความเห็นขัดกัน แต่จะต้องเน้นว่าแนวโน้มนั้นมีความเป็นไปได้ ส่วนพึงประสงค์และไม่พึงประสงค์เป็นคนละประเด็น เช่น สิ่งที่ไม่พึงประสงค์อาจจะมีความเป็นไปได้สูงก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นตัวแปรตามกันเสมอ

ข้อเตือนใจในการเขียนแนวโน้ม จะต้องเขียนแนวโน้มที่มีประเด็นแนวโน้มเดียวต่อ 1 ข้อ อย่าให้มีแนวโน้มย่อยๆ เล็กๆ อยู่ในแนวโน้มใหญ่ เพราะไม่เช่นนั้นคะแนนที่ออกมาจะทำให้เราตีค่าลำบาก เพราะเราไม่รู้ว่าผู้เชี่ยวชาญนั้นตอบเพราะแนวโน้มย่อยแนวโน้มใดหรือเพราะหลายๆ แนวโน้มรวมกัน เพราะฉะนั้นจึงพยายามเหลือให้เป็นแนวโน้มเดียว

อีกประเด็นหนึ่งก็คือ พยายามที่จะหลีกเลี่ยงถ้อยคำที่คลุมเครือ เช่น ดีขึ้น เลวลง เพิ่มขึ้น ลดลง ถ้าเราขยายให้ชัดเจนได้ก็ควรจะทำ ฉะนั้นคำที่คลุมเครือต่างๆ ถ้าเลี่ยงได้ควรจะเลี่ยง ตัวอย่างเช่น คุณภาพการศึกษาจะดีขึ้น หมายถึงอะไร ถ้าเราสามารถทำให้ชัดขึ้นได้ย่อมดีกว่าอย่างแน่นอน เช่น อาจจะแยกเป็นคุณภาพทางการศึกษาที่ดีขึ้น ในที่นี้หมายถึงอะไรบ้าง หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะสูงขึ้นใช่หรือไม่ โอกาสในการสอบเข้ามหาวิทยาลัยจะเพิ่มขึ้นหรือไม่ จบไปแล้วจะทำงานได้มากขึ้นใช่หรือไม่ซึ่งจะชัดเจนมากกว่าบอกว่าคุณภาพดีขึ้น ถ้าเลี่ยงได้ก็ควรจะเลี่ยง ถ้าเลี่ยงไม่ได้ด้วยเหตุผลอันใดก็ตามก็คงจะต้องเป็นอย่างนั้น

ปัญหาของแบบสอบถามและวิธีแก้

ปกติถ้าเราจะเน้นหรือศึกษารายละเอียด เราจะพบว่าแบบสอบถามนั้นมักจะยาว ถ้าศึกษาเฉพาะนโยบายก็อาจจะไม่ยาว ถ้าหากว่าแบบสอบถามยาวมากๆ เราจะหาทางออกได้อย่างไรบ้าง ถ้าเป็นเช่นนี้ จุดมุ่งหมายงานวิจัยจะเป็นตัวตอบที่สำคัญมาก ประเด็นหนึ่งที่เราจะแก้ไขก็คือ เราอาจจะแบ่งประเด็นการศึกษาของเราออกเป็นส่วนๆ เป็นตอนๆ ออกไป แล้วเราก็จะทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เช่น อาจจะมีประเด็นใหญ่ๆ ในการศึกษา 10 ประเด็น แล้วแต่ละประเด็นมีแนวโน้มมาก เราอาจจะเลือกศึกษา 5 ประเด็นแรกก่อน แล้วสรุปผลการวิจัยให้เรียบร้อย ส่งผลการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญดูด้วย เพื่อเขาจะได้เห็นว่ามีผลออกมาแล้ว แล้วรอบ 2 เราก็บอกว่าเราอยากจะทำอีกชุดหนึ่ง แล้วถ้าเป็นไปได้ที่จะได้ความร่วมมือจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมได้ก็ยิ่งดี โอกาสที่ท่านจะให้ความร่วมมือสูง

ถ้าหากว่าแบบสอบถามในรอบที่ 2 ของ EDFR ยาวมากเราคงจะต้องพยายามอธิบายให้ผู้เชี่ยวชาญเข้าใจให้ชัดเจนว่ายาวเพราะอะไร เรากำลังทำกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพราะฉะนั้นมักจะมีประเด็นมาก สิ่งที่เราควรจะทำให้ดีที่สุดคือพยายามอธิบายจุดมุ่งหมาย และเทคนิควิธีวิจัยของเราให้ชัดเจน รัดกุม ให้ผู้เชี่ยวชาญทราบ เพื่อเขาจะได้เข้าใจและไม่โจมตีเรา ว่าเราไม่รู้จักลักษณะของแบบสอบถามที่ดี นี่คือลักษณะแบบสอบถามที่ดีของการวิจัยอนาคตที่ยาวๆ แล้วเราก็คงต้องขอความร่วมมือจากเขา ประเด็นวิธีแก้อีกทางหนึ่งก็คือ หลังจากพยายามให้เขาตอบรอบ 2 ซึ่งยาวได้แล้ว เราชักห่วงความร่วมมือในรอบที่ 3 ชักห่วงว่ากลุ่มตัวอย่างจะลดลง เพราะจากประสบการณ์จริงในการทำวิจัยเรื่อง ก.พ. ในทศวรรษหน้า มี 2-3 คนขอลาออกจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เราจะทำอย่างไรที่จะไม่ให้จุดมุ่งหมายของการวิจัยของเราเสีย แล้วก็ไม่ทำให้อารมณ์ของผู้เชี่ยวชาญเสียไปด้วย แล้วก็ทำให้ได้รับความร่วมมือสูง วิธีเลี่ยงก็คือในรอบที่ 2 หลังจากที่คำนวณค่าสถิติต่างๆ ทั้งหมดแล้ว เราอาจจะตัดสินใจ ตัดแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้ระดับต่ำออกในรอบที่ 3 เพราะฉะนั้นจะเหลือเฉพาะแนวโน้มที่อยู่ในระดับมาก เช่น 3.5 (ค่า median จากมาตราวัด 5 ระดับ) ขึ้นไปเป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 ขอให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินหรือคาดการณ์ความเป็นไปได้ เฉพาะแนวโน้มเหล่านั้นอีกหนึ่งรอบ เพื่อจะหาความสอดคล้อง หรือยืนยันผลการคาดการณ์ของท่าน นี่เป็นทางออกอีกทางหนึ่ง

การรายงานผล

การรายงานผล เราจะยึดเอาผลในรอบที่ 3 เป็นเกณฑ์ แต่ผู้วิจัยสามารถที่จะเลือกแนวโน้มหรือประเด็นแนวโน้มต่างๆ ซึ่งได้จากรอบที่ 2 ผนวกเข้าไปเสนอและอภิปรายผลได้ ไม่มีปัญหาใดๆ ทั้งสิ้น เพียงแต่ว่าเราเน้นไปที่แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นได้มากก่อน แต่ก็อาจมีแนวโน้มที่น่าสนใจในรอบที่ 2 ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์แล้วก็ไม่ได้ศึกษาในรอบที่ 3 ซึ่งเราก็สามารถที่จะดึงมาเสนอแล้วอภิปรายผลได้ เพราะจุดมุ่งหมายหลักของการวิจัย

อนาคตนั้น เพื่อสำรวจแนวโน้มที่เป็นไปได้ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ขอให้มีความเป็นไปได้ก็ใช้ได้ แต่เพื่อความกะทัดรัด เพื่อเน้นผลการวิจัยจำเป็นต้องมีเกณฑ์ นั่นคือเลือกรายงานแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้ในระดับมาก แต่ถ้ามีจุดหมายอื่นก็ยึดจุดหมายเป็นหลัก

อีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยได้ คือ รูปแบบของแบบสอบถามนั้น เราจะทำอย่างไรให้ดึงดูดใจ น่าจับต้อง น่าอ่าน น่าทำ เช่น สลับสีของกระดาษ หรือมีการขีดเส้นระหว่างข้อ ทำกรอบระหว่างหน้า เป็นต้น เราใช้เทคนิคเหล่านี้เพื่อจะทำให้น่าสนใจและได้รับความร่วมมืออย่างดีจากผู้เชี่ยวชาญ

จำนวนรอบ

จำนวนรอบควรทำกี่รอบ คำตอบคือจำนวนรอบจำนวนคน ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย งบประมาณ เวลา และกำลังคนของการวิจัย แต่จริงๆ แล้วการที่จะหยุดที่รอบหนึ่งรอบใดนั้น การวิจัยอนาคตนั้นจะดูว่าคำตอบที่เราได้ในรอบต่างๆ นั้นมีความเป็นเอกพันธ์แล้วหรือยัง มี homogeneity ของคำตอบ หรือมี consensus ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ครอบคลุมเรื่องที่เราศึกษามากพอแล้วหรือยัง ถ้ามีมากพอก็อาจจะหยุดได้ในรอบที่ 2 ฉะนั้นเวลาที่บอกให้ทำพึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ในรอบที่ 2 แล้วรอบที่ 3 ก็ทำซ้ำนั้น จุดมุ่งหมายไม่มีอะไรมาก ต้องการเผื่อไว้ว่าถ้าข้อมูลที่ได้หนักแน่นพอแล้ว รอบที่ 2 เราหยุดได้ อาจไม่จำเป็นต้องทำในรอบที่ 3 แต่ถ้าต้องการให้มีความหนักแน่นก็ทำรอบที่ 3 เรื่องจำนวนรอบนี้เคยมีนักวิจัยทำไว้ เขาพบว่าการทำจำนวนรอบ 3 รอบเป็นจำนวนรอบที่พอดี นั่นคือความคลาดเคลื่อนจะมีไม่มาก 3 รอบ 4 รอบ จนถึงกี่รอบขึ้นไป ความแตกต่างของผลที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ เพราะฉะนั้นจบรอบที่ 3 ได้สบาย แต่อย่างไรก็ตาม จำนวนรอบไม่ได้เป็นเกณฑ์มาตรฐานเหมือนกับจำนวนคนเพราะผู้ที่ทำวิจัยครั้งนั้นเขาก็ทำวิจัยเฉพาะเรื่องของเขาโดยเฉพาะ เนื้อหาที่ทำก็เป็นตัวแปรหนึ่ง จุดมุ่งหมายจริง ๆ อยู่ที่ว่าเราพบ consensus แล้วหรือยัง พบความเป็นเอกพันธ์หรือไม่ โดยปกติทำประมาณ 3 รอบ แต่ EDFR นั้นเปิดโอกาสให้ทำ 2 รอบได้ ถ้ามันตอบสนองจุดมุ่งหมาย ซึ่งจะเรียกว่าเป็น mini EDFR

ตัวอย่างการวิจัยเรื่องอนาคตของมหาวิทยาลัยไทยที่ได้ทำไว้ ทำแค่ 2 รอบเท่านั้นเอง เพราะมันตอบสนองจุดมุ่งหมาย ที่ต้องการพิสูจน์ว่าแนวโน้มที่มีผู้เชี่ยวชาญให้ในรอบแรกนั้น ถ้ามีผู้เชี่ยวชาญพูดเพียงคนเดียวแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ พิจารณาในรอบที่ 2 เป็นไปได้ว่าในรอบที่ 2 นี้ พอผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นๆ เห็นแนวโน้มนั้นแล้ว ก็ร้อง UREKA! และตอบเห็นด้วยกับแนวโน้มนั้น ซึ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายที่ต้องการแล้วจึงได้ทำ 2 รอบ นี่คือตัวอย่างที่ว่า จุดมุ่งหมายมีอิทธิพลต่อจำนวนรอบ แต่จริงๆ แล้วจุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตก็คือ เราต้องการสำรวจหรือเป็นการศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ นั่นคือ จุดมุ่งหมายหลัก ส่วนจำนวนรอบนั้นจะมีส่วนช่วยในแง่ของสถิติ จะมีส่วนช่วยในแง่ของการกรองความคิดของผู้เชี่ยวชาญ (refine consensus ของ experts) นั่นคือ ถ้าเราพบว่าได้มีการกรองมาอย่างดี มีความสอดคล้องแล้วก็จบ แต่ถ้ายังกระจัดกระจาย เพราะเรื่องสลับซับซ้อนมาก ความคิดเห็นยังกระจัดกระจาย จำนวนรอบอาจจะเพิ่มขึ้น หรือถ้าเราตัดสินใจจะจบแค่รอบที่ 3 ทั้งๆ ที่ความสอดคล้องก็ยังไม่ค่อยเด่นชัด เราก็สามารถจะจบได้ แต่การอภิปรายก็จะแตกต่างออกไปตรงที่ว่า เรื่องที่ศึกษาคงจะต้องมีความสลับซับซ้อนมาก ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจึงกระจัดกระจาย นี่คือการอภิปรายกว้าง ๆ แต่คงต้องวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อผลการวิจัยของเราด้วย เช่น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญของเรานั้นเชี่ยวชาญจริงหรือไม่ background ของเขาแตกต่างกันมากน้อยแค่ไหน หรือเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่แตกต่างกันทุกด้าน ฉะนั้นการกระจายของความคิดเห็นก็อาจจะต่างกันออกไป ไม่สามารถจะรวมกลุ่มกันได้ หรือ proportion สัดส่วนของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญของเราอาจจะเป็นตัวหลักที่ทำให้ผลการวิจัยออกมาอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งนักวิจัยน่าจะวิเคราะห์และพิจารณาได้

การเขียนรายงานการวิจัยอนาคตแบบ EDFR

มีความยืดหยุ่นอีกเช่นกัน นั่นคือท่านอาจเลือกเขียนรายงานออกเป็นภาพๆ เป็นอนาคต 3 อนาคตภาพ คือ อนาคตภาพทางบวก ลบ แล้วตามด้วยภาพที่เป็นไปได้มากที่สุด นี่เป็นทางเลือกทางหนึ่ง

การเลือกก็อยู่ที่จุดมุ่งหมายของการวิจัย ถ้าเราต้องการที่จะย้ำถึงแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้ค่อนข้างสูงระดับหนึ่ง เราก็อาจกำหนดค่า median ในกรณีที่แบบสอบถามของเราเป็น rating scale มี 5 scale เราอาจจะกำหนดค่า median ระดับมากคือ 3.5 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการนำแนวโน้มมารายงาน แล้วดูความสอดคล้องของคำตอบ โดยพิจารณาจาก interquartile range (Q3-Q1) ไม่เกิน 1.5 บวก mode-median ไม่เกิน 1 ซึ่งหลักการตัวนี้ก็ไม่จำเป็นต้องเป็นตามนี้เสมอไป อาจจะเลือกทำเฉพาะ interquartile range ไม่พิจารณา mode-median ก็ได้แต่ที่เสนอให้ทำนั้นเพื่อย้ำให้ดีขึ้นในแง่สถิติเท่านั้นเอง ข้อสำคัญคือจะต้องมีเกณฑ์เพื่อจะได้รายงานได้อย่างเป็นระบบ เชื่อถือได้

อีกรูปแบบหนึ่งก็คือ รายงานแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ที่เรากำหนดไว้ระดับหนึ่ง เช่น ระดับมาก หรือมากที่สุด รวมกันไปเลย แล้วอาจจะวงเล็บกำกับข้างท้ายว่า แนวโน้มไหนที่ผู้เชี่ยวชาญกี่เปอร์เซ็นต์เห็นว่าไม่พึงประสงค์

ส่วนภาษาที่ใช้ในการเขียนรายงานการวิจัย เราอาจจะเขียนด้วยภาษาที่เป็นทางการ มีศัพท์กะทัดรัดชัดเจน เหมือนการเขียนรายงานวิจัย ทั่วๆ ไป หรือจะใช้ภาษาที่ค่อนข้างจะเป็นภาษาธรรมดาๆ สละสลวย มิใช่นวนิยาย แต่เขียนแล้วให้อ่านมีความรู้สึกว่าราบรื่น มิใช่ภาษาวิชาการมากไป คือคนทั่วๆ ไปอ่านแล้วรู้เรื่องเข้าใจ เราสามารถที่เอารายงานการวิจัยของเราไปเขียนตามหนังสือพิมพ์ หรือไปออกอากาศทางวิทยุให้คนทั่วๆ ไป ฟังอยู่ที่ว่าเราต้องการแบบไหน

ทีมสัมภาษณ์

อีกประเด็นหนึ่งคือ ประเด็นของผู้วิจัยหรือผู้สัมภาษณ์มักจะมีหลายคน เพราะถ้าทำคนเดียวเหนื่อยหน่อย ฉะนั้นจึงควรมีทีมอย่างน้อยสัก 2-3 คน ผู้ที่จะออกไปสัมภาษณ์ EDFR รอบที่ 1 นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการฝึกฝนเทคนิคการสัมภาษณ์แบบ EDFR ก่อน โดยผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านนี้ จะได้มีรูปแบบเดียวกันคือ ย้ำจุดมุ่งหมาย ปรัชญา basic concept การวิจัยอนาคตว่าจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์นั้นคืออะไร เราต้องการแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้จากผู้เชี่ยวชาญ ส่วนขั้นตอน ระเบียบวิธีการสัมภาษณ์ก็ฝึกฝนได้คือ จะต้องมี cumulative summarization technique ซึ่งจะเป็นตัวที่จะช่วยให้เราได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ในระดับหนึ่ง

ความตรงกับความเที่ยง (validity กับ reliability)

นักวิจัยสนใจประเด็นนี้มากที่สุด ว่ารู้ได้อย่างไรว่ามี validity หรือ reliability เชื่อมั่นได้อย่างไรว่าเครื่องมือที่ใช้เที่ยงและตรง ซึ่งเป็นคำถามธรรมดาที่พบอยู่ตลอดเวลา สิ่งที่เราจะต้องทำความเข้าใจร่วมกันก่อนก็คือ จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตโดยเฉพาะ EDFR นั้น แตกต่างไปจากจุดมุ่งหมายของการวิจัยเท่าที่เคยเรียนรู้มา การวิจัยอนาคตนั้นมิได้มีจุดมุ่งหมายที่การทำนายนั้นจะถูกต้อง แต่จุดมุ่งหมายอยู่ที่การสำรวจแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เมื่อจุดมุ่งหมายต่างกัน assumption ก็ต่างกันไปเกือบทุกประเด็น ฉะนั้นเวลาที่เราพูดถึง ความตรงและความเที่ยงนั้นก็อาจจะเป็นคนละ concept ถ้าเราจะใช้เกณฑ์ของ validity และ reliability ที่นักวิจัย นักสถิติรูปแบบเดิมทำกันอยู่ มาทำกับการวิจัยอนาคต ทำได้หรือไม่? เวลาที่เราพูดถึง validity กับ reliability นั้นหมายถึงอะไร เป็น validity ของอะไร เป็น reliability ของอะไร ของเครื่องมือที่ใช้หรือของคำตอบที่ได้หรืออะไร reliability ของเครื่องมือคือแบบทดสอบหรือแบบสอบถาม reliability ของข้อมูลที่ได้ หรือคือเรื่องเดียวกัน เวลาพูดถึง reliability ในแง่ของสถิติเขามักจะบอกว่า reliability คือความสม่ำเสมอ (คงที่) (consistency) ของการวัดระหว่างการวัด ในการวิจัย

series หนึ่ง series ใด ปกติก็มีหลายวิธีที่จะหา reliability เช่น การทดสอบซ้ำ (test-retest หรือ split half method) ซึ่งเราก็ทำได้ แต่อย่าลืมว่าจำนวนข้อกระทงของแบบสอบถามนั้นแปรเปลี่ยนได้ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญอาจจะได้รับอิทธิพลบางส่วนจากผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ ความคิดเห็นของเขาก็อาจจะแปรเปลี่ยนได้ในรอบที่ 3 assumption ของเราอยู่ตรงไหน เราต้องการให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญตอบตรงตามที่เขาตอบ ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้ง คำตอบก็คงเดิม หรือเราต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญนั้นพิจารณาคำตอบเดิมของเขาเปรียบเทียบกับของกลุ่มแล้วประเมินใหม่ นั่นคือพิจารณาคำตอบเดิมของเขาผนวกเข้ากับข้อมูลใหม่ ซึ่งเป็นข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญมิใช่ข้อมูลสะเปะสะปะ แล้วให้เขาพิจารณาคำตอบของเขาอีก 1 รอบ (reconsider) การที่เขาจะต้องตัดสินใจเปลี่ยนด้วยเหตุผล หรือด้วยข้อมูลที่เหนือกว่าแล้วเขาเปลี่ยน ถ้าอย่างนี้ไม่ต้องวัดก็รู้ว่า reliability แย่ เราต้องการตรวจ reliability ของเครื่องมือหรือต้องการแนวโน้ม การวิจัยอนาคตมีจุดมุ่งหมายต่างจากการวิจัยปัจจุบันตรงที่เราต้องการแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ มิใช่เพื่อการทำนายที่ถูกต้อง แต่เพื่อหาทางสร้างอนาคตที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้น ขจัดอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ ให้หมดไป หรือเผชิญกับอนาคตที่ไม่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

เรื่องของ reliability และ validity นั้น มีประโยชน์ ฉะนั้นถ้าจะหา reliability เพื่อความสบายใจของนักวิจัย ซึ่งจะต้องมีหลักฐานหรือมีอะไรมาอ้าง เพื่อที่จะทำให้งานของเราน่าเชื่อถือได้มากขึ้นก็ควรทำวิธีหนึ่งที่อาจจะทำได้คือ พยายามคงจำนวนข้อของรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ให้คงที่ ถ้ามันไม่คงที่คงหาลำบากหน่อย ถ้ามันเพิ่มขึ้นหรือลดลงคงลำบาก ถ้าจะทำแบบ split half เราก็คงทำได้ในรอบสุดท้าย แต่ปัญหาก็คือว่าข้อกระทงที่เราสร้างขึ้นมานั้น มิใช่ข้อกระทงที่วัด construct หนึ่ง construct ใด วัดเรื่องหนึ่งเรื่องใดที่คงที่โดยเฉพาะ มันคล้ายกับการวัด creativity เรื่องของ creativity นั้นเราไม่ค่อยสนใจในแง่ reliability แต่เราสนใจว่าเขามี creative thinking อย่างไร ถ้ากระจายมากเท่าไหร่ก็แสดงว่ามีความคิดสร้างสรรค์มากเท่านั้น ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ว่าแบบวัด creativity นั้น เรื่องของ reliability ของแบบวัดเป็นเรื่องรอง อย่างไรก็ตามมีนักวิจัยอนาคตท่านหนึ่งพยายามจะหา reliability โดยการทำอีกรูปแบบหนึ่งคือ หลังจากที่ทำครบ 3 รอบแล้ว เขามีแบบสอบถามอีกชุดหนึ่งไปถามว่า ท่านคิดว่าที่ท่านตอบอย่างนั้นมันตรงความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากน้อยขนาดไหน มีประโยชน์มากน้อยขนาดไหน แล้วก็นำไปหา reliability โดยการดูคำตอบซึ่งเขาพบว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะให้คะแนนสูงๆ ซึ่งแสดงว่าเชื่อถือได้ เขาก็สรุปว่ามันมี reliability นี่เป็นวิธีการทางสถิติ ที่เขาก็พยายามทำแต่สิ่งที่อยากจะเน้นให้ชัดก็คือว่า ระเบียบวิธีและเครื่องมือวิจัยของการวิจัยอนาคตต่างจากการวิจัยธรรมดา ดังนั้น concept ของ reliability และ validity ตลอดจนวิธีหาอาจจะแตกต่างกัน เข้าใจว่า reliability และ validity ไม่ว่าจะเป็นของการวัด ซึ่งหมายถึงเครื่องมือหรือผลที่ได้จากการวัดนั้นจะรวมอยู่ในกระบวนการแล้ว เช่น การสัมภาษณ์ในรอบแรก เราก็มีการสรุปเพื่อให้เขายืนยันและ/หรือปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่เขาพูด นี้คือ content validity หรือเปล่า และหลังจากนั้นเราก็ยังให้เขาตอบรอบ 2 พิจารณาตอบรอบที่ 3 นี่คืออะไร จึงอยากให้นักสถิติ นักวิจัยทั้งหลายลองช่วยกันคิดหาวิธีการทางสถิติใหม่ๆ ที่จะสามารถนำมาใช้กับงานวิจัยอนาคตได้ โดยเฉพาะในเรื่องของ reliability และ validity หลักในการหา validity ที่เราค้นพบก็คือ ยิ่งมีข้อกระทงมากเท่าไร แนวโน้มที่จะมี validity ย่อมสูงขึ้น และแบบวัดหนึ่งใดที่มี reliability สูงมักจะมี validity สูงด้วย นอกจากนั้นก็ขึ้นอยู่กับเรื่องที่เราจะศึกษา ถ้าสมมติว่าเราเน้นที่ความเที่ยงตรงของการทำนายเราคงจะต้องหา predictive validity ปัญหาก็มีอยู่ว่าเรื่องที่เราจะศึกษาเป็นเรื่องแนวโน้มในอนาคตจะมีลักษณะคล้าย creativity พอควร เราจะหาอย่างไร จึงอยากจะเสนอความคิดเหล่านี้ให้นักสถิติ นักวิจัยทั้งหลายลองไปพิจารณาดูเพราะเรื่อง validity และ reliability นี้เป็น concepts ที่สำคัญในงานวิจัยที่พูดถึงกันอย่างฉาบฉวยมากเรื่องหนึ่ง เรามักจะรู้แต่เพียงว่า relia-

bility คืออะไร หาได้กี่วิธี validity คืออะไร หาได้กี่วิธี และวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่ที่ทำกันก็จะหา content validity โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ในขณะที่ของเราใช้ผู้เชี่ยวชาญตลอดเวลา แล้วตั้ง 3 รอบ ซึ่งก็น่าที่จะมี content validity ยอดเยี่ยม เรื่อง validity และ reliability เป็นเรื่องที่น่าสนใจมากและน่าจะศึกษาเพิ่มเติมโดยเฉพาะ เพื่อนำมาใช้กับการวิจัยอนาคตแบบ EDFR ที่ได้คิดขึ้นนี้

รูปแบบต่าง ๆ ของ EDFR

รูปแบบต่างๆ นี้หมายถึง variations ของ EDFR ซึ่งมีหลายรูปแบบ แต่ปรัชญาพื้นฐานยังคงเดิม แต่รูปแบบแปรเปลี่ยนไปขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวิจัย งบประมาณ และเวลา

รูปแบบแรก อาจทำตามขั้นตอนปกติ คือ สัมภาษณ์ แล้วมีแบบสอบถาม 2 หรือ 3 รอบ จุดมุ่งหมายของจำนวนรอบ คือต้องการ refine consensus ของผู้เชี่ยวชาญ คือจะกรองการคาดการณ์ของผู้เชี่ยวชาญถ้ามีความสอดคล้องและครอบคลุมจุดมุ่งหมาย ของงานวิจัยแล้วก็หยุดได้

รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบที่เรียกว่า mini EDFR ซึ่งก็ยังตอบสนองปรัชญาการวิจัยอนาคตอยู่นั่นเอง คือ การสัมภาษณ์แบบ EDFR บวกกับการส่งแบบสอบถามอีกเพียงรอบเดียวแล้วก็หยุด ถ้าเลือกทำวิธีนี้โดยมีจุดมุ่งหมายเฉาะอย่างหนึ่งอย่างใดก็ตาม สิ่งหนึ่งซึ่งควรจะทำก็คือการให้ข้อมูลย้อนกลับทางสถิติ (statistical feedback) ในรอบที่ 2 อย่างน้อยที่สุดก็คือค่าความถี่ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ป้อนกลับไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้เขาไปพิจารณาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในรอบที่ 2 ของเขา ซึ่งเป็นลักษณะเด่นอันหนึ่งของวิธีเดลฟาย หลังจากนั้นก็นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลเช่นเดียวกับ EDFR เต็มรูปเท่านั้น เป็นการประหยัดงบประมาณ ประหยัดเวลา

รูปแบบที่ 3 เป็นแบบ EDFR เต็มรูปแต่มีการปรับแบบสอบถามในรอบที่ 3 ให้สั้นลงในกรณีที่การวิจัยของเราได้ข้อมูลในแง่รายละเอียดมาจากการสัมภาษณ์ในรอบแรกแล้วทำแบบสอบถามรอบที่ 2 ทำขั้นตอนทุกอย่าง ซึ่งจะได้แบบสอบถามที่ยาวมาก หลังจากนั้นก็คิดคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลทุกชนิด จะเป็นแบบ rating scale หรือรูปแบบอื่นตามสะดวก ที่สามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายการวิจัยได้ แล้วรอบที่ 3 ก็พิจารณาเอาเฉพาะแนวโน้มที่มีระดับความเป็นไปได้มากหรือมากที่สุดมาศึกษาในรอบที่ 3 เพื่อย่นความยาวของแบบสอบถาม จะทำอย่างนี้ก็ได้ ยังคงเป็น EDFR ทุกประการ (และควรเผื่อเอาไว้ เช่น ถ้าสนใจจะศึกษาเฉพาะแนวโน้มระดับ 3.5 เราก็ควรจะเลือกแนวโน้มที่มีค่าตั้งแต่ 3.25 ขึ้นไป เป็นต้น เพราะแนวโน้มที่เลือกเผื่อไว้นี้อาจมีค่าเพิ่มในรอบที่ 3 ถ้าลดลงหรือเพิ่มไม่ถึง 3.5 ก็ไม่มีปัญหา ตัดทิ้งได้ แต่ถ้าเราไม่เผื่อไว้ แนวโน้มที่มีค่าตั้งแต่ 3.25 มันไม่มีโอกาสขึ้นไปถึง 3.5 ในรอบที่ 3 เพราะเราตัดทิ้งไปก่อนแล้ว ฉะนั้นจึงควรเผื่อไว้) หรืออาจเลือกเฉพาะแนวโน้มที่เกือบถึงเกณฑ์มาทำรอบสุดท้าย...

ในการสรุปผล ในการเขียนรายงานการวิจัยนั้น ปกติเราเน้นไปที่แนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มากคือ 3.5 ขึ้นไป แต่เราก็สามารถที่จะเอาผลของการวิเคราะห์ในรอบที่ 2 มาประกอบการพิจารณาโดยเลือกเอาแนวโน้มที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจจะค่อนข้างสูงของปานกลางมาประกอบการรายงานผลและอภิปรายผลได้ ไม่มีความเสียหายใด ๆ ทั้งสิ้น ฉะนั้นเราไม่ได้หลุดข้อมูลหนึ่งใดออกไป เพราะฉะนั้นการวิจัยแบบ EDFR นั้น รูปแบบและระเบียบวิธีจะตอบสนองต่อปรัชญาและ concept พื้นฐานของอนาคตนิยม (futurism) อย่างดีมาก คือ highly flexible แล้วก็เป็น systematic ไม่สะเปะสะปะเพราะจะ flexible ภายใต้ระบบที่เป็นระบบ และเน้นความเป็นองค์รวม เพราะฉะนั้นระเบียบวิธีวิจัยนี้จะตอบสนองหรือสอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์ จะสอดคล้องกับความเป็นไปในสังคมจริงๆ เราไม่ได้สร้างอุดมคติ อุดมการณ์ของรูปแบบหรือระเบียบวิธีวิจัยที่ fix อยู่กับที่ เรารู้ว่าคนเปลี่ยน คนมีอารมณ์ คนมีธุระ เราก็คิดระเบียบวิธีวิจัยที่จะดึงเอาประโยชน์ให้มากที่สุด เป็นระบบมากที่สุด ภายใต้สภาวการณ์ที่ไม่มั่นคง ภายใต้สภาวการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ให้ได้มี

ประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะมากได้โดยเฉพาะเรากำลังทำกับผู้เชี่ยวชาญซึ่งเวลามีค่าน้อยนักที่จะให้เวลากับการวิจัยที่เขาไม่ได้รับผลตอบแทนโดยตรง ผู้เชี่ยวชาญจะมีความสุขตรงที่ว่าเขาได้ช่วย แล้วเขาก็ได้เรียนรู้ได้ข้อมูลจากเราเพิ่ม

การประยุกต์เทคนิคการวิจัย EDFR

ถึงแม้ว่าระเบียบวิธีวิจัย EDFR จะเป็นระเบียบวิธีวิจัยที่สร้างขึ้นมา พัฒนาขึ้นมาเพื่อตอบสนองปรัชญาพื้นฐาน และ basic assumptions ของการวิจัยอนาคตและของอนาคตนิยมโดยตรง แต่เราก็สามารถที่จะเอาเทคนิคการวิจัย EDFR นี้ไปใช้กับการวิจัยธรรมดาๆ ที่มิใช่การวิจัยอนาคตได้ โดยไม่ต้องกลัวว่าจะผิดระเบียบวิธี เทคนิควิธีที่คิดขึ้นมานั้นจุดมุ่งหมายของการคิดขึ้นมาอาจจะมีจุดมุ่งหมายเฉพาะบางอย่าง แต่ถ้าหากว่ามีประโยชน์ที่จะตอบสนองจุดมุ่งหมายการวิจัยลักษณะอื่นก็ขอให้ถือเสียว่าระเบียบวิธีวิจัยนั้นเป็นสากลท่านสามารถที่จะเอาไปใช้รูปแบบใดก็ย่อมได้ ถ้าหากว่าเอาไปใช้แล้วผลของการเอาไปใช้สามารถตอบสนอง จุดมุ่งหมายให้ผลที่ดีขึ้น เพราะฉะนั้นท่านสามารถจะเอาระเบียบวิธีวิจัย EDFR ไปใช้เพื่อการกำหนดนโยบาย ท่านสามารถที่จะเอา EDFR ไปวิจัยเพื่อที่จะวิเคราะห์หาสาเหตุ หาปัญหา เช่น ต้องการเจาะลึกลงไปในเรื่องเล็กๆ สาเหตุของโรคมะเร็ง อย่าลืมว่าสิ่งที่สำคัญก็คือ หนึ่งต้องเลือกผู้เชี่ยวชาญให้เชี่ยวชาญจริงๆ ก็อาจจะได้สาเหตุของมะเร็งที่ชัดเจนขึ้นถ้าหากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความร่วมมือในการทำวิจัยลักษณะนี้ นี่คือการเจาะหาสาเหตุโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย EDFR โดยยึดความเชี่ยวชาญของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลัก เราเชื่อว่าระเบียบวิธีวิจัยแบบนี้น่าจะเป็นระเบียบวิธีวิจัยที่ช่วยให้ผู้วิจัยได้คำตอบที่ชัดมากกว่า หรือช่วยเสริมการวิจัยธรรมดา น่าเชื่อถือมากกว่าการส่งแบบสำรวจไปถามปัญหาธรรมดาเพียงรอบเดียวซึ่งไม่สามารถมั่นใจว่าใครตอบ เพราะ EDFR จะมีกระบวนการของการ refine คำตอบอย่างที่กล่าวไว้และมีกระบวนการของการใช้ความเชี่ยวชาญของผู้เชี่ยวชาญเข้ามาจับ เพราะฉะนั้นก็น่าจะได้เรื่องราวที่ชัดเจนที่แน่นอนมากกว่า เราจึงสามารถจะนำเอาระเบียบวิธีวิจัย EDFR ไปใช้ในการวิจัยธรรมดาได้ ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาได้ ใช้ในการตัดสินปัญหาได้ สมมติว่าในหน่วยงานของเรานั้นจำเป็นที่จะต้องตัดสินปัญหาหนึ่งปัญหาใด น่าจะใช้ระเบียบวิธี EDFR แบบย่อๆ หรือจะแบบเต็มที่ full scale เลยก็ย่อมได้ การทำอย่างนี้เราน่าจะมีความเชื่อมั่นได้ค่อนข้างสูง ว่าการตัดสินใจนั้นน่าจะมีประสิทธิภาพมากกว่ากระบวนการตัดสินใจที่ปราศจากข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยเราถือว่าข้อมูลที่เราจะได้จากระเบียบวิธีวิจัยแบบนี้ น่าจะเป็นระเบียบวิธีวิจัยที่ส่งผลให้เราได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือมากกว่าระเบียบวิธีวิจัยแบบธรรมดา นี่คือความเชื่อว่าน่าจะเป็นอย่างนั้น ยิ่งไปกว่านั้นเรายังสามารถใช้ระเบียบวิธีวิจัย EDFR ศึกษาเรื่องของอดีต เอาเทคนิคการวิจัยอนาคตมาศึกษาอดีตได้ไหม ได้ ก็เหมือนการวิเคราะห์หาสาเหตุ ก็เหมือนการวิจัยธรรมดา แต่เราใช้ผู้เชี่ยวชาญในการมองอดีต สมมติว่าเราสงสัยว่าอดีตจริงๆ นั้นเป็นอย่างไร เราก็ใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้เขามองไปว่าน่าจะเป็นอย่างไร เรื่องอดีต ถ้าทำแบบนี้ก็มิใช่การวิจัยอนาคต ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อสำรวจแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ การวิจัยปัจจุบันหรือแบบเจาะลึกไปยังอดีตจุดมุ่งหมายคงเพื่อที่จะต้องการยืนยันหรือทดสอบข้อมูลข้อเท็จจริงอะไรบางอย่าง เพราะฉะนั้น EDFR สามารถที่จะตอบสนองจุดมุ่งหมายนั้นได้ดีมากระดับหนึ่ง และคิดว่าดีมากกว่าการวิจัยปกติที่ทำกันอยู่ด้วยซ้ำเพราะได้ใช้มันสมองของผู้เชี่ยวชาญ และมีกระบวนการที่เราทำกันอยู่อย่างเป็นระบบระเบียบน่าจะได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น

ระเบียบวิธีวิจัยนี้อาจถือเป็น appropriate technology ที่ประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลายสามารถจะทำได้โดยไม่ต้องลงทุนมาก หรือไม่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศไม่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ เราทำเองได้ แล้วก็คิดว่าเราทำได้ดีที่สุด เพราะฉะนั้นสิ่งนี้ก็เป็น appropriate technology ได้เช่นกัน

นโยบายและการวิจัยเชิงนโยบาย

*ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ**
*ดร. ประยุทธ ชูสอน***

นโยบาย (policy)

นโยบาย (policy) เป็นข้อความที่บอกให้ทราบถึงทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์การ หรือของสังคม ทิศทางดังกล่าวอาจจะอธิบายถึงเรื่องอะไร เพื่ออะไร อย่างไร และเพียงใด ของความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งอาจจำแนกออกได้เป็นสามกลุ่มความหมาย **กลุ่มความหมายแรก** หมายถึง ข้อความที่เป็นการบอกให้ทราบ ถึง กิจกรรมหรือการกระทำ (activity or action) อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งในที่สุดจะแปรรูปออกมาเป็นแผนงานหรือโครงการที่กำหนดขึ้น ข้อความเชิงนโยบายในความหมายนี้จะบอกทั้งเป้าหมายปลายทางของกิจกรรม แนวทางการปฏิบัติ และคุณประโยชน์ ของกิจกรรมหรือการกระทำที่กำหนดนั้น **กลุ่มความหมายที่สอง** หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงแนวทางหรือวิธีการ (strategy or means) อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อเป็นเครื่องชี้นำและกำหนดแนวทางปฏิบัติจากปัจจุบันสู่อนาคต **กลุ่มความหมายที่สาม** หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงคุณค่าและการตัดสินใจ (value and decision making) ที่ได้เลือกสรรแล้ว ซึ่งนโยบายประเภทนี้จะเป็นการบ่งบอกทางเลือกที่มีหลายทางว่าทางเลือกใดดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด **กล่าวโดยสรุปแล้ว** นโยบายก็หมายถึง ทิศทางของความเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีการระบุเป้าหมาย (end) และแนวทาง (means) หรือกิจกรรม (activity) อย่างใด อย่างหนึ่งหรือผสมผสานกัน

จากความหมายของนโยบายดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึง**องค์ประกอบของนโยบาย** ว่ามี 3 องค์ประกอบดังนี้ คือ 1) **เป้าหมาย** (end) คือ สิ่งที่บอกกล่าวให้ทราบว่าสังคมหรือองค์การต้องการให้เกิดอะไรขึ้นในอนาคต 2) **แนวทาง** (means) คือ วิธีการหลักหรือวิธีการสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลในเป้าหมาย และ 3) **กลไกสนับสนุน** (supportive mechanism) คือ สิ่งที่ต้องการใช้ในการสนับสนุนวิธีการหลักเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม นโยบายอาจไม่จำเป็นจะต้องมีกลไกสนับสนุนก็ได้ สิ่งสนับสนุนอาจจะเป็นระเบียบ กฎหมาย เงิน บุคลากร เป็นต้น

ในการกำหนดนโยบายนั้น แม้ผู้กำหนดอาจมีค่านิยม ความสำนึก หรือเจตนารมณ์แตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจทำให้ได้นโยบายที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมแตกต่างกันออกไป แต่ก็มีข้อเสนอแนะให้คำนึงถึง **"คุณลักษณะของนโยบายที่ดี"** ดังนี้ เช่น 1) นโยบายที่ดีจะต้องมีเป้าหมายที่ส่งผลประโยชน์แก่องค์การหรือประชาชนโดยส่วนรวมมากที่สุด 2) นโยบายที่ดีควรจะครอบคลุมภารกิจทุกด้าน ในแต่ละด้านนั้นควรมีความสอดคล้องกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน ไม่ควรจะขัดแย้งกัน 3) นโยบายที่ดีควรได้มาจากการกลั่นกรองถึงความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการ 4) นโยบายที่ดีควรประกอบด้วย เป้าหมาย แนวทาง และกลวิธีที่ดำเนินการได้เร็วที่สุดและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

* *รองศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
** *อาจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

5) นโยบาย ที่ดี นอกจากจะมีเนื้อหาเป็นหลักในการทำงานแล้ว เนื้อหาดังกล่าวควรจะเป็นหลักในการประเมินความสำเร็จได้ด้วยดี และควรคำนึงถึงทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ 6) นโยบายที่ดีจะเป็นข้อความที่ชัดเจน ถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติได้โดยง่าย และมีความเข้าใจได้ตรงกัน

การเขียนข้อความนโยบาย มีข้อเสนอแนะให้คำนึงถึงหลักการ 2 ประการดังนี้ คือ **1) หลักการแสดงทิศทาง** ซึ่งมีคำที่นิยมใช้นำหน้าข้อความนโยบายกันทั่วไป เช่น เร่งรัด ปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุน ส่งเสริมและสนับสนุน เน้น ให้เน้น โดยเน้น ให้มี จัดให้มี กำหนดให้มี ให้ลด ให้เพิ่ม รณรงค์ พัฒนาและส่งเสริม เร่งรัดและรณรงค์ ส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุง และอื่นๆ เป็นต้น และ **2) หลักการแสดงจุดเน้นและกิจกรรมที่จะปฏิบัติ** นั่นคือ นโยบายแต่ละนโยบาย เมื่อมีถ้อยคำแสดงทิศทางแล้ว ก็จะมีถ้อยคำที่แสดงถึงจุดเน้นหรือกิจกรรมสำคัญที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลในเป้าหมายที่กำหนด

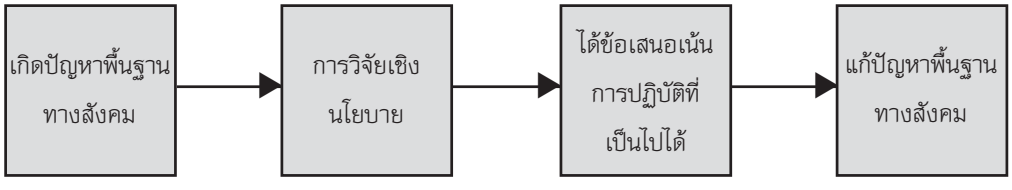
การกำหนดนโยบาย มีหลายรูปแบบ เช่น **1) รูปแบบผู้นำ** (elite model) กำหนดโดยผู้นำ ยึดถือหลักอำนาจนิยมว่า ผู้นำต้องการอะไร เมื่อกำหนดมาแล้วก็เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ตาม ที่จะนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติให้บรรลุผล **2) รูปแบบกลุ่ม** (group model) กำหนดโดยกลุ่ม ยึดถือหลักการมีส่วนร่วม และการหาจุดร่วมระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ โดยอาจอาศัยหลักการเสียงข้างมาก การประนีประนอม หรือการเจรจาต่อรอง **3) รูปแบบสถาบัน** (institutional model) กำหนดโดยสถาบัน ยึดหลักความเป็นสถาบัน อ้างอิงความเป็นสถาบันที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม หากไม่ปฏิบัติตามอาจมีบทลงโทษ **4) รูปแบบค่อยเป็นค่อยไป** (incremental model) ยึดถือแนวคิดความต่อเนื่องจากอดีตสู่ปัจจุบันและอนาคต “สมัยก่อนเคยทำกันอย่างไร สมัยนี้ก็ทำกันไปอย่างนั้น” ทั้งนี้อาจเนื่องจากมีเวลาจำกัด งบประมาณน้อย หรือไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ **5) รูปแบบระบบ** (system model) ยึดถือแนวคิดว่า นโยบายเป็นปัจจัยป้อนออก (output) ที่เกิดจากปัจจัยป้อนเข้า (input) ของปัญหา ความต้องการ หรือข้อเรียกร้องจาก กลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ในองค์การหรือสังคม แล้วมีกระบวนการ (process) ของโครงสร้างองค์การหรือสังคมที่จะกำหนดเป็นนโยบายออกมา **6) รูปแบบกระบวนการ** (process model) ยึดถือแนวคิดว่า การกำหนดนโยบายเป็นกิจกรรมที่มีขั้นตอนต่างๆ เป็นกระบวนการ ดังนี้ คือ มีขั้นตอนการกำหนดปัญหา ความต้องการ หรือข้อเรียกร้อง มีขั้นตอนการเสนอแนะทางเลือกนโยบายหลากหลายทางเลือก มีขั้นตอนการเลือกนโยบายที่ดีที่สุดหรือที่เหมาะสม มีขั้นตอนการนำเอานโยบายไปปฏิบัติ และมีขั้นตอนการประเมินผลนโยบาย **7) รูปแบบมีเหตุผล** (rational model) คำนึงถึงผลตอบแทน (gain) ที่จะได้รับมากกว่าค่าใช้จ่าย (cost) ซึ่งผลตอบแทนไม่ได้หมายถึงเฉพาะเรื่องเงินเท่านั้น แต่หมายถึงผลได้ผลเสียในด้านอื่นด้วย ซึ่งการที่จะกำหนดนโยบายตามรูปแบบนี้ออกมาได้ ผู้กำหนดนโยบายต้องมีความรู้ความสามารถหลายประการ เช่น รู้ว่าองค์การหรือสังคมต้องการอะไร มีน้ำหนักมากน้อยกว่ากันอย่างไร รู้ทางเลือกนโยบายทุกทางที่มีอยู่ สามารถคาดการณ์ผลของทางเลือกนโยบายแต่ละทางได้ถูกต้อง สามารถคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายสำหรับแต่ละทางเลือก และสามารถเลือกนโยบายที่ให้ประสิทธิภาพสูงสุด เป็นต้น

การกำหนดนโยบายในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งดังกล่าวข้างต้น เกี่ยวข้องกับรูปแบบการตัดสินใจของผู้กำหนดนโยบายด้วย ซึ่งส่วนใหญ่จำแนกออกเป็นสองลักษณะ คือ **1) การตัดสินใจแบบมีเหตุผล** (rational decision making) เป็นการตัดสินใจที่มีกระบวนการที่จะทำให้มีข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอ **2) การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผล** (non-rational decision model) อาจเป็นการตัดสินใจตามความพอใจ (satisfying) มุ่งหาทางเลือกที่คิดว่าเป็นที่พึงพอใจ ไม่คำนึงว่าเป็นทางเลือกที่ดีแล้วหรือไม่ หรืออาจเป็น การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป (incremental) มุ่งเพียงเพื่อให้อยู่ในระดับที่พอทนได้ ขายผ้าเอาหน้ารอด ไม่หวังผลระยะยาว หรืออาจเป็นการตัดสินใจแบบสุ่มเสี่ยง (rubbish-bin) เป็นต้น ซึ่งเป็นการแน่นอนว่า สิ่งที่พึงประสงค์ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบายของผู้นำใดๆ กลุ่มใดๆ หรือสถาบันใดๆ ก็คือ **รูปแบบการ**

ตัดสินใจแบบมีเหตุผล ซึ่งกระบวนการหนึ่งที่จะนำมาซึ่งข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอนั้นก็คือ กระบวนการของ **"การวิจัยเชิงนโยบาย"**

การวิจัยเชิงนโยบาย (policy research) เป็นกระบวนการศึกษาปัญหาพื้นฐานทางสังคม เพื่อให้ได้ข้อเสนอที่เน้นการปฏิบัติที่เป็นไปได้ (possible action oriented recommendations) สำหรับผู้กำหนดนโยบายใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหานั้นๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การวิจัยเชิงนโยบายจะมุ่งศึกษาปัญหาทางสังคม เช่น ปัญหาเกี่ยวกับโภชนาการ ปัญหาความยากจน ปัญหาเงินเฟ้อ หรือปัญหาความขาดประสิทธิภาพในการบริหารองค์การ เป็นต้น ด้วยกระบวนการวิจัยที่จะทำให้ข้อเสนอเชิงนโยบายได้รับการพัฒนาขึ้น และมีการสื่อสารข้อเสนอเหล่านั้นต่อผู้กำหนดนโยบาย

การวิจัยเชิงนโยบาย สามารถกระทำได้ด้วยระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลาย โดยอาจเป็นการวิจัยพื้นฐาน (basic research) การวิจัยประยุกต์ (applied research) หรือการวิจัยแบบผสม (mixed) **แต่อย่างไรก็ตาม จุดมุ่งหมายในการวิจัยจะเป็นสิ่งเดียวกัน** นั่นคือ การให้ได้มาซึ่งข้อเสนอที่เน้นการปฏิบัติที่เป็นไปได้ เพื่อการแก้ปัญหาพื้นฐานทางสังคมที่นำมาเป็นประเด็นในการศึกษาวิจัย ดูลำดับความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากภาพ 1



ภาพ 1 ลำดับความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของการวิจัยเชิงนโยบาย

มีข้อควรตระหนักเกี่ยวกับการวิจัยเชิงนโยบาย ว่า ผลจากการวิจัยเป็นเพียงส่วนหนึ่งของบรรดาปัจจัยป้อนเข้า (inputs) ที่จะนำเข้าสู่การตัดสินใจเชิงนโยบาย (policy decision) ยังมีปัจจัยป้อนเข้าอื่นๆ ที่จะต้องนำมาประกอบการตัดสินใจอื่นๆ อีก เช่น นโยบายที่มีอยู่เดิม ทัศนะ ความปรารถนา หรือความเห็นของผู้เกี่ยวข้องหรือของสถาบัน หรือแม้แต่ทัศนคติของผู้คนที่มีมาก่อนหน้า เป็นต้น นอกจากนั้น ในกระบวนการตัดสินใจนโยบาย ยังต้องอาศัยความเห็นพ้องต้องกันและการประนีประนอมด้วย ดังนั้น **"ความจริงอาจจะไม่ได้หมายถึงความดีที่จะได้รับการยอมรับ"** หากความปรารถนาของสถาบันขัดแย้งกับข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ยิ่งกว่านั้น ยังมีสินค้าที่จะเป็นตัวเลือกให้กับผู้ตัดสินใจนโยบายอีกหลายตัวเพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญ จึงเป็นบทบาทของผู้วิจัยที่จะต้องชี้ให้เห็นได้ว่าข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยจะให้ผลประโยชน์ดีกว่าสินค้าที่เป็นตัวเลือกอื่นๆ

ข้อควรตระหนักอีกประการหนึ่งก็คือ การวิจัยเชิงนโยบายเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางสังคมที่มีความซับซ้อนและยากจะแก้ไข ต้องอาศัยกระบวนการวางแผน การปฏิบัติ การประเมิน และการมีข้อมูลป้อนกลับ และต้องคำนึงถึงบริบทที่เป็นจริงประกอบอีกด้วย ดังนั้นผู้วิจัยและผู้ตัดสินใจนโยบายจะต้องตระหนักว่า **การวิจัยเชิงนโยบายไม่ใช่เป็นยาครอบจักรวาลที่จะรักษาได้ทุกโรคในการแก้ปัญหาสังคมนั้น** สิ่งที่สามารถกระทำได้ก็คือการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่าเพื่อประกอบการตัดสินใจ โดยคาดหวังว่าจะช่วยให้การแก้ปัญหาเป็นไปด้วยดี และคาดหวังว่าสิ่งนั้น อาจจะช่วยแก้ไขหรือป้องกันการเกิดขึ้นของปัญหาบางปัญหาได้

ประการสุดท้ายของข้อควรตระหนักในการวิจัยเชิงนโยบายก็คือ กระบวนการนโยบายจะมีความซับซ้อนยิ่งขึ้นหากปัญหาที่ศึกษานั้นมีความซับซ้อน **ผู้วิจัยจึงจะต้องเข้าใจในส่วนของผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีอย่างมากมายตลอดจนกลไกสนับสนุนต่างๆ ให้ดี** มิฉะนั้นก็อาจจะไม่สามารถนำเสนอให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้กำหนดนโยบายได้อย่างที่คาดหวัง

การวิจัยเชิงนโยบายมีพัฒนาการ มาตั้งแต่ช่วงทศวรรษ1970 มีการจัดตั้งสถาบันวิจัยเชิงนโยบาย การจัดทำวารสาร และจัดโปรแกรมการฝึกอบรมกันมากมาย แต่ก็ถือว่าเป็นเพียงจุดเริ่มต้นเพื่อความมั่นคงต่อไปในอนาคต และยังต้องอาศัยระยะเวลาเพื่อพิสูจน์ประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมและมาตรฐานของการวิจัยประเภทนี้อีก แต่อย่างไรก็ตาม **การวิจัยเชิงนโยบายในที่ต่างๆ กันอาจจะผันแปรไปตามประเด็นต่างๆ ดังนี้** เช่น 1) แหล่งทุนที่เป็นผู้ใช้หรือไม่ใช้ประโยชน์จากการวิจัย หากเป็นผู้ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย การเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้วยก็จะมีมาก 2) จุดเน้นของการวิจัยอยู่ที่การหานิยามของปัญหาหรือหาทางแก้ปัญหา ซึ่งแม้จุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยเชิงนโยบายจะอยู่ที่การหาทางแก้ปัญหา แต่บางกรณีก็จำเป็นต้องศึกษาหานิยามของปัญหาให้ชัดเจนเสียก่อน 3) ความเป็นผู้วิจัยภายในหรือภายนอกองค์การ หากเป็นผู้วิจัยภายในองค์การอาจจะพบอุปสรรคปัญหาความเป็นระบบราชการและการมีวิสัยทัศน์ในปัญหาที่วิจัย ในขณะที่ผู้วิจัยภายนอกอาจจะมีความเป็นอิสระในการที่จะวิพากษ์วิจารณ์ได้มากกว่า แต่ขณะเดียวกันผู้วิจัยภายในอาจจะมีความเข้าใจบริบททางการเมืองและอุปสรรค์ขององค์การที่จะมีผลต่อการนำข้อเสนอจากผลการวิจัยไปใช้ได้ดีกว่า 4) หลักการทางวิชาการของผู้วิจัย ซึ่งหากต้องการแก้ไขปัญหาความลำเอียงเชิงวิชาการ และป้องกันการมีมุมมองเฉพาะด้านก็จะมีการวิจัยเชิงบูรณาการระหว่างศาสตร์สาขาต่างๆขึ้น

อย่างไรก็ตาม แม้การวิจัยเชิงนโยบายจะผันแปรแตกต่างกันไปตามประเด็นต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น แต่ก็มีผู้กำหนด**ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงนโยบายไว้**ดังนี้ คือ 1) เป็นพหุมิติ (multidimension) มองปัญหาที่ศึกษาด้วยหลากหลายแง่มุม 2) เฉพาะกรณีและเชิงประจักษ์ (empirico-inductive approach) ในลักษณะการวิจัยฐานราก (grounded theory) ไม่กำหนดเหตุและผลของปัญหาตามทฤษฎีไว้ล่วงหน้าเพื่อทดสอบสมมุติฐาน 3) ให้ความสำคัญทั้งอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ไม่กำหนดกรอบตัวแปรไว้อย่างตายตัว แต่เปิดกว้างต่ออิทธิพลและตัวแปรแทรกซ้อนต่างๆ 4) ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ผลงานวิจัยหรือแหล่งทุนสนับสนุน และ 5) แสดงค่านิยม (หรือแนวคิด) ให้เห็นชัดเจนในนิยามของปัญหาปัญหาการวิจัย การพัฒนาข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยและการเผยแพร่ผลการวิจัย

ขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัยเชิงนโยบายที่สำคัญมี 5 ขั้นตอน คือ

1) การเตรียมการ
2) การกำหนดกรอบแนวคิด
3) การวิเคราะห์เชิงเทคนิค
4) การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
5) การสื่อสารข้อเสนอแนะ

1. ขั้นเตรียมการ (preparation)

เป็นขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเบื้องต้น เกี่ยวกับสภาพในอดีตและในปัจจุบันของบริบทนโยบายในปัญหาที่ศึกษา เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการที่จะกำหนดทิศทางกระบวนการวิจัยที่จะทำ ให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ โดยทั่วไปจะให้ความสำคัญในประเด็นต่างๆ ดังนี้ คือ 1) บริบทการกำหนดนโยบายในปัญหาที่ศึกษาทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต รวมถึงกลไกสนับสนุน (supportive mechanism) ที่นำนโยบายสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล การระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ (key stakeholders) ในกระบวนการกำหนดนโยบายหรือที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจในปัญหาที่ศึกษา และการทำความเข้าใจ โครงสร้างอำนาจ (power structure) ในกระบวนกำหนดนโยบายด้วยว่าใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจหลัก ใครเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และใครที่ไม่มีอิทธิพล 2) นิยามข้อตกลงเบื้องต้น และค่านิยม ของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อปัญหาที่ศึกษาว่าเป็นอย่างไร เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เห็นว่าเป็นปัญหาหรือไม่เป็นปัญหา เห็นตรงกันหรือแตกต่างกัน ความเชื่อในสาเหตุหรือทางแก้ไขเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้การกำหนดค่านิยมหรือแนวคิด ตลอดจนข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัยมีความชัดเจน 3) ประเภทของข้อเสนอแนะที่เป็นไปได้เกี่ยวกับปัญหาที่ศึกษาอย่างไรที่จะเป็นที่ยอมรับ อย่างไรที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนี้ มีประเด็นที่

เป็นข้อชี้แนะการให้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในลักษณะที่เป็นเส้นต่อเนื่อง (continuum) ระหว่างข้อเสนอแนะเพื่อการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป (incremental change) ในประเด็นเล็กๆ และใช้ระยะเวลาสั้นไปถึงข้อเสนอแนะเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ (fundamental change) ที่ต้องใช้เวลา และความพยายามสูง และระหว่างข้อเสนอสองลักษณะนี้ อาจมีข้อเสนอแนะแบบผสม (mixed scanning) ที่ให้ข้อเสนอแนะให้เกิดสิ่งใหม่จากการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่มีอยู่เดิม 4) ทรัพยากรที่ต้องการและจำเป็นสำหรับการวิจัย ไม่เฉพาะด้านการเงิน แต่รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ด้วย

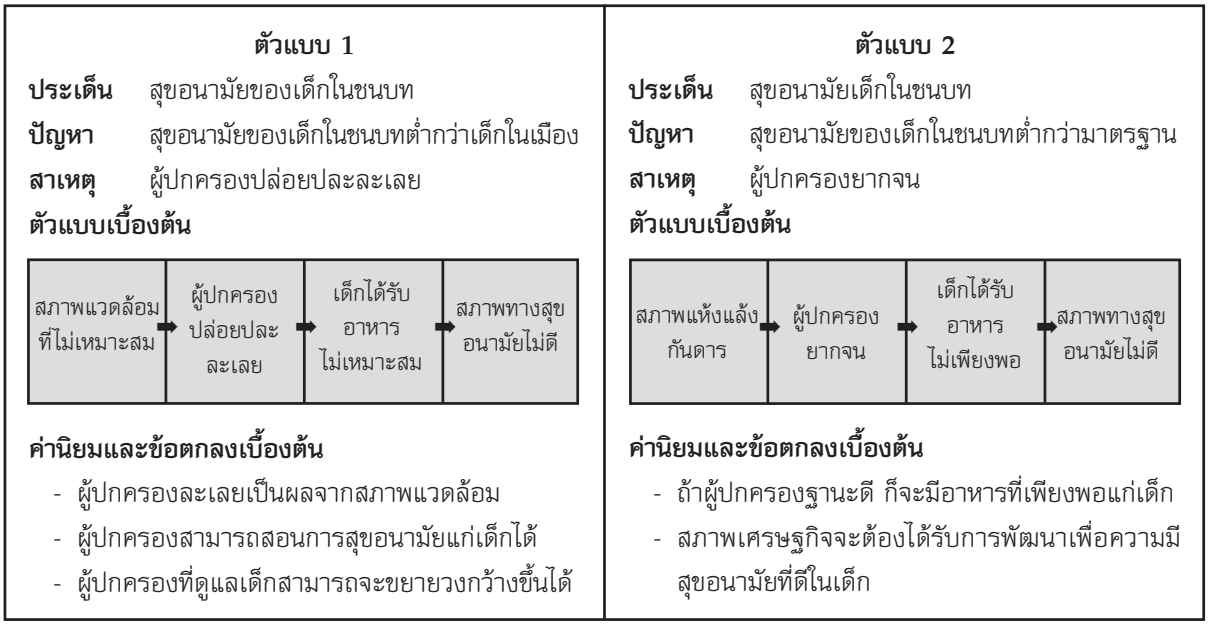
เพื่อให้การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศในขั้นตอนการเตรียมการดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีข้อเสนอแนะขั้นตอนการดำเนินงานไว้เป็นแนวทาง ดังนี้ 1) เลือกและกำหนดปัญหาที่จะศึกษาวิจัย 2) กำหนดประเด็นนโยบายที่สำคัญ 3) วิเคราะห์ความเป็นมาของประเด็นนโยบาย 4) สืบค้นงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้าและผลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง 5) จัดหาแผนภูมิองค์การและผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ 6) กำหนดรูปแบบกระบวนการตัดสินใจ 7) สัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสีย และ 8) สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับ โดยพยายามตอบคำถาม ว่าใครคือผู้ใช้ผลวิจัย ในบรรดาผู้ใช้ผลการวิจัยนั้น ใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เขามีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเพียงพอหรือไม่ เขามีความผูกพันและมีความคาดหวังที่จะนำผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุผลมากน้อยเพียงใด บริบททางวัฒนธรรมสังคมได้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้มีอะไรบ้าง สามารถหามาได้เพียงพอหรือไม่ เป็นต้น ซึ่งจากผลการสังเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว จะนำไปสู่การตัดสินใจ ว่าจะทำการวิจัยต่อไปหรือไม่ หากสามารถตอบได้ว่า ผู้ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยที่กำหนด บริบททางวัฒนธรรมสังคมและทรัพยากรที่จัดหามาได้ มีความเป็นไปได้ที่จะทำการวิจัยที่มีคุณค่าได้ และตนเองมีความเหมาะสมที่จะทำวิจัยนั้น ก็ตัดสินใจที่จะทำวิจัยนั้นได้

2. ขั้นกำหนดกรอบแนวคิด (conceptualizing)

เป็นขั้นตอนดำเนินงานในกิจกรรมหลักสามกิจกรรมคือ 1) พัฒนาตัวแบบเบื้องต้นของปัญหาที่ศึกษา (developing a preliminary model of the social problem) 2) กำหนดคำถามการวิจัย (formulating specific research questions) และ 3) เลือกผู้ทำการวิจัย (selecting research investigators)

กรณีการพัฒนาตัวแบบเบื้องต้นของปัญหาที่ศึกษา ในอดีตมักนิยมวิพากษ์วิจารณ์ถึงการขาดความชัดเจนและขาดความเข้าใจในประเด็นที่ศึกษา มีการวิเคราะห์อย่างง่าย แคบ และกำหนดจุดเน้นที่ไม่ชัดเจน แต่ในระยะปัจจุบัน จะเป็นการวิเคราะห์ถึงนิยามของปัญหา สาเหตุของปัญหา สร้างตัวแบบ กำหนดค่านิยมและข้อตกลงเบื้องต้น (ที่สามารถปรับแก้ไขให้ดีขึ้นได้อีกในภายหลัง) ที่จะนำไปสู่การกำหนดคำถามการวิจัย (research questions) ในลำดับต่อไป ซึ่งการพัฒนาตัวแบบเบื้องต้นของปัญหาที่ศึกษานี้จะอาศัยข้อมูลที่ศึกษาได้ในระยะเตรียมการ และจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (literature review) มีข้อเตือนใจว่า ตัวแบบเบื้องต้นที่แตกต่างกันจะนำไปสู่คำถามการวิจัยที่แตกต่างกัน ดังนั้นจะต้องพัฒนาขึ้นด้วยความรอบคอบ มีข้อมูลประกอบการพิจารณาอย่างเพียงพอ ควรให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันระหว่างผู้มีส่วนได้เสีย หากมีความเห็นที่ขัดแย้งกัน ควรพัฒนาตัวแบบขึ้นใหม่ให้ผสมผสานกัน หากกระทำไม่ได้ ก็ควรเลือกใช้ตัวแบบใดตัวแบบหนึ่ง ดังกรณีตัวอย่างการพัฒนาตัวแบบเบื้องต้นของปัญหาสุขอนามัยของเด็ก 2 ตัวแบบ ดังภาพ 2

กรณีคำถามการวิจัย กำหนดขึ้นหลังการพัฒนาตัวแบบเบื้องต้น ซึ่งเนื่องจากคำถามการวิจัยจะนำไปสู่การวางแผนระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนั้นจะต้องกำหนดขึ้นอย่างรอบคอบและระมัดระวัง โดยควรคำนึงถึงขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดว่าผลที่คาดหวังจากการวิจัยคืออะไร เป็นไปในรูปแบบใด (incremental/ fundamental/mixed) เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายในระดับสูงหรือต่ำ 2) กำหนดประเด็นของปัญหาที่ศึกษา ซึ่งควรคำนึงถึงความเป็นพหุมิติ



ภาพ 2 กรณีตัวอย่างการพัฒนาตัวแบบเบื้องต้นของปัญหาสุขอนามัยของเด็ก 2 ตัวแบบ

(multidimension) ซึ่งจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและมีความหมาย แต่ก็ควรมีแนวหรือเกณฑ์ในการเลือกประเด็นที่จะศึกษาด้วย 3) กำหนดตัวแปรที่สามารถจัดกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลงได้ (malleable variables) โดยพิจารณาจากผลที่คาดหวังและประเด็นของปัญหาที่กำหนด 4) กำหนดคำถามการวิจัยขึ้นจากตัวแปรที่กำหนด ที่จะนำไปสู่ผลที่คาดหวังจากประเด็นปัญหาที่กำหนด โดยมีเกณฑ์ที่ควรคำนึงถึงดังนี้ 4.1) ควรสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นของปัญหา 4.2) สามารถศึกษาหาคำตอบได้ 4.3) เหมาะสมกับเวลาที่จะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจนโยบาย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต 4.4) เป็นผลจากการสังเคราะห์หลากหลายมุมมอง สะท้อนให้เห็นถึงผลการวิจัยที่เป็นไปอย่างครอบคลุมและบูรณาการ และ 4.5) ควรแสดงถึงนัยเชิงนโยบาย โดยกำหนดประเด็นในลักษณะที่จะช่วยให้ผู้ตัดสินใจใช้ในการแก้ปัญหาได้

กรณีการเลือกผู้ดำเนินการวิจัย มีประเด็นการตัดสินใจในสามกรณีดังนี้ 1) การศึกษาเป็นทีมหรือเดี่ยว หากเรื่องที่วิจัยไม่ใหญ่โตมากนักก็ควรศึกษาเดี่ยว แต่หากเป็นเรื่องใหญ่ มีผลกระทบมาก ควรศึกษาเป็นทีม และควร คำนึงถึงหลักการสหวิทยาการ (interdisciplinary) 2) การเลือกภูมิหลังของผู้วิจัย โดยเฉพาะภูมิหลังในเชิงวิชาการ และ 3) ที่ปรึกษาในการวิจัย ซึ่งอาจเป็นทีมที่ปรึกษา หรือเป็นคณะกรรมการอำนวยการ

3. ขั้นการวิเคราะห์เชิงเทคนิค (technical analysis)

การวิเคราะห์เชิงเทคนิคเกี่ยวกับปัญหาที่ศึกษาเป็นการตรวจสอบถึงปัจจัย (factors) ที่อาจเป็นสาเหตุของปัญหา โดยมีขั้นตอนหลักเช่นเดียวกับการวิจัยโดยทั่วไป ดังนี้ 1) การนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปร 2) การออกแบบระเบียบวิธีวิจัย 3) การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล และ 4) การพัฒนาร่างข้อเสนอแนะ

การนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปร (operationalization of variables) เป็นการกำหนดนิยามตัวแปรที่สามารถจัดกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลงได้ (malleable variables) ที่กำหนดในขั้นตอนกำหนดคำถามการวิจัย ให้อยู่ในรูปของดัชนีชี้วัด (indicators) ที่มีความเฉพาะเจาะจงและสามารถวัดได้

การออกแบบระเบียบวิธีวิจัย (design of study methodology) ซึ่งเนื่องจากการวิจัยเชิงนโยบายมุ่งเน้นหาข้อเสนอเพื่อการตัดสินใจนโยบายมากกว่า

เหตุผลในเชิงวิชาการ ดังนั้นระเบียบวิธีวิจัยเชิงนโยบายจึงสามารถ จะดัดแปลง (adapting) ผสม (combining) หรือปรับปรุง (improvising) ให้มีความเหมาะสมได้ ส่วนมากแล้วจะไม่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเดี่ยว แต่จะเป็นแบบผสม จากระเบียบวิธีวิจัยประเภทต่างๆ ซึ่งจะเป็นประเภทใดบ้างนั้นขึ้นอยู่กับคำถามการวิจัย (ไม่ใช่กำหนดคำถามการวิจัยให้สอดคล้องกับระเบียบวิธีวิจัย) เช่น **1) การสังเคราะห์ประเด็น** (focused synthesis) จากข้อมูลหลากหลายแหล่ง อาจจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีส่วนได้เสีย การประชาพิจารณ์ ผู้วิจัยที่มีประสบการณ์มาก่อน และสิ่งพิมพ์ต่างๆ **2) การวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ** (secondary analysis) จากฐานข้อมูลแหล่ง ต่างๆ เพื่อสร้างฐานข้อมูลใหม่ขึ้นมาในประเด็นที่ศึกษา **3) การทดลองภาคสนาม** (field experiments) ซึ่งอาจ เป็นการทดลองโดยใช้หลักการสุ่ม (randomized field experiment) หรือแบบกึ่งทดลอง (quasi-experiment) **4) วิธีการเชิงคุณภาพ** (qualitative methods) อาจเป็นการสนทนากลุ่ม (focused group discussion) การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) **5) การสำรวจ** (survey) จากกลุ่มตัวอย่างของประชากร **6) กรณีศึกษา** (case study) ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ แม้ธรรมชาติของการวิจัยนี้จะเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพก็ตาม 7) การวิเคราะห์ต้นทุน-กำไร และต้นทุน-ประสิทธิผล (cost benefit and cost-effectiveness analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล (results and conclusion) ซึ่งควรคำนึงถึงความเหมาะสมของข้อมูล ความสามารถตอบคำถามการวิจัย โดยอาจเป็นการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุคูณ การวิเคราะห์โครงสร้างสัมพันธ์เชิงเหตุผล เป็นต้น และการสรุปผลการวิจัยควรนำเสนออย่างง่ายที่คนทั่วไป (lay people) สามารถจะเข้าใจได้ และเน้นผลการวิจัยที่สำคัญ

การพัฒนาร่างข้อเสนอแนะ (developing tentative policy recommendations) ซึ่งนอกจากจะพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สรุปผลไว้แล้ว ควรพิจารณาความรู้เกี่ยวกับบริบททางสังคมการเมือง (sociopolitical context) จากผลการศึกษาในระยะเตรียมการด้วย การให้ข้อเสนอแนะควรหลากหลายทางเลือก ไม่ควรเน้นเฉพาะทางเลือกเดียว ควรคำนึงถึงทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และข้อเสนอแนะนั้นอาจจะเกี่ยวกับกลไกสนับสนุน (supportive mechanisms) ที่จะช่วยสนับสนุนการนำข้อเสนอเชิงนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพได้ด้วย

4. ขั้นการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ (analysis of recommendations)

งานวิจัยส่วนใหญ่จะจบลงตรงที่การสรุปผลและการให้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย แต่การวิจัยเชิงนโยบายจะไม่หยุดลงเพียงข้อเสนอที่ว่า **"ควรทำอะไร (what)"** เท่านั้น แต่จะศึกษาต่อเนื่องเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะว่า **"ควรทำอย่างไร (how)"** อีกด้วย ซึ่งการศึกษาต่อเนื่องเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะดังกล่าว จะประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ คือ

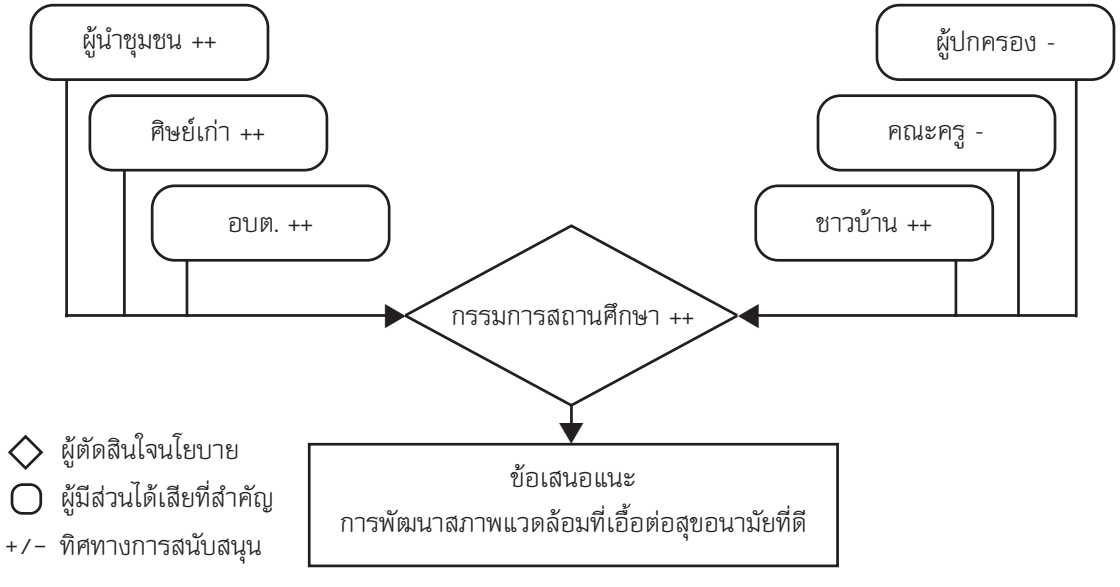
4.1 การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย (analysis of stakeholders) ที่จะมีผลต่อการตัดสินใจนโยบาย โดยวิเคราะห์จากผู้มีส่วนได้เสียที่กำหนดไว้ในขั้นตอนการเตรียมการ ที่อาจกำหนดลดลงหรือเพิ่มเติมได้ โดยจำแนกผู้มีส่วนได้เสียเหล่านั้นออกเป็น **"กลุ่มผู้ตัดสินใจนโยบาย"** (decision makers) ต่อการนำข้อเสนอไปสู่การปฏิบัติ และ **"กลุ่มผู้มีอิทธิพล"** (influencers) ต่อการตัดสินใจนโยบาย เพื่อวิเคราะห์อำนาจของผู้มีส่วนได้เสียที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนโยบายในสามมิติ คือ 1) ปริมาณของทรัพยากรที่จะสามารถจัดหามาได้ เช่น เงิน อาสาสมัคร การประสานงาน ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น 2) คุณลักษณะที่จะช่วยให้ผู้มีส่วนได้เสียมีความสามารถในการระดมทรัพยากรมาใช้ เช่น ความเกาะเกี่ยวกันเป็นกลุ่ม ความเห็นพ้องต้องกัน และภาวะความเป็นผู้นำ เป็นต้น และ 3) ความสามารถของผู้มีส่วนได้เสียที่จะเข้าถึงกลุ่มผู้ตัดสินใจนโยบายได้ ซึ่งยิ่งกลุ่มผู้ตัดสินใจนโยบายรับฟังข้อคิดเห็นของกลุ่มผู้ได้เสียมากเพียงใด ก็แสดงว่า กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียมีอิทธิพลที่จะช่วย

ผลักดันให้ข้อเสนอเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติได้มากเท่านั้น และหลังจากนั้นจึงเป็นการศึกษาความเห็น (opinion) ของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านั้นแต่ละราย ว่าสนับสนุนหรือคัดค้านข้อเสนอแนะนั้น ด้วยเหตุผลใด ซึ่งหากสนับสนุนมาก การนำเสนอข้อเสนอแนะนั้นก็มีความเป็นไปได้สูง

หลังจากการวิเคราะห์อำนาจและความเห็นแล้ว จึงจะจัดทำแผนภาพโครงสร้างอำนาจ (power structure) ภายใต้ข้อเสนอแนะหนึ่งๆ เพื่อแสดงให้เห็นถึงธรรมชาติ จุดแข็ง และทิศทางในการรวมตัวกันของผู้มีส่วนได้เสีย โดยการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้มีส่วนได้เสียใน 4 ประการ ดังนี้ 1) ระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ 2) ทิศทางการสนับสนุนหรือคัดค้าน 3) สถานะอำนาจ และ 4) โอกาสในการตัดสินใจนโยบายอันเป็นผลจากอำนาจและความเห็นของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านั้น ดังภาพ 3

4.3 การคาดการณ์ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น (predict potential consequences of recommendations) การคาดการณ์ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็นนั้น อาจพิจารณาในสามกรณีดังนี้ คือ 1) ผลกระทบที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวัง 2) ผลกระทบโดยรวมที่มีต่อนโยบายอื่นหรือแผนงานอื่น และ 3) สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นหากข้อเสนอแนะนั้นไม่ได้นำไปปฏิบัติ ซึ่งแหล่งข้อมูลอาจได้มาจากหลายแหล่ง เช่น จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสีย การใช้เทคนิคเดลฟาย หรือเทคนิคการวิเคราะห์ความเสี่ยง เป็นต้น

4.4 การคาดคะเนโอกาสในการปฏิบัติ (estimating the probability of implementation) จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้มีส่วนได้เสีย ศักยภาพขององค์การ และผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น พอที่จะทำให้ผู้วิจัยคาดคะเนได้ถึง **"โอกาสในการปฏิบัติ"** ทั้ง



ภาพ 3 กรณีตัวอย่างการวิเคราะห์อำนาจผู้มีส่วนได้เสียที่จะอิทธิพลต่อการตัดสินใจนโยบาย

4.2 การวิเคราะห์องค์การ (analysis of organization) เฉพาะการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียอาจไม่เพียงพออาจจำเป็นต้องวิเคราะห์องค์การที่จะเป็นผู้นำเอาแต่ละข้อเสนอแนะไปปฏิบัติด้วย ในประเด็นต่างๆ ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์การเพื่อการปฏิบัติ 2) ทรัพยากรที่จะใช้ และ 3) กลไกเชิงนโยบายที่จะสนับสนุนการปฏิบัติ

ในแง่ของความเป็นไปได้ (feasible) และการยอมรับ (acceptable) ในลักษณะคาดคะเน (subjective) จากการแปลผลข้อมูลของผู้วิจัย ซึ่งหากข้อเสนอแนะมีโอกาสที่จะเป็นไปได้ประมาณ 20-40 % ก็ถือว่าเพียงพอแล้ว อย่างไรก็ตาม ดังกล่าวในตอนต้นว่า ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยควรมีหลากหลายทางเลือก ดังนั้นอาจจะ

แสดงค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบ **"ข้อเสนอทางเลือก"** (alternative recommendations) แต่ละทางเลือกเหล่านั้นด้วยได้

4.5 การจัดเตรียมให้ข้อเสนอแนะสุดท้าย (preparation of final recommendations) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจะตั้งคำถามว่า **"ข้อเสนอแนะนั้นจะมีผลต่อปัญหาที่ศึกษามากน้อยเพียงใด"** ซึ่งหากประเมินได้ต่ำกว่า 60% ก็มีข้อแนะนำในสามกรณีดังนี้ 1) ยอมรับในความเป็นไปได้ที่ต่ำนั้น 2) เปลี่ยนแปลงเป้าหมายของข้อเสนอแนะนั้น 3) ปรับแก้ข้อเสนอแนะใหม่ โดยพิจารณาประเด็นการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปกับการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานดังกล่าวในตอนต้น และอาจมีการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย และหรือวิเคราะห์องค์การประกอบด้วย

5. การสื่อสารผลการวิจัยต่อผู้ตัดสินใจนโยบาย (communicating policy research to policymakers)

การวิจัยเชิงนโยบาย หากไม่มีการสื่อสารผลงานวิจัยนั้นต่อผู้ตัดสินใจนโยบายแล้ว ถือว่ายังไม่สิ้นสุด ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการขั้นต่อไปเพื่อให้มั่นใจ ว่าผลงานวิจัยนั้นได้รับการพิจารณา และมีโอกาสที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ โดยการสื่อสารนั้นควรเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (two-way communication) และควรเลือกใช้วิธีการและสื่อที่เหมาะสม ที่จะทำให้ผู้ตัดสินใจนโยบายได้รับรู้เข้าใจ และเกิดการยอมรับในผลการวิจัยนั้น อย่างไรก็ตาม มีข้อแนะนำว่าการสื่อสารด้วยการพูด (oral communication) จะให้ผลดีกว่าการสื่อสารด้วยการเขียน (written communication)

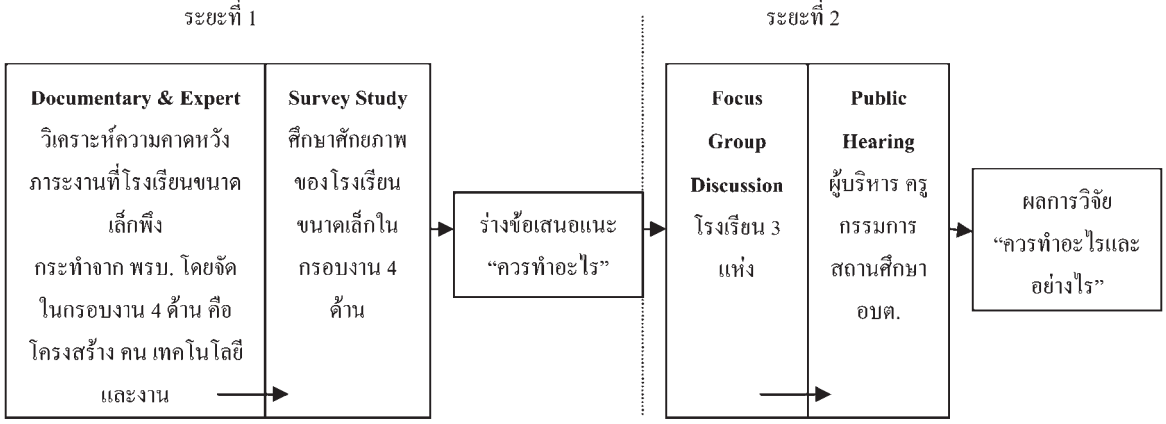
กรณีตัวอย่างการประยุกต์ใช้

จากที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่า นโยบายมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์การ เป็นตัวชี้นำทิศทางและแนวการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ เป้าหมายของนโยบาย แนวทางปฏิบัติ และกลไกสนับสนุนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในการกำหนดนโยบายนั้น ควรคำนึงถึงคุณลักษณะที่ดีของนโยบาย และควรคำนึงถึงการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ซึ่งกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้การตัดสินใจนโยบายเป็นไปอย่างมีเหตุผลก็คือ การวิจัยเชิงนโยบาย ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นกำหนดกรอบแนวคิด ขั้นวิเคราะห์เชิงเทคนิค ขั้นวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ และขั้นการสื่อสารข้อเสนอแนะ โดยในแต่ละขั้นตอนมีกรอบแนวคิดอันเป็นข้อเสนอแนะแนวการดำเนินงานวิจัยหลายประเด็น ซึ่งผู้สนใจที่จะทำการวิจัยเชิงนโยบายควรศึกษา ทำความเข้าใจ เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบท

การนำระเบียบวิธีการวิจัยเชิงนโยบายตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้นไปประยุกต์ใช้ เช่น กรณีการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งจะนำมาแสดงเป็นกรณีตัวอย่าง 3 กรณีข้างล่างนี้ โดยมีข้อสังเกตว่า การนำไปประยุกต์ใช้นั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงแนวการวิจัยในขั้นที่ 4 คือ ขั้นการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ (analysis of recommendations) **โดยเปลี่ยนจากการที่ "ผู้วิจัย"** เป็นผู้ศึกษาวิเคราะห์ในองค์ประกอบด้านต่างๆ ด้วยตนเอง คือ การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย การวิเคราะห์องค์การ การคาดการณ์ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น การคาดคะเนโอกาสในการปฏิบัติ และการจัดเตรียมให้ข้อเสนอแนะสุดท้าย **เป็นการใช้ "หลักการมีส่วนร่วม"** จากผู้มีส่วนได้เสีย และหรือจากผู้เชี่ยวชาญ มาร่วมกันคิด ร่วมกันวิเคราะห์ และร่วมกันให้ข้อเสนอแนะ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยของ **"ผู้วิจัย"** มาเป็นพื้นฐานเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายที่ตอบคำถามเพิ่มเติมว่า**ควรจะทำอย่างไร (how)** นอกเหนือจาก**ควรจะทำอะไร (what)** ในผลการวิจัยที่ได้จากขั้นตอนแรกหรือในระยะที่หนึ่ง

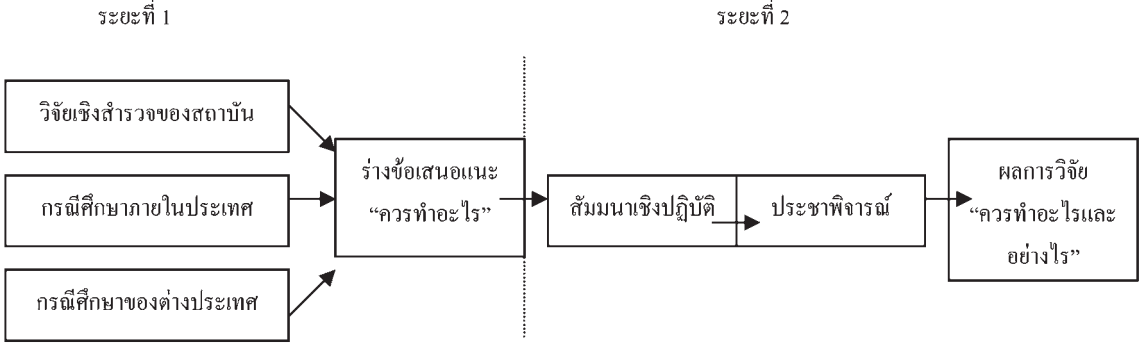
กรณีตัวอย่างที่ 1

วิทยานิพนธ์เรื่องข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของ พิธาน ฟื้นทอง



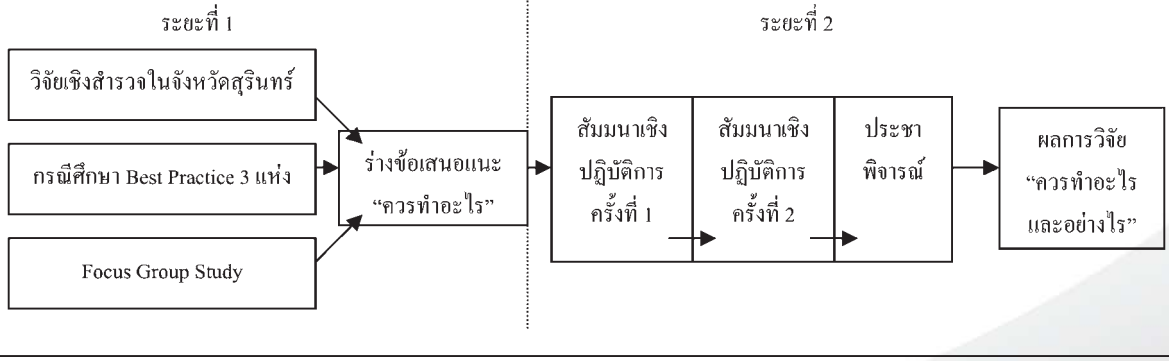
กรณีตัวอย่างที่ 2

วิทยานิพนธ์เรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนางานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ของ ไชยา ภาวะบุตร



กรณีตัวอย่างที่ 3

วิทยานิพนธ์เรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดสุรินทร์ ของ คนึง สายแก้ว



เอกสารอ้างอิง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2536). **การเมืองกับการกำหนดนโยบายสาธารณะ (แนวคิด ทฤษฎี กรณีวิเคราะห์สังคมไทย และบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้บริหารการศึกษา)** ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (เอกสารอัดสำเนา).

..... (2548). **ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์.

วีระ บำรุงรักษ์ (2535). **การวิเคราะห์และพัฒนานโยบาย. ในการเมืองกับนโยบายทางการศึกษาในอนาคต** (ผลการสัมมนาวิชาการของนักศึกษาปริญญาโท รุ่น 9/1). กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์.

Majchrzak M. (1984). **Methods for policy research : Applied social research methods series, volumn 3** Newbury Park : Sage Publications.

Sergiovanni T.J. (2001). **The principalship: A reflective practice perspective.** 4th ed. Boston: Allyn & Bacon.

Seyfarth J.T. (1999). **The principal: New leadership for new challenges.** New Jersey: Prentice-Hall.

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาเปรียบเทียบกับหลักการบริหาร และหลักการพัฒนา

*ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ**

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) ซึ่งบางท่านเรียกตามชื่อภาษาไทย แต่บางท่านก็นิยมเรียกทับศัพท์เป็นภาษาอังกฤษ เป็นเทคนิคการวิจัยที่เริ่มพัฒนาขึ้นครั้งแรกในปี 1952 โดยนักวิชาการชื่อ Lewin แล้วได้รับการพัฒนาโดยนักวิชาการคนอื่นๆ ในระยะต่อมาอีกหลายท่าน เช่น Kolb ในปี 1984 และ Carr & Kemmis ในปี 1986 เป็นต้น

ในกรณีของ Carr & Kemmis ได้จำแนก action research ออกเป็นสามระดับด้วยกัน คือ **1) technical action research** มีลักษณะที่ผู้วิจัยทำตัวเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก (outside expert) ที่นำแนวคิดนำแผนงานหรือนำโครงการที่ตนเองคิดหรือจัดทำขึ้นไปให้ผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ปฏิบัติ **2) practical action research** มีลักษณะที่ผู้วิจัยมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมวิจัยในการวิจัยมากขึ้น ไม่นำเอาแนวคิด แผนงาน หรือโครงการของตนไปให้ปฏิบัติตามแบบแรก แต่จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้กระตุ้น ตั้งประเด็น และกำกับให้มีการร่วมกันคิด ปฏิบัติและประเมินผล **3) emancipatory/participatory action research** มีลักษณะที่ผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการวิจัยนั้นกับผู้ร่วมวิจัยในลักษณะที่เป็นความร่วมมือกัน (collaboration) ที่ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีสถานะที่เท่าเทียมกันในการร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติ และร่วมกันประเมินผล

มีข้อสังเกตว่า action research ในรูปแบบแรก คือ technical action research นั้นเป็นการปฏิบัติแบบบนลงล่าง (top-down) ผู้ร่วมวิจัยมีลักษณะเป็นผู้ถูกกระทำหรือเป็นผู้ตาม (passive/follower) เป็นรูปแบบที่มีความเป็นอำนาจนิยม หากจะนำไปเปรียบเทียบกับการใช้ทฤษฎีเพื่อการบริหาร ก็จะเปรียบเทียบได้กับการใช้ทฤษฎี X ทฤษฎี immaturity organization ทฤษฎี system 1 เป็นต้น หรือหากเปรียบเทียบกับทฤษฎีภาวะผู้นำก็เปรียบเทียบได้กับการใช้ภาวะผู้นำแบบยึดผู้บริหารเป็นศูนย์กลาง (administrator centered) แบบกำกับ (telling) แบบชี้นำ (directing) แบบควบคุม (control) หรือแบบมุ่งงาน (job centered) เป็นต้น ส่วนรูปแบบที่สาม คือ emancipatory/participatory action research นั้น เป็นรูปแบบล่างขึ้นบน (bottom-up) ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ต่างมีความเท่าเทียมกันทั้งในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติ จึงมีความเป็นประชาธิปไตยสูง ต่างฝ่ายต่างแสดงบทบาทในการเป็นผู้กระทำหรือเป็นผู้นำ (active/leader) ซึ่งหากจะนำไปเปรียบเทียบกับการใช้ทฤษฎีเพื่อการบริหาร ก็จะเปรียบเทียบได้กับการใช้ทฤษฎี Y ทฤษฎี maturity organization ทฤษฎี system 4 เป็นต้น หรือหากเปรียบเทียบกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ก็เปรียบเทียบได้กับการใช้ภาวะผู้นำแบบยึดผู้ปฏิบัติเป็นศูนย์กลาง (practitioner centered) แบบมีส่วนร่วม (participating) แบบมอบอำนาจ (delegat-

* *รองศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

ing)) แบบความเป็นเพื่อนร่วมงาน (colleague) หรือแบบมุ่งคน (employee centered) เป็นต้น ส่วนในรูปแบบที่สอง คือ practitioner action research นั้น อยู่กึ่งกลางระหว่างรูปแบบแรกและรูปแบบที่สาม ในลักษณะเส้นตรงที่ต่อเนื่อง (continuum)

หากนำเอาลักษณะของ technical action research ไปเปรียบเทียบกับลักษณะการบริหารหน่วยงานรูปแบบการวิจัยดังกล่าวดูเหมือนจะคล้ายคลึงกับรูปแบบการบริหารที่ใช้กันอยู่มากในระยะที่ผ่านมา (ปัจจุบันก็ยังปรากฏให้เห็นอยู่ โดยผู้บริหารที่ยังหลงยุคหลงสมัยหรือผู้บริหารที่ไม่มีมโนทัศน์พื้นฐานว่าแบบไหนคือการรวมศูนย์ แบบไหนเป็นการกระจาย) ในระบบราชการโดยเฉพาะในประเด็นที่ผู้บริหารจะแสดงตนเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้รู้ดี แสดงบทบาทเป็นผู้กำหนดปัญหาหรือความต้องการ ตลอดจนวิธีการในการจัดการ ในลักษณะที่เป็นอาหารสำเร็จรูปให้ผู้ปฏิบัตินำไปปฏิบัติ ซึ่งผลจากการบริหารเช่นนั้น ได้มีข้อวิพากษ์วิจารณ์ว่าก่อให้เกิดสภาพการเลี้ยงไม่โตของผู้ปฏิบัติ ทำให้ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดความกระตือรือร้น และขาดความจริงจังในการปฏิบัติงาน อันเนื่องจากการที่ต้องคอยรับแต่คำสั่ง หรือต้องพึ่งพาความคิดเห็นของผู้ที่อยู่เหนือกว่าอยู่เสมอ ส่งผลให้การบริหารนั้นขาดความยั่งยืน ดังจะเห็นได้ว่าโครงการหลายโครงการต้องยุติลงไปเมื่อผู้บริหารเปลี่ยนไป อย่างไรก็ตามในระยะปัจจุบัน อันเป็นผลจากการปฏิรูประบบราชการ และการปฏิรูประบบการศึกษาที่มีการกระจายอำนาจทางการบริหารกันมากขึ้น มีการนำเอาหลักการบริหารแบบยึดพื้นที่เป็นฐาน (site based management: SBM) มาใช้กันอย่างกว้างขวาง ก็คาดหวังว่า ลักษณะการบริหารจะมีการเปลี่ยนแปลงไปให้เหมือนกับการวิจัยในรูปแบบที่สาม คือ emancipatory/participatory action research มากขึ้น

กล่าวได้ว่า emancipatory/participatory action research เป็นเทคนิคการวิจัยที่เปลี่ยนรูปแบบไปจากแบบบนลงล่าง (top-down approach) เป็นแบบล่างขึ้นบน (bottom-up approach) ผู้ถูกวิจัยได้เปลี่ยนบทบาทจากผู้ถูกกระทำ (passive) เป็นผู้กระทำ (active) หรือผู้ร่วมกระทำ (participant) หรือเปลี่ยนวิธีการวิจัยจากพวกเขา (on them) เป็นการวิจัยโดยพวกเขา (by them) กล่าวคือ ผู้ถูกวิจัยจะมีส่วนร่วมในการวิจัยทุกขั้นตอน เป็นทั้งผู้ตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติ และผู้ได้รับผลจากการปฏิบัตินั้น ส่วนบทบาทของผู้วิจัยก็เปลี่ยนไปด้วย จากการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้ดีจากภายนอก (outside expert) ก็กลายเป็นผู้ร่วมวิจัยที่เสมอภาคกัน นอกจากนั้นการวิจัยก็ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อทำความเข้าใจหรือเพื่อความรู้ในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เป็นอยู่เท่านั้น แต่จะต้องมีการปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ด้วย และคาดหวังว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนอันเนื่องจากความมีพันธะผูกพันในสิ่งที่ทำจากบทบาทการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนนั้น

ในทางปฏิบัติ emancipatory/participatory action research เป็นทั้งการทำวิจัย การบริหาร การพัฒนา และการทำงาน เพื่อการแก้ปัญหาในเวลาเดียวกัน โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจะร่วมกันวิเคราะห์สภาพการณ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง จากนั้นจึงกำหนดแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์นั้น แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ในช่วงการปฏิบัติงานตามแผนก็จะมีการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามแผนก็มีการประเมินผลสรุปโดยภาพรวม แล้วมีข้อมูลย้อนกลับ โดยในขั้นตอนต่างๆ อาศัยเทคนิควิธีการหลากหลายวิธี (triangulation) ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจ ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ เช่น การใช้แบบสอบถาม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ การบันทึกรายวัน หรือการบันทึกภาพ เป็นต้น

จากลักษณะดังกล่าวมีข้อสังเกตว่ากระบวนการวิจัยของ action research มีความคล้ายคลึงกับกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน (planning) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (acting หรือ implementation) การติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามแผน (observation หรือ monitoring/evaluation) และการมีข้อมูลย้อนกลับ

(reflection หรือ feedback) เพื่อไปสู่วงจรการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ อีก ในลักษณะวงจรแบบเกลียวสว่าน (spiral cycle)

action research จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของเทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ที่มีหลักการแตกต่างจากเทคนิคการวิจัยที่มีอยู่ค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณหรือการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยที่เทคนิคการวิจัยทั้งสอง ส่วนใหญ่จะมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำความเข้าใจ (understanding) หรือเพื่อความรู้ (knowing) ในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เป็นอยู่ โดยผู้วิจัยจะมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญ (expert) ในการเลือกเรื่องและระเบียบวิธีการวิจัย จากนั้นจึงดำเนินการวิจัยกับกลุ่มผู้ถูกวิจัย การวิจัยในลักษณะดังกล่าว เมื่อได้รับคำตอบแล้วผู้วิจัยก็จะจากไป ปัญหาต่างๆ ยังคงถูกทอดทิ้ง ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกวิจัยยังคงเป็นเช่นเดิม ไม่ได้รับประโยชน์หรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ จากการวิจัยนั้น ในทางตรงกันข้าม ผู้วิจัยกลับได้ประโยชน์มากมาย เช่น ความก้าวหน้าทางอาชีพ ผลตอบแทน และความมีชื่อเสียง เป็นต้น

นอกจากหลักการของ action research โดยนัยเปรียบเทียบกับหลักการบริหารดังกล่าวแล้ว ผู้เขียนได้มีโอกาสศึกษาแนวคิดการพัฒนาอีก 2 แนวคิด คือ **แนวคิดการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วม และแนวคิดการพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน** เห็นว่า ทั้งสองแนวคิด มีหลักการคล้ายคลึงกับหลักการของ action research อยู่มาก ไม่ทราบว่าใครได้รับอิทธิพลจากใครหรือต่างก็เป็นเรื่องเดียวกัน แต่ก็เห็นว่าแนวคิดทั้งสองน่าจะมีประโยชน์ ต่อการเป็นกรณีศึกษาเปรียบเทียบเพื่อทำความเข้าใจในหลักการของ action research ให้ชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะ emancipatory/participatory action research ในทางกลับกัน ก็จะมีประโยชน์ต่อการนำเอาหลักการของ action research ไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาได้เช่นกัน ดังนั้นจึงจะขอนำเอาแนวคิดทั้งสองดังกล่าวมากล่าวถึงโดยสังเขปดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วม (participatory technology development) เป็นกลยุทธ์ที่เน้นในเรื่อง “การช่วยเร้าให้เกิดการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่มุ่งชักนำให้การพัฒนาและการดัดแปลงเทคโนโลยีเกิดขึ้นในหมู่ประชาชนเองโดยอาศัยกระบวนการจัดระเบียบชุมชน (อาจเป็นเมืองหรือชนบท) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า เทคโนโลยีจะต้องมีวิวัฒนาการอันเนื่องมาจากการทดลองและตัดสินใจด้วยตัวของประชาชนเองว่าเทคโนโลยีชนิดใดที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของพวกเขาอย่างแท้จริง”

การพัฒนาเทคโนโยลีแบบมีส่วนร่วมมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับจิตสำนึกแห่งการวิเคราะห์วิจารณ์ของประชาชนต่อเทคนิควิทยาการใดๆ ที่ดำรงอยู่ว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับพวกเขาหรือไม่ มีพลังความสามารถที่จะพัฒนาหรือคิดค้นดัดแปลงเทคโนโลยีได้ด้วยตัวเองอย่างไร โดยอาศัยกระบวนการทดลอง 4 ประการดังต่อไปนี้ คือ (1) พยายามดัดแปลงเทคโนโลยีที่มีอยู่ ซึ่งไม่ค่อยเหมาะสมสอดคล้อง ให้กลายเป็นสิ่งที่เหมาะสมใช้การได้จริง (หรือทำให้กะทัดรัดลง) (2) พิทักษ์เทคโนโลยีดั้งเดิมของท้องถิ่น คิดค้นและปรับปรุงให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (3) ทดสอบเทคโนโลยีที่ได้ชื่อว่ามีความเหมาะสมสำหรับที่อื่นๆ มาแล้วทั้งนี้จะได้วัดคุณประโยชน์ของมันว่ามีความเหมาะสมกับชุมชนแห่งนี้หรือไม่ (4) ใช้การประชุมถกเถียงความรู้ทางด้านเทคนิค ให้การขยายความคิด และเพิ่มพูนจิตสำนึกแห่งการวิเคราะห์วิจารณ์

การพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วม จะทำให้ประชาชนพึ่งตนเองได้มากขึ้น ลดการพึ่งพาจากภายนอกลง ก่อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาและดัดแปลงให้เกิดเทคโนโลยีที่เหมาะสมขึ้น โดยอาจขจัดแบบที่ไม่เข้าท่าทั้งหลายให้หมดไป ซึ่งแบบที่ไม่เข้าท่านั้นบางครั้งก็อาจเป็นเทคโนโลยีดั้งเดิมของชาวบ้านเองหรือเทคโนโลยีที่นำเข้ามาจากที่อื่น สำหรับกระบวนการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วมนี้ ประกอบด้วยขั้นตอนหลักๆ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการแจกแจงชี้ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหา ขั้นตอนการรวบรวมแนวการแก้ปัญหาที่ชาวบ้านรับรู้หรือคิดได้ทั้งหมดมาจัดวางเปรียบเทียบและแนะนำเทคโนโลยีอื่นๆ ที่พอเป็นไปได้สำหรับการแก้ปัญหามาให้ชาวบ้านลองเปรียบเทียบดูด้วย แม้อาจจะไม่ใช่เทคโนโลยีที่มาจากประสบการณ์ของชาวบ้านเองก็ตาม ขั้นตอนการกระตุ้นให้เกิดการทดลองในแนวการ

แก้ปัญหาที่ชาวบ้านเลือกสรรเอง ขั้นตอนการอำนวยความสะดวกให้กับกระบวนการทดลอง ขั้นตอนทำการประเมินผล และขั้นตอนวางแผนใหม่สำหรับการนำเทคโนโลยีไปใช้งานจริงๆ (โดยเริ่มจากขั้นตอนที่ 2 มาตามลำดับ แต่ถ้าการทดลองปรากฏผลออกมาว่าเทคโนโลยีประเภทนั้นๆ ใช้การไม่ได้ ก็ให้กลับไปเริ่มต้นใหม่ที่ขั้นตอนที่ 1 หรือ 2 แล้วแต่กรณี)

การพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วมนั้น นักพัฒนา (อาจหมายถึงครู พัฒนากรหรืออื่นๆ) จะต้องตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องผนวกตัวเองเข้าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ตนเองทำงานด้วยอย่างเต็มที่เพื่อทำความคุ้นเคยกับชาวบ้านจนมีฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุมชน จะต้องคอยดูดซับกับชุมชน ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรม ลักษณะนิสัย ความต้องการความใฝ่ฝันทะเยอทะยาน ตลอดจนปัญหาต่างๆ ของชาวบ้าน และรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่จะเกี่ยวพันโดยตรงกับงานที่จะต้องทำให้กับชุมชนนั้น ในแต่ละขั้นตอนนั้น**นักพัฒนาจะมีบทบาท**ดังนี้คือ ***ในขั้นตอนที่ 1*** คือการแจกแจงชี้ปัญหานั้น นักพัฒนาจะต้อง เก็บรวบรวมความคิดเห็นของชาวบ้านเกี่ยวกับปัญหาหลักๆ ที่ชาวบ้านเผชิญอยู่ และเป็นปัญหาที่สามารถนำเทคโนโลยีมาแก้ไขได้ โดยประเด็นปัญหาต่างๆ เหล่านั้น จะถูกนำมาแจกแจงเพื่อเปรียบเทียบกัน หากประเด็นใด ที่เห็นว่ามีผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ในชุมชนก็จะถือเป็นประเด็นปัญหาสำคัญ จากนั้นค่อยค้นหาประเด็นปัญหาสำคัญรองลงไป ใน***ขั้นตอนที่ 2*** นักพัฒนาจะต้องพยายาม รวบรวมแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ทั้งหมดเท่าที่ผู้คนในชุมชนได้สืบทอดหรือรับรู้กันมา ซึ่งอาจได้มาจากการสนทนาในวงเล็กๆ กับชาวบ้าน โดยให้โอกาสแก่ชาวบ้านที่จะเสนอแนวทางการแก้ปัญหานั้นด้วยตนเองอย่างเต็มที่ จากนั้นนักพัฒนาก็เสนอเทคโนโลยีอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือประสบการณ์ ความรับรู้ของชาวบ้านเข้าสู่วงสนทนาด้วย ในระยะแรกๆ ให้เสนอแบบง่ายๆ แต่จะไม่สรุปว่าแบบนั้นแบบนี้เท่านั้นที่จะช่วยแก้ปัญหาให้ชาวบ้าน จะปล่อยให้ชาวบ้านคิดเปรียบเทียบทางเลือกต่างๆ ด้วยตนเอง และยังไม่กล่าวพาดพิงถึงเทคโนโลยีอื่นๆ ให้มากกว่านั้นจนกว่าชาวบ้านจะถามไถ่เพิ่มเติม ซึ่งนักพัฒนาจะต้องคอยให้ข้อมูลอยู่เป็นระยะๆ เมื่อเสนอข้อมูลเปรียบเทียบให้แก่ชาวบ้านอย่างเต็มที่แล้ว ก็ปล่อยให้ชาวบ้านเป็นผู้ตัดสินใจเลือกเทคโนโยลีที่ชาวบ้านเห็นว่าดี เหมาะสมกับตนเองมากที่สุดมาชุดหนึ่ง จากนั้นก็จะเข้าสู่***ขั้นตอนที่ 3*** คือนักพัฒนาจะต้องกระตุ้นให้มีการทดลองปฏิบัติตามทางเลือกที่ชาวบ้านเลือกนั้น โดยพยายามชักจูงชาวบ้านที่ให้ความสนใจมาพบปะหารือกันอย่างเป็นการเป็นงาน เพื่อร่วมกันวางแผนในรายละเอียดของการทดลอง มีการแบ่งงานความรับผิดชอบกันออกไป เพื่อให้การทดลองปรากฏผลในช่วงการทดลองปฏิบัติ นักพัฒนาจะต้องคอยอำนวยความสะดวกให้กับชาวบ้านตาม***ขั้นตอนที่ 4*** โดยจะต้องพยายามทำให้การทดลองดำเนินไปอย่างถูกต้องตามหลักการที่ร่วมกันวางไว้ แต่พยายามหลีกเลี่ยงการให้ความช่วยเหลือใดๆ ที่ได้อย่างง่ายๆ หรือสำเร็จรูปเกินไป ตราบใดที่การทดลองดำเนินต่อไปได้ นักพัฒนาจะคอยให้กำลังใจและกระตุ้นให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นที่สอดคล้องและปฏิบัติได้จริงตลอดช่วงเวลาการทดลองนั้น ในขณะเดียวกันก็บันทึกผลทั้งหมดไว้ให้เป็นระบบประมวลผลขึ้นมาอย่างง่ายๆ เพื่อให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิเคราะห์หาปัญหาในประเด็นต่างๆ อันจะนำไปสู่***ขั้นตอนที่ 5*** คือการประเมินผล ซึ่งโดยมากแล้วจะถือเกณฑ์ด้านความคุ้มค่าจากการลงทุนเป็นหลักว่าแนวทางใดใช้ทุนน้อยกว่าแต่ให้ประโยชน์มากกว่าและคุ้มค่ากว่า เช่น การขุดบ่อเลี้ยงปลาขนาดเล็กให้รายได้ดีกว่าบ่อปลาขนาดใหญ่ที่ทำด้วยอิฐโบกซิเมนต์เมื่อเปรียบเทียบกับทุนที่ลงไปแล้ว เป็นต้น เมื่อการทดลองประสบผลสำเร็จ และชาวบ้านมีความพร้อมและตัดสินใจที่จะนำไปใช้จริง ก็จำเป็นต้องอาศัยการวางแผนใหม่อย่างรอบคอบตาม***ขั้นตอนที่ 6*** เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี ในระหว่างการดำเนินงานก็ส่งเสริมให้มีการประชุมถกเถียงกันอยู่เป็นระยะๆ เพื่อทำให้เทคโนโลยีที่นำไปใช้นั้นได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นไปอีก จะเป็นประโยชน์ต่อชาวบ้าน ป้องกันไม่ให้เกิดการผูกขาดโดยคนกลุ่มน้อย

การพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วม มีข้อควรคำนึงถึงดังต่อไปนี้ (1) ปัจจัยด้านการสะท้อนกลับของปัญหาจากการดำเนินงาน (action-reflection) ซึ่งจัดใน

รูปของการถกเถียงอภิปรายกันเป็นวาระพิเศษหลังจากการดำเนินงานในขั้นตอนหนึ่งๆ เสร็จสิ้นลง กิจกรรมนี้จะช่วยพัฒนาความสามารถของชาวบ้านให้เกิดความคิดรวบยอด รู้จักจับกฎเกณฑ์ทางทฤษฎีจากกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินกันมา ก่อให้เกิดการอธิบายตีความปรากฏการณ์ด้านต่างๆ ด้วยเหตุด้วยผล ได้มีโอกาสพูดกันถึงสิ่งที่อยู่ในใจของแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ วิถีชีวิต ความเชื่อ ความกลัว รวมทั้งความรับรู้ที่อาจเพิ่มพูนขึ้นหรือชะงักงันจนต้องเก็บไปไตร่ตรองในใจ ตลอดจนการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นสนับสนุนคล้อยตามกันหรือขัดแย้งกัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทำให้ชาวบ้านเข้าใจถึงภาวะแห่งการรวมพลังทำงานของกลุ่ม เกิดการตระหนักถึงสิ่งใดที่ควรสนับสนุน สิ่งใดที่ควรคัดค้าน การมีโอกาสประชุมปรึกษาหารือกันหลังการดำเนินกิจกรรมหนึ่งๆ จะช่วยพัฒนาทัศนคติและค่านิยมของชาวบ้านในด้านความเชื่อมั่นในตนเองให้สูงขึ้น ช่วยลดความคิดที่จะหวังพึ่งพาความช่วยเหลือจากภายนอกให้น้อยลง ประสบการณ์ที่เกิดขึ้น จะเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ถึงเครื่องมือที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาใดๆ ก่อให้เกิดพลังแห่งความสามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง (2) การประชุมถกเถียงอภิปรายกันของชาวบ้าน อาจได้ผลสรุปว่า เทคโนโลยีพื้นบ้านที่มีอยู่เดิมมีความเหมาะสมหรือไม่มีความเหมาะสม เทคโนโลยีที่นำเข้ามาจากที่อื่นมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม แล้วแต่กรณี ขึ้นอยู่กับการพิจารณาและการตัดสินใจของชาวบ้าน ซึ่งจะมีผลทำให้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับชาวบ้านหรือชุมชนถูกยกเลิกไปในที่สุด หากเป็นเทคโนโลยีที่เหมาะสมก็จะได้รับการยอมรับและถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางเรื่อยไป นั่นคือ ถ้ายิ่งทำให้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับชุมชนเกิดขึ้นได้มากเท่าใด ก็จะทำให้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมถูกขจัดออกไปมากเท่านั้น (3) บทบาทของนักพัฒนามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากนักพัฒนานั้นอยู่ภายใต้การครอบงำของแนวความคิดแบบราชการ หรือการรับใช้ผลประโยชน์ของชนชั้นนำ ซึ่งมีลักษณะยัดเยียด ครอบงำ และการให้บริการทางความรู้ต่อชาวบ้านมากกว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสมอภาคกัน อาจจะนำไปสู่การเผยแพร่เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมออกไปโดยไม่ตั้งใจได้ เพราะชาวบ้านมีแนวโน้มที่จะเชื่อฟังนักพัฒนาเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ดังนั้น นักพัฒนาจะต้องทำตัวให้มีบทบาทเป็น “ตัวกระตุ้น” ให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงช่วยขจัดลดทอนอุปสรรคในการดำเนินงานของชาวบ้าน และหนุนช่วยทางความคิดสร้างสรรค์ที่มีความเป็นไปได้ต่างๆ ในการมีส่วนร่วมกับชาวบ้านนั้นนักพัฒนาจะต้องให้ความสนใจต่อการตัดสินใจของชาวบ้านว่า เป็นการตัดสินใจตามความรู้สึกของอารมณ์หรือไม่ เพราะบ่อยครั้งที่สิ่งที่ชาวบ้านต้องการนั้นเป็นเพียงสิ่งที่ต้องการตามความรู้สึกเท่านั้น (felt need) มิใช่สิ่งที่ต้องการที่แท้จริง (real need) ดังนั้นนักพัฒนาจะต้องคอยกระตุ้นให้ชาวบ้านขบคิดอยู่เสมอว่า ปัญหาที่แท้จริงคืออะไร อยากได้อะไร

2. แนวคิดการพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน

ผู้เสนอแนวคิดนี้คือ กาญจนา แก้วเทพ โดยมีแนวคิดที่น่าสนใจว่า “จะไม่นำเสนอว่าเราคือคำตอบทุกอย่างในการแก้ปัญหาของการพัฒนา” หรือ “เราคือถนนเส้นเดียวที่ตัดตรงไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จในการพัฒนา” จากแนวคิดดังกล่าว ทำให้กรอบความคิดและความเชื่อพื้นฐานบางประการเกี่ยวกับการพัฒนาเปลี่ยนไป คือ เดิมเมื่อนักพัฒนาเข้าไปในหมู่บ้านสิ่งที่นักพัฒนามีอยู่ในสมองคือ หมู่บ้านที่เรากำลังเข้าไปกำลังมีปัญหา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความยากจน ขาดข้าว มีหนี้สิน ความเจ็บป่วย แล้วก็จะมีคำถามว่า ชาวบ้านมีปัญหาอะไร แล้วก็จะเสนอวิธีการและรูปแบบการแก้ปัญหาให้ เช่น หากขาดข้าวก็เสนอให้ตั้งธนาคารข้าว เป็นต้น ก็จะเปลี่ยนไปเป็นการตั้งคำถามว่าหมู่บ้านมีปัญหาอะไร เคยแก้ปัญหานั้นอย่างไร มีเงื่อนไขหรือเพราะเหตุใดจึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหานั้นได้อย่างเต็มที่ชาวบ้านมีอะไรอยู่บ้างแล้วในวัฒนธรรมชุมชนที่มีอยู่ และจะเอามาใช้ประโยชน์ได้อย่างไร หากเปรียบเทียบกันแล้ว แนวคิดเดิมดูเหมือนจะเชื่อว่าชาวบ้านมีแต่ด้านที่เป็นปัญหาเท่านั้น ส่วนด้านที่เป็นวิธีแก้ปัญหานั้นว่างเปล่า ต้องนำเอาจากข้างนอกเข้าไป ส่วนแนวคิดใหม่นั้นเชื่อว่าในวัฒนธรรมชุมชนนั้นไม่ว่างเปล่าในนั้นบรรจุด้วยพลังความสามารถ พลังภูมิปัญญา พลังสร้างสรรค์ที่จะแก้ปัญหาชุมชน

การพัฒนาชนบทแบบวัฒนธรรมชุมชนต้องคำนึงถึง แนวการพัฒนาจากล่างขึ้นบน (bottom-up) ซึ่ง

เป็นที่ตรงข้ามกับการทำงานแบบบนลงล่าง (top-down) แต่ลักษณะการพัฒนาแบบล่างขึ้นบนนั้นมีหลายมิติ คือ ***มิติแรก*** เริ่มด้วยความต้องการว่าจะพัฒนาอะไรนั้นจะต้องถูกกำหนดมาจากฝ่ายของชาวบ้านเอง โดยที่นักพัฒนาไม่จำเป็นต้องเตรียมเอาไว้ล่วงหน้าว่า ทุกหมู่บ้านจะต้องมีปัญหาทางเศรษฐกิจ ต้องทำธนาคารข้าวหรือธนาคารปุ๋ย หากหมู่บ้านใดมีความสนใจที่จะรวมกลุ่มกัน เพื่อรื้อฟื้นธรรมเนียมประเพณีของตน เช่น รวมกลุ่มกันบูรณะปฏิสังขรณ์ศาลปู่ตา ก็ต้องเริ่มต้นจากความต้องการอันนั้น เพราะลำดับความต้องการบ่งบอกถึงระดับความสำคัญของสิ่งที่ชาวบ้านปรารถนาอย่างแท้จริง ซึ่งอาจไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจก็ได้ ***มิติที่สอง*** การกำหนดรูปแบบวิธีการในการตอบสนองความต้องการหรือวิธีการแก้ปัญหานั้น จำเป็นต้องใช้วิธีการของชาวบ้านด้วยกันจากคำถามที่ว่าแต่ก่อนนั้นชุมชนเคยมีวิธีการในการเผชิญปัญหานั้นอย่างไรบ้าง ถือว่าความรู้ในการแก้ปัญหาดังกล่าวเป็นมรดกตกทอดจากบรรพบุรุษของชุมชน จะต้องไม่โยนทิ้งไป ***มิติที่สาม*** คือ หลังจากรับรู้ความต้องการของชาวบ้านและได้ศึกษาสำรวจวิธีการแก้ปัญหาที่เคยมีอยู่ในวัฒนธรรมชุมชนแล้ว ในขั้นตอนการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาจะต้องใช้วัฒนธรรมชุมชนนั้นเอง เป็นตัวตั้งเป็นจุดเริ่มต้น โดยอาจจะประสานกับความรู้ที่นำไปจากภายนอก เช่น แม้ว่าจะจำเป็นต้องทำธนาคารข้าว ก็ต้องทำ แต่ธนาคารข้าวในแต่ละชุมชนอาจไม่เหมือนกัน ตามวัฒนธรรมชุมชนของแต่ละแห่งนั้น เป็นต้น

การนำเอาแนวคิดการพัฒนาอีก 2 แนวคิด คือ **แนวคิดการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วม และแนวคิดการพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน** มากล่าวถึงข้างต้นนี้ ผู้เขียนคาดหวังว่าจะทำให้เกิดภาพความเข้าใจในเรื่อง emancipatory/participatory action research อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสมขึ้น โดยเฉพาะการวิจัยในหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยอาจนึกภาพของชาวบ้านและชุมชนเป็นภาพของคณะครูอาจารย์ และโรงเรียนแทน

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า โดยหลักการของ emancipatory/participatory action research หรือหลักการบริหาร หรือหลักการของแนวคิดการพัฒนาทั้งสองแนวคิดก็ดี ***ต่างเป็นหลักการบริหารงานหรือการพัฒนางานในแนวทางประชาธิปไตยที่ค่อนข้างสมบูรณ์แบบ*** เน้นการมีส่วนร่วม ความเสมอภาค ความเคารพในเกียรติ ศักดิ์ศรี และความสามารถซึ่งกันและกัน แต่เมื่อนำมาใช้ในบริบทของสังคมไทย โดยเฉพาะในหน่วยงานทางราชการ ซึ่งเคยชินกับโครงสร้างและพฤติกรรมการบริหารและการพัฒนาแบบบนลงล่าง การที่จะเปลี่ยนบทบาทของผู้วิจัยจากผู้วิจัยหรือนักพัฒนาผู้รู้ดีที่เคยชินกับการออกคำสั่งไปเป็นผู้ทำงานร่วมอย่างเสมอภาคกัน หรือการที่จะเปลี่ยนบทบาทของผู้ถูกวิจัยจากผู้ถูกกระทำไปเป็นผู้กระทำเสียเอง ทั้งๆ ที่เคยชินกับการปฏิบัติงานตามสั่งมาตลอดนั้นจะเป็นไปได้ด้วยดีเพียงใด ทำให้มีข้อสงสัยว่าโดยหลักการของ action research ที่มีลักษณะเป็นประชาธิปไตยค่อนข้างสมบูรณ์แบบ ในระดับที่เรียกว่า **"Emancipatory"** นั้นจะเป็นอุปสรรคต่อการวิจัย การบริหาร หรือการพัฒนาอยู่ในตัวมันเสียเองหรือไม่ หรือในทางตรงกันข้าม สิ่งนี้เป็นประเด็นที่ท้าทายหรือไม่ ทั้งต่อนักวิจัย นักบริหาร หรือนักพัฒนาในการที่จะมุ่งมั่นเอาชนะ เพื่อเสริมสร้างหลักการวิจัย หลักการบริหาร หรือหลักการพัฒนา แบบประชาธิปไตย หรือแบบมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ก็เป็นคำถามที่ขอฝากทิ้งไว้ให้พิจารณากัน

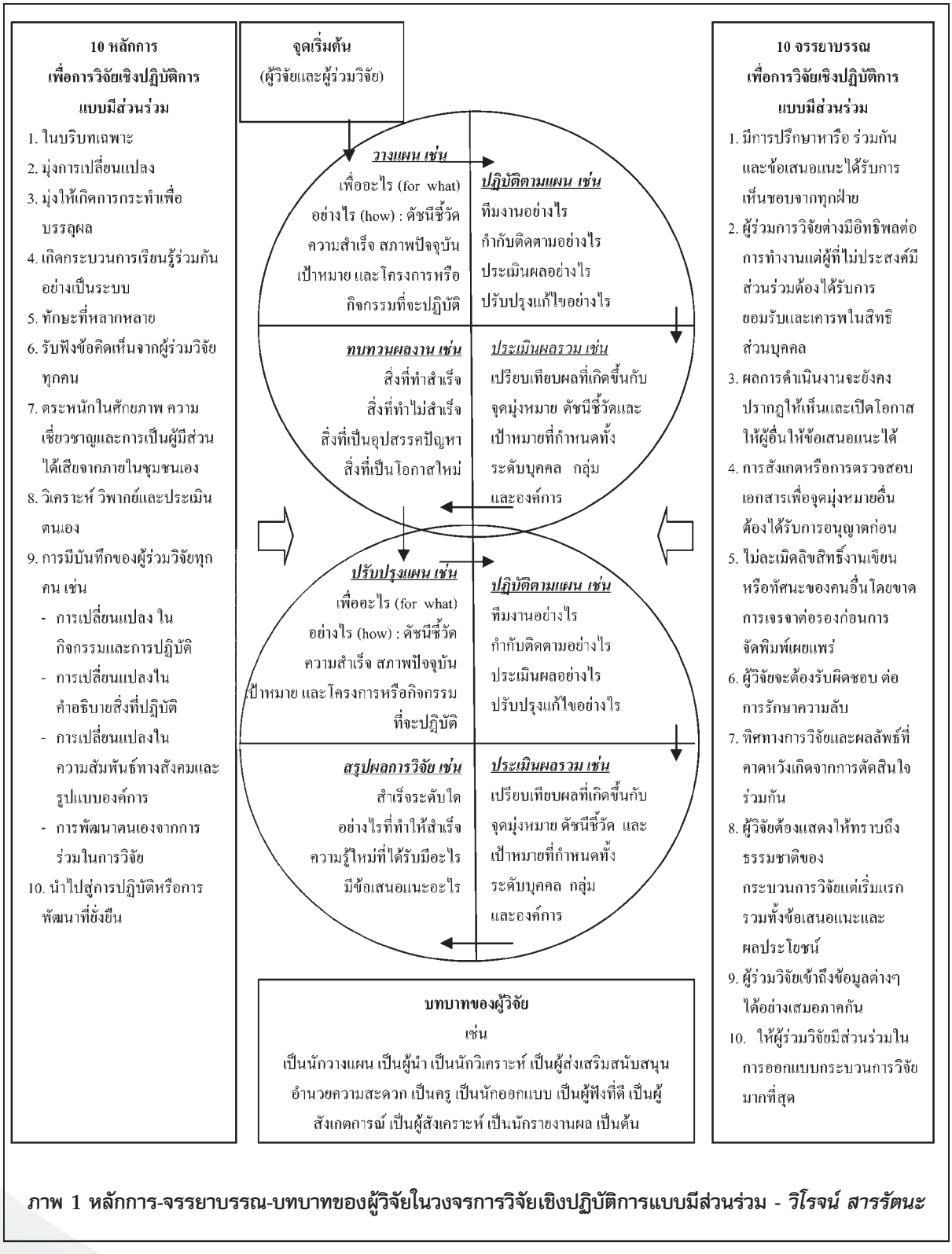
สำหรับการวิจัยในรูปแบบ emancipatory/participatory action research นี้ ผู้เขียนได้สังเคราะห์หลักการ จรรยาบรรณ และบทบาทของผู้วิจัย ได้กำหนดเป็นหลักการ 10 ประการ จรรยาบรรณ 10 ประการ รวมทั้งบทบาทของผู้วิจัยในวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ด้วย ดังแสดงในภาพ 1 ซึ่งมีข้อสังเกตว่า ผู้เขียนได้เพิ่มเติมรายละเอียดในเชิงวิชาการในแต่ละขั้นตอนให้มากขึ้น เช่น การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดดัชนีชี้วัดผลสำเร็จ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของแต่ละดัชนีชี้วัด การกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดโครงการหรือกิจกรรม เป็นต้น เพื่อให้

เป็นตัวแบบที่เหมาะสมกับการที่จะนำไปใช้ในหน่วยงานทางการศึกษา กับนักวิชาการหรือนักการศึกษา ซึ่งจะมีการคิดและการทำงานที่เป็นระบบและเป็นวิชาการมากกว่าในการนำไปใช้ในพื้นที่ชุมชนหรือกับชาวบ้าน

การนำตัวแบบดังกล่าวข้างต้นไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยของนักศึกษาปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดังกรณีของสุรัตน์ ดวงชาทม ซึ่งทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2” มีกลุ่มเป้าหมายการวิจัยเป็นผู้บริหาร 7 ราย กลุ่มบุคลากรทางการศึกษา 20 ราย กลุ่มข้าราชการพลเรือน 45 ราย และกลุ่มลูกจ้างประจำ 8 ราย

ในการดำเนินงานวิจัย เนื่องจากความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องใหม่แนวคิดใหม่ สุรัตน์ ดวงชาทม จึงได้เพิ่มขั้นตอนการเตรียมความพร้อมของบุคลากรก่อนการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) ซึ่งกิจกรรมการเตรียมความพร้อมนั้นมี 4 กิจกรรม คือ 1) การจัดอบรมบุคลากรโดยวิทยากรจากภายนอก 2) การจัดให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ (best practice) ในการพัฒนาองค์การและมีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) การจัดให้มีการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เพื่อทำความเข้าใจตัวแปรหรือประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 4) การจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์บริบทของสำนักงานโดยใช้ SWOT analysis จากนั้นจึงเป็นการดำเนินงานตามขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโดยยึดหลักการ 10 ประการ จรรยาบรรณ 10 ประการ แต่สุรัตน์ ดวงชาทม ได้เพิ่มการใช้ปรัชญาของการบริหารคุณภาพองค์รวม (total quality management) เข้าไปด้วยอีก 3 ประการ คือ 1) การให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ 2) การให้ความสำคัญกับพนักงานหรือสมาชิกในองค์การ และ 3) การปรับปรุงทั้งระบบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

อีกกรณีหนึ่งคือการวิจัยของสถาพร หยองเอ่น ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 กรณีโรงเรียนบ้านคูในลักษณะของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยใช้รูปแบบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งกำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นสองขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการศึกษาบริบท มี 2 กิจกรรม คือ 1) การศึกษาบริบทของโรงเรียนตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 5 โรง โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ และ 2) การศึกษาบริบทของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ (best practice) จำนวน 1 โรงเป็นกรณีศึกษา (case study) ซึ่งผลจากการศึกษาบริบททั้งสองกรณี ทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่ขั้นตอนที่สอง คือ การดำเนินงานตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม



ภาพ 1 หลักการ-จรรยาบรรณ-บทบาทของผู้วิจัยในวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม - *วิโรจน์ สารรัตนะ*

เอกสารอ้างอิง

*กาญจนา แก้วเทพ. (2532). "การทำงานพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน : คืออะไรและทำอะไร," **วารสารสังคมพัฒนา.** 1-2, 14-35.*

*วาทิต จันทสุริยะวงศ์. (2528). "ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วม", (บทความแปล) **วารสารสังคมพัฒนา.** 6, 49-57.*

*McTaggart, R. (1991). "Principles for participatory action research", **Adult Education Quarterly.** 41(3), 168-187.*

*Webb, C. (1991). Action research: **The research process in nursing.** 2nd ed. London : Blackwell Scientific Publications.*

*Zuber-Skerritt, O. (1992). **Action research in higher education: Examples and reflections.** London : Kogan Page Limited.*

การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 3

บทความนี้ ข้อมูลส่วนหนึ่งได้จากการสัมมนาแบบเข้ม (intensive workshop) จัดโดยโครงการปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เมื่อวันที่ 4-8 พฤษภาคม 2548 ณ ห้อง 1414 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มี นพ. ทวีศักดิ์ นพเกษร เป็นวิทยากร อีกส่วนหนึ่งได้จากการศึกษาเอกสารตำราอื่นๆ ประกอบด้วย

กล่าวนำ

ในปัจจุบัน ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในเทคนิคของ “ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ” มักจะค้นพบคุณค่าของการใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งสองประเภทนี้อย่างผสมผสานกัน เพื่อให้ได้คำตอบของคำถามการวิจัย (research question) ที่สมบูรณ์มากขึ้น ดังนี้ คือ

1. การวิจัยเชิงคุณภาพนำร่อง สามารถช่วยการตั้งสมมติฐาน และออกแบบเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ รวมทั้งการเลือกประเด็น แนวคำถาม และภาษาที่ใช้อย่างเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา
2. ในแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ อาจจะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน (background information) ในการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ข้อมูลเชิงปริมาณในประชากรที่ทำการศึกษา (study population) ที่เป็นข้อมูลคุณลักษณะประชากร (socio - demographic data) สามารถช่วยในการแปลผล (interpret) ของการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือช่วยให้เห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างกลุ่มย่อยในประชากรที่ทำการศึกษา
4. หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในบางประเด็นอาจช่วยในการแปลผลหรืออภิปรายผลของข้อมูลเชิงปริมาณได้
5. ผู้วิจัยอาจใช้ทั้งวิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อตอบคำถามการวิจัยเรื่องเดียวกันเป็นการสำรวจปัญหาเดียวกันด้วยมุมมองที่แตกต่างกัน
6. คำถามปลายเปิด (open-ended question) อาจผนวกอยู่ในแบบสอบถามที่มีตัวแปรต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลบางประการ ที่ผู้ตอบสามารถตอบได้โดยอิสระ และผู้ตอบไม่สามารถให้ความเห็นได้ในข้อคำถามที่มีตัวแปรเหล่านั้น
7. การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจเชิงปริมาณหลังจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้ว (qualitative exit interview) สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความตรงภายนอก (external validity) หรือความเข้าใจในการตอบแบบสอบถามได้

ในการพิจารณาผสมผสานการวิจัยทั้งสองประเภทดังกล่าว ควรคำนึงถึงวิธีการ 2 ประการ คือ 1) วิธีการหลัก (principal method) ของการวิจัยเป็น

เชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ (กำหนดความสำคัญ - priority) 2) วิธีการเสริม (complementary method) สำหรับวิธีการหลัก อาจเป็นการดำเนินการก่อนวิธีการหลัก (preliminary stage) หรือดำเนินการภายหลังจากการได้ข้อมูลโดยวิธีการหลักแล้ว (follow up stage)

อย่างไรก็ตาม แม้การผสมผสานกันของการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ได้เรียนรู้ว่าการจะทำการวิจัยใดๆ ควรศึกษาไตร่ตรองถึงการใช้วิธีวิจัยเพื่อให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลในบริบทหรือปัญหาการวิจัยของเราให้ดีที่สุดและควรคำนึงถึงคุณค่าของการผสมผสานวิธีวิจัยสองประเภทนั้นก็ตาม แต่เนื่องจากบทความนี้มีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนั้น จึงจะนำเอาสาระสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมมากล่าวถึงในลำดับต่อไป

กล่าวได้ว่านับตั้งแต่เริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางเป็นต้นมา มีผลให้เกิดหลักการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม และหลักพัฒนาสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ขึ้นขณะเดียวกันก็มีผลให้กระบวนทัศน์ในการวิจัยเปลี่ยนไปด้วย โดยนักวิจัยได้เริ่มวิจัยสู่ภาคสนามมากขึ้น ขณะเดียวกันการวิจัยในหน่วยงาน ในชุมชน หรือในท้องถิ่น ก็มีมากขึ้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่ได้รับความคุ้มครองจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ตามมาตรา 42 ที่บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ ย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมืองหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน” จึงทำให้เกิดความสะดวกที่จะเข้าไปศึกษาในท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศมากขึ้น

ในกฎหมายทางการศึกษาเช่นเดียวกัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับทุกองค์กรส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

ดังนั้นจึงเป็นโจทย์ให้กับนักวิจัยทางการบริหารการศึกษาได้ขบคิดว่า การวิจัยประเภทใดจึงจะสามารถสนองนโยบายเหล่านี้ได้ และสามารถที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้ ซึ่งปัจจุบันเป็นโลกที่ทันสมัยและมีเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า สังคมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นและก็มีปัญหามากขึ้นเป็นเงาตามตัว การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (qualitative research and participatory action research) จึงได้รับความนิยมที่จะใช้เพื่อการอธิบายปรากฏการณ์การแก้ปัญหาที่มีอยู่ และใช้เพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น จึงมีคำถามมากมายที่ผู้คนมัก จะถามว่า การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นอย่างไร มีองค์ประกอบอะไรบ้าง มีวิธีวิจัยอย่างไร ศึกษากับใคร เก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไร วิเคราะห์อย่างไร และมีจุดเด่นจุดด้อยเป็นอย่างไร ทำนองเดียวกัน ก็มีคำถามกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) หรือเรียกย่อๆ ว่า “PAR” เช่นเดียวกัน ว่าเป็นอย่างไร มีประโยชน์อย่างไร จะนำไปใช้ได้อย่างไร ซึ่งเพื่อให้เกิดความกระจ่างในประเด็นที่เป็นคำถามต่างๆ ดังกล่าว ผู้เขียนจะกล่าวถึงหัวข้อ “การวิจัยเชิงคุณภาพ” และ “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” ดังต่อไปนี้ตามลำดับ

การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นศึกษาวิเคราะห์ด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพหรือข้อมูลเชิงคุณลักษณะ การวิจัยประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูลทางสังคมและวัฒนธรรมซึ่งไม่อาจจัดทำในรูปของปริมาณได้ เช่น ความรู้สึกนึกคิด ประวัติชีวิต ค่านิยม ประสบการณ์ หรือปัญหาในการดำเนินชีวิตบางประการ รวมทั้งอุดมการณ์ต่างๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมักใช้เวลานานในการศึกษาติดตามระยะยาว ซึ่งใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ หรืออาจศึกษาโดยอาศัยเอกสาร ดังที่นักประวัติศาสตร์ได้ศึกษา ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน

(inductive) คือ การนำข้อมูลเชิงรูปธรรมย่อยๆ หลายๆ กรณี มาสรุปเป็นข้อสรุปเชิงนามธรรม โดยพิจารณาจากลักษณะร่วมที่พบ ในการวิจัยเชิงคุณภาพจะเน้นการวิเคราะห์แบบอุปมานมากกว่า การใช้สถิติตัวเลข (สุภางค์ จันทวานิช, 2545) และในการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพจะใช้ในกรณีต่อไปนี้

1. เมื่อต้องการสร้างสมมุติฐานหรือทฤษฎีใหม่
2. เมื่อต้องการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ในระดับลึกซึ้งถึงความหมาย
3. เมื่อทำวิจัยในสังคมที่มีผู้ไม่รู้หนังสือ
4. เมื่อต้องการทำวิจัยในเรื่องที่มีลักษณะเป็นนามธรรม
5. เมื่อต้องการข้อมูลระดับลึกมาประกอบการตัดสินใจในการวางแผน
6. เมื่อทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งในปัจจุบันนิยมใช้กันมาก โดยเฉพาะในกิจกรรมการพัฒนา ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขปัญหา และในการพัฒนา

คุณสมบัติหรือลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพมีลักษณะดังนี้ คือ (สุภางค์ จันทวานิช, 2547 และ ทวีศักดิ์ นพเกษร, 2548)

1. เน้นการมองปรากฏการณ์ให้เห็นภาพรวม โดยการมองจากหลายแง่มุม
2. เป็นการศึกษาติดตามระยะยาวและเจาะลึก เพื่อให้เข้าใจความเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์สังคมซึ่งมีความเป็นพลวัต
3. ศึกษาปรากฏการณ์ในสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ
4. คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของผู้ถูกวิจัย
5. ใช้การพรรณนาและการวิเคราะห์แบบอุปมัย
6. เน้นปัจจัยหรือตัวแปรด้านความรู้สึกนึกคิด จิตใจ และความหมาย
7. เป็นการถามทำไม (why) อย่างไร (how) บริบทสิ่งแวดล้อมอะไร (what circumstance) จึงเกิดเหตุการณ์หรือพฤติกรรมเช่นนั้น
8. เป็นการทำให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น (depth of understanding)
9. สำรวจ (explores) และค้นพบ (discovers) ที่ทำให้มองเห็นปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างเป็นองค์รวม (view social phenomena holistically)
10. เข้าใจความหมายภายใน (insight) ของการตัดสินใจ (decision) และการกระทำ (action)
11. มีความยืดหยุ่น (iterative) ประเด็นผุดขึ้นระหว่างการวิจัย (emerge) มากกว่าการออกแบบไว้ล่วงหน้า (emergent rather than pre-structured)
12. ผู้ถูกวิจัยเป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำวิจัย (active participants) มากกว่าที่จะเป็นผู้ถูกวิจัย ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำวิจัย (investigator as the research instrument)

สิ่งสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพอีกประการหนึ่ง คือ การสื่อสารและการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยต้องเรียนรู้พื้นฐานการเก็บข้อมูลให้เข้าใจเสียก่อน เพราะจะนำมาซึ่งข้อมูลที่มีคุณภาพ ซึ่งการสื่อสารก็คือ การส่งสารและการรับสาร โดยต้องมีคู่ในการสื่อสาร อาจเป็นวจนภาษา (verbal) หรือ อวจนภาษา (non verbal) ก็ได้ และทีมในการสื่อสารอย่างน้อยประกอบด้วย 3 คน คือ ผู้สัมภาษณ์ (interviewer) ผู้ถูกสัมภาษณ์ (participant) และผู้บันทึก (note taker) จากการประสบการณ์ในการฝึกปฏิบัติในการสัมมนา ทำให้ทราบว่า วิธีการจดบันทึกเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่ง นอกจากนั้นวิธีการนั่งสัมภาษณ์การนั่งจดบันทึกก็ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษด้วย

คำว่า “วจนภาษา” และ “อวจนภาษา” อาจเป็นคำที่เข้าใจยาก แต่ตัวอย่างต่อไปนี้จะทำให้เข้าใจยิ่งขึ้น วจนภาษา ได้แก่ การต้อนรับ (greeting) การถามเพื่อทักทาย (small talk) ข้อตกลง (agreement) ซึ่งประกอบ

ด้วย การแจ้งวัตถุประสงค์ การบอกคุณค่า ประโยชน์ สิทธิ และการแสดงความเป็น partner การยินยอม และการรักษาความลับ อวจนภาษา ได้แก่ การไม่เผชิญหน้า การเปิดเผยความจริงใจในการเก็บข้อมูล (open) การเรียนรู้และการเคลื่อนไหวร่างกาย (learn and movement) การโน้มตัวไปข้างหน้าและการแสดงสีหน้าประกอบการฟัง (body and facial) การแสดงท่าทีผู้นำการสนทนาแบบสบายๆ (relax) แสดงโดยภาษากาย น้ำเสียง และการแต่งกาย เป็นต้น

พื้นฐานการเก็บข้อมูลอีกประการหนึ่งที่ควรเรียนรู้คือ field notes ซึ่งหมายถึง การบันทึกข้อมูลดิบเชิงคุณภาพในสนามการวิจัย ซึ่งเขียนด้วยลายมือ การบันทึก ต้องทำความเข้าใจและตกลงกับทีมงานทั้งหมดก่อนการเก็บข้อมูล field note โดยไม่จำเป็นต้องเขียนเรียบร้อย แต่เป็นลายมือที่อ่านออกได้ทุกคน

จึงกล่าวได้ว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยที่แสวงหาความจริงในสภาพที่เป็นอยู่จริง โดยการสอบสวนและมองภาพรวมทุกมิติ (holistic perspective) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง และให้ความสำคัญกับข้อมูลที่เป็นความรู้สึกนึกคิด เห็นคุณค่าของมนุษย์และความหมายที่แท้จริงของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว นักวิจัยจะตีความหมายของเรื่องราวต่างๆได้ตรงกับความหมายที่แท้จริงเหล่านั้นมากที่สุด และการวิจัยที่มีคุณภาพก็คือ การวิจัยที่นักวิจัยซึ่งเป็นมุมมองภายนอก (outsider perspectives) สามารถนำเสนอความจริงที่ตรงกับเหตุการณ์จริง หรือตรงกับความหมายหรือมุมมองภายในของผู้ให้ข้อมูล (insider perspectives) ดังนั้น กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยต้องอาศัยคำถามเพื่อการเก็บข้อมูลที่มีคุณภาพสอดคล้องกับคำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย จุดมุ่งหมายการวิจัย และโจทย์การวิจัย รวมทั้งต้องอาศัยนักวิจัยที่มีทักษะและมีความสามารถเพียงพอ ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยคือเครื่องมือที่สำคัญในการวิจัยด้วย

ขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น มีขั้นตอนที่สำคัญ คือ การออกแบบคำถามวิจัย ซึ่งต้องดำเนินเป็นกระบวนการหลายขั้นตอน คือ 1) การศึกษาบริบทและกำหนดโจทย์การวิจัย 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์การวิจัย และ 3) การกำหนดคำถามวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การศึกษาบริบทและกำหนดโจทย์วิจัย

โจทย์การวิจัยหรือปัญหาการวิจัย (research problem) กำหนดขึ้นมาโดยผ่านกระบวนการศึกษาบริบทของระบบที่เราต้องการศึกษา (area) ศึกษาบริบทของปัญหาซึ่งจะทำให้ทราบปัญหาและกำหนดปัญหา (identify problem) ได้ ซึ่งส่วนใหญ่ได้มาจากการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็น (need assessment) ดังนั้น การกำหนดโจทย์ปัญหาจึงเป็นหัวใจและจุดเริ่มต้นที่สำคัญยิ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนโดยสรุปคือ

1.1 การกำหนดหรือจำกัดพื้นที่/ขอบเขตของระบบ/สิ่งที่เราจะศึกษาวิจัย (area setting)

1.2 การศึกษาบริบทของพื้นที่ ประกอบด้วย บริบททั่วไป และบริบทวิจัย

1.3 ศึกษาบริบทของปัญหา โดยการศึกษาเบื้องต้น (preliminary study) ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี เช่น การศึกษาเอกสาร (document review) การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เป็นต้น

1.4 กำหนดปัญหาหรือโจทย์การวิจัย (research problem)

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์การวิจัย

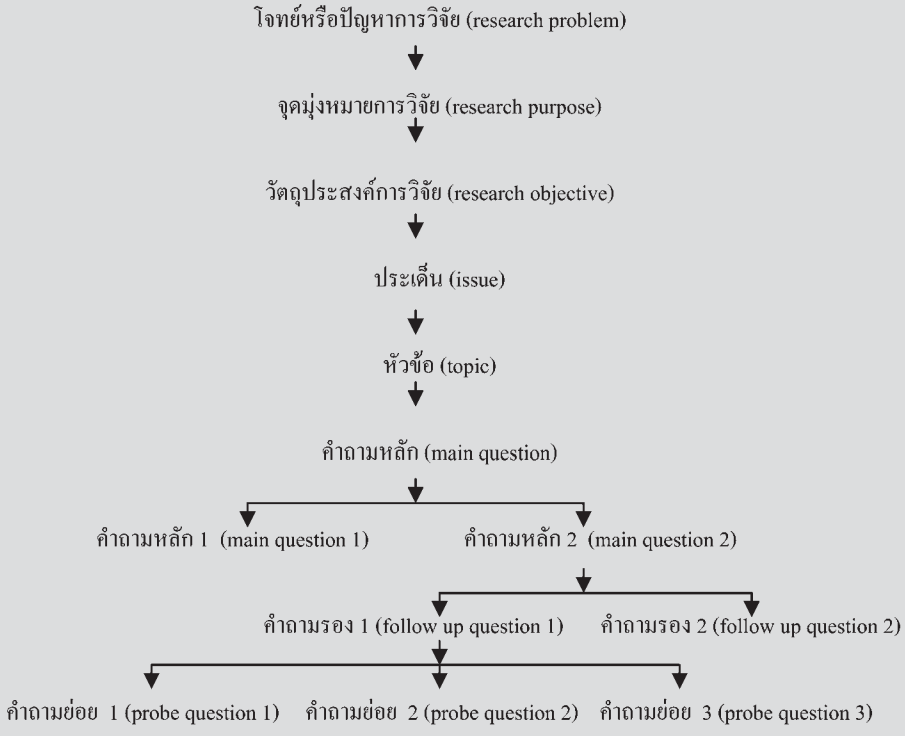
การกำหนดจุดมุ่งหมาย (research purpose) และวัตถุประสงค์การวิจัย (research objective) เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากขั้นการกำหนดโจทย์การวิจัย

3. การกำหนดคำถามวิจัย

คำถามวิจัย (research question) ต้องออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งวัตถุประสงค์แต่ละข้ออาจมีคำถามวิจัยเพียงหนึ่งคำถามหรือมากกว่าก็ได้ โดยพิจารณาความเหมาะสม นักวิจัยอาจจำแนกหรือกำหนดประเด็น/หัวข้อย่อยจากวัตถุประสงค์ ดังภาพ 1

นอกจากนี้ คำถามที่กำหนดขึ้นมานี้ยังเป็นแนวทางของการคิดออกแบบวิธีการเก็บข้อมูลที่เหมาะสมอีกด้วย

ลำดับต่อไป สิ่งที่นักวิจัยจะต้องเรียนรู้คือ กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพราะการวิจัยเชิงคุณภาพจะเริ่มต้นด้วยคำถามกว้างซึ่งนำไปสู่การสืบค้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีทั้งความลึกและ ความเฉพาะเจาะจง มากกว่าที่จะมุ่งเน้นคำตอบทั่วไป (generalization) กลุ่มตัวอย่าง



ภาพ 1 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของการวิจัยเชิงคุณภาพ และการออกแบบคำถามเพื่อรวบรวมข้อมูล

จากภาพ 1 หน่วยสุดท้ายคือการกำหนดคำถามย่อย (probe) ซึ่งเมื่อกำหนดแล้ว จะได้คำถามสำหรับการเก็บข้อมูลที่สอดคล้องกับคำถามรอง คำถามหลักและโจทย์การวิจัยในที่สุด จึงเป็นการวิเคราะห์และกำหนดคำถามเพื่อการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และมุ่งสู่การตอบคำถามหรือโจทย์การวิจัยได้อย่างแท้จริง ขั้นตอนที่สำคัญต่อไปก็คือการกำหนดผู้เกี่ยวข้อง หรือผู้ให้ข้อมูล (subjects/samples) ซึ่งสามารถเลือกและกำหนดคำถามสำหรับผู้ให้ข้อมูลทั้งบุคคลคลและกลุ่มบุคคลได้สะดวกขึ้น ต้องเป็นผู้ที่มีข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษามาก (information-rich case) การเลือกกลุ่มตัวอย่างจึงมุ่งเน้นเลือกเจาะจงเฉพาะผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่มากและลึกตรงกับประเด็น (topic) ที่ต้องการศึกษา ดังนั้นการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพจึง เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยไม่คำนึงถึงความเป็นตัวแทนของประชากรทั่วไป (ทวีศักดิ์ นพเกษร, 2548)

ตัวอย่างที่มีข้อมูลในตัวมาก (information-rich

case) หรือ (key - informant) หมายถึง ตัวอย่างที่ผู้วิจัยสามารถจะได้ข้อมูลและเรียนรู้เกี่ยวกับแก่นของประเด็น (topic) ที่จะศึกษาได้อย่างลึกซึ้ง สามารถนำไปสู่คำตอบสำหรับโจทย์วิจัยและคำถามการวิจัย และบรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยได้ (Patton 2001 อ้างใน ทวีศักดิ์ นพเกษร, 2548) ซึ่งการเลือกตัวอย่าง Ulin และคณะ (2002 อ้างใน ทวีศักดิ์ นพเกษร, 2548) ได้เสนอแนวทางไว้ 2 แนวทางหลักคือ

1. การเลือกตัวอย่างเพื่อสร้างและทดสอบคำอธิบายเชิงทฤษฎี (theoretical sampling) ใช้สำหรับ การเก็บข้อมูลที่มุ่งหมายสร้างคำอธิบายเชิงทฤษฎีขึ้นมาจากข้อมูล (grounded theory) โดยเริ่มต้นจากตัวอย่างที่หาได้เบื้องต้นแล้วจึงเกิดคำถามตามมาว่า “จากการเรียนรู้ข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยต้องการสาระ (information) อะไรเพิ่มเติมอีก และต้องไปเก็บข้อมูลอะไรอีกที่ใดกับใคร” การเลือกตัวอย่างเช่นนี้จึงมีอยู่ตลอดเวลาทีละเล็กทีละน้อย ซึ่งขึ้นกับข้อมูลที่เก็บขึ้นมาก่อนการวิเคราะห์และตีความเพื่ออธิบายและสร้างสมมุติฐานจากข้อมูลที่เก็บขึ้นมาก่อน
2. การเลือกตัวอย่างล่วงหน้าตามโจทย์วิจัยและความมุ่งหมาย (priori sampling) เป็นแนวทางที่นักวิจัยประยุกต์ โดยเฉพาะในสาขาอนามัยทางเพศและระบบสืบพันธุ์ (sexual and reproductive health) คุ้นเคย ซึ่งนักวิจัยจะออกแบบการเก็บข้อมูลล่วงหน้าโดยกำหนดคุณสมบัติและโครงสร้างของตัวอย่างไว้ก่อน คำนึงถึงคุณสมบัติและภูมิหลังที่เหมาะสมของตัวอย่างที่ต้องการ จึงมีประโยชน์ต่อการศึกษาและทำความเข้าใจ / ตีความ อย่างไรก็ตามเมื่ออยู่ในสนามวิจัย ผู้วิจัยอาจเลือกตัวอย่างเพิ่มขึ้นอีกได้ หรือเปลี่ยนการเลือกตัวอย่างที่ออกแบบไว้ล่วงหน้าแล้วก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นกับคุณค่าของข้อมูลที่ได้ว่ามีประโยชน์ต่อการวิจัยมากน้อยเพียงใด จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายนักวิจัยเชิงคุณภาพต่อไปว่า การเตรียมตัวทำงานภาคสนาม จะเตรียมตัวอย่างไร มีขั้นตอนอย่างไร

การทำงานภาคสนาม มีขั้นตอนที่ควรคำนึงถึงดังต่อไปนี้ (สุภางค์ จันทวานิช, 2547)

1. ขั้นเลือกสนาม

1.1 เลือกที่พัก ไม่เข้าไปอยู่ใกล้กับกลุ่มคนที่จะเก็บข้อมูลไม่เข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

1.2 ใช้เวลาในภาคสนามให้เหมาะสม

1.3 การเตรียมตัวเข้าสนาม ต้องทำตัวให้กลมกลืน ทั้งการแต่งกายและภาษา

1.4 การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ขึ้นอยู่กับผู้ทำวิจัยจะเลือกคุณสมบัติให้เหมาะกับเหตุการณ์

2. ขั้นแนะนำตัว คือการกำหนดสถานภาพและบทบาทของนักวิจัย ที่นิยมใช้กันอยู่มี 2 ลักษณะ คือ ไม่บอกว่าใคร (covert role) และบอกว่าเป็นใคร (overt role) การเลือกบทบาทชนิดเปิดเผยหรือปกปิดขึ้นกับการคาดการณ์ว่า ถ้าคนในชุมชนทราบบทบาทของนักวิจัยแล้วจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงข้อมูลหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของชาวบ้านหรือไม่
3. การสร้างความสัมพันธ์ (rapport) นักวิจัยควรร่วมกิจกรรมทุกอย่างในการสร้างความสัมพันธ์ แต่ควรระวังมิให้ตนมีบทบาทเกินกว่าที่ควรเป็น และระวังมิให้เกิดความลำเอียงในการเก็บรวบรวมและตีความหมายข้อมูล
4. การเริ่มการทำงาน ในขั้นนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ การทำแผนที่ (mapping) และการเลือกตัวอย่าง (selective sampling) แผนที่ที่ต้องทำคือ แผนที่ทางกายภาพ (physical map) แผนที่ประชากร (demographic map) และแผนที่ทางสังคม (social map) และในการเลือกตัวอย่างหรือ

กรณีศึกษา ควรเลือกในแง่ของเวลา สถานที่ คน และเหตุการณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเข้าสู่ภาคสนาม สิ่งที่เป็นจุดอ่อนของนักวิจัยไทยคือ การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งแตกต่างจากการเก็บรวมรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งค่อนข้างง่าย การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ มีหลากหลายวิธี ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสังเกต การประชุมสัมมนา การระดมสมอง และการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ ในที่นี้จะกล่าวถึงเทคนิคการเก็บรวมรวมข้อมูลบางเทคนิคดังนี้

1. การสัมภาษณ์ เป็นการสนทนาอย่างมีจุดหมายเป็นหลัก ซึ่ง สุภางค์ จันทวานิช (2547) ได้แบ่งเป็นประเภทต่างๆ ดังนี้คือ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (informal interview) การสัมภาษณ์แบบมีจุดสนใจเฉพาะ (focus interview) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indepth interview) ส่วน บำเพ็ญ เขียวหวาน (2548) แบ่งออกเป็น 1) การสัมภาษณ์รายบุคคล (individual interview) 2) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant interview) เป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติพิเศษรอบรู้ข้อมูลต่างๆ 3) การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม-สนทนาแบบกลุ่ม (group interview-focus group) 7-10 คน ประชุม ซักถาม ผู้เก็บข้อมูลจุดประเด็นให้เกิดการพูดคุย ถามความรู้สึกนึกคิดข้อมูลเชิงคุณภาพ 4) การตะล่อมกล่อมเกลา (probe) ซักถาม ล้วงเอาความคิด ความจริง ใช้เทคนิคตำรวจ หรือทนาย อาจรุกผู้ตอบโดยใช้ข้อสมมติ สรุปความและดูปฏิกิริยา 5) การสัมภาษณ์เชิงลึก (indepth interview) เป็นทักษะการสื่อสาร เป็นการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งต้องการข้อมูลละเอียดลึกซึ้งเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการศึกษา การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือหนึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งจะระบุตัวผู้สัมภาษณ์อย่างเจาะจง (purposive) โดยเลือกผู้ที่สามารถให้ข้อมูลได้มากที่สุด (rich of information) ผู้สัมภาษณ์ (interviewer or moderator) มีความสำคัญมากเพราะในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นถือว่าผู้สัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยซึ่งควรจะมีคุณลักษณะดังนี้ 1) ทำให้ตนเองและคนอื่นเกิดความรู้สึกง่ายๆ สบายๆ ไม่รู้สึกว่าเราด้อยกว่าเขาหรือเด่นกว่าเขา 2) สามารถที่จะแสดงออกว่าตนเองเคารพผู้อื่น และยอมรับผู้อื่นได้โดยไม่มีเงื่อนไข 3) สามารถที่จะสร้างความอบอุ่นหรือสามารถเข้าใจสภาวะความเป็นเขา (ไม่ใช่สงสารเห็นใจ) 4) มีทักษะเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการใช้คำพูดที่เหมาะสม คำพูดบางคำไม่ควรพูด ไม่ควรใช้

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indepth interview) แบบมีโครงสร้างมีข้อคิดว่า แก่นสำคัญ คือ การสร้างสัมพันธภาพให้สอดคล้องกับอารมณ์ การสนทนาควรใช้เวลาประมาณ 40 นาที แต่ไม่ควรเกิน 1 ชั่วโมง 30 นาที ในการสัมภาษณ์ต้องพยายามให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีสมาธิในเรื่องที่สัมภาษณ์ ที่เรียกว่า far away from home ต้องทำ data analysis in the field และ note taker ต้องบันทึก data ในการสัมภาษณ์ หลังการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์และ note taker ต้อง reflect ทบทวนข้อมูลจาก foot note อาจมีการสัมภาษณ์เพิ่มเติม ต้องมีการ reread ก่อน analysis

2. การสังเกต (observation) เป็นการเฝ้าดูสิ่งที่เกิดขึ้น อย่างเอาใจใส่ และกำหนดไว้อย่างมีระเบียบวิธี เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของสิ่งที่เกิดขึ้น จำแนกออกเป็น

2.1 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) เป็นการสังเกตภาคสนาม (field observation) เข้าไปใช้ชีวิตกับกลุ่มคนที่ถูกศึกษา ร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน พยายามให้คนในยอมรับว่าผู้สังเกตมีสถานภาพ บทบาทเช่นเดียวกับตน ใช้กระบวนการสังเกต ซักถาม บันทึก

2.2 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participant observation) นักวิจัยสังเกตอยู่วงนอก ไม่เข้าไปร่วมในชีวิตกิจกรรม โดยการสังเกต การกระทำ การใช้ชีวิต พฤติกรรมต่างๆ แบบแผน

พฤติกรรมที่เป็นขั้นตอน หรือต่อเนื่องจนเป็นแบบแผน หรือพฤติกรรมที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม

3. การสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เป็นวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจงโดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (conductor or facilitator) เป็นผู้เข้าไปสร้างปฏิสัมพันธ์และจุดประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงและตะล่อมกล่อมเกลาให้กลุ่มเกิดแนวคิดสะท้อนมุมมองตลอดจนแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนกันทั้งที่เป็นความเห็นในลักษณะเห็นด้วย (pro) หรือขัดแย้ง (con) ต่อประเด็นนั้นๆ อย่างกว้างขวางและละเอียดลึกซึ้งโดยผู้เข้าร่วมการสนทนาในแต่ละกลุ่มจะมีประมาณ 6 ถึง 8 คนที่เลือกมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดไว้

ลักษณะของการสนทนากลุ่มจะจัดที่นั่งเป็นวงกลม ผู้ดำเนินการสนทนาจะนั่งอยู่ในแนววงกลมเดียวกันกับผู้เข้าร่วมการสนทนาหรือผู้ให้ข้อมูล นอกจากนี้ยังต้องมีผู้จดบันทึก (note taker) ร่วมบันทึกข้อมูลและต้องมีผู้ช่วยดำเนินการ (assistant) เป็นผู้ช่วยบริหารจัดการและประสานงานคอยแก้ไขสถานการณ์ให้การดำเนินการลุล่วงไปด้วยดี

ขั้นตอนในการดำเนินการสนทนากลุ่มเริ่มจากการกำหนดจุดประสงค์และประเด็นในการสนทนา กำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้ให้ข้อมูล วางแผนเรื่องระยะเวลาและตารางเวลา เตรียมสถานที่ตลอดจนวัสดุ-อุปกรณ์ที่จำเป็น ออกแบบแนวคำถามให้สอดคล้องและครบถ้วนตามประเด็นที่กำหนดไว้ ดำเนินการจัดการสนทนากลุ่มโดยเริ่มด้วยคำถามที่เป็นเรื่องทั่วๆไปง่ายต่อการความเข้าใจเพื่อสร้างความคุ้นเคยกันระหว่างนักวิจัยและเข้าร่วม

การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีประโยชน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของนักวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาความคิดเห็น เจตคติ ความรู้สึก การรับรู้และพฤติกรรมของมนุษย์ ข้อมูลที่ได้รับนอกเหนือจากทำให้ทราบถึงความจริงในประเด็นต่างๆ ดังกล่าวยังสามารถนำไปใช้ในกระบวนการตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation) ของผลข้อมูลอื่นๆ ในเนื้อเรื่องเดียวกันหรือผลของการวิจัยที่สรุปจากวิธีอื่นๆ นอกจากนี้หากมองในลักษณะการประยุกต์จะเห็นว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหลายด้าน เช่น ในการวิจัยการตลาดสามารถใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและค้นหาความจริงเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความหมายของผลิตภัณฑ์ แรงจูงใจของผู้บริโภคต่อสินค้าและบริการเพื่อเพิ่มส่วนแบ่งการตลาด เพื่อปรับปรุงรูปแบบสินค้า การเพิ่มผลผลิตและกำไร รวมทั้งเป็นการสร้างภาพลักษณ์และคุณค่าทางสังคมของมนุษย์อีกด้วย ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เป็นสิ่งท้าทายที่ผู้บริหารการศึกษาควรที่จะตระหนักและพิจารณาว่าจะใช้ประโยชน์จากเทคนิคการสนทนากลุ่มนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในความรับผิดชอบได้อย่างไร

การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนสำคัญหลังจากที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นักวิจัยต้องดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นกระบวนการที่รวมกิจกรรมหลายๆ อย่างที่มุ่งไปสู่การทำความเข้าใจ ได้แก่ การตีความ การสร้างข้อสรุป การจำแนกชนิด และการเปรียบลักษณะของข้อมูล การหาความเกี่ยวโยงของปรากฏการณ์ต่างๆ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. การจำแนกประเภทข้อมูล (typological analysis) คือการแบ่งสิ่งต่างๆ ออกเป็นชนิด จำพวก ประเภทแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ
   1.1 การจำแนกชนิดข้อมูลในเหตุการณ์โดยใช้ทฤษฎี ได้แก่ 1) ฉากและบุคคล (setting) 2) พฤติกรรม 3) แบบแผนพฤติกรรม 4) ความสัมพันธ์ 5) การมีส่วนร่วมและ 6) ความหมาย
   1. การจำแนกชนิดข้อมูล ในเหตุการณ์โดยไม่ใช้ทฤษฎีและนอกจากนี้ยังจำแนกข้อมูลเป็นข้อมูลระดับจุลภาคและมหภาค
2. การเปรียบเทียบข้อมูล (comparison) การเปรียบเทียบข้อมูล คือ การแสวงหาความ

เหมือนและความแตกต่างที่มีอยู่ในลักษณะ (qualities) หรือคุณสมบัติ (attributes) ของข้อมูลตั้งแต่สองชุดขึ้นไปอย่างเป็นระบบ

3. การวิเคราะห์ส่วนประกอบ (componential analysis) การวิเคราะห์ส่วนประกอบ คือ การแสวงหาคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องหรือชนิดต่างๆ ของข้อมูลอย่างเป็นระบบ
4. การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค (SWOT analysis) การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (analytic induction) คือวิธีการสร้างข้อสรุปทั่วไปที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไป โดยใช้กรณีศึกษาหรือแหล่งข้อมูลเฉพาะจำนวนหนึ่งเป็นหลัก แล้วกล่าวอ้างความจริงทั่วไปขึ้นจากความจริงเฉพาะของข้อมูลชุดดังกล่าว

ข้อควรระวังของนักวิจัยในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การรักษาความเที่ยงตรงของข้อมูลและการรักษาจรรยาบรรณในการวิจัย ซึ่งจะทำให้งานวิจัยนั้นได้รับความน่าเชื่อถือ และผู้ที่ตัดสินใจทำวิจัยเชิงคุณภาพควรเป็นผู้ที่ตระหนักในความเชื่อพื้นฐานของแนวคิดเกี่ยวกับปรากฏการณ์สังคม เชื่อว่าความหมายของปรากฏการณ์สังคม เป็นแก่นสารที่ทำให้ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นต่างไปจากปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) หรือที่เรียกย่อๆ ว่า PAR เป็นการวิจัยในหน่วยงานของผู้วิจัยเอง ในชุมชน หรือในท้องถิ่น ส่วนใหญ่เรียกว่า การวิจัยเพื่อท้องถิ่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ เริ่มเกิดขึ้นเมื่อประมาณกลางปี คศ.1970 จึงมีแนวคิดใกล้เคียงกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ ปี คศ.1940 และมีส่วนคล้ายกับการพัฒนาชุมชน ที่มีมาตั้งแต่ปี คศ.1920 (พันธ์ทิพย์ รามสูตร, 2540)

ส.วาสนา ประวาลพฤกษ์ (2543) กล่าวถึงแนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า ถือกำเนิดมาจากงานด้านจิตวิทยาสังคมของเคอร์ต เลวิน (Kurt Lewin, 1946) ผู้ซึ่งได้ใช้เวลาหลายปีในการพัฒนาและประยุกต์วิธีการ จากชุดของการทดลองอย่างต่อเนื่องในชุมชนอเมริกาตอนหลังสงครามโลก วิธีการนี้ได้นำมาทดลองใช้ในบริบท (context) ต่างๆ ทางสังคม จึงมีวิวัฒนาการที่เชื่อมโยงให้มีการปฏิบัติการ โดยให้คนในชุมชน องค์กร หรือหน่วยงานมีส่วนร่วม (participation) เป็นการอาศัยบุคคลที่อยู่กับปัญหา (problems people) เข้าไปเป็นผู้ร่วมเพื่อการพัฒนา และต่อมา Stephen Kemmis and Robin McTaggart ได้เขียนตำราเรื่อง The Action Research Planer ซึ่งทำให้ผู้คนรู้จักมากขึ้นในนามของวงจร PAOR (plan, action, observation and reflection) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นทั้งการวิจัยและการพัฒนา และเป็นการวิจัยที่สนองตอบการพัฒนาที่เข้าถึงสาธารณชน นักวิจัยจึงควรเรียนรู้การวิจัยประเภทนี้เพื่อพัฒนาหน่วยงานของตน โดยเฉพาะในด้านการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันได้นำมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาและในการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน (นงลักษณ์ วิรัชชัย และทิศนา แขมมณี, 2546)

ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมนั้น การศึกษาบริบทเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น นักวิจัยจะต้องรู้จักคำว่า identify need & problem ต้องรู้จักคำว่าการศึกษาบริบททั่วไป และบริบทวิจัย ในกรณีบริบททั่วไปหมายถึงการวิเคราะห์ชุมชนเพื่อค้นหาโจทย์หรือความจำเป็น (need) ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในแนวราบของผู้เกี่ยวข้องคือคนในระบบที่เราจะเข้าไป ไม่ได้หมายถึงว่าจะเอาคนในระบบนั้นมาฝึกให้เป็นผู้วิจัยร่วม แต่เป็นมากกว่านั้นการมีส่วนร่วมนั้นจะต้องมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ไม่ใช่บางตอน เพราะฉะนั้น การพัฒนาโจทย์วิจัย เขาต้องมีส่วนร่วม หากมีการ implement อะไร เขาจะต้องมีส่วน contribute ด้วย ถ้าไม่มีเงิน ก็สามารถร่วมแรงได้ ไม่ใช่แบมือรอ PAR จึงเป็นเรื่องที่ว่าด้วยการมีส่วนร่วม เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน นักวิจัยได้อะไร คำตอบคือ ได้องค์ความรู้ ผู้คนทั้งหลายที่เกี่ยวข้อง (stakeholder) ใน

system ได้อะไร คำตอบคือ ได้ความรู้ในเรื่องของเขา และได้มีการ transformation ซึ่งก็คือ การเปลี่ยนผ่าน ในที่นี้ไม่ใช่การเปลี่ยนแล้วไม่ผ่าน แต่หมายถึง เปลี่ยนแล้วไปลับ ไม่กลับมาแบบเดิม ซึ่งนั่นก็คือ การพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น ขึ้นบันไดจากขั้นที่ 1 แล้วไปขั้นที่ 3 ห้ามกลับมาขั้นเดิม

ทุกคนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เมื่อ plan, act, observe, reflect แล้ว ยังไม่บรรลุผลก็กลับไป plan ใหม่ act ใหม่ observe ใหม่ และ reflect ใหม่ ก็จะเป็น spiral cycle (วงจรแบบเกลียวสว่านไปเรื่อยๆ) ดังนั้น การวิจัย PAR ต้องมี การประเมิน evaluation ด้วยว่า ก่อนเป็นอย่างไร need เดิมเป็นอย่างไร ทำอย่างไร ทำแล้วระหว่างทางเกิดอะไร สุดท้ายแล้วได้อะไร จึงเห็นว่า PAR เป็นสหวิทยาการมากกว่าจะเป็น participatory ธรรมดา โจทย์จริงๆ ต้อง emerge ของปัญหาจริงๆ ไม่ใช่การชี้นำ

จากการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้พบประเด็นสำคัญ ซึ่งนักวิชาการหรือนักวิจัยอื่นๆให้ความหมายของ PAR ว่าอย่างไร มีความเป็นมาอย่างไร มีหลักการอย่างไรบ้าง มีคุณลักษณะที่สำคัญอย่างไร มีกระบวนการและขั้นตอนอย่างไร เหมือนหรือคล้ายคลึงกับที่กล่าวมาอย่างไร เราจะนำไปใช้ในทางการบริหารการศึกษาอย่างไร และสามารถนำไปพัฒนาผู้เรียนได้หรือไม่ อย่างไร จึงขอนำมากล่าวถึงเป็นการเพิ่มเติมอีกดังนี้

ความหมายและความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการหรือผู้รู้ได้ให้ความหมาย ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

Whyte (1991 อ้างใน สิทธิณัฐ ประพุทธนิติสาร, 2545) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือกระบวนการที่ผู้คนจำนวนหนึ่งในองค์กรหรือชุมชนเข้ามาร่วมศึกษาปัญหาโดยกระทำร่วมกันกับนักวิจัย ผ่านกระบวนการวิจัย ตั้งแต่ต้น จนกระทั่งเสร็จสิ้นการเสนอผลและอภิปรายผลการวิจัย จึงเป็นกระบวนการที่ผู้คนในองค์กรหรือชุมชนมิใช่ผู้ถูกกระทำแต่เป็นผู้กระทำที่มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีอำนาจร่วมกันในการวิจัย ซึ่งเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกัน สอดคล้องกับกระแสชุมชนนิยม (localization) หรือท้องถิ่นนิยมอันเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน และเป็นวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการวิจัย ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ข้อมูลจากการวิจัยทุกขั้นตอนเป็นสิ่งที่ชุมชนหรือชาวบ้านรับรู้และใช้ประโยชน์ด้วยชาวบ้านเป็นผู้ร่วมกำหนดปัญหาของชุมชน และหาลู่ทางแก้ไขปัญหา ชาวบ้านเป็นผู้ตัดสินใจและยืนยันเจตนารมณ์ที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้น กระบวนการวิจัยดำเนินไปในลักษณะการแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างชาวบ้านกับผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นขั้นๆ อาจกล่าวได้ว่า กระบวนการสังเคราะห์ข้อสรุปมีลักษณะเชิงภาษวิธี (dialectic) ชาวบ้านจะค่อยๆ เรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วมนี้ ข้อมูลที่ได้จะมีความชัดเจน สะท้อนความคิดอ่านของชาวบ้านตลอดจนนิสัยใจคอ ความต้องการและแบบแผนการดำเนินชีวิตของเขา

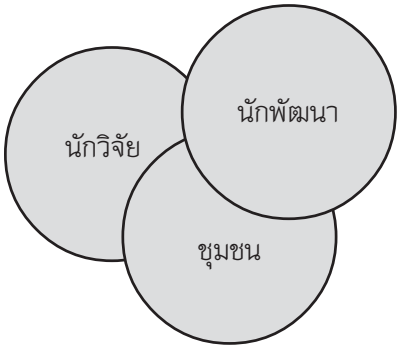
ขนิษฐา กาญจนรังสี (2544) ได้สรุปว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการรวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยแบบมีส่วนร่วมเข้าด้วยกัน กล่าวคือ เป็นการวิจัยที่พยายามศึกษาชุมชน โดยเน้นการวิเคราะห์ปัญหา ศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา วางแผนดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา (planning) ปฏิบัติตามแผน (doing) และติดตามประเมินผล (checking) โดยทุกขั้นตอนมีสมาชิกในชุมชนเข้าร่วมด้วย นอกจากนี้ สุริยา วีรวงศ์ (2546) ยังกล่าวถึง ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า เป็นวิธีวิทยาให้สังคมช่วยกันคิด โดยเป็นวิจัยและพัฒนา ซึ่งขยับจากการวิจัยแบบปกติ การทำวิจัยประเภทนี้ จะต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งจะเห็นจากภาพของวิธีการที่เคลื่อนตัวมาเป็นการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

Grundy and Kemmis (1981 อ้างใน บุญเรียง ขจรศิลป์, 2546) ชี้ว่า ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คนที่ร่วมวิจัยต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ วางแผน

(plan) การกระทำตามแผน (do) และประเมินผล (check) ทุกกิจกรรมอย่างเป็นระบบ มีการประเมินตัวเอง (action) พร้อมกับการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เมื่อเวลาที่ดำเนินงานอาจขยายแวดวงของผู้ร่วมวิจัยในโครงการไปอีก แต่ก็ต้องมีกระบวนการที่พยายามรักษาการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันระหว่างทีมงานทุกคนไว้ได้ ส่วนใหญ่การวิจัยประเภทนี้จะเกิดขึ้นในสังคมประชาธิปไตย เพราะเป็นกระบวนการของประชาธิปไตยอย่างหนึ่ง ในลักษณะของกระบวนการวิจัยอยู่บนฐานของปรัชญาและคุณค่าที่เน้นคนเป็นศูนย์กลาง (people centered) สร้างพลังอำนาจให้แก่ประชาชน (empowerment) ด้วยกระบวนการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม (participation) ผ่านการวิจัยเพื่อเปลี่ยนสภาพ (transformation) ของบุคคลและสังคม ดังนั้น ความหมายหรือคำนิยามการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจึงมีนัยสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การศึกษาอย่างเป็นระบบที่มีการเก็บข้อมูลร่วมมือดำเนินการสะท้อนภาพประเมินตนเอง วิเคราะห์และรับผิดชอบ โดยผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา
2. รูปแบบของการศึกษาที่รับผิดชอบโดยผู้มีส่วนร่วมในสถานการณ์ทางสังคมเพื่อปรับเหตุผลและความถูกต้องของการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านสังคมหรือด้านการศึกษาของชุมชนของตนเอง พร้อมๆ กับทำความเข้าใจกับการดำเนินงานและสถานการณ์ของชุมชนในการปฏิบัติงานตามแผนนั้น
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีจุดมุ่งหมายให้เกิดทั้งการมีจิตสำนึกรับผิดชอบของประชาชนในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาและเกิดความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทางสังคมของนักวิจัยด้วยการร่วมมือกันในกรอบปฏิบัติที่ยอมรับได้ของทั้งสองฝ่าย

จากสรุปคำนิยามทั้ง 3 ข้างต้น แบ่งเป็นประเด็นสำคัญ 4 เรื่อง คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้มีส่วนร่วม (empowerment of participants) ความร่วมมือผ่านการมีส่วนร่วม (collaboration through participation) การได้มาซึ่งความรู้ (acquisition of knowledge) และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (social change) กระบวนการที่นักวิจัยใช้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุประเด็นทั้ง 4 ข้างต้น คือ ขั้นตอนในการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ใน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การกระทำ การสังเกต และการสะท้อนภาพ (Zuber-Skerrit, 1991) สำหรับภาพ 2 ข้างล่าง แสดงให้เห็นการมีส่วนร่วมของนักวิจัย นักพัฒนา และชุมชน ในวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม



ภาพ 2 ความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของนักวิจัย นักพัฒนา และชุมชน

นักวิจัยเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านแนวคิดและทฤษฎี ระเบียบวิธีวิจัย **นักพัฒนา**มีความรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแก้ปัญหาในชุมชน ตามนโยบาย ส่วน**ชุมชน**มีความรู้เกี่ยวกับชุมชน ทั้งปัญหา ความต้องการ ข้อจำกัดของชุมชนทั้งสามฝ่ายร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดกระบวนการวิจัย ดังนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นการวิเคราะห์ชุมชนเพื่อค้นหาโจทย์และความจำเป็นของชุมชน (ทวีศักดิ์ นพเกษร, 2548) และมีการร่วมแก้ไขโดยชุมชน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักวิจัยจะต้องทราบและทำความเข้าใจกับ แนวคิดพื้นฐานและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ดังที่ ขนิษฐา กาญจนรังสี (2544) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานในการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ การวิจัยเริ่มต้นจากสถานการณ์ที่เป็นจริงในขณะหนึ่ง เคลื่อนที่ไปยังสถานการณ์ที่ควรจะเป็นอนาคตซึ่งไม่อาจทำนายได้ โดยการเคลื่อนที่ดังกล่าวเกิดขึ้นได้ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงเองในสถานการณ์นั้นถูกกระทบจากเหตุการณ์แวดล้อมนอกกระบวนการวิจัย และเกิดจากกระบวนการวิจัย รวมทั้งผู้ร่วมในการวิจัยเอง การเกิดขึ้นของการเปลี่ยนแปลงจะต้องถูกเก็บมาเป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์และตัดสินใจในการเคลื่อนไหวของกิจกรรมต่อๆ มาในกระบวนการวิจัยเสมอ ดังนั้น กระบวนการวิจัยจึงต้องมีลักษณะยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ กำหนดเวลาอาจคลาดเคลื่อนไม่มีความแน่นอน สภาพปัญหาแนวทางการแก้ไขปัญหา และกิจกรรมแก้ไขปัญหาไม่สามารถกำหนดไว้ล่วงหน้าได้
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะประสบความสำเร็จได้ เมื่อนักวิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีความเชื่อว่าคนทุกคนมีศักยภาพและความสามารถในการคิดและการทำงานร่วมกันเพื่อชุมชนที่ดีขึ้น ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความสำคัญเช่นเดียวกับภูมิปัญญาของนักวิจัย นักวิชาการ หรือนักพัฒนาและทุกสิ่งทุกอย่างในชุมชนทั้งเรื่องของความรู้ความชำนาญ ทรัพยากรที่มีอยู่และจะหาได้ในอนาคต จะต้องได้รับการจัดสรรอย่างเท่าเทียมกัน
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะต้องเริ่มจากความรู้สึกของคนที่มีปัญหาหรือ ความต้องการของชุมชน แล้วเคลื่อนสู่การสร้างความเข้าใจและการกระทำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเองและชุมชน ทั้งในมิติของปัญญา จิตใจ และกายภาพ
4. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและไม่สิ้นสุดในวงจร แต่เป็นการเริ่มเพื่อนำไปสู่วงจรใหม่ ซึ่งเป็นวงจรของการแสวงหาความรู้และการกระทำ โดยวงจรนี้จะดำรงอยู่และดำเนินการต่อไปได้ตราบเท่าที่คนในชุมชนยังสามารถมีส่วนร่วมกันวิจัยอยู่ได้

กล่าวโดยสรุป มีนักวิชาการกล่าวถึง คุณลักษณะที่สำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) มีการเตรียมการที่ดี 2) มีทีมงานที่เหมาะสม 3) คนที่ร่วมกระบวนการมาจากทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกสถานะ 4) มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน 5) เป็นการรวมตัวกันเพื่อแก้ปัญหาของชุมชน เกิดการพึ่งตนเอง 6) โครงการหรืองานวิจัยที่วิจัยที่สามารถใช้วิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วมจะต้องเป็น โครงการแบบสหวิทยาการ เป็นการเปลี่ยนกระบวนการคิด กระบวนทัศน์ของการพัฒนาต้องเปลี่ยนเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน learning process เป็นการ share vision และต้องพร้อมที่จะมีการยอมรับร่วมกันกับผลที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ยังได้กล่าวถึงหลักการ 10 ประการเพื่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้คือ 1) บริบทเฉพาะ 2) มุ่งเปลี่ยนแปลง 3) มุ่งการกระทำเพื่อบรรลุผล 4) มุ่งเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ 5) ทัศนะที่หลากหลาย 6) รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน 7) ตระหนักในศักยภาพความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และความเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้ร่วมวิจัย 8) วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจารณ์ตนเอง 9) มีการบันทึกของผู้ร่วมวิจัยทุกคน เช่น การเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมและการปฏิบัติ ความสัมพันธ์ทางสังคมและรูปแบบองค์การ การเรียนรู้ในตนเองที่เกิดขึ้น 10) นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

Robin McTaggart (1989) ได้สรุปให้เห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) 16 ประการ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาปรับปรุงสังคมโดยใช้การเปลี่ยนแปลง
2. เป็นหุ้นส่วนในการมีส่วนร่วมตามสภาพจริง
3. เป็นความร่วมมือกัน
4. เป็นการสร้างชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้
5. เป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงระบบ
6. เกี่ยวข้องกับผู้คนที่จะนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ
7. ต้องการคนที่จะเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้ใช้ความคิดและผู้ตั้งสมมติฐานเพื่อนำไปสู่การทดสอบ
8. เกี่ยวข้องกับการเก็บบันทึก
9. ต้องการผู้มีส่วนร่วมเพื่อวางเป้าหมายโดยใช้ประสบการณ์จากตัวเขาเอง
10. เป็นกระบวนการทางการเมือง
11. เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์เชิงวิพากษ์
12. เริ่มต้นที่จุดเล็กๆ
13. เริ่มต้นด้วยวงจรเล็กๆ
14. เริ่มต้นด้วยกลุ่มเล็กๆ
15. ยินดีและต้องการให้ผู้มีส่วนร่วม ร่วมกันบันทึกกับสิ่งที่สร้างขึ้นมา
16. ยินดีและต้องการให้ผู้มีส่วนร่วมให้เหตุผลหรือสะท้อนผลกับบุคคลอื่นทางด้านสังคม (ทางด้านการศึกษา)

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมคือการที่กลุ่มผู้ร่วมศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทุกขั้นตอน ในลักษณะที่เป็นเกลียวสว่าน (spiral) ของการวางแผน (plan) การลงมือปฏิบัติ (action) การเก็บรวบรวมข้อมูล (observation) และการสะท้อนผล (reflection) เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุดจนกว่าปัญหานั้นจะได้รับการแก้ไขตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ถ้าจะเชื่อมโยงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของคนในชุมชนกับแนวคิด Emic และ Etic กับการทำงานในชุมชน นักวิจัยจึงต้องทำการตีความ (interpret) หรือแปลความหมาย (translate) ปรากฏการณ์ทางสังคม (social phenomena) ทางสังคมของชุมชนนั้นเสียก่อนและนักวิจัยจะต้องทำความเข้าใจว่าความจริง (truth) ไม่ใช่ความจริงที่เป็นที่สุด (absolute truth) แต่เป็นความจริงที่มองจากสายตาหรือเกิดจากการแปลความหมายของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน หรือเปรียบได้ว่ามองจากแว่นที่สีต่างกัน ความจริง (truth) ของชุมชนที่เข้าไปศึกษาเป็นความจริงของคนในวัฒนธรรมนั้นๆ เรียกว่าเป็นมุมมองชาวบ้าน (native's viewpoint) หรือความจริงจากคนใน (insider's perspective) ที่เกิดจากการหล่อหลอมทางวัฒนธรรมของคนในชุมชนนั้น ส่วนความจริงของนักวิจัยก็เป็นความจริงของนักวิจัยที่เกิดการหล่อหลอมจากวัฒนธรรมของและประสบการณ์การเรียนรู้ของนักวิจัยเอง

ความจริงหรือมุมมองของชุมชนที่ต้องการศึกษาเรียกว่า **Emic** นั้นจะมาจากคำว่า **Phonemic** มีรากฐานจากเสียงจากผู้พูด ที่มาจากข้างใน เป็นของคนในชุมชนที่เป็นเจ้าของเสียง นักวิชาการด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะการวิจัยทางมานุษยวิทยา ได้อธิบายว่า Emic คือมุมมองจากคนพื้นเมือง สำหรับความหมาย **Etic** นั้นมาจากคำว่า **Phonetic** มีรากฐานจากสิ่งที่เกิดจากเสียงเหมือนกันแต่เสียงที่นักวิจัยได้ยิน และแปลความหมายโดยตัวนักวิจัย วิธีการ Etic จึงเป็นการมองจากผู้วิจัยหรือผู้สังเกตการณ์ (observers' viewpoint) หรือตัวแบบของนักวิจัย (researcher model) หรือเป็นเกณฑ์การวิจัยวิเคราะห์ จากนักวิจัย ซึ่งเป็นคนนอกระบบ (outsider) การใช้วิธี Etic จึงสามารถศึกษาได้หลายๆ สังคม หรือชุมชนโดยการเปรียบเทียบว่ามีความเหมือนหรือมีความแตกต่างกันอย่างไร

ในประเด็นสุดท้ายที่จะนำเสนอ คือ การเขียนรายงานการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งค่อนข้างจะเป็นบทพิสูจน์ความเป็นนักวิจัยที่มีคุณภาพ เพราะการเขียนรายงานเป็นการถ่ายทอดหรือการบรรยายเชิงพรรณนาวิเคราะห์ ผู้เขียนจึงขอสรุปรูปแบบในการเขียนรายงาน 3 รูปแบบดังนี้

1. analytic approach เป็นการเขียนรายงานการวิจัยในเชิงวิเคราะห์
2. narrative approach เป็นการเขียนรายงานแบบเล่าเรื่องตามลำดับ

3. policy approach เป็นการเขียนรายงานการวิจัยเชิงนโยบายทั่วไป

จากการศึกษาเพิ่มเติมของผู้เขียน ในการเขียนรายงานการวิจัยเชิงคุณภาพและการเขียนรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้น พบว่าการเขียนรายงาน ควรจะสะท้อนผลของการปฏิบัติอย่างรอบคอบและเป็นระบบ ผลที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่พึงประสงค์หรือไม่ และควรให้ข้อเสนอแนะหรือแนะนำในการปฏิบัติต่อไป

ประสบการณ์จากการสัมมนาแบบเข้มในการวิจัยเชิงคุณภาพและการเขียนรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นประสบการณ์ที่มีค่ายิ่ง หากนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในหน่วยงานของตน จะเกิดคุณค่ามหาศาลต่อวงการศึกษา สภาพปัญหาต่างๆ ในสังคมก็จะถูกแก้ไข สังคมก็จะน่าอยู่ ความต้องการที่จะให้คนเป็นศูนย์กลางหลักของการพัฒนา ก็จะเกิดขึ้น โดยทุกคนในสังคมจะมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการพัฒนาจะเป็นวัฏจักรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน อันจะนำไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

ขนิษฐา กาญจนรังสี. (2547). ***การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.*** *From: http://www.rajabhat.ac.th.*

ทวีศักดิ์ นพเกษร. (2548). ***เอกสารประกอบการสัมมนาแบบเข้ม เรื่อง การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)*** *ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (เอกสารอัดสำเนา)*

นงลักษณ์ วิรัชชัย และทิศนา แขมมณี. (2546). ***การวิจัยปฏิบัติการระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน : แนวทางการวิจัยและการสังเคราะห์งานวิจัย.*** *กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

บำเพ็ญ เขียวหวาน. (2548) ***แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย.*** *From: http://Webpp5.atspace.com/download. html*

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2546). "วิธีวิทยาการวิจัยแบบบูรณาการ : ประสบการณ์ตรงจากภาคสนามิ. ***วารสารวิธีวิทยาการวิจัย.*** *16, 3 (กรกฎาคม-กันยายน)*

พันธ์ทิพย์ รามสูตร. (2540). ***การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม.*** *กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.*

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). ***เอกสารประกอบการบรรยายการวิจัยเชิงปฏิบัติการ.*** *โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

ส. วาสนา ประวาลพฤกษ์. (2543). บทแปลจาก Kemmis, S. and McTaggart, R. ***The action research planner.***

สิทธิณัฐ ประพุทธนิติสาร. (2545). ***การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีสาวนร่วม : แนวคิดและแนวปฏิบัติ (Participatory action research : Concepts and practice).*** *เชียงใหม่: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

สุภางค์ จันทวานิช. (2547). ***การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ.*** *กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,*

.....(2547). ***ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องวิธีวิจัยเชิงคุณภาพกับโครงการวิจัย "การสร้างเสริมสุขภาวะจิตวิญญาณ ศึกษากรณีชุมชนชาวอโศก"*** *วันที่ 3- 5 พฤษภาคม 2547 ณ ชุมชนสันติอโศก กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสันติอโศก.*

.....(2545). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุริยา วีรวงศ์. (ม.ป.ป) **แนวคิดการวิจัยและพัฒนา : วิธีการและเทคนิคของการวิจัย**. From: http:// It.ribr.ac.th/person/kanes/ KTMRIBR/history /h6.html

Bruce J. H. (1998). **Using action research to enhance the teaching of writing.** From: http://edu.curtin.edu.au./iier/qjer/qjer14/howden.html

Kaye S., Roll H. and Ian H., (2000). **Participatory action research : Getting the job done.** From: http://www2.fhs.usyd.edu.au/arow/arer/004.html

Kemmis, S and McTaggart, R (1988). **The action research planner.** 3rd Ed. Victory: Deakin University Press.

McTaggart, R (2548). **16 tenets of participatory action research.** From: http://caledonia.org.uk/par.htm

Patton, M., (2002). **Qualitative research in evaluation.** From: http://www.dsd.go.th/training/knowcmi/mba/research/re06.asp

การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก : ประสบการณ์การเรียนรู้จากภาคปฏิบัติ

*ดร. กัญญา โพธิวัฒน์**

บทความนี้เกิดขึ้นภายหลังจากที่ผู้เขียนได้ทำวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากเรื่อง “ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” มาแล้ว และมีวัตถุประสงค์ที่จะเผยแพร่วิธีวิทยาในการสร้างทฤษฎีที่เรียกว่า “ทฤษฎีฐานราก” (grounded theory) ซึ่งเป็นวิธีวิทยาที่เริ่มมีการใช้กันมากขึ้นในงานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ ด้วยการรวบรวม และเรียบเรียงขึ้นมาจากประสบการณ์การเรียนรู้จากภาคปฏิบัติของผู้เขียนในการทำวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้น โดยมีการศึกษาอ้างอิงภาคทฤษฎีจากเอกสารตำราต่างๆ เช่น บทความเรื่อง “ทฤษฎีฐานราก ทางเลือกในการสร้างองค์ความรู้” ของ นภาภรณ์ หะวานนท์ (2539) ตำราบทที่ว่าด้วย “การวิจัยแบบสร้าง ทฤษฎีจากข้อมูล” ใน “ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ” ของ ชาย โพธิสิตา (2547) หนังสือ Basic of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory ของ Strauss and Corbin (1998) เป็นต้น ผู้ที่สนใจรายละเอียดของวิธีวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากสามารถ ศึกษาได้จากแหล่งเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้นและจากหนังสือของ Glaser and Strauss (1967) Strauss (1987) Glaser (1978 Denzin (1989) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่คาดว่าจะเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

ทฤษฎีฐานราก คืออะไร ?

คำว่า “grounded theory” มีคำที่ใช้เรียกในภาษาไทย เช่น ทฤษฎีฐานราก ทฤษฎีจากข้อมูล ทฤษฎีติดดิน ทฤษฎีติดพื้น แต่ในที่นี้ใช้คำว่าทฤษฎีฐานราก ซึ่งคำว่า **ฐานราก** มาจากความคิดที่ว่า ทฤษฎีจะปรากฏจากการศึกษา และ **มีรากฐาน** มาจากข้อมูลที่เก็บมาจากภาคสนาม มากกว่าจากวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย (Leedy & Ormrod, 2001) ทฤษฎีฐานราก (grounded theory) คือทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคม เป็นทฤษฎีที่มีคุณลักษณะเฉพาะที่ถูกสร้างขึ้นมาจากข้อมูลที่เป็นไปตามปรากฏการณ์จริงมากที่สุด โดยทฤษฎีนี้ถูกค้นพบ พัฒนา และได้รับการตรวจสอบ (verify)จากการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นั้นๆอย่างเป็นระบบ

ทฤษฎีจะประกอบไปด้วยชุดของมโนทัศน์ (concept) ของปรากฏการณ์จริง มโนทัศน์จะถูกเชื่อมโยงกันในรูปของข้อเสนอที่แสดงถึงความเกี่ยวพันกันในรูปแบบต่างๆ คำว่า ทฤษฎี ในความหมายของวิธีการวิจัยนี้ค่อนข้างจะกินความกว้างคือ หมายรวมถึงมโนทัศน์ หรือกรอบแนวความคิดสำหรับการอธิบายปรากฏการณ์ที่นักวิจัยทำการศึกษา Strauss and Corbin (1998) กล่าวว่าทฤษฎีในความหมายของวิธีการวิจัยนี้ประกอบด้วยความสัมพันธ์ที่น่าจะมีหรือน่าจะเป็น ระหว่างมโนทัศน์หรือชุดของมโนทัศน์ ทฤษฎีที่สร้างขึ้นมาเช่นนี้จัดเป็นทฤษฎีระดับกลาง (middle range theory) ซึ่งใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่เฉพาะเจาะจง กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ในขอบเขตที่จำกัด (Charmaz, 2000)

grounded theory method เป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพอย่างหนึ่งที่ถูกพัฒนาขึ้นมาในสาขาสังคม-

* *ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*

วิทยาโดย Barney Glaser กับ Anselm Strauss (1967) เพื่อสร้างคำอธิบายเชิงทฤษฎีจากข้อมูลโดยตรง (Schwandt, 2001) วิธีวิทยาของการสร้างทฤษฎีฐานรากพัฒนาขึ้นมาจากความเชื่อพื้นฐานที่ว่า การจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์และการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ จำเป็นจะต้องเข้าใจถึงกระบวนการที่บุคคลได้สร้างความหมายให้กับสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นบุคคล วัตถุ เหตุการณ์ ฯลฯ เพราะความคิดและการกระทำของบุคคลมีพื้นฐานสำคัญอยู่ที่ความหมายที่ตนเองมีต่อสิ่งต่างๆ วิธีวิทยาแบบนี้จึงเน้นที่การศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมโดยยึดหลักของการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ทัศนะ รวมทั้งคำอธิบายพฤติกรรมต่างๆ จากโลกหรือมุมมองของคนในสังคมนั้นเอง จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาสร้างมโนทัศน์ หาความเชื่อมโยงระหว่างมโนทัศน์ต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีของปรากฏการณ์ทางสังคมที่ต้องการหาคำอธิบาย (นภาภรณ์ หะวานนท์, 2539)หัวใจสำคัญของการวิจัยแบบนี้อยู่ที่การเริ่มต้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนที่จะมีการสร้างสมมติฐานและกรอบแนวคิดสำหรับอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา (ชายโพธิสิตา, 2547) ลักษณะเด่นอีกข้อหนึ่งของการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากคือ เป็นการวิจัยที่เน้นการตีความข้อมูลเพื่อหาคำอธิบายสำหรับปรากฏการณ์ที่ศึกษา (Stern, 1994)

การสร้างทฤษฎีฐานรากยึดหลักการอะไร ?

หลักการสำคัญของการสร้างทฤษฎีฐานรากคือ

1. ผู้วิจัยจะต้องมีความไวเชิงทฤษฎี (theoretical sensitivity) ต่อการที่จะคิดและศึกษาข้อมูลในลักษณะที่จะนำไปสู่การสร้างมโนทัศน์และทฤษฎี ซึ่งความไวต่อทฤษฎีนี้ต้องมีอยู่ทุกขั้นตอนของการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นการเลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี (theoretical sampling) การสร้างมโนทัศน์เชิงทฤษฎี (theoretical coding) รวมทั้งการหาข้อสรุปเชิงทฤษฎี (theoretical generating) ซึ่งต้องอาศัยความรู้อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับมโนทัศน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง การทบทวนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาอาจกระทำในรูปของการศึกษากรอบความคิดในการวิจัย (conceptualize framework) ในเรื่องนั้นๆอย่างกว้างๆว่ามโนทัศน์และความเกี่ยวพันของมโนทัศน์ตามที่ทฤษฎีและแนวคิดต่างๆได้นำเสนอไว้เกี่ยวกับเรื่องนี้ มีอะไรบ้าง ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะทำความคุ้นเคยกับองค์ความรู้ที่มีมาแต่เดิม
2. ผู้วิจัยจะต้องทำงานใกล้ชิดกับกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอน เพราะในกระบวนการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก จะไม่สามารถกำหนดล่วงหน้าได้ว่า จะเก็บข้อมูลจากใครหรือมีข้อมูลใดบ้างที่จำเป็นสำหรับการสร้างทฤษฎี หรือต้องการข้อมูลจำนวนมากเท่าไร
3. กระบวนการสร้างทฤษฎีฐานรากเน้นการเข้าถึงข้อมูล การเก็บข้อมูล การตีความข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ที่จะนำไปสู่การสร้างทฤษฎีที่เหมาะสมและต้องตรงกับปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงด้วย
4. การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากถือว่ามโนทัศน์ สมมติฐาน และกรอบแนวคิดสำหรับอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาจะต้องมาจากข้อมูลโดยตรง ไม่ใช่สิ่งที่นักวิจัยจะหยิบยืมมาจากแหล่งอื่น เช่น จากการทบทวนวรรณกรรม แล้วมาทำการทดสอบกับข้อมูลซึ่งจะรวบรวมมาในภายหลัง
5. ทฤษฎีที่ได้มาด้วยวิธีวิจัยแบบทฤษฎีฐานรากถือว่าเป็นทฤษฎีที่นักวิจัยสร้างขึ้นมาจากข้อมูลโดยตรง และเป็นทฤษฎีที่มุ่งหาคำอธิบายให้แก่ปรากฏการณ์ที่นักวิจัยเลือกมาศึกษาเป็นหลัก แม้ว่าอาจจะใช้ได้กับปรากฏการณ์อื่นแต่การนำไปใช้นอกบริบทของสิ่งที่ศึกษาก็ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขว่า

ปรากฏการณ์นั้นๆ จะต้องมีลักษณะคล้ายกับปรากฏการณ์ที่ถูกศึกษาเท่านั้น

ขั้นตอนสำคัญของการวิจัยเป็นอย่างไร ?

การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากมีลักษณะทั่วไปคล้ายกับวิธีการเชิงคุณภาพอื่นๆ โดยเฉพาะในเรื่องการออกแบบการวิจัย ข้อมูลที่ใช้เป็นได้ทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ และเทคนิคในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนสำคัญๆ สรุปได้ดังนี้

1. ในทางปฏิบัติ นักวิจัยต้องมีคำถามสำหรับการวิจัยที่ชัดเจนก่อนว่าอยากรู้อะไร คำถามวิจัยที่ชัดเจนจะเป็นแนวทางในการออกแบบกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาได้เหมาะสม คำถามและการออกแบบกลุ่มตัวอย่างนี้สามารถยืดหยุ่นได้ตามสมควร
2. นักวิจัยอาจใช้ทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ และอาจใช้เทคนิคทุกอย่างที่เหมาะสมและเข้าข่ายเพื่อการรวบรวมข้อมูล เช่นเดียวกันกับการวิจัยเชิงคุณภาพทั่วๆ ไป จึงต้องอาศัยกระบวนการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ระดับลึก การจัดกลุ่มสนทนา การวิเคราะห์เอกสาร เป็นต้น
3. กระบวนการเก็บข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลชุดแรกซึ่งอาจได้มาจากการสัมภาษณ์ระดับลึก ผู้วิจัยจะต้องเริ่มศึกษาข้อมูลที่ได้มา สร้างมโนทัศน์จากข้อมูล และเชื่อมโยงมโนทัศน์ต่างๆ ตามที่ปรากฏในข้อมูล แล้วสร้างเป็นสมมติฐานชั่วคราว แล้วจึงตัดสินใจว่าจะนำสมมติฐานนี้ไปใช้กับข้อมูลใด การเลือกเก็บข้อมูลต่อไปจะเกิดจากข้อคำถามที่ผู้วิจัยมีต่อข้อสรุปเชิงทฤษฎีชั่วคราวที่ได้มาในตอนแรก อาศัยความไวเชิงทฤษฎีของผู้วิจัยจะช่วยให้ผู้วิจัยตัดสินใจได้ว่าควรจะเก็บข้อมูลใดต่อไป จากใคร ที่จะให้ข้อมูลและมโนทัศน์ที่แตกต่างไปจากที่ได้มาแล้ว (negative case)
4. การสร้างสมมติฐานชั่วคราวเป็นขั้นตอนสำคัญของการวิจัยแบบนี้ เป็นความพยายามที่จะตรวจสอบกรอบของทฤษฎีที่ได้มาว่า มีความสมบูรณ์เพียงพอหรือไม่ สมมติฐานหรือกรอบแนวคิดที่ได้ในขั้นนี้จะต้องถูกตรวจสอบกับข้อมูลชุดใหม่ซึ่งนักวิจัยจะรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่าง ที่จะเลือกมาเพื่อการตรวจสอบและปรับปรุงสมมติฐานที่ได้ในเบื้องต้นนั้นโดยเฉพาะข้อมูลที่รวบรวมมาใหม่อาจให้มโนทัศน์ใหม่ซึ่งอาจจะส่งผลให้ต้องปรับสมมติฐานและกรอบแนวคิดตามไปด้วย มโนทัศน์ สมมติฐาน และกรอบแนวคิดที่ปรับใหม่นี้จะต้องถูกนำไปตรวจสอบกับข้อมูลซึ่งจะต้องรวบรวมมาใหม่อีก ทำอย่างนี้ไปเรื่อยๆ จนไม่มีความจำเป็นที่จะปรับปรุงสมมติฐานและกรอบแนวคิดอีกต่อไป เรียกได้ว่าถึงจุดอิ่มตัว (salutation)
5. เมื่อถึงจุดอิ่มตัวแล้วหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ สมมติฐานไม่ได้ถูกท้าทายจากข้อมูลใหม่และไม่มีความจำเป็นที่จะต้องปรับอีกต่อไป นักวิจัยจึงจะหยุดการเก็บข้อมูลและเริ่มขั้นตอนต่อไปในกระบวนการวิจัย คือการหาข้อสรุปหรือคำอธิบายเชิงทฤษฎีของสิ่งที่ศึกษา (Creswell, 1998) ซึ่งอาจจะเป็นคำอธิบายหรือกรอบความคิดทางทฤษฎี และนั่นคือจุดจบของการวิจัยแบบนี้

จะเห็นได้ว่า ลักษณะสำคัญของวิธีดำเนินการวิจัยนี้เรียกได้ว่า วิธีอุปนัย (inductive approach) คือเริ่มจากข้อมูลจากตัวอย่างที่เจาะจงเลือกมาจำนวนหนึ่ง แล้วจึงวิเคราะห์หาข้อสรุปหรือคำอธิบายเชิงทฤษฎีที่มีลักษณะทั่วไปจากข้อมูลนั้น

วิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร ?

การจำแนกข้อมูลนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยทั่วไปอยู่แล้ว สำหรับวิธี

การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากนั้นนักวิจัยใช้การกำหนดรหัส (coding) เป็นเครื่องมือในการจำแนกข้อมูล การกำหนดรหัสคือ การ “แตก” ข้อมูล (เชิงคุณภาพ) ออกเป็น “หน่วยย่อย” หลายๆ หน่วย โดยที่แต่ละหน่วยมีความหมายเฉพาะในตัวเอง ทั้งนี้เพื่อที่นักวิจัยจะสามารถจัดการกับข้อมูลได้สะดวก หน่วยย่อยแต่ละหน่วยนั้นจะถูกให้สัญลักษณ์เป็นรหัส (ชื่อ) โดยปกติการกำหนดรหัสมักจะต้องมีโครงสร้างที่ทำหน้าที่เป็นเสมือนกรอบกว้างๆ นักวิจัยอาจกำหนดรหัสให้มีลักษณะเป็นเชิงพรรณนา ที่บอกเพียงว่านี่คืออะไร ใคร ที่ไหน ฯลฯ หรือเป็นเชิงวิเคราะห์ บอกเหตุผล คำอธิบาย ก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่าในการวิเคราะห์นั้นมุ่งการตีความมากน้อยเพียงใด (Schwandt, 2001)

ในกระบวนการกำหนดรหัสนั้น นักวิจัยจะต้องทำสองอย่างไปพร้อมๆ กัน คือ (1) อ่านข้อมูลอย่างพินิจพิเคราะห์และอ่านหลายๆ ครั้ง ขณะที่อ่านก็มองหามโนทัศน์ (concept) หรือแนวความคิดที่บ่งนัยอยู่ในข้อความนั้น และ (2) เปรียบเทียบมโนทัศน์/แนวความคิดที่ปรากฏอยู่ในข้อความหนึ่ง กับมโนทัศน์/แนวความคิดในข้อความอื่นที่เหลือ เพื่อให้สามารถบอกได้ว่าสิ่งที่บ่งบอกอยู่ในข้อความเหล่านั้นหมายถึงสิ่งเดียวกัน เรื่องเดียวกัน หรือหมายถึงคนละเรื่องคนละอย่างกัน ข้อความที่มีความหมายเหมือนกันจะถูกกำหนดรหัสเป็นตัวเดียวกัน และที่มีความหมายต่างกันก็จะถูกให้รหัสต่างกัน การกำหนดรหัสไม่ใช่การจำแนกข้อความในทางกายภาพ แต่เป็นการจำแนกตามความหมาย ที่บ่งบอกอยู่ในข้อความนั้นๆ ความหมายนั้นอาจจะตรงไปตรงมาตามตัวอักษร หรืออาจจะเป็นสิ่งที่นักวิจัยตีความเอาก็ได้ ด้วยรหัสเหล่านี้ นักวิจัยจะสามารถจัดกลุ่มหรือประเภทของข้อมูลได้ โดยอาศัยความหมาย (ซึ่งในตอนนี้ถูกแทนด้วยรหัส) ที่ปรากฏของข้อความนั้นๆเป็นเกณฑ์

โปรแกรม Atlas/ti ช่วยได้อย่างไร ?

การนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะช่วยลดเวลาและทุ่นแรงนักวิจัยอย่างมาก ในการช่วยจัดระเบียบข้อมูลที่มีอยู่จำนวนมากให้อยู่ในรูปที่ง่ายต่อการเรียกใช้งาน Atlas/ti เป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เป็นผลผลิตจากโครงการวิจัย ATLAS (Archive for Technology, Life World and Everyday Language) ถูกคิดค้นเพื่อให้สามารถนำมาใช้ช่วยในการตีความข้อความตัวอักษร เป็นโปรแกรมที่มีศักยภาพและง่ายในการใช้งานเพราะไม่มีปัญหาเรื่องภาษาไทย ผู้ที่สนใจอยากจะทดลองใช้สามารถดาวน์โหลด (download) โปรแกรมฉบับทดลองใช้ (demo version) ซึ่งมีข้อจำกัดการทำงานบางประการได้ที่ http://www.atlasti.de/download.php

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนในเบื้องต้นก็คือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่นำมาใช้ **ไม่ใช่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล** แต่นำมา**ใช้เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล** เพราะคอมพิวเตอร์ไม่สามารถวิเคราะห์และตีความหมายของข้อมูลตัวอักษรแทนผู้วิจัยได้ ผู้วิจัยยังคงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการวิเคราะห์และตีความหมายข้อมูล

โปรแกรมคอมพิวตอร์ Atlas/ti ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้รับความนิยมสูงว่า เป็นโปรแกรมที่มีประโยชน์และเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก มีขั้นตอนการใช้งานโดยทั่วไปคือ เริ่มต้นด้วยการ เตรียมไฟล์ข้อมูลที่จะวิเคราะห์ให้อยู่ในรูปที่เป็นข้อความอย่างเดียว (plain text) หลังจากนั้นจึงเปิดโปรแกรม Atlas/ti แล้วสร้างไฟล์โครงการ อ่านและตีความไฟล์ข้อมูลว่ามีตรงส่วนใดบ้างที่สำคัญ ถ้าสำคัญก็ “แตก” ออกเป็น “หน่วยย่อย” โดยทำเครื่องหมายกำกับข้อมูลตรงส่วนนั้นไว้เรียกว่า “quotation” พร้อมทั้งลงรหัส (coding) โดยตั้งชื่อรหัส (codes) กำกับไว้ ขั้นตอนต่อไปคือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรหัสหรือมโนทัศน์นั่นเองว่า มโนทัศน์ใดควรจะเป็นมโนทัศน์ย่อยของมโนทัศน์ใหญ่ใด และระหว่างมโนทัศน์ใหญ่ควรมีความสัมพันธ์กันอย่างไร โดยนำมาวาดเป็นแผนภาพมโนทัศน์ ซึ่งAtlas/ti เรียกว่า networks

สิ่งท้าทายคืออะไร ?

ในการทำวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากมีหลายสิ่งที่จัดได้ว่ายากและเป็นสิ่งท้าทายที่นักวิจัยพึงทำความเข้าใจไว้ล่วงหน้า ดังเช่น

1. คำถามที่ว่าเมื่อไรควรใช้วิธีการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ซึ่งก็ตอบได้ง่ายๆ ว่าใช้วิธีนี้เมื่อต้องการหาคำอธิบายเชิงทฤษฎีให้แก่เรื่องใดเรื่องหนึ่ง จากข้อมูลในเรื่องนั้นๆ โดยตรง (Creswell, 1998)
2. การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก เริ่มต้นจากข้อมูลแล้วไปสู่สมมติฐาน และจบลงด้วยทฤษฎีที่เป็นคำอธิบายสำหรับปรากฏการณ์ที่ศึกษา ข้อนี้เป็นสิ่งที่ออกจะเข้าใจได้ยาก
3. ความซับซ้อนและความท้าทายในการดำเนินการวิจัยจะปรากฏขึ้นมาทันทีเมื่อเราตั้งคำถามว่า นักวิจัยจะสร้างมโนทัศน์และกรอบแนวคิดทฤษฎีขึ้นมาจากข้อมูลได้อย่างไร
4. จากข้อสังเกตว่า ในกระบวนการวิเคราะห์ของการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก นักวิจัยจะต้องตรวจสอบมโนทัศน์และทฤษฎีที่สร้างขึ้นกับข้อมูลใหม่ซ้ำแล้วซ้ำอีกจนกระทั่งถึงจุดอิ่มตัว ความยากลำบากสำหรับนักวิจัยอยู่ที่การวินิจฉัยว่า แค่ไหนถือว่าถึงจุดอิ่มตัว
5. จุดอิ่มตัวคงไม่ได้เกิดขึ้นง่ายๆ โดยเฉพาะในเมื่อข้อมูลที่รวบรวมมาใหม่นั้นเจาะจงให้เป็นข้อมูลที่ท้าทายมโนทัศน์และทฤษฎีที่สร้างขึ้นมาก่อนหน้านั้นโดยเฉพาะ ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างที่เรียกว่า “theoretical sampling” (การเลือกตัวอย่างเพื่อหาข้อมูลมาตรวจสอบทฤษฎีที่นักวิจัยสร้างขึ้นโดยเฉพาะ) ความจริงข้อนี้ทำให้การวิจัยด้วยวิธีการแบบสร้างทฤษฎีฐานรากเป็นสิ่งที่ยากและท้าทาย

มีเกณฑ์การประเมินหรือไม่ ?

Strauss and Corbin (1998) ได้กล่าวว่า มีเกณฑ์การประเมินงานวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากที่แตกต่างกัน การนำเกณฑ์ใดมาใช้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานวิจัยนั้นๆ เกณฑ์ที่เด่นๆ เกี่ยวกับเรื่อง ความเที่ยง ความตรง ความน่าเชื่อถือ การเป็นทฤษฎีที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง กระบวนการวิจัย และข้อสรุปสร้างขึ้นจากการวิจัยฐานรากเชิงประจักษ์ โดยได้กำหนดเกณฑ์เฉพาะด้านกระบวนการวิจัย และด้านฐานรากเชิงประจักษ์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ด้านกระบวนการวิจัย จะพิจารณาจากองค์ประกอบของกระบวนการวิจัยตามเกณฑ์ 7 ข้อต่อไปนี้

เกณฑ์ที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาใช้เริ่มแรกเป็นอย่างไร เลือกมาบนพื้นฐานอะไร

เกณฑ์ที่ 2 มีประเด็นหลัก (major categories) อะไรบ้างที่เกิดขึ้น

เกณฑ์ที่ 3 เหตุการณ์สำคัญหรือเรื่องราวหรือการกระทำที่แสดงถึงประเด็นหลักมีอะไรบ้าง

เกณฑ์ที่ 4 ประเด็นอะไรที่ทำให้เกิดการเลือกเชิงทฤษฎี

เกณฑ์ที่ 5 สมมุติฐานส่วนใดที่เกี่ยวข้องกับการสร้างมโนทัศน์

เกณฑ์ที่ 6 มีกรณีใดบ้างที่สมมุติฐานไม่ได้อธิบายว่าได้จัดกระทำอะไรกับข้อมูล ความไม่ตรงกันเหล่านี้รายงานอย่างไร สมมุติฐานได้รับการปรับแก้หรือไม่

เกณฑ์ที่ 7 ทำไมจึงต้องเลือกประเด็นแกนหลัก และเลือกอย่างไร ยากหรือง่าย และบนพื้นฐานอะไรที่ตัดสินใจเรื่องนี้เป็นครั้งสุดท้าย

2. ด้านฐานรากเชิงประจักษ์ของการวิจัย จะพิจารณาตามเกณฑ์ 8 ข้อต่อไปนี้

เกณฑ์ที่ 1 เกิดมโนทัศน์ขึ้นหรือไม่

เกณฑ์ที่ 2 มโนทัศน์ที่สร้างขึ้นมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบหรือไม่

เกณฑ์ที่ 3 มีความเชื่อมโยงมโนทัศน์หลายๆ มโนทัศน์หรือไม่ และประเด็นหลักได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นอย่างดีหรือไม่ ประเด็นหลักมีมโนทัศน์มากเพียงพอหรือไม่

เกณฑ์ที่ 4 การผันแปร (variation) นำไปสู่ความเป็นทฤษฎี ใช่หรือไม่

เกณฑ์ที่ 5 เงื่อนไขภายใต้การผันแปรใดสามารถพบได้ในการศึกษาและคำอธิบาย

เกณฑ์ที่ 6 กระบวนการนำไปสู่คำอธิบายหรือไม่

เกณฑ์ที่ 7 ข้อค้นพบเชิงทฤษฎีปรากฏขึ้นอย่างมีนัยสำคัญใช่หรือไม่ และอะไรคือขอบเขตของข้อค้นพบ

เกณฑ์ที่ 8 ทฤษฎีที่สร้างขึ้นทนต่อการทดสอบได้ตลอดไป และเป็นส่วนหนึ่งของการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มนักวิชาชีพ ใช่หรือไม่

สรุป

การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากเป็นวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพแบบหนึ่งซึ่งไม่เหมือนงานวิจัยเชิงคุณภาพอื่นๆ ที่เริ่มต้นจากข้อมูลแล้วไปสู่สมมติฐาน และจบลงด้วยทฤษฎีที่เป็นคำอธิบายสำหรับปรากฏการณ์ที่ศึกษา นักวิจัยจะต้องสร้างมโนทัศน์ สมมติฐาน และกรอบแนวความคิดสำหรับอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา กระบวนการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินไปพร้อมๆ กัน ข้อมูลที่นำมาใช้วิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากจะต้องเป็นข้อมูลที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคมในเรื่องที่ศึกษาอย่างรอบด้าน ทฤษฎีที่สร้างขึ้นมาสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่เฉพาะเจาะจง การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากจึงเป็นกระบวนการศึกษาที่มีความท้าทายและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือขยายองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ก่อนแล้ว

หนังสืออ้างอิง

ชาย โพธิสิตา. (2547). ***ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ.*** *นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิยาลัยมหิดล.*

นภาภรณ์ หะวานนท์. (2539). ทฤษฎีฐานราก ทางเลือกในการสร้างองค์ความรู้ ใน นภาภรณ์ หะวานนท์, บรรณาธิการ. ***พัฒนศึกษาศาสตร์ ศาสตร์แห่งการเรียนรู้และถ่ายทอดการพัฒนา*** *หน้า 99-108. กรุงเทพมหานคร: แปลนโมทิฟ.*

Charmaz, K. (2000). ***Grounded theory : Objectivist and constructivist method.*** *In N.K. Denzin and Y.S. Lincoln. (Eds.). Handbook of qualitative research. 2nd ed. (pp.509-535). Thousand Oaks, CA: Sage.*

Creswell, J.W. (1998). ***Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions.*** *Thousand Oaks, CA:Sage*

Leedy, Paul D. & Ormrod, Jeanne Ellis. (2001). ***Practice research: planning and design.*** *7th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.*

Muhr, T. (1997). ***Atlas/ti Visual qualitative data analysis management model building release 4.1: Short user's manual.*** *Berlin: Scientific Software Development.*

Schwandt, T.A. (2001). ***Dictionary of qualitative inquiry.*** *2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.*

Strauss, A.L., & Corbin, J.M. (1998). ***Basics of qualitative research : Techniques and procedures for developing grounded theory.*** *2nd ed. California: SAGE Publications.*

Khon Kaen University's Doctoral Program in Educational Administration: A Partnership Between KKU and Washington State University– An Overview of Past and Future Collaborative Activities

*Dr.Forrest W. Parkay**
*Dr.Wirot Sanrattana***
*Dr.Merrill M. Oaks****

Program Overview

Khon Kaen University's Doctoral Program in Educational Administration was approved by the Khon Kaen Univeristy Council on April 26, 2000. The first student cohort was admitted into the program during the second semester of the 2000 academic year. The second and third cohorts were selected during the 2002 and 2004 academic years, respectively. At this writing, the program has been in operation for five years.

The purpose of KKU's Doctoral Program in Educational Administration is to provide students with a solid "grounding" in academic coursework that develops knowledge, skills, and attitudes for excellence in transformational leadership, creative inquiry, and professional learning. To become exemplary change agents in transformational leadership requires that each student is prepared philosophically in both academics and research capabilities. Carefully designed coursework prepares each student to conduct meaningful, real life research which addresses the many challenging issues facing Thailand's educational system during the 21st century.

The primary objective of the program is to prepare graduates who are capable of providing transformational leadership for educational reform through applied and theoretical research and the application of "best practices" in administration. Achieving this objective requires that each candidate has a strong foundation in coursework that develops his/her ability to conduct scientific and applied research required for the dissertation and subsequent professional career.

Program Chronology

In 1999, the Faculty of Education, Khon Kaen University, Thailand, and the College of Education, Washington State University, developed a formal Memorandum of Agreement (MOA) to

* ศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาภาวะผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวอชิงตันสเตท
** รองศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
*** ศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาภาวะผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวอชิงตันสเตท

create professional opportunities for students and faculty at both institutions. The original MOA was extended in 2003 to cover partnership activities until January 5th, 2007 (B.E 2550). Specific guidelines or program descriptions were developed to cover this later period.

The first four-year period (1999-2002) for the MOA between KKU Faculty of Education and WSU College of Education was signed on January 5, 1999, by KKU's President and on February 13, 1999, by WSU's President. The MOA identified the following nine areas of cooperation and collaboration:

- collaborative research and other scholarly activities on subjects of mutual interest and benefit,
- exchange of information and resources (syllabi, program descriptions, instructional strategies, books, articles, reports, etc) on various aspects of educational administration,
- collaboration via the internet between WSU and KKU professors who teach doctoral-level courses in the same of similar areas,
- online learning activities involving WSU and KKU doctoral students enrolled in the same or similar courses,
- preparation of grant proposals for external funding to support collaborative projects and activities,
- occasional short courses taught by WSU professors at KKU, if sufficient funding for such exchanges become available,
- limited participation by WSU faculty with relevant expertise on KKU doctoral dissertation committees,
- advising by WSU faculty for KKU students (with sufficient English language abilities and qualifications to met WSU's criteria for non-degree student status) who elect to take some of their coursework at the WSU campus,
- other collaborative educational activities as may be mutually agreed upon.

The second five-year period for the MOA (2003-2007) was signed into effect on Aril 17, 2003, by WSU's President and by KKU's President on May 27, 2003. In addition, the MOA. may be extended by mutual agreement in writing.

Collaborative Activities, 2000-2005

Since 2000, many mutually beneficial activities have occurred, including the following.

Intensive Workshops

2000-2002, Cohort 1:

- November 13-17, 2000, "Fundamentals of Educational Administration," and November 27-December 8, 2000, "Educational Human Resources Management," both conducted by Forrest W. Parkay
- May 9-13, 2001, "Curriculum and Instruction Management," and May 16-20, 2001, "Research Methods in Educational Administration," both conducted by Merrill M. Oaks
- May 30-June 3, 2001, "English for Educational Leaders," and July 6-10, 2001, "Theories in Educational Administration," both conducted by

Forrest W. Parkay

- November 14-18, 2001, "Dissertation Proposal Preparation," and November 21-25, 2001, "Leadership in Educational Administration," co-facilitated by Forrest W. Parkay and Michael S. Trevisan
- July 12-16, 19-23, 2002, "Doctoral Dissertation Proposal Writing," co-facilitated by Forrest W. Parkay and Dennis W. Warner

2003-2004, Cohort 2

- January 29- February 2, and February 5-9, 2003, "Policy Research for Educational Leadership," conducted by Merrill M. Oaks
- July 16-20, 23-27, 2003, "Policy Research for Educational Leadership II" conducted by Forrest W. Parkay
- November 12-16, 19-23, 2003, "Organizations: Theory, Structure, and Change," conducted by Merrill M. Oaks
- July 14-18, 2004, "Leadership in a Complex and Changing Society," conducted by Forrest W. Parkay

Short Courses

2003, Cohort 2

- 2nd semester 2003 (November 2003-March 2004), "Innovation in Educational Administration,"conducted by Merrill M. Oaks

2004, and 2005, Cohort 3

* 2nd semester 2004 (November 2004-March 2005), "Innovations in Educational Administration," conducted by Merrill M. Oaks

- 1st semester 2005 (June-September 2005), "Comparative Educational Administration," conducted by Forrest W. Parkay
- 2nd semester 2005 (November) "Research Methodology in Educational Administration" - intensive work conducted by Edwin Helmstetter
- Summer 2006 (April) "Study Abroad Program at WSU"

Collaborative Research Involving KKU and WSU Faculty

- 2000 - Parkay, F.W., Thummaporn W,, Nilvician H., Intarak C., Sintoovongse K,, Sanrattana W, and Oaks M.M. 2000. "Toward Collaborative School Leadership in Thailand: The Relationship between Thai Culture Identity and Teacher-Administrator Interactions." International Journal of Educational Reform. Vol. 10, No.1/January 2001, pp.34-45.
- 2001 - Parkay, F.W., Sanrattana, W., and Phanphruk, S., 2001, "Facilitating Cross-National Research and Doctoral-Level Program Development Via the Internet: A Case Study of Online Collaboration Between the U.S. and Thailand." Presented at the Annual Meeting of American Educational Research Association (AERA), Seattle, U.S.A. April 14, 2001. Journal of Education, KKU. 26 (2): 106-116.

- 2002 - Parkay, F.W., Sanrattana, W., Saenghiran, B., Promboon, S., and Heggins III, W. 2002. "University Partners for Academic Leadership (UPAL): A Cross National Model for Facilitating Higher Education Reform in Developing Countries." Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (AERA), Chicago, U.S.A. April, 21, 2003
- 2003 - Parkay, F.W., Oaks, M.M., Heggins, W., and Sanrattana, W., 2003. "The Center for Educational Research and Policy Assessment (CERPA): Facilitating Educational Reform in Developing Countries." Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (AERA), San Diego, U.S.A. April, 13, 2004.
- 2003 - Sanrattana, W., Sanrattana, U, and Parkay, F.W. 2003. "The Processes of Decentralization among Primary Schools in Northeast Thailand: A Report on a National Effort to Decentralize School Administration." Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (AERA), San Diego, U.S.A. April, 16, 2004.
- Collaborative Research Involving KKU/ WSU Faculty Members and KKU Students
- 2002 - Parkay F.W., Sanrattana W. Phanphruk S, and 1st cohort of 14 doctoral students "Beginning Primary-School Principals in Thailand: A National Survey of their Priorities and Concerns." Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (AERA), Chicago, U.S.A. April, 21, 2003
- 2002 - Parkay F.W., Sanrattana W. Phanphruk S, and 1st cohort of 14 doctoral students "The Induction of Beginning Primary-School Principals in Thailand." Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (AERA), Chicago, U.S.A. April, 25, 2003
- 2003 - Sanrattana, W., Parkay, F.W., and 2nd cohort of 15 doctoral students. 2003. "The School as a Learning Community: A National Survey of Primary and Secondary Schools, and Vocational Colleges in Thailand." Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (AERA), San Diego, U.S.A. April, 14, 2004.

Other Activities

2002 to Present: University Partners for Academic Leadership (UPAL)

University Partners for Academic Leadership (UPAL) was created by the College of Education at Washington State University (WSU). UPAL (http://www.educ.wsu.edu/thaipartner/upal/) is a consortium of nine Thai universities--seven public and two private--and WSU that is dedicated to collaborating to facilitate higher education reform in Thailand. Funded by the U.S. Department of State's Bureau of Educational and Cultural Affairs, UPAL sponsored a Leadership Institute at

WSU (May 12-31, 2002) for the presidents and two vice presidents at UPAL institutions in Thailand. The presidents attended for eight days (Session 1) and the vice presidents for 16 days (Session 2). During the overlapping segment of the Institute (May 16-19), the presidents (1) communicated to their vice presidents the leadership insights they derived from their institute experiences and (2) outlined a strategic plan to be developed by the vice presidents during Session 2.

The UPAL Leadership Institute had three specific outcomes. First, the participants developed the following mission statement for UPAL: "UPAL is a consortium of Thai and U.S. universities committed to serving as a support mechanism to facilitate the reform of higher education in Thailand in the following four broad areas: (1) academic programs for students, (2) institutional development, (3) staff development for faculty, and (4) leadership development for administrators". Second, participants at the Leadership Institute developed a "charter" which was signed by the nine university presidents and the president of WSU. The UPAL Charter states, in part, that "UPAL is based on the premise that each UPAL institution has capabilities and expertise that will enhance the quality and capacity of other institutions in the consortium members are committed to the following values and processes: collaboration and teamwork, diverse thinking, group decision making, and loyalty and trust across institutions." Third, at the end of Session 2, participants from each UPAL institution presented their strategic action plans in five key areas. After each plan was presented, participants critiqued the plan and offered suggestions for improvement.

2003: Center for Educational Research and Policy Assessment (CERPA)

As noted above, since 1999, WSU's College of Education has assisted the Department of Educational Administration at Khon Kaen University (KKU) in the design and delivery of a doctoral program in educational administration. The first cohort of 14 KKU students is now completing doctoral dissertations on several critical areas of educational reform in Thailand, and a second cohort of 15 students recently began their doctoral studies in the program.

In 2003, Dr. Merrill Oaks and Dr. Forrest W. Parkay from WSU and Dr. Wirot Sanrattana (Committee Chair of KKU's Doctoral Program in Educational Administration) discussed the possibility of faculty members and doctoral students from Thailand's universities conducting research in the broad areas of educational reform and policy assessment. On February 13, 2003, Drs. Oaks, Parkay, and Sanrattana met with Dr. Krasae Chanawongse, advisor to the Prime Minister, to seek his counsel regarding the proposed research and assessment center. During this productive meeting, a decision was made to prepare a proposal to establish a Center for Educational Research and Policy Assessment (CERPA). The primary function of CERPA would be to provide research-based recommendations to the Government of Thailand regarding existing and needed educational reform policies. (During a UPAL meeting at Naresuan University in May 2004, the UPAL consortium endorsed plans to create the Center for Educational Research and Policy Assessment.)

2003: International Symposium at WSU

During April 1-18, 2003, the College of Education, Washington State University, with the collaboration of Faculty of Education, Khon Kaen University, conducted an International Symposium on Educational Research 2003 at the College of Education, WSU. There were about 40 participants from Thailand, the United States, China, Uzbekistan, and Denmark.

2004: Center for Research and Development in Educational Administration (CRDEA)

During 2004, drawing from the development of the CERPA program, the Doctoral Program in Educational Administration at KKU created the Center for Research and Development in Educational Administration (CRDEA). The objectives of the Center are to conduct research to develop research-based approaches to teaching and learning, to disseminate research findings to the professional community, and to provide recommendations to educational institutions throughout Thailand. Currently, CRDEA is encouraging program members and doctoral students to seek grants to conduct research. Recently, the Center submitted two research proposals for support from the National Research Institute for the 2006 budget year.

2005: KKU Journal in Educational Administration

The Journal in Educational Administration, Khon Kaen University, was created by the Center for Research and Development in Educational Administration. The purpose of the Journal is to disseminate research articles in the field of educational administration. Two volumes of the Journal are published each year: January-June and July - December. The Journal accepts submissions from researchers in countries around the world. The focus of the first volume of the Journal is on "educational personnel." Currently, KKU and WSU are exploring the possibility of launching the International Journal in Education under the auspices of UPAL. This proposal will be considered at the UPAL 2006 meeting at Assumption University in Bangkok.

2005: Visiting Scholar Program

From March 5-June 10, 2005, KKU Associate Professor Wirot Sanrattana was a Visiting Scholar in residence on the WSU campus. As a Visiting Scholar, he conducted the following activities:

- The results of the existing MOA will be analyzed and a brief chronology of activities will be developed for anecdotal purpose(s). A summary report of project history will be developed as an artifact of this process.
- New COE program strategies and project ideas will be explored with WSU faculty and administrators. A report of the findings will be developed in accordance with the existing MOA guidelines.
- Potential collaborative research ideas will be brainstormed with WSU faculty and a potential roster of activities identified and distributed to faculty of WSU is College of Education and Faculty of Education members, KKU.

- An in-depth research model for distance learning will be initiated by meetings with WSU distance learning specialists to determine the feasibility and best case scenario for development of content and delivery of courses from WSU to KKU. A thorough report will be developed and supported by a research model.
- Doctoral programs in educational leadership-administration in the United States will be analyzed for content and delivery with innovative concepts and information identified. A report will be prepared identifying how these innovations can be infused into the KKU doctoral administration program.
- Discussions on the potential of development of a fully collaborative joint doctoral program in educational leadership-administration will be held and a research report developed on the results of the study.
- A feasibility study will be conducted to determine the potential for developing a collaborative research journal in the field of Educational Administration.
- A compendium of existing and future beneficial activities for participating UPAL partners will be developed, in cooperation with each UPAL university, and distributed to all UPAL partners.
- A review of the CERPA will be conducted and a revised document created based on new and emerging information on Thai and United States educational reform initiatives.
- A professional development plan will be prepared including research, grant writing, publishing and, teaching tasks to be accomplished.

2005: Improvement of Curriculum for Doctoral Program in Educational Administration

In a recent survey, Khon Kaen University alumni, current students, faculty members, and educational administrators indicated that the program should focus on the characteristics and attributes of a transformational leader in both coursework and dissertation research. Based on the results of this survey and other data and information it has been determined that the program format should consist of two general types: 1) A design of 72 credits for a person who has the bachelor's degree or equivalent and, 2) A total credit package of 48 credits for the person who applies to the program with a master's degree or equivalent.

Program offerings for both options includes coursework provided by Washington State University faculty, as per the Memorandum of Agreement between WSU and KKU. Two new "highly recommended" program features include encouraging each doctoral candidate in Educational Administration to publish the findings of their doctoral dissertation in an international journal (refereed) and to make every effort possible to secure a grant from internal or external funding sources to conduct the doctoral dissertation research. An example of one funding source (grant) is the Golden Royal Jabulee research grant funded by

the Thailand Research Fund. This grant program requires that the student have co-advisors for the dissertation, one of whom must be a "foreign" advisor. In addition, the student must study abroad with the "foreign" co-advisor for a 6-12 months period and publish his/her dissertation research in an international journal of research.

2006: Post Doctoral Study Program

Washington State University and Khon Kaen University have operated an active collaborative partnership agreement for more than six (6) years. During that time the two institutions have collaborated on conducting workshops, teaching, exchanges, and graduate student research. The Khon Kaen University President and Vice Presidents also participated in the WSU University Partnership in Academic Leadership (UPAL) grant spring, 2002. One activity that neither university has conducted is an opportunity for faculty to participate in post doctoral work at either institution. The Khon Kaen University (KKU) Faculty of Education currently has four faculty members who either have recently received their doctoral degrees or will have earned the degree within one year. They are considering a postdoctoral experience in educational administration (leadership) at an American university and would prefer to come to the WSU College of Education for further experience and development in instruction, research, and leadership training.

The KKU Faculty of Education currently has experienced several recent retirements and new hires within the faculty group. Three new faculty members have been hired with a fourth mid career faculty member wishing to retrain in an administrative role. These faculty members seek the opportunity to work with the WSU College of Education faculty members in Educational Leadership on issues including, teaching methodology, research, administrative strategies, professional development issues, and management approaches to further the expertise of the KKU Faculty of Administration.

The following four faculty members have been identified who wish to complete postdoctoral residencies at WSU during March-May/June 2006: Associate Professor Dr.Wallapha Areerat, Assistant Professor Dr.Kanokorn Yospaiboon, Assistant Professor Dr.Saowanee Treputtarat, and Dr. Prayuth Chusorn

These four KKU faculties members have the following common areas of interest: course design, teaching methods, scholarship (e.g. grants, publishing and, research). In addition, individual faculty members have the following specific interest areas: Associate Professor Dr.Wallapha Areerat: supervision, human resource development. Assistant Professor Dr.Kanokorn Yospaiboon: leaddership, trends and issues in educational administration. Assistant Professor Dr.Saowanee Treputtarat: curriculum and instructional management, "best practice," teaching methodologies. Dr. Prayuth Chusorn: policy development and analysis, strategic planning, administration.

2006 (an alternative year): Study Abroad Program

An objective of the KKU Doctoral Program in Educational Administration is to prepare each student in both academics and research capacity to become an exemplary change agent in a transformational leadership context. Coursework is the important catalyst that prepares them to conduct meaningful, real life research which

speaks directly the many interesting and challenging issues facing Thailand's educational culture in the 21st century. Opportunities to understand American classrooms and administration, have discussions with WSU doctoral students, visiting schools, participating in social and professional activities are all invaluable opportunities for Thai doctoral students. Washington State University, which aspires to become one of the "50 top" research universities in the United States, can provide these critical professional development experiences and enable KKU's Doctoral Program in Educational Administration to attain its objectives.

Each cohort of 12-15 KKU doctoral students actively enrolled in educational administration would be in the WSU-KKU "Study Abroad Program" from March through April/May, during alternating years.

Study Abroad Program activities would include the following: auditing classes, conducting inquiries to gather information for dissertations, attending meeting/seminars with WSU doctoral students, visiting local schools, visiting WSU and UI campuses, participating in WSU international activities, attending AERA Annual Meeting, attending workshops, etc. Specific activities for each Study Abroad Program would be developed cooperatively by WSU and KKU advisors.

References:

Parkay, F.W., Sanrattana, W., Saenghiran, B., Promboon, S., and Heggins III, W. (2002). ***"University partners for academic leadership (UPAL) : A cross national model for facilitating higher education reform in developing countries."*** *Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Chicago, U.S.A. April, 21, 2003*

Parkay, F.W., Oaks, M.M., Heggins, W., and Sanrattana, W. (2003). ***"The center for educational research and policy assessment (CERPA): Facilitating educational reform in developing countries."*** *Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (AERA), San Diego, U.S.A. April, 13, 2004.*

Sanrattana, W. (2002). ***"A summative evaluation report: Intensive workshop format for doctoral students in educational administration according to a collaborative agreement between KKU & WSU."*** *Presented at the International Symposium on Research in Education 2003, College of Education, Washington State University, U.S.A., April 14, 2003.*

.....(2005). ***"Draft of KKU doctor of education program in educational administration".*** *A paper work as a visiting scholar at College of Education, Washington State University, U.S.A., March-June, 2005.*

.....(2005). ***"Visiting scholar program".*** *A paper work as a visiting scholar at College of Education, Washington State University, U.S.A., March-June, 2005.*

รายงานผลการวิจัย เรื่อง

ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Proposed Policy For Developing the Potentials of Small Schools in the Northeast Region, Thailand

*พิธาน พื้นทอง (Pitan Puentong) **
ดร.วัลลภา อารีรัตน์ (Dr. Wallapha Areratara) **
ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ (Dr. Wirot Sanrattana) ***
Dr. Forrest W. Parkay****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบาย จากผู้มีส่วนได้เสียในระดับโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้สามารถดำเนินงานได้ตามความคาดหวังที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แบ่งวิธีการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาความคาดหวังที่โรงเรียนขนาดเล็กจะจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสารและตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 การศึกษาศักยภาพการดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็ก 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านคน ด้านเทคโนโลยี และด้านงาน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 351 โรงเรียน ระยะที่ 3 การตรวจสอบ ข้อเสนอเชิงนโยบายจากผู้มีส่วนได้เสียในโรงเรียนขนาดเล็ก 3 โรงเรียน ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบการศึกษาเจาะลึกเฉพาะกลุ่ม (focus group discussion) ระยะที่ 4 การยืนยันข้อเสนอเชิงนโยบายจากผู้มีส่วนได้เสียในโรงเรียนขนาดเล็ก 9 โรงเรียน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยการสัมมนาประชาพิจารณ์ (public hearing seminar)

ผลการวิจัย

1. การจัดโครงสร้างระบบบริหารงานของโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ควรมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นมากขึ้นมีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

* ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
** รองศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
*** รองศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอก สาขาวิชาการบิรหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
**** ศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวอชิงตันสเตท

2. รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กจะต้องมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้สร้างศรัทธาให้เกิดการร่วมมือในการบริหารจัดการทุกรูปแบบ และมีการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ

3. การจำแนกงานภายในโรงเรียน มีการจัดระบบงานจำเป็นที่ต้องทำด้วยตนเอง ใช้เวลาน้อยที่สุดเพื่อใช้เวลาส่วนใหญ่จัดการเรียนการสอน ส่วนงานไม่สำคัญจำเป็นควรมีการประสานความร่วมมือจากชุมชนโรงเรียนใกล้เคียงหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน

4. มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับชุมชนเพื่อการมีส่วนร่วมบริหารจัดการ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการระดมทุนทรัพย์เพื่อการบริหารจัดการศึกษา

5. ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูมีขวัญกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนการแก้ปัญหาครูไม่ครบชั้น การพิจารณาความดีความชอบให้เป็นกรณีพิเศษ ไม่ควรมีการโยกย้ายผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กบ่อยเกินไปและให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งโยกย้ายและการสรรหาครูผู้บริหารโรงเรียน

7. ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหา ผลิต ติดตามและประเมินผล การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการการวิจัยมาใช้พัฒนาผู้เรียน

8. มีการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายและมีการบูรณาการได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน นักเรียนได้นำความรู้ที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและอาชีพในท้องถิ่นไปใช้ในชีวิตประจำวันและมีการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the policy recommendations of school stakeholders to develop the potential of small schools in northeast Thailand to be able to achieve the expected goals of the National Education Act 1999 and the improved (second edition) 2002. The four steps of the study were: (1) To study the expectation of small schools in meeting the requirements of the National Education Act 1999 and the improved (2nd ed.) 2002, using seven experts to analyze documents of three small schools in northeast Thailand. (2) To study four facets of small schools; structure, personnel, technology, and duty, the researcher collected the data from 351 principals of small schools using the survey research approach. (3) To investigate policy proposals of three small schools stakeholders, the researcher used a focus group discussion. (4) To study the assertion of nine small schoolsอ stakeholders, the researcher held a public hearing seminar.

The research finding :

1) Administrative structure in small schools should be more flexible. Teachers in small schools should be trained to improve their teaching abilities.

2) The administrative structure in small schools should be transparent and able to be scrutinized by stakeholders so they will have confidence in the schools and participate in educational activities. An

effective information system is necessary to plan for systematic educational management.

3) Principals must be able to judge which tasks are appropriate for themselves and which should be assigned to others. They have to be able to align the correct person to a given job using appropriate time management techniques. Priority should be assigned to teaching and learning. Communities, the Area Education Office, and coordination schools should be asked to assume tasks not appropriate for school personnel.

4) There must be good coordination with the community in order to request participation in administration, provide follow up, and assist in assessment and evaluation.

5) Principals and teachers in small schools should be supported to be role models of good and effective teaching.

6) The Office of Basic Education Commission and the Area Education Office should provide assistance to small schools for financial support to hire part-time teachers to reduce the teacher shortage problem, consider salary increases for small schools, focus on school size and learner achievement in considering candidates for administrative roles, and provide communities a role in selection and retention of principals and teachers.

7) Support small schools to provide, produce, and use modern technologies, to conduct classroom action research, to use a variety of resources and to provide text books and educational aids for a variety of teaching techniques.

8) Training courses are needed to improve teachers' abilities and skills. Teachers should be able to teach using diverse techniques. They also should integrate curriculum and methodologies appropriately for their own schools. They should give students opportunities to study local wisdom and subjects in which they are interested, especially culture, tradition and local occupations, so they can apply the experiences to their daily lives.

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก ทั้งการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน การเคารพสิทธิมนุษยชนและคุณภาพชีวิตอย่างเท่าเทียม การส่งเสริม การค้าอย่างเสรี การพิทักษ์สิ่งแวดล้อมและการให้ข้อมูลข่าวสารแบบเครือข่าย ผลักดันให้สังคมไทยมีรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนเป็นฉบับแรก มีการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐเพื่อยกระดับคุณภาพการบริการประชาชน และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นการปฏิรูปการศึกษา โดยอิงกฎหมายเป็นฉบับแรก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาไทย โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8 (2)) ต้องจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง ต่อเนื่องและมีคุณภาพ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย (มาตรา 10) การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และเชื่อว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด (มาตรา 22) และให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล

และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (มาตรา 39) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จึงต้องปฏิรูปงานบริหารทั่วไป เพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) การจัดการศึกษาดังกล่าว จะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หลักการดังกล่าวตรงกับแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคนทุกฝ่าย (education for all) และทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (all for education) อันเป็นหลักการพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เคยเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับประถมศึกษามากกว่าร้อยละ 80 มีโรงเรียนในสังกัดกว่า 30,000 โรงเรียน กระจายไปทุกพื้นที่ของประเทศไทย ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีขนาดเล็กบ้าง ใหญ่บ้าง ใกล้-ไกล ตามลักษณะของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน พบว่า ชุมชนที่ตั้งของโรงเรียนจะเป็นชุมชนขนาดเล็กและส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ทำให้โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนดังกล่าวเป็น โรงเรียนขนาดเล็กไปด้วย จึงทำให้ประสบปัญหาหลายๆ ประการ และจากการศึกษาพบว่ามีปัญหาหลักๆ 2 ประการ ของการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กได้แก่

1) โรงเรียนขนาดเล็กมีค่าใช้จ่ายสูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งด้านการใช้ครู อาคารเรียน และงบประมาณแต่ละปี สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูงกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าในทุกด้าน ทั้งที่ในสภาพปัจจุบันการสนับสนุนด้านปัจจัยให้โรงเรียนขนาดเล็ก ก็ยังทำไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งหากจะทำให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ก็อาจจะต้องลงทุนทางการศึกษามากกว่านี้อีกหลายเท่า ซึ่งในภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจเช่นในปัจจุบันคงมีความเป็นไปได้น้อยมาก

2) คุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ จากการประเมินมาตรฐานโรงเรียนโดยสำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปี 2538 จากตัวชี้วัดคุณภาพ 17 รายการ ปรากฏว่า โรงเรียนยิ่งมีขนาดเล็กจะมีระดับมาตรฐานต่ำกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่เกือบทุกรายการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) มีภารกิจหลักที่ต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่หลักสูตรกำหนด ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัด 32,879 แห่ง โรงเรียนดังกล่าวนี้ เป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา 10,877แห่ง และในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมาก กล่าวคือมีนักเรียนตั้งแต่ 60 คนลงมา ถึง 1,766 แห่ง ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้ ส่วนใหญ่มีปัญหาสำคัญคือ

1) นักเรียนจากโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็ก ขาดความพร้อมด้านปัจจัย เช่น มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยีที่มีราคาแพงทั้งนี้เนื่องจากเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร

2) โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ กล่าวคือ มีการลงทุนค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดที่ใหญ่กว่า เช่น อัตราส่วนครู : นักเรียน ซึ่งตามมาตรฐานต้อง 1 : 25 แต่สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก อัตราครู : นักเรียน เท่ากับ 1 : 8-11 เท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2547)

หากวิเคราะห์เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 2 มาตรา 10 ซึ่งมีข้อความว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิ และโอกาสเสมอกัน ในการเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” จาก

ข้อความดังกล่าวจะเห็นว่า รัฐมีภาระที่จะต้องจัดการศึกษาให้กับเด็กในวัยเรียนทุกคน โดยมีโอกาสเสมอกันและไม่เก็บค่าใช้จ่าย การดำเนินนโยบายยุบรวมโรงเรียนเนื่องจากปัญหาด้านคุณภาพและค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการในโรงเรียนขนาดเล็ก จึงอาจเป็นเรื่องที่ขัดแย้งต่อข้อบัญญัติตามกฎหมาย และนับเป็นการดำเนินการในลักษณะที่เป็นมุมมองของทางราชการที่จะสั่งการจากระดับบนสู่ระดับล่าง (top down) เพียงอย่างเดียว ซึ่งขาดการนำข้อมูลความเป็นจริงจากระดับปฏิบัติไปร่วมพิจารณาประกอบในการกำหนดนโยบาย ดังนั้นหากจะพิจารณาถึงการดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ผ่านมาทั้งหมด จะพบว่า เป็นการพิจารณาดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพ และคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กโดยพิจารณาจากมุมมองของส่วนราชการเพียงอย่างเดียว โดยพิจารณาจากตัวแปรเรื่องค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ที่โรงเรียนขนาดเล็กมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ แต่หากมองโรงเรียนขนาดเล็กในฐานะองค์กรทางการศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมแล้ว ชุมชนซึ่งถือเป็นองค์ประกอบทางสังคม ที่อยู่ในระดับล่างสุดซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียโดยตรง (stakeholders) กับการบริหารจัดการและรับบริการทางการศึกษาจากโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในพื้นที่ ก็น่าจะมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือเสนอแนะ นโยบายในการดำเนินการหรือบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ให้หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายได้รับทราบ ในลักษณะจากระดับล่างสู่ระดับบน (bottom up) เช่นเดียวกัน

การวิพากษ์วิจารณ์ความล้มเหลวของการจัดการศึกษาในช่วงเวลาที่ผ่านมานี้ ได้ก่อให้เกิดกระแสคืนการศึกษาสู่ชุมชน เพื่อชุมชนจะได้กลับเข้ามามีบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งกระแสความคิดที่กล่าวนี้ส่งผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของรัฐจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการการศึกษาในการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น ภาครัฐจะต้องเปิดใจให้กว้างเพื่อยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลาย ในขณะเดียวกันก็จะต้องพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนและศักยภาพของชุมชนให้มีความพร้อมที่จะบริหารจัดการโรงเรียนในชุมชนร่วมกับภาครัฐได้ เมื่อเรามองประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแล้ว ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวความคิดว่าโรงเรียนและชุมชนควรมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในฐานะที่เป็นองค์ประกอบทางสังคมด้วยกัน โรงเรียนไม่สามารถดำรงอยู่อย่างเป็นเอกเทศได้ (วิชิต นันทสุวรรณ และจำนงค์ แรกพินิจ, 2539) ซึ่งในเรื่องนี้ ถวิล มาตรเลี่ยม (2544) ได้เสนอแนะมุมมองว่า ระบบโครงสร้างหลักของการพัฒนาประเทศน่าจะประกอบด้วยโครงสร้างหลัก 4 โครงสร้าง คือ ระบบการศึกษา ระบบการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งแต่ละระบบจะมีความสัมพันธ์สอดคล้องซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ Owens (2001) ได้เสนอว่าการจัดองค์กรทางการศึกษาสามารถจัดได้ 2 รูปแบบ คือ แบบที่เน้นความเป็นระบบราชการเหมือนระบบโรงเรียนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแบบที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าโรงเรียนเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งที่อยู่ในระบบสังคม (social system) ซึ่งถือเป็นระบบเปิด (open system) องค์ประกอบและสิ่งแวดล้อมทางสังคมต่างๆ จึงสามารถส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนได้ทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งในเรื่องของศักยภาพของโรงเรียนนั้น Owens ได้จำแนกศักยภาพของโรงเรียนประถมศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ 1. ศักยภาพด้านโครงสร้าง (structure) 2. ศักยภาพด้านคน (human) 3. ศักยภาพด้านเทคโนโลยี (technology) และ 4. ศักยภาพด้านงาน (task)

การมองโรงเรียนขนาดเล็กในลักษณะขององค์กรแบบปิด ที่เป็นของราชการซึ่งส่วนราชการมีสิทธิที่จะบริหารจัดการโรงเรียนอย่างไรก็ได้ ตามดุลยพินิจของบุคคลในภาครัฐ จึงเป็นการมองในทัศนะแบบดั้งเดิมที่เป็นลักษณะสั่งการจากระดับบนสู่ระดับล่าง (top down) ที่ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การปฏิรูปการศึกษา และแนวคิดทางการบริหารในสภาพปัจจุบัน การร่วมพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนและศักยภาพของชุมชน การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การเปิดรับฟังความคิดเห็น หรือ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากระดับล่างสู่ระดับบน (bottom up) โดยชุมชน ซึ่งถือเป็นผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในระดับล่าง จึงนับว่ามีความจำเป็นและสอดคล้องกับมุมมองของการบริหารที่เปลี่ยนไป ในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์กรทางสังคมในระบบเปิด (open system) จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า มุมมองของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาหลายฝ่ายนั้น มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 อย่างไร

2. ปัญหาการวิจัย

2.1 โรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเป้าหมายเพื่อการบรรลุตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 อะไรบ้าง

2.2 โรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีศักยภาพด้านโครงสร้าง ด้านคน ด้านเทคโนโลยี และด้านงาน เป็นอย่างไร

2.3 มีข้อเสนอเชิงนโยบายอะไรบ้าง จากผู้มีส่วนได้เสียกับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถดำเนินการให้บรรลุผลตามความคาดหวังของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายจากผู้มีส่วนได้เสียในระดับโรงเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สามารถดำเนินงานได้ ตามความคาดหวังของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ ซึ่งมีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความคาดหวังของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงาน ของโรงเรียน โดยการศึกษา วิจัยเอกสาร (documentary analysis) และทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร โดยการวิเคราะห์เนื้อหา(content analysis) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับเนื้อหาสาระและประเด็นความคาดหวังของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รวมทั้งกฎหมายและระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานของโรงเรียน แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหา

ระยะที่ 2 การศึกษาศักยภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 351 โรงเรียน ที่ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

ระยะที่ 3 การตรวจสอบข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพแบบการศึกษาเจาะลึกเฉพาะกลุ่ม (focus group discussion) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู กรรมการสถานศึกษา ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชน นักเรียน ผู้ปกครอง ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประเภทละ 5 คน รวมโรงเรียนละ 30 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling)

ระยะที่ 4 การสัมมนาประชาพิจารณ์ (public hearing seminar) ยืนยันข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กอย่างกว้างขวาง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 โรงเรียนๆ ละ 5 คน รวม 45 คน ประกอบด้วย กรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling)

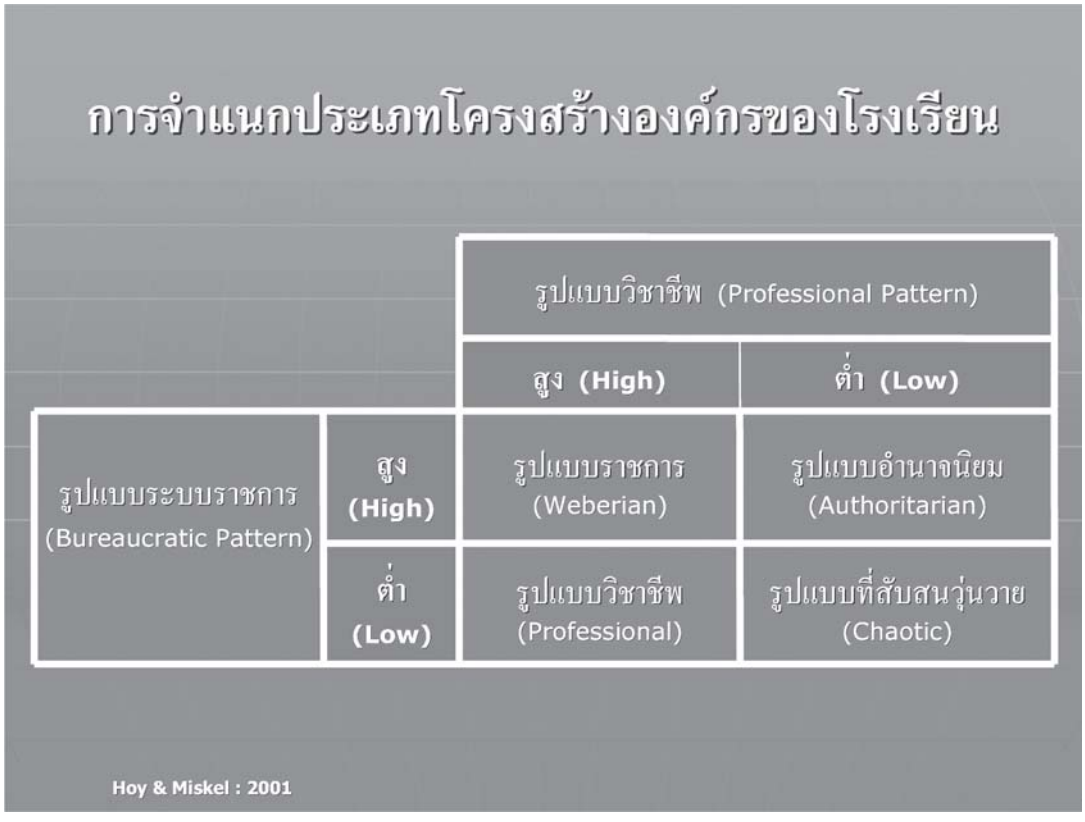
5. สรุปผลการวิจัยและข้อคิดเห็นของผู้วิจัย

จากการดำเนินการศึกษาวิจัยข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สามารถดำเนินงานได้ตามความคาดหวังของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ.2545) สรุปประเด็นสำคัญใน 4 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้าง

โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานของโรงเรียน จะมีโครงสร้างที่แตกต่างจากโครงสร้างระบบราชการตามแนวความคิดของ Hoy & Miskel (2001) ที่พิจารณาคุณลักษณะขององค์กรในสองด้านคือ ความเป็นระบบราชการ (bureaucracy) และความเป็นวิชาชีพ (professional) ได้แบ่งโครงสร้างขององค์กรเป็น 4 ประเภท คือ 1. องค์กรที่มีโครงสร้างแบบราชการ (weberian) 2. องค์กรที่มีโครงสร้างเชิงอำนาจนิยม (authoritarian) 3. องค์กรที่มีโครงสร้างแบบวิชาชีพ (professional) และ 4. องค์กรที่มีโครงสร้างไม่ชัดเจน (chaotic) ดังที่แสดงในภาพ 1

จากแผนภาพจะแสดงให้เห็นว่าถ้าโรงเรียนขนาดเล็กมีโครงสร้างองค์กรเป็นแบบระบบราชการสูง



ภาพ 1 การจำแนกประเภทโครงสร้างองค์กรของโรงเรียน

และแบบวิชาชีพสูงจะทำให้ระบบการบริหารงานเป็นแบบราชการ คือ มีการแบ่งงานกันทำ มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา ยึดกฎระเบียบที่เข้มงวด ถ้าโรงเรียน

ขนาดเล็กมีโครงสร้างองค์กรแบบเป็นระบบราชการสูงและแบบวิชาชีพต่ำ จะทำให้มีการดำเนินงานเป็นแบบอำนาจนิยมคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจเด็ดขาด มีความเข้มงวดในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของผู้บริหาร ครูและบุคลากร เป็นไปในแนวดิ่ง ซึ่งระบบโครงสร้างการบริหารดังกล่าวไม่เหมาะที่จะนำไปใช้ในโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจาก ถ้าผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสม จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนล้มเหลวและขาดประสิทธิภาพ ถ้าโรงเรียนขนาดเล็กมีโครงสร้างองค์กรเป็นแบบราชการและแบบวิชาชีพต่ำ จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นการบริหารงานแบบยุ่งเหยิงมีโครงสร้างไม่ชัดเจน มีความสับสน และมีความขัดแย้ง ในการดำเนินงานสูง จึงไม่เหมาะอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนระบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุดคือ ระบบโครงสร้างที่มีโครงสร้างองค์กรเป็นแบบระบบราชการต่ำแต่มีความเป็นวิชาชีพสูง คือ มีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติในระดับสูง ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นบุคลากรมืออาชีพที่มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบในตนเองสูง ผู้บริหารจะอยู่ในฐานะผู้สนับสนุนหรืออำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์จะเป็นไปในลักษณะเพื่อนร่วมงานมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของตนเอง ในการจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การจัดระบบโครงสร้างในโรงเรียนขนาดเล็กควรมีความยืดหยุ่นสูง โดยไม่ยึดติดกับระบบโครงสร้างการบริหารทั้ง 4 ด้าน ตามมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ.2545) แต่ยึดงานวิชาการเป็นงานหลัก ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการ ในโรงเรียนมีความคล่องตัวและสอดคล้องกับสภาพงานและจำนวนบุคลากรแต่ละโรงเรียน ดังนั้นจึงมีข้อเสนอเชิงนโยบาย ดังนี้

5.1.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนขนาดเล็กจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานเป็นระบบราชการต่ำและระบบวิชาชีพสูง แบ่งหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้การบริการเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

5.1.2 ส่งเสริมให้โรงเรียนใช้แผนปฏิบัติการเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วม ให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีมาตรฐานและคุณภาพเพื่อสนองต่อระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตลอดจนระบบการประเมินตนเองทุกปี

5.1.3 ส่งเสริมให้มีการประสานงานเพื่อความร่วมมือ ขอความช่วยเหลือในด้านทรัพยากร แรงงาน งบประมาณในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน

5.1.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ชุมชนเพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5.1.5 ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการที่แตกต่างและหลากหลาย

5.2 ด้านคน

โรงเรียนขนาดเล็กมีรูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่แตกต่างจากรูปแบบระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber (1947 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 2001) ที่ว่า ระบบราชการมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความชำนาญการ (division of labor and specialization) ยึดกฎระเบียบ และคำสั่งในการปฏิบัติงาน และมีการควบคุมกำกับการปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชา แต่เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดด้านบุคลากร กล่าวคือมีครูจำนวนน้อยและไม่ครบตามจำนวนชั้นเรียน การมอบหมายงานและการปฏิบัติงานที่จะแบ่งงานให้ตามความรู้ความสามารถจึงไม่สามารถทำได้ ครูในโรงเรียนขนาดเล็กจึงอาจต้องสอนทุกวิชา หรือรับผิดชอบหลายๆ ชั้นเรียน ในขณะเดียวกันก็อาจจะต้องรับผิดชอบในการทำงานธุรการโรงเรียนและงานธุรการชั้นเรียนไปด้วย ครูในโรงเรียนขนาดเล็กจึงจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถที่ยืดหยุ่นในการทำงานที่หลากหลาย การแบ่งงานกันทำ จึงต้องยึดหลักการตามความจำเป็นและความเหมาะสมกับสภาพของแต่ละช่วงเวลา มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ไม่มีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน แต่ยึดผลที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอเชิงนโยบายดังนี้

5.2.1 มีการพัฒนาผู้บริหารและครู ให้มีความสามารถรอบด้านและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

5.2.2 มีการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ในลักษณะบูรณาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ในลักษณะอื่นๆ เช่น การจัดการเรียนรู้เป็นรายกลุ่มย่อย รายบุคคล หรือรวมชั้นเรียน

5.2.3 มีการแบ่งงานที่ไม่จำเป็นให้โรงเรียนขนาดใหญ่ที่อยู่ใกล้เคียงหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือจ้างลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่งานอื่นๆ แทน เช่น งานธุรการ งานการเงิน และงานพัสดุ เพื่อให้ครูมีเวลาเต็มที่ในการจัดการเรียนการสอน

5.2.4 สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้บริหารและครูด้วยวิธีการที่หลากหลายและเป็นธรรม เช่น การจัดสวัสดิการต่างๆ การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

5.2.5 ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา แต่งตั้งและโยกย้ายผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน

5.3 ด้านเทคโนโลยี

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีความสิ้นเปลืองงบประมาณสูงมาก และมีแนวโน้มจะมากยิ่งขึ้นต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าใช้จ่ายในเรื่องของบุคลากร ดังจะเห็นได้จากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545) ในแง่ของการใช้จ่ายงบประมาณ รัฐต้องใช้ค่าใช้จ่ายในการลงทุนทางการศึกษาสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งด้านการใช้ครู อาคารเรียน และงบประมาณแต่ละปีโรงเรียนขนาดเล็กจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอื่นๆ สูงกว่าในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดอื่นในทุกด้าน

เพื่อลดความสิ้นเปลืองดังกล่าว รัฐต้องส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา แทนการกำหนดอัตรากำลังครูเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (2547) ที่ว่า สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีจะช่วยลดข้อจำกัดเรื่องระยะทาง เวลา บุคลากรและการลงทุน อีกทั้งสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้มากและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น ควรนำมาใช้ทดแทนในการจัดอัตรากำลังค่าใช้จ่ายต่อหน่วยในด้านบุคลากร นับวันจะสูงขึ้นในขณะที่ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยด้านเทคโนโลยีนับวันจะต่ำลง เพื่อลดภาระด้านงบประมาณและเพื่อประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน จากผลการวิจัยจึงมีข้อเสนอเชิงนโยบาย ดังนี้

5.3.1 ส่งเสริมให้โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ชุดอุปกรณ์รับสัญญาณดาวเทียม สื่อการเรียนการสอนและนวัตกรรมเพื่อใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการรู้

5.3.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนผลิต ใช้และดูแลรักษา ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

5.3.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.4 ด้านงาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีเจตนารมณ์ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง สถานศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ต้องเน้นความรู้ กระบวนการเรียนรู้ ทักษะและคุณธรรม จริยธรรม มีการบูรณาการให้สอดคล้องกับชีวิตจริง แต่การจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กที่ผ่านมา มีวิธีดำเนินงานเช่นเดียวกับโรงเรียนขนาดอื่น จึงทำให้พบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ดังนั้น จึงมีข้อเสนอเชิงนโยบาย ดังนี้

5.4.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแบบยืดหยุ่นโดยเน้นการมีส่วนร่วม

5.4.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบองค์รวม มีการบูรณาการสาระการเรียนรู้ที่หลาก

หลาย สอดคล้องกับวิถีชีวิตในชุมชน โดยสามารถจัดการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยหรือ รายบุคคล เป็นศูนย์การเรียนหรือรวมชั้นเรียน

5.4.3 ส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและนำผลการประเมินมาใช้ในการสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน

5.4.4 ส่งเสริมโรงเรียนให้มีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือและให้บริการแนะแนวแก่นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

6.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้มีส่วนได้เสีย ควรศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและนโยบายการพัฒนาโรงเรียน

6.1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ควรจัดทำคู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านคน ด้านเทคโนโลยี และด้านงาน

6.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนได้เสียควรมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด เพื่อร่วมบริหารจัดการการตัดสินใจ ตลอดจนระดมทรัพยากรมาใช้ในการจัดการศึกษา

6.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีโรงเรียนต้นแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จในทุกด้านเพื่อเป็นสถานที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

6.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดยุทธศาสตร์โรงเรียนเครือข่าย เพื่อให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกลุ่มเครือข่าย เช่น การนิเทศติดตาม ช่วยเหลือ ควบคุม กำกับ และประเมินผลการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

6.1.5 สถาบันระดับอุดมศึกษาควรมีการจัดหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กโดยเฉพาะหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท

6.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการวิจัยศึกษาการบริหารจัดการศึกษาในหลายๆ รูปแบบ โดยกำหนดกลุ่มนักเรียนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงเป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัย

6.2.2 ควรมีการศึกษาศักยภาพการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน โดยยึดกรอบแนวคิดการศึกษาจากภารกิจหลักการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

6.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยต่อยอดการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ศึกษากับกลุ่มประชากรในภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศเพื่อกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพ

6.2.4 ควรมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็ก ภายหลังที่มีการนำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็ก

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาที่สำคัญหลายประการ เช่น คุณภาพการศึกษาต่ำ ข้อจำกัดของทรัพยากรเพื่อการบริหารทั้งคน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และด้านอื่นๆ ซึ่งส่งผลทำให้ศักยภาพการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านคน ด้านเทคโนโลยี และด้านงาน ดำเนินการได้ไม่เต็มศักยภาพ การแก้ปัญหาและพัฒนาศักยภาพในโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการโดยให้ชุมชน สังคมทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้าน มีการระดมทรัพยากรทางการบริหารทุกภาคส่วนและบูรณาการการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย ให้สอดคล้องรองรับกับสภาพท้องถิ่น และโรงเรียนเป็นสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2547). ***คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.*** *กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.*

.....(2544). ***ข้อมูลสารสนเทศ 2544.*** *กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เอกสารอัดสำเนา)*

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2542). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.*** *กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.*

.....(2545). ***แนวทางพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก.*** *กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (เอกสารอัดสำเนา)*

ถวิล มาตรเลี่ยม. (2544). ***การปฏิรูปการศึกษา : โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ.*** *กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม.*

เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน, สำนัก (2547). ***คู่มือฝึกอบรม ICT เพื่อการเรียนการสอน.*** *กรุงเทพมหานคร: สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน.*

วิชิต นันทสุวรรณ และ จำนง แรกพินิจ. (2539). ***บทบาทของชุมชนกับการศึกษา.*** *กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.*

ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2544. ***คู่มือปฏิบัติการโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษาด้านบริหารทั่วไป****. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา*

Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). ***Educational administration.*** *6th ed. New York: The McGraw-Hill Companies.*

Owens, R.G. (2001). ***Organization behavior in education: Instructional leadership and school reform.*** *7th ed. Boston: Allyn and Bacon*

รายงานผลการวิจัย เรื่อง

พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Leadership Behaviors and Recommendations for Developing the Principalship for Primary School Administrators in Northern Thailand

*ประยุทธ ชูสอน (Prayuth Chusorn)**
*ดร. นิตย์ บุหงามงคล (Dr. Nit Bungamonkol***
*ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ (Dr. Wirot Sanrattana)****
*Dr. Forrest W. Parkay*****

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (proportional stratified sampling) รวมทั้งหมด 323 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ และแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 11.5 และการวิเคราะห์องประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ใช้โปรแกรม LISREL version 8.30

ผลการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับบ่อย และรายด้านเรียงตามลำดับคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยเฉพาะรายข้อที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และเน้นด้านคุณธรรม ศีลธรรมประกอบการตัดสินใจ สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ใช้แผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหารและเปลี่ยนกรอบแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ (reframing)

* *ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
** *รองศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
*** *รองศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
**** *ศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวอชิงตันสเตท*

ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหาต่างช่วงเวลากัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์บริหาร 11 ปี/มากกว่ากับ 3-5 ปี

2. แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนโดยจัดลำดับความสำคัญองค์ประกอบต่างๆ พบว่า องค์ประกอบความเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีความสำคัญในลำดับสูง 3 รายการ คือการกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้ทำงานเต็มศักยภาพสำหรับองค์ประกอบที่มีลำดับความสำคัญในระดับน้อย 3 รายการคือ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพได้อย่างเป็นระบบ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ และให้ความสำคัญทั้งสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพและปฏิบัติให้ได้ผลสำเร็จ แบ่งได้ 3 กลุ่มคือ 1) การกำหนดนโยบาย และแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติโดยร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผล การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เน้นกระจายอำนาจและบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ แสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดทั้งมีความรอบรู้ในกฎระเบียบสามารถเชื่อมโยงกับภาระงานได้ 2) เน้นสร้างบรรยากาศองค์การ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พัฒนาและใช้นวัตกรรมทางการบริหารอย่างต่อเนื่องเป็นระบบโดยอาศัยกระบวนการวิจัยควบคู่ไป ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ พัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้กระบวนการบริหารคุณภาพให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมเสริมสร้างค่านิยม พัฒนาทีมงานทักษะการสื่อสาร การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารข้อมูลและรายงานผล เป็นผู้นำในการพัฒนา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้อยู่เสมอ สามารถใช้ประโยชน์จากสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มองโลกในแง่ดี ริเริ่มสร้างสรรค์ เน้นการอยู่ร่วมกันแบบสันติสุข ดำเนินการเชิงบูรณาการในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และบูรณาการตามมาตรฐานคุณภาพ ทั้งด้านครู นักเรียน และผู้บริหาร

ABSTRACT

The objectives of this study were to: 1) study and compare level of leadership behaviors of the successful Primary School Administrators as classified by school size and experience, and 2) study guidelines for developing principalships. The sample consisted of 323 successful Primary School Administrators in the Northeastern Region of Thailand selected by Proportional Stratified Sampling. The instruments included a questionnaire of leadership including professional development and structured interviews. Basic statistics were analyzed by calculating the t-test and One Way Analysis of Variance using SPSS for Windows version 11.5 and confirmatory factor analysis using LISREL version 8.30.

The research findings:

1. Primary School Administrators responding to the survey indicated that on average their leadership behaviors were reflected at the “Often” level, with the aspects in the following rank order:

ideally influencing aspect, inspirational development aspect, individual consideration aspect, and intellectual stimulation aspect. The item with the highest level of mean was the consideration of public benefit and focus on ethical and moral decision making. The item with the lowest mean score was using strategic planning as an instrument in administration and changing their problem solving framework by reframing the problem. For the comparison of level of leadership behaviors, data indicated that there were significant differences in the average value of level of leadership behaviors between small and large schools. In addition, there were significant differences in the average value of leadership behaviors between those who had administrative experience more than 11 years or between 3-5 years.

2. The guidelines for developing the principalship ranked many issues in order of importance. Research data indicated that there were three issues of high importance for developing the principalship: determining appropriate policy and planning, serving as a role model, and focusing on developing their staff to their full potential. There were three issues of low importance: reporting results of quality development systematically, creating opportunity of development in all situations, and recognizing the importance of both mental and physical health.

Guidelines for developing the successful principalship included three groups: 1) policy identification and transforming vision into practice by sharing ideas; planning, implementing, and evaluating together; serving as a role model by emphasizing good governance principles; being a transformational leader; paying attention to the importance of team work; focusing on decentralization and achievement-based administration; searching for innovation as well as being knowledgeable about rules and regulations; and being able to associate with their work task, 2) focusing on creating a positive organizational climate, developing mutual trust, developing and using administrative innovation continuously and systematically, using collaborative research procedures, encouraging community participation on a regular basis, developing school effectiveness by using the process of quality administration that is congruent with school context and standard of Basic Educational Quality, and 3) developing a shared vision, encouraging value, developing team work, improving communication skills, supporting efficient decision making, establishing a system of informational management and reporting results, serving as a leader in development, encouraging transformation, being able to transfer learning from a variety of situations, being optimistic, being creative, focusing on living together in peace, implementing school integration, promoting health and integrating quality standards among students, teachers, and administrators.

ความสำคัญของปัญหาที่ทำการวิจัย

ผู้บริหารโรงเรียนในยุคของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานแรกที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนแก่กุลบุตรกุลธิดา โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำ (leader) จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในทุกๆด้าน ให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนท่ามกลางกระแสที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ในช่วงระยะเวลา 20 ปี ที่ผ่านมามีนักวิจัยได้กล่าวถึงและได้พิสูจน์ยืนยัน (evidence) ได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีมีประสิทธิผลมีความเชื่อมสัมพันธ์กันกับโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ

(links successful schools and effective principals) (Murphy, 1997) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Weber (1989 อ้างถึงใน Fair, 2001) ว่าภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (strong leadership) ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นคุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (successful school) สำหรับผลการระดมความคิดของประชาชนทั่วประเทศได้บ่งชี้แนวคิดปรัชญาหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ที่ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (ปราณี ทองคำ, 2545) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ได้อัญเชิญแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราช-ดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ โดยยึดหลักทางสายกลางเพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤตสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีคุณภาพและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548) การรู้จักพอประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลก เป็นแนวทางในการดำเนินวิถีชีวิตของคนไทยและพื้นฐานการพัฒนาในทุกมิติ อย่างเป็นองค์รวมที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯฉบับที่ 8 สำหรับการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1-7 ที่ผ่านมา เกิดจากการนำทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และความได้เปรียบด้านแรงงานราคาถูกของประเทศ มาใช้สนับสนุนการพัฒนาและขยายฐานการผลิตด้านอุตสาหกรรม เพื่อทดแทนการนำเข้าและการผลิตเพื่อส่งออก ทำให้ระบบเศรษฐกิจมีการขยายตัวในอัตราสูง แต่การเติบโตดังกล่าวยังต้องพึ่งพาเทคโนโลยี ทุน และตลาดจากต่างประเทศ ขณะที่การพัฒนาคุณภาพคน การเสริมสร้างฐานทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการฟื้นฟูดูแลธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรมยังเป็นไปได้ช้า ส่งผลให้ประสิทธิภาพการผลิตโดยรวมของประเทศไม่เพิ่มขึ้นขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศลดน้อยถอยลง ตลอดจนปัญหาความขัดแย้งในสังคมจากการแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติเพิ่มมากขึ้น (ปราณี ทองคำ, 2545) ซึ่งในช่วงแผนพัฒนาฯฉบับที่ 8 จึงได้ปรับกระบวนทัศน์การพัฒนามาเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และปรับระบบบริหารจัดการประเทศใหม่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่เนื่องจากระบบการบริหารงานภาครัฐขาดความยืดหยุ่น ไม่สามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะจากเหตุวิกฤตเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 ได้ส่งผลกระทบให้ภาวะการว่างงานรุนแรงขึ้นเกือบ 3 เท่าตัว โลกปัจจุบันและอนาคต กำลังเคลื่อนเข้าสู่สังคมแห่งความรู้ที่แพร่กระจาย และเชื่อมโลกให้เป็นหนึ่งเดียวด้วยวิทยาการความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสำคัญของการพัฒนาประเทศและการแข่งขันระหว่างนานาประเทศ มิได้ขึ้นอยู่กับระบบทุน ทรัพยากรธรรมชาติ เครื่องจักรหรือแรงงานขั้นกรรมาชีพอีกต่อไป แต่จะขึ้นอยู่กับศักยภาพและคุณภาพของคนเป็นสำคัญ โลกในอนาคตจึงเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2548)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน ดังแนวคิดของ ก่อ สวัสดิพาณิชย์ (2522 อ้างถึงใน อรรณพ จีนะวัฒน์, 2539) เห็นว่า “ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับหวังที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถสูง สามารถบริหารโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เพราะอาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนจะดีหรือไม่ดี มีคุณภาพหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ” ยิ่งในสังคมไทยในยุคการเปลี่ยนแปลงคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาไทยจะสัมพันธ์และผันแปรไปตามผู้นำ ซึ่งในระดับโรงเรียน ผู้นำคือผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง สำหรับในประเทศไทยภาพของผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น พระธรรมปิฎก อานันท์ ปันยารชุน ประเวศ วะสี สิปปนนท์ เกตุทัต (มติชน, 2541) ท่านเหล่านี้ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมไทย ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ มองกว้าง คิดไกล เป็นคนฉลาดสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ ยินดีร่วมปฏิบัติตาม มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สามารถทำให้คนอื่น

คล้อยตามจูงใจให้คนอื่นร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานได้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งสร้างผลงานดีเลิศ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพสูงสุด Richard W. Fair (2001) กล่าวว่าปัจจัยหลักที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล (effective school) คือผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลตามการรับรู้ของผู้อำนวยการการศึกษารัฐนิวเจอร์ซี่ (A study of New Jersey public school superintendent's perceptions regarding the behavioral characteristics of effective elementary school principals) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ดีมีประสิทธิผลคือ สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน สามารถก้าวเป็นผู้นำในชุมชน เพื่อสร้างวิชาชีพทางสังคม (professional culture) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (agent of change) บริหารแบบมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (participation of all stakeholders) และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน ตลอดจนพัฒนาบุคลากร (staff development) ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียง มีความสำคัญยิ่งและเป็นที่ยอมรับกันมากคือแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) (Burns, 1978; Bass, 1985; Bass& Avolio, 1994a; Bennis & Nanus, 1997; Kouzes & Posner, 1997 อ้างถึงใน Cheaupalakit, 2002) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (visionary) และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังจูงใจ (empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสับสนอย่างในปัจจุบันนี้ (Mosley et al.,1996 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543) ซึ่งดนัย เทียนพุฒ (2544) ได้แสดงทรรศนะถึงสิ่งที่จะบ่งบอกความสำเร็จของผู้นำเชิงอิเลคทรอนิกส์ก็คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ธุรกิจต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะให้ผู้บริหารทุกระดับสามารถที่จะทำหน้าที่ในการเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิโรจน์ สารรัตนะและอัญชลี สารรัตนะ (2545) พบว่าเส้นทางของการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 นั้นปัจจัยการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยเหตุแรกสุด ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในปัจจัยอื่นๆ ตามมาซึ่งรวมถึง ปัจจัยการพัฒนาความเป็นองค์การวิชาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน (professional development) จะต้องอาศัยทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะ คือ 1) ทักษะเชิงเทคนิค (technical skill) เป็นทักษะที่แสดงถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือและวิธีการเฉพาะ 2) ทักษะเชิงมนุษย์ (human skill) เป็นทักษะที่แสดงถึงความสามารถที่จะทำงานกับคนอื่นหรือเข้ากับคนอื่นได้ดี และ 3) ทักษะเชิงมโนทัศน์ (conceptual skill) เป็นทักษะที่แสดงถึงความสามารถในการมองความสัมพันธ์ขององค์การโดยรวมตลอดจนความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างกันของส่วนต่างๆภายในองค์การและภายนอกองค์การ และการมีความรู้ที่จะสามารถวินิจฉัยและประเมินปัญหาต่างๆเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางขององค์การได้อย่างถูกต้อง (วิโรจน์ สารรัตนะและคณะ, 2545) ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (principalship) Sergiovanni (2001) ได้อุปมาเปรียบเทียบ (metaphor) เสมือนแรงขับ (forces) ที่จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาไปสู่ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (school effectiveness) โดยขยายเพิ่มเติมจาก 3 ทักษะ (skill) เป็น 5 ทักษะหรือแรงขับซึ่งมีความสำคัญมากต่อผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย แรงขับทางเทคนิค (technical force) แรงขับทางมนุษย์ (human force) แรงขับทางการศึกษา (educational force) ทั้ง 3 แรงขับแรกนี้เป็นแรงขับพื้นฐานที่จะทำให้เกิดความแน่ใจหรือให้คำรับรองว่าโรงเรียนจะสามารถปฏิบัติงานได้ (schools will work) และอีก 2 แรงขับ คือ แรงขับทางสัญลักษณ์ (symbolic force) และแรงขับ

ทางวัฒนธรรม (cultural force) เป็นแรงขับที่ช่วยให้โรงเรียนก้าวขึ้นสูง (rise) หรือได้รับสถานภาพที่สูงขึ้น ทางด้านความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานได้ในขณะเดียวกัน Daresh & Playko (1992) ได้กล่าวถึงทัศนะการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารเป็น 3 ทัศนะคือ ทัศนะที่ยึดถือหลักการเชิงวิทยาศาสตร์ (scientific approach) ทัศนะที่ยึดถือหลักการมนุษยสัมพันธ์ (human relations approach) และทัศนะที่ยึดถือหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารที่ยึดถือหลักการมนุษยสัมพันธ์กับหลักการทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างกันคือ หลักการแรกเชื่อว่าการเสริมสร้างความสุขหรือความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องประกันโดยอัตโนมัติว่าพวกเขาจะทำงานหนักขึ้น จะเพิ่มความมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่หลักการที่สองเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น จะเพิ่มความมีประสิทธิผลหรือผลิตภาพขององค์การมากขึ้น หากพวกเขามีความรู้สึกว่าได้ทำงานอยู่ในองค์การที่มีประสิทธิผลหรือมีคุณภาพ สำหรับจุดเน้นของสองหลักการที่เหมือนกันคือ การตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน หากพิจารณาโดยภาพรวมทั้งสามหลักการแล้วอาจกล่าวได้ว่าไม่มีหลักการใดที่จะสมบูรณ์แบบในตัวเองแบบเบ็ดเสร็จ ดังนั้นการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร จึงพึงตระหนักถึงความสำคัญในหลักการทั้งสามอยู่เสมอ เพียงแต่จุดเน้นในแต่ละสถานการณ์อาจแตกต่างกันออกไปเท่านั้น (วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ,2545) มีผลงานเขียนทางวิชาการที่กล่าวถึงโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหาร (preservice) มีช่องโหว่และสิ่งท้าทายมากมายสำหรับการเตรียมผู้บริหารให้ไปเผชิญในแต่ละวัน (Daresh & Playko, 1992; Hallinger & Wimpelberg, 1991; Pitner, 1987 อ้างถึงใน Hedgpeth, 2000) สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (principal to successfully) ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) จะเป็นคู่มือหรือสูตรสำคัญที่จะช่วยเหลือให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ (key in facilitating meaningful change) (Hallinger & Wimpelberg, 1991; Pitner, 1987 อ้างถึงใน Hedgpeth, 2000) ในบรรดาองค์การประเภทต่างๆ ทั้งที่เป็นองค์การราชการแบบเครื่องจักร องค์การราชการแบบวิชาชีพ และองค์การแบบการเมือง นั้นองค์การราชการแบบวิชาชีพดูจะเป็นองค์การที่คาดหวังจะให้เกิดมากกว่าองค์การประเภทใด โดยเป็นองค์การที่เน้นทั้งเรื่องการกระจายอำนาจ (decentralization) และการทำให้เป็นมาตรฐานในด้านทักษะ (standardization of skill) ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้มีการพัฒนาจนถึงระดับความเป็นวิชาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานงาน การปฏิบัติและการประเมินผลด้วยตนเอง (วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ โกวิท ประวาลพฤกษ์ (2540 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540) โรงเรียนต้องการผู้บริหารมืออาชีพ คือ ผู้บริหารที่ส่งไปแล้วทำให้องค์กรเจริญขึ้นๆ แต่ถ้าเป็นผู้บริหารที่ไม่ใช่มืออาชีพ ส่งไปปุ๊บโรงเรียนก็ค่อยๆ ทรุดลงๆ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก จึงได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2541 เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำในระดับผู้บริหารมืออาชีพสามารถสร้างวัฒนธรรมขององค์การ ด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ทำงานได้สำเร็จ จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติจนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำ (leadership) ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในทางบวกและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน (school effectiveness) ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถาบัน สามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนได้อย่างไร ผู้วิจัยในฐานะนักวิชาการบริหารการศึกษาทำหน้าที่สอนผู้บริหารการศึกษาให้สามารถออกไปบริหารงานโรงเรียนโดยเฉพาะในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีจำนวนเกือบร้อยละห้าสิบของทั้งประเทศ พร้อมทั้งหาแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา (professional development) ได้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาหาคำตอบเกี่ยวกับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำอย่างไรบ้าง มากน้อยเพียงใด และหากเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ มีความแตกต่างกันหรือไม่ 2) แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน เป็นอย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออก-เฉียงเหนือ ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสม (mixed methods) ดังนี้ ในขั้นตอนแรก เพื่อตอบปัญหาการวิจัยข้อ 1 และ 2 ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey study และการศึกษาเฉพาะกรณี (case study) ควบคู่กัน ในลักษณะที่เรียกว่า “parallel equivalent status design” (รูปแบบการผสมอย่างเท่าเทียมกันแบบคู่ขนาน/พร้อมกันโดยใช้ผลจาก case study มาอธิบายประกอบผลของ survey study) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545) ในขั้นตอนที่สองเพื่อตอบปัญหาการวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยกลุ่มเป้าหมาย (focus group study)

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงสำรวจ (survey study) ประชากรในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ประสบผลสำเร็จได้รับรางวัลครูเกียรติยศ (teacher award) และอื่นๆ ตั้งแต่ระดับอำเภอขึ้นไปในปี พ.ศ. 2544-2545 รวมทั้งสิ้น 1,932 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (sample) แบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (proportional stratified sampling) (วัญญา วิศาลาภรณ์, 2540) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (sample size) ได้จำนวน 331 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95

2. การวิจัยเฉพาะกรณี (case study) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 300 คน) และขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 300 คน) ขนาดละ 3 โรงเรียน รวม 6 แห่ง

3. การวิจัยกลุ่มเป้าหมาย (focus groups study) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้บริหาร ครูผู้สอน นักวิชาการ และผู้ปกครอง จำนวน 15 คนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษา ที่สามารถให้ความคิดเห็นได้อย่างอิสระและเป็นกลาง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2534)

3.2 เครื่องมือการวิจัย

ตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป สอบถามข้อมูลด้านสถานภาพของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตัวแบบความเป็นผู้นำในการบริหารงานที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2. แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในประเด็นหลัก 5 แรงขับที่ทำให้เกิดพฤติกรรมภาวะผู้นำ (leadership forces) (Sergiovanni, 2001) ในลักษะมิติสัมพันธ์กับองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) (Bass & Avolio, 1994) ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence or charisma leadership : II or CL) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation : IM) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation : IS) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration : IC) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 อันดับ

ตอนที่ 3. แนวทางการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน (professional development) เป็นแบบจัดลำดับความสำคัญโดยใช้ Q-sort technique ประกอบด้วย 14 ประเด็นการพัฒนาวิชาชีพ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาและการใช้ถ้อยคำ (wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนทำการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วนำไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ จำนวน 30 คนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขตที่ 5 ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่างทดสอบหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงแบบสอบถามตอนที่ 2 ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การวิจัยเฉพาะกรณี (case study) ใช้แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ในประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ และการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน สำหรับการวิจัยกลุ่มเป้าหมาย (focus groups study) ใช้แบบสัมภาษณ์กลุ่มที่มีโครงสร้างในประเด็นการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนในระยะต่างๆ และตามกรอบ 14 ประเด็นการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารในแนวลึกและปรับตาม สภาพที่เป็นจริง โดยอาศัยข้อมูลการศึกษาวิเคราะห์จาก การสำรวจและการศึกษาเฉพาะกรณี มาประกอบการอภิปรายหาข้อสรุปให้สมบูรณ์และมีความเป็นไปได้ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สรุปผลการวิจัย

4.1 กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลทั้งหมดมีจำนวน 323 คน เป็นเพศชายจำนวน 295 คน หรือร้อยละ 91.30 เป็นเพศหญิงจำนวน 28 คน หรือร้อยละ 8.70 และส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 57.60 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.80 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 35.30 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการระดับ 8 ร้อยละ 70.60 รองลงมาคือ ผู้อำนวยการระดับ 7 และผู้อำนวยการระดับ 9 ร้อยละ 26.90 และ 2.50 ตามลำดับ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 3-5 ปี ร้อยละ 31. ส่วนตัวแบบ (model) ความเป็นผู้นำในการบริหารงาน ส่วนใหญ่ไม่มีตัวแบบ ร้อยละ 61.90 รองลงมาคือมีตัวแบบผู้นำ ร้อยละ 38.10 สำหรับที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง (mentor) ส่วนใหญ่มีที่ปรึกษา ร้อยละ 55.10 รองลงมาคือไม่มีที่ปรึกษา ร้อยละ 44.90 และขนาดโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 59.80 โรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 40.20

4.2 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับบ่อย ($\bar{X}$ =3.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำระดับบ่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ =3.45) รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ =3.37) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ =3.24) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับบ่อย ($\bar{X}$ =3.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสนใจของตัวเอง ($\bar{X}$ = 3.79) รองลงมาซึ่งอยู่ในระดับบ่อยมากคือ การแสดงให้ผู้อื่นเห็นถึงความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนอย่างแท้จริง ($\bar{X}$ = 3.55) และการประพฤติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นในการทำงาน ($\bar{X}$ =3.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ($\bar{X}$ = 3.13)

พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับบ่อย($\bar{X}$ =3.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำระดับบ่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้กำลังใจผู้ร่วมงานเป็นการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) ($\bar{X}$ = 3.46) รองลงมาซึ่งอยู่ในระดับบ่อยคือ การทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจที่จะดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ =3.44) และทำหน้าที่เป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรมประจำโรงเรียนตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด ($\bar{X}$ =3.41) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมองปัญหาในแง่ดี เชิงบวก ใช้วิกฤติเป็นโอกาส ($\bar{X}$ = 3.23) พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับบ่อย ($\bar{X}$ =3.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำระดับบ่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการให้ความสำคัญกับการจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ($\bar{X}$ =3.45) รองลงมาซึ่งอยู่ในระดับบ่อยคือ การนำภาพรวมที่เป็นจุดเด่นของโรงเรียนมาเป็นจุดเน้นในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}$ = 3.35) และทำการตรวจสอบประเด็นสำคัญของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน ($\bar{X}$ =3.24) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีสองรายการคือ ใช้แผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหาร และสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนกรอบและคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ (reframing) ($\bar{X}$ =3.13) พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับบ่อย ($\bar{X}$ = 3.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำระดับบ่อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การฟังเรื่องราวต่างๆและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลอย่างตั้งใจ(good listener) ($\bar{X}$ =3.35) รองลงมาซึ่งอยู่ในระดับบ่อย คือการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ($\bar{X}$ =3.34) และใช้การประสานงานที่ดีเป็นตัวเชื่อม (bonds) ระหว่างครูนักเรียนและผู้ปกครองเข้าด้วยกัน ($\bar{X}$ =3.33) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ให้เวลาสอนงานและแนะนำ (coaching) แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ($\bar{X}$ =3.14)

4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 300 คน) และโรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป) โดยการทดสอบค่าที (t-test) ของความแตกต่างระหว่าง 2 ค่าเฉลี่ยที่เป็นอิสระต่อกันและมีความแปรปรวนของประชากรไม่แตกต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งภาพรวมและรายด้านของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่มีมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียน ระหว่างประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างช่วงเวลากัน โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและ 3 รายด้านคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารโรงเรียน 11 ปี/มากกว่า กับ 3-5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารประสบการณ์ 11 ปี/มากกว่ามีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารประสบการณ์ 3-5 ปี การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำรายคู่ด้วยวิธีการของ Dunnett C ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารโรงเรียน 11 ปี/มากกว่า กับ 3-5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารประสบการณ์ 11 ปี/มากกว่ามีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารประสบการณ์ 3-5 ปี การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำรายคู่ด้วยวิธีการของ Dunnett C ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารโรงเรียน 11 ปี/มากกว่า กับ 2ปี/น้อยกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำทางสถิติที่ระดับ .05

โดยผู้บริหารประสบการณ์ 11 ปี/มากกว่ามีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารประสบการณ์ 2 ปี/น้อย ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Dunnett C โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารโรงเรียน11 ปี/มากกว่า กับ 3-5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารประสบการณ์ 11 ปี/มากกว่ามีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารประสบการณ์ 3-5 ปี แสดงว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารโรงเรียน 11 ปี/มากกว่า มีมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารโรงเรียน 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

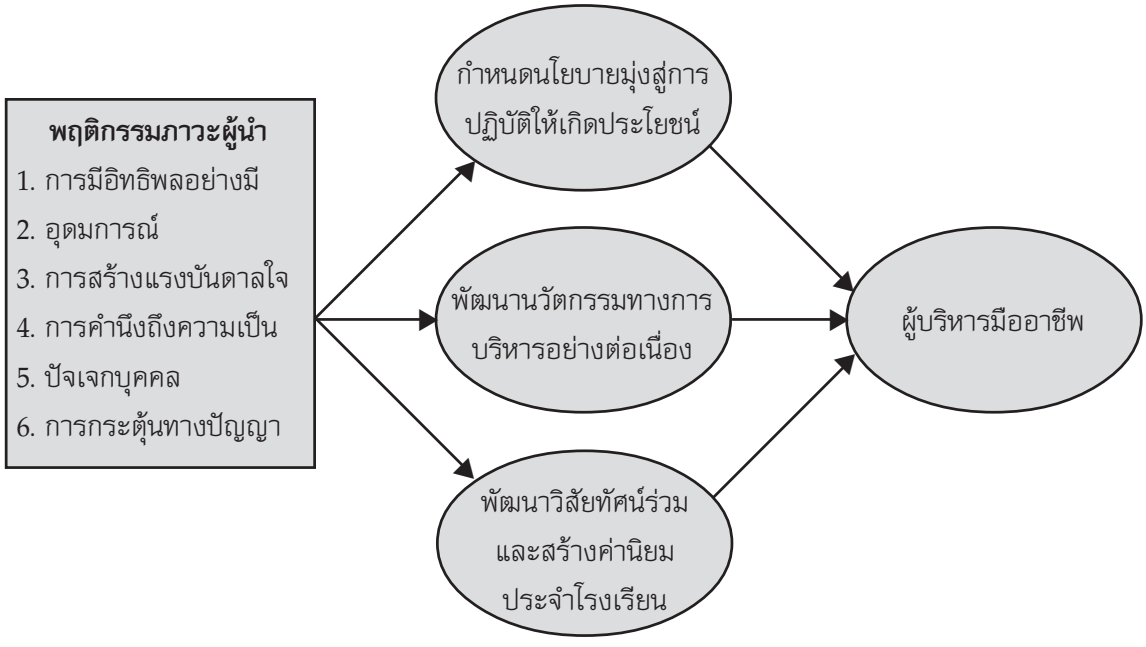
4.4 ผลการศึกษาระบบการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจัดลำดับความสำคัญในประเด็นต่างๆ พบว่ารายการพัฒนาวิชาชีพที่มีความสำคัญในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม ($\bar{X}$ =4.17) รองลงมา คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}$ = 3.59) และเห็นว่ามีความสำคัญในระดับน้อย จำนวน 3 รายการคือ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 2.22) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ($\bar{X}$ =2.20) และให้ความสำคัญทั้งสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ($\bar{X}$ =1.99) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในรายกรณีศึกษา (case study) ทั้งผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ก็เห็นว่าแนวทางทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าวมีความสำคัญและจำเป็นพื้นฐานที่ควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมทั้ง 3 กลุ่มไปพร้อมๆกันไป หรือหากมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรการบริหาร จึงจัดทำแผนการพัฒนาเป็นระยะเวลาตามความพร้อมและควรทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ซึ่งก็เป็นการยืนยันได้ว่าผู้บริหารมืออาชีพมีความเหมาะสมกับการจัดการศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างในปัจจุบัน ดังคำกล่าวของ Jack Welch CEO General Electric (อ้างถึงใน สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน, 2546) ว่า “ถ้าท่านไม่สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นมีพลังความสามารถได้ท่านก็ไม่สามารถที่จะเป็นผู้นำได้” ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีความเหมาะสมในยุคการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนี้มีความจำเป็นและมีความสัมพันธ์ต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำหรือ CEO ในโรงเรียนสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยครอบคลุมแนวทางการพัฒนาได้ 3 กลุ่มดังต่อไปนี้

กำหนดนโยบายมุ่งสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์แปลงสู่การปฏิบัติให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ใช้แผนเชิงกลยุทธเป็นหลัก มีกระบวนการร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมภาคภูมิใจ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและแสดงบทบาทสำคัญเพื่อสร้างความมั่นใจ สร้างทีมงานจากทุกๆ ฝ่ายทั้งในและนอกโรงเรียนโดยต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีหลักธรรมาภิบาล หานวัตกรรมใหม่ๆ สร้างผู้นำและมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานโดยการสอนงาน (coaching) ในการพัฒนาตนเอง เป็นการสร้างบรรยากาศและขวัญกำลังใจที่ดีโดยเชื่อมโยงกฎระเบียบให้เอื้อต่อภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียน

พัฒนานวัตกรรมทางการบริหารอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างบรรยากาศให้เกิดในโรงเรียนเชิงจิตวิทยาสังคม เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายตลอดทั้งชุมชนประสานความร่วมมือกันพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ โดยเปลี่ยนกรอบความคิด (reframing) มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้โดยหาทางเลือกใหม่ ตลอดทั้งให้กำลังใจผู้ร่วมงานเป็นการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) สู่การบริหารคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบริหารทรัพยากรปัจจัยนำเข้าส่งผลต่อผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมและสร้างค่านิยมประจำโรงเรียน เป็นการสร้างวัฒนธรรมประจำโรงเรียน ทั้งด้านการบริหาร วิชาการ และอื่นๆ โดยเฉพาะพัฒนาบุคลากร ให้เกิดทีมงานอย่างยั่งยืน มีความสุขทั้งกายและใจ ผู้บริหารเป็นตัวเชื่อม (bonds) มีการประสานงานที่ดีระหว่าง ครู นักเรียนและผู้ปกครอง สร้างความหวังร่วมกันโดยนำจุดเด่นของโรงเรียนมาเป็นจุดเน้นใน

การพัฒนาและเป็นจริงได้ผลอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้ระบบการรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ ตลอดทั้งสามารถบูรณาการแนวทางการพัฒนาทั้งที่เน้นคนและเน้นระบบได้อย่างสมดุล สำหรับรูปแบบเสนอแนวทางพัฒนาสรุปดังภาพ 1



ภาพ 1 รูปแบบเสนอแนวทางพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ซึ่งมีระดับพฤติกรรมที่บ่อยอยู่แล้วให้พัฒนาสู่ความเป็นปกตินิสัยตลอดทั้งมีการจูงใจและเชิดชูเกียรติเป็นบุคคลตัวอย่างในสังคม ได้แก่ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสนใจ การแสดงให้ผู้อื่นเห็นถึงความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนอย่างแท้จริง และการประพฤติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีรายการพฤติกรรมที่ควรให้ความสำคัญและกระตุ้นให้แสดงเพิ่มมากยิ่งๆขึ้นไปคือ การควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ เป็นต้น

5.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งมีระดับพฤติกรรมแสดงออกบ่อยอยู่แล้วให้พัฒนาสู่ความเป็นปกตินิสัยได้แก่ การให้กำลังใจผู้ร่วมงานเป็นการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) การทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจที่จะดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และทำหน้าที่เป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม ประจำโรงเรียน ตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด นอกจากนี้ยังมีรายการพฤติกรรมที่ควรให้ความสำคัญและกระตุ้นให้แสดงเพิ่มมากยิ่งๆขึ้นไปคือ การมองปัญหาในแง่ดี เชิงบวก ตลอดทั้งการใช้วิกฤติเป็นโอกาส

5.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนด้านการกระตุ้นทางปัญญา ที่แสดงออกบ่อยอยู่แล้วให้พัฒนาสู่ความเป็นปกตินิสัยและเชิดชูเกียรติเป็นบุคคลตัวอย่างในสังคมได้แก่ การให้ความสำคัญกับการจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น การนำภาพรวมที่เป็นจุดเด่นของโรงเรียนมาเป็นจุดเน้นในการพัฒนาโรงเรียน และทำการตรวจสอบประเด็นสำคัญของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน นอกจากนี้ยังมีรายการพฤติกรรมที่ควรให้ความสำคัญและกระตุ้นให้แสดงเพิ่มมากยิ่งๆขึ้นไปคือ การใช้แผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหาร และสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนกรอบและคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ (reframing)

5.4 พฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งมีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกบ่อยอยู่แล้วให้พัฒนาสู่ความเป็นปกตินิสัยได้แก่ การฟังเรื่องราวต่างๆและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลอย่างตั้งใจ (good listener) การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และใช้การประสานงานที่ดีเป็นตัวเชื่อม (bonds) ระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครองเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ยังมีรายการพฤติกรรมที่ควรให้ความสำคัญและกระตุ้นให้แสดงเพิ่มมากยิ่งๆขึ้นไปคือ การให้เวลาสอนงานและแนะนำ (coaching) แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

5.5 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสู่ความเป็นมืออาชีพ ในประเด็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและพัฒนานวัตกรรม ใหม่ๆ จำเป็นที่จะต้องเน้นและให้ความสำคัญในรายการที่พบว่าผู้บริหารดีเด่นซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ยังมีการแสดงพฤติกรรมในระดับที่ไม่บ่อยมากพอควร ได้แก่ การใช้แผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหาร และการสอนงานและแนะนำ (coaching) แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ก็จะสามารถทำให้เกิด ทีมผู้นำในกลุ่มงานต่างๆ ของโรงเรียนจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างการยอมรับจากทุกๆฝ่ายจนกลายเป็นผู้บริหารมืออาชีพอย่างสมบูรณ์และยั่งยืน

5.6 สำหรับประเด็นการพัฒนาผู้บริหารในด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พัฒนาและใช้นวัตกรรมทางการบริหารอย่างต่อเนื่องชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ และใช้กระบวนการบริหารคุณภาพให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้นควรสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆเพื่อการบริหารจัดภายในโรงเรียนทั้งระบบให้สมบูรณ์ครบถ้วน เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจาก ทุกสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนตามสถานการณ์และพื้นที่

5.7 การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม เสริมสร้างค่านิยมพัฒนาทีมงาน การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำในการพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ ดำเนินการเชิงบูรณาการในโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ และบูรณาการตามมาตรฐานคุณภาพ ทั้งด้านครู นักเรียน และผู้บริหาร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีส่วนสำคัญมากที่จะสร้างความคิดพื้นฐานแก่นักเรียนที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพต่อไปนั้น ควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่โรงเรียนแห่งคุณภาพ มีมาตรฐานและดัชนีชี้วัดเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะในหลักการบริหารแบบบูรณาการมุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั่วทั้งโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นที่ควรศึกษาวิจัยต่อไป เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและการบริหารในโรงเรียนโดยการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนสู่ความเป็นมืออาชีพในลักษณะวงกว้างสู่สาขาวิชาชีพการบริหารในหน่วยงานอื่นๆ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1) ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งในส่วนการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกภาคส่วนในเขตพื้นที่การศึกษา และในระดับอื่นๆ เพื่อจะทำให้สามารถรู้สภาพของพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ (competency) ผู้บริหารโรงเรียนอย่างครบถ้วน

2) ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติในพื้นที่โรงเรียนในลักษณะการวิจัยและพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่พัฒนาจากสภาพจริง พร้อมทั้งสามารถนำไปเป็นแบบอย่างหรือรูปแบบนำร่องสำหรับโรงเรียนอื่นๆที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ เป็นการสนองต่อการนำผลการวิจัยสู่การปฏิบัติจริง และพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

3) ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพในลักษณะเฉพาะพื้นที่ และระดับการศึกษา โดยสามารถประยุกต์จาก 3 แนวทางที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้เป็นกรอบความคิด ให้สามารถใช้เป็นแบบอย่างหรือรูปแบบที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542****. ค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2545. จาก http://www.onec.go.th/ Act/5/7jul/ index . html.*

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน (2548). ***แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*** *ฉบับที่ 9. ค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2548. จาก http://www.nesdb.go.th.*

ดนัย เทียนพุฒ. (2544, 12 เมษายน). ข่าวการศึกษาศูนย์บรรสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : e-Leadership, ***หนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายวัน****. หน้า 5-26.*

ปราณี ทองคำ. (2545). ***กรอบวิสัยทัศน์และทิศทางแผนพัฒนา ฉบับที่ 9****. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2545. จาก http://educlass. pn.psu.ac.th/~tpranee.*

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ประเวศ วะสี, อานันท์ ปันยารชุนและสิปปนนท์ เกตุทัต. (2541). ***ผู้นำ****. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงวน นิตยารัมพงศ์ และสุทธิลักษณ์ นิตยารัมพงศ์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: มติชน.*

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ***ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์****. ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (2548). ***ความสำคัญการศึกษา****. ค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2548. จาก http://www.onesqa.or.th .*

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. (2540). ***รายงานการวิจัยการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา****. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.*

วัญญา วิศาลาภรณ์. (2540). ***การวิจัยทางการศึกษา: หลักการและแนวทางการปฏิบัติ****. กรุงเทพมหานคร : ต้นอ้อแกรมมี่.*

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). ***วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม กระบวนทัศน์ใหม่สำหรับการวิจัยทางการบริหารการศึกษา****. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.*

.....(2548). ***โรงเรียน: การบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.*** *พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.*

วิโรจน์ สารรัตนะ และ สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2545). **ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ และ อัญชลี สารรัตนะ. (2545). **ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.

เศาวนิต เศานานนท์. (2545). **ภาวะผู้นำ**. ค้นเมื่อ 2 กันยายน 2545.จาก http://www.rin.ac.th/article/leadership/m_main.html.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2534). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2546). **โลกนักบริหารและปฏิบัติการที่ดีที่สุด**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แสงดาว.

อรรณพ จีนะวัฒน์. (2539). **การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). **Improving organization effectiveness through transformational leadership.** Thousand Oaks: Sage Publishing.

Cheaupalakit, P. (2002). **The leadership styles of male and female higher education administrators in Thailand.** Ph.D. Dissertation, Illinois State University.

Daresh J.C., & Playk, M.A. (1992). **The professional development of school administrators: Preservice, induction and inservice applications.** Boston, M.A: Allyn & Bacon.

Fair, R.W. (2001). **A study of New Jersey public school superintendents' perceptions regarding the behavioral characteristics of effective elementary school principals.** Ed.D. Dissertation , Seton Hall University.

Hedgpeth, P.S., (2002). **Professional development practices for developing principal instructional leadership.** Ph.D. Dissertation, University of Missouri, Columbia.

Murphy, J. (1997). Putting new school leaders to the test. **Education Week.** 21(11), 24-26.

Sergiovanni, T, J. (2001). **The principalship: A reflective practice perspective.** 4th Ed. Boston: Allyn & Bacon.

Yamane,T. (1967). **Determining sample size.** Retrieved: 3 Feb. 2005. From :http://edis.ifas.ufl.edu/scripts /htmlgen.exe? DOCUMENT_PD006.

รายงานผลการวิจัย เรื่อง

ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก

A Transformational Leadership Team in a Primary School : A Grounded Theory Study

*กัญญา โพธิวัฒน์ (Gunya Pothivat) **

*ดร .วิโรจน์ สารรัตนะ (Dr.Wirot Sanrattana) ***

*ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย (Dr.Paisan Suwannoi) ****

*Dr.Forrest W. Parkay *****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจถึงลักษณะ เงื่อนไขและกระบวนการเกิดขึ้น การดำรงอยู่และผลที่ติดตามมาจากปรากฏการณ์ของทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่จะนำไปสู่การสร้างทฤษฎีจากฐานราก (grounded theory) การเลือกพื้นที่ที่ศึกษาใช้วิธีการเลือกเชิงทฤษฎี (theoretical sampling) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางแห่งหนึ่งซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยเข้าไปศึกษาและจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์ระดับลึก การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตและจดบันทึก และการจัดกลุ่มสนทนา ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน กรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน ศึกษานิเทศก์ และผู้มาศึกษาดูงานที่โรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีแปลความและตีความหมายข้อมูล แล้วสร้างมโนทัศน์ขึ้นโดยอาศัยความไวทางทฤษฎี และใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม Atlas/ti รุ่น 4.2 ช่วยในการจัดระบบการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนมีลักษณะสำคัญคือ เป็นการร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานบุกเบิกที่พยายามให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้แก่บุคคลอื่น การก่อตัวขึ้นของทีมมีพื้นฐานมาจากการรักษาเกียรติประวัติของโรงเรียน และการตอบสนองนโยบายตามสายงานบังคับบัญชา ทีมในโรงเรียนแบ่ง

** ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

*** รองศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

**** ผู้ช่วยศาสตรจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

***** ศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวอชิงตันสเตท*

ออกเป็น 3 ระดับคือ ทีมระดับโรงเรียน ทีมระดับหัวหน้างาน และทีมระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้สมาชิกคนหนึ่งอาจเข้าไปเป็นสมาชิกของทีมได้หลายทีม เป้าหมายของทีมคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นแหล่งเรียนรู้ของบุคคลอื่น สำหรับพฤติกรรมของทีมที่สำคัญคือการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การร่วมคิดร่วมทำ การปฏิบัติงานได้เกินระดับปกติ การพึ่งพาและช่วยเหลือกัน การแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง การตัดสินใจร่วม และความไวต่อการเปลี่ยนแปลง

2. เงื่อนไขการเกิดกลายเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนแยกเป็นเงื่อนไขที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน กรณีเงื่อนไขภายในประกอบด้วย สมาชิกมีความชัดเจนในนโยบาย ผู้บริหารมีคุณลักษณะเฉพาะตัว มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างผู้นำร่วม รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กรณีเงื่อนไขภายนอก ประกอบด้วย ความรู้สึกผูกพันกับชุมชน และการทำงานร่วมกับเครือข่ายส่วนกระบวนการเกิดกลายเป็นทีมเกี่ยวข้องกับการนำ (leading) ของผู้บริหารในด้านการจูงใจผู้ร่วมงาน การบุกเบิกแสวงหา/ทำหา และการอุทิศตนให้กับงาน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้อง กับการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ถึงขั้นนำไปใช้ได้ ในด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีม การมีส่วนร่วมกับชุมชน การมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ และการเผชิญปัญหาในโรงเรียน

3. ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงดำรงอยู่ได้ด้วยความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ การเกาะเกี่ยวกันเป็นทีมแห่งการเรียนรู้ ความใส่ใจในงานและจุดมุ่งหมาย และการตรวจสอบและแก้ไข มีการปรับวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดมั่นในปรัชญาของโรงเรียน ความรับผิดชอบตามหน้าที่ การสื่อสารอย่างทั่วถึง มีบรรยากาศที่สร้างสรรค์ และความโปร่งใสในการบริหาร

4. ผลที่ติดตามมาจากการเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อสมาชิกและโรงเรียน กรณีที่เป็นผลในทางบวกคือ พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การเป็นตัวแบบนวัตกรรม ความพึงพอใจในงาน การยอมรับจากภายนอก และการมีชื่อเสียง ส่วนผลในทางลบคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำในระยะแรก ครูทำงานหนักไม่มีเวลาพัฒนาผลงานวิชาการของตนเอง และครูบางคนยังไม่สามารถปรับตัวร่วมเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้

ABSTRACT

The objective of this study was to understand the characteristics, condition and processes, and consequences resulting from a transformational leadership team at a primary school. The study utilized qualitative methods to develop a grounded theory. The researcher selected the study site by using theoretical sampling and identifying a medium-size school congruent with the research objectives. The researcher participated in the study and collected data by using in-depth interviews, document analysis, observations, field notes, and focus group discussions. The key informants were the school administrators, the school committee, the teacher team, community leaders, the studentsอ caretakers, the students, the educational supervisors, and the school visitors. The data were analyzed by using translation and interpretation. The concepts were developed with theoretical sensitivity. The data analysis system was organized by computer program.

The research findings:

1. The major characteristics of the transformational leadership team were that they collaborated on the assigned work and initiated work for best practice in order to be a source of learning for other people. The formation of the team was based on keeping the honor and history of the school and on

developing policy according to work order line. Teams in the school were divided into three levels: school team level, work chief level, and practice level. One member could join more than one team. The team's goal was to develop the studentsอ learning and to be a source of learning for others. The important behaviors of the team were: creating a shared vision, collaborating in thinking and practicing, practicing over normal level, depending on and helping each other, problem solving, and eliminating conflict, shared decision making, and being sensitive to change.

2. The conditions of the transformational leadership team in a school could be divided into both internal and external aspects. The conditions inside the school included that the members clearly understood policy, the administrator exhibited characteristics of transformational leadership, there was shared leader development, and there was shared learning. The external conditions included affiliation with the community and working within a network. Team development was related to the administratorอs ability to motivate co-workers, initiate research, and be dedicated to the job. Additionally, team development was related to applying team assignments to practical solutions, collaborating with the community, having an orientation to achievement, and coping with problems in school.

3. The transformational leadership team could exist with clarity of role, function, and academic leadership; team cohesiveness; attention to work objectives; and investigating and correcting as needed. The work culture was changed to reflect the school philosophy, with focus on responsibility according to duty, consistent communication throughout, creation of a positive work climate, and accountability in administration.

4. The transformational leadership team created a number of positive effects, including improved student learning behavior, development of role models, improved job satisfaction, enhanced community acceptance. Negative effects included initial low student learning achievement, teacher work overload, limited teach preparation time, and the inability of some teachers to adapt themselves as transformational leadership team member.

บทนำ

การนำแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ในการบริหารหลักสูตรและการสอนที่มุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ไปเป็นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้ โรงเรียนเป็นผู้ออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา และจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนของวิชาพื้นฐานตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยโรงเรียนจะต้องจัดทำรายวิชาใหม่เพิ่มเติมเป็นรายวิชาเลือก รวมถึงจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้จากช่วงชั้นให้เป็นรายปีหรือรายภาค พร้อมทั้งกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้ให้ชัดเจน ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการหรือทีมงาน กำหนดและจัดทำหลักสูตร

สถานศึกษา หลักสูตรรายวิชาหรือที่เรียกกันว่าหลักสูตรท้องถิ่น ตามความต้องการจำเป็น ปรัชญา วิสัยทัศน์ แนวคิดและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปหลักสูตรดังกล่าวมานี้ มีพื้นฐานสำคัญอยู่ที่ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง การทำงานเป็นทีมทำให้โรงเรียนสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้อย่างดีทั้งด้านคุณภาพและปริมาณการทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงเป็นภาพที่เป็นความเชื่อหรือความคาดหวังของสังคม

ในกรณีการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 นั้น แม้ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบรรลุเป้าหมาย แต่จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ยังไม่มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทการบริหารจัดการศึกษา และในบริบทโรงเรียนประถมศึกษาของไทยแต่อย่างใด จึงเป็นประเด็นให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดว่าหากได้มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้โดยเน้นที่การเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากมุมมองของคนในปรากฏการณ์ เงื่อนไขการเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระบวนการเกิดกลายเป็นทีม การดำรงอยู่ของทีม รวมถึงผลที่ติดตามมาจากทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research methodology) ที่เป็นการศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก (grounded theory study) จะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ในเชิงทฤษฎีจากบริบทสังคมไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากการศึกษาปรากฏการณ์ของทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา โดยทำความเข้าใจถึงลักษณะของทีม เงื่อนไขและกระบวนการเกิดขึ้นของทีมและการดำรงอยู่ของทีม ตลอดจนผลที่ติดตามมาจากทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research methodology) เพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก (grounded theory) ซึ่งเป็นแนวทางการศึกษาเชิงปรากฏการณ์นิยม (phenomenology) ข้อมูลที่นำมาศึกษาเป็นข้อมูลที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคมในเรื่องที่ศึกษาอย่างรอบด้าน การบันทึกข้อมูลในลักษณะนี้อาศัยการบรรยายเหตุการณ์ ประสบการณ์ของคน เรื่องเล่าสภาพสังคมอย่างละเอียด การบรรยายอย่างละเอียดนี้เป็นความพยายามที่จะทำความเข้าใจถึงความหมาย ประสบการณ์ และเหตุการณ์ต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้วิจัยตีความปรากฏการณ์นั้นๆได้ตรงตามความหมายของสิ่งที่เกิดขึ้นอันจะนำไปสู่ความเข้าใจปรากฏการณ์นั้นๆ การเลือกพื้นที่ศึกษาใช้วิธีการเลือกเชิงทฤษฎี (theoretical sampling) ซึ่งมีหลักการที่สำคัญคือ เป็นพื้นที่ที่สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นโรงเรียนขนาดกลางแห่งหนึ่งตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และเป็นโรงเรียนในโครงการโรงเรียนนำร่องการทดลองใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาล่วงหน้าก่อนโรงเรียนอื่นๆ มีลักษณะโครงสร้างและภารกิจที่สนับสนุนให้เกิดปรากฏการณ์คนมารวมกันเป็นกลุ่มหรือคณะที่เรียกได้ว่า “ทีม” มีเป้าหมายร่วมกัน ทีมอยู่ในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในโรงเรียน การดำเนินงานเป็นทีมประสบผลสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป กลายเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้

สำหรับการเข้าสู่พื้นที่ที่ศึกษานั้น เพื่อให้คณะครูและคนในชุมชนเกิดความไว้วางใจและยอมรับผู้วิจัยในฐานะที่เป็นคนใน ขณะเดียวกันผู้วิจัยได้มีโอกาสเรียนรู้โครงสร้างทางสังคมของโรงเรียนและชุมชนจากทัศนะของคณะครูและบุคลากรในชุมชน ผู้วิจัยใช้วิธีการสร้างความสัมพันธ์ (rapport) นี้ในการทำงานช่วงแรกในพื้นที่ที่ศึกษา จนเห็นว่าคณะครูและบุคลากรในชุมชนมีความรู้สึกว่าผู้วิจัยไม่ใช่คนแปลกแยกจากโรงเรียนและชุมชนแล้ว ผู้วิจัยจึงเริ่มการทำงานเพื่อศึกษาข้อมูลโดยการศึกษาลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนและชุมชน

ซึ่งได้ขอความร่วมมือจากครูที่เป็นคนในพื้นที่ อาศัยอยู่ในชุมชนและรู้จักคนในชุมชนค่อนข้างมาก รวมทั้งมีความรู้เรื่องของชุมชนและโรงเรียนเป็นอย่างดี เป็นผู้นำทางแก่ผู้วิจัยในการสำรวจข้อมูลโรงเรียนและชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

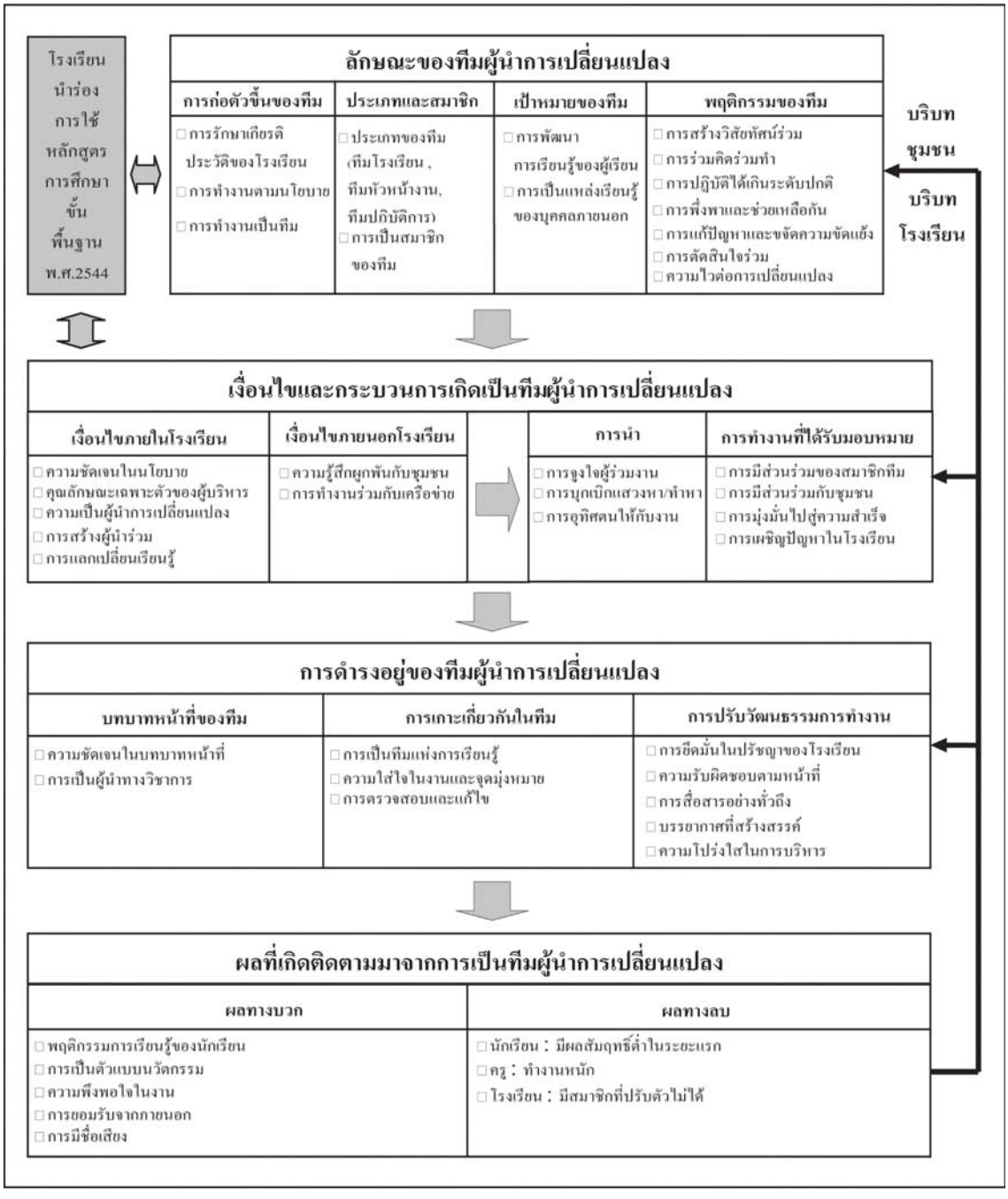
เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างละเอียดและครบถ้วนเกี่ยวกับทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นอกจากตัวผู้วิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่ต้องมีความไว (sensitivity) แล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการและเครื่องมือในการศึกษาและเก็บข้อมูล 4 วิธีการหลักคือ 1) การสัมภาษณ์ระดับลึก (in-depth interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย 10 กลุ่ม 2) การจัดกลุ่มสนทนา (focus group discussion) 2 กลุ่มๆละ 8 คน คือกลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกลุ่มครูผู้สอนจากทุกกลุ่มสาระ 3) การสังเกตและจดบันทึก (observation and field-note) เป็นการที่ผู้วิจัยเข้าไปศึกษาข้อมูลด้วยการสังเกต โดยเลือกใช้วิธีการสังเกตทั้งแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วม ตามสภาพของปรากฏการณ์ที่เลือกศึกษา และ 4) การวิเคราะห์เอกสาร (documentary analysis) เป็นการศึกษาข้อมูลเอกสารทั้งที่เป็นเอกสารชั้นต้นและเอกสารชั้นรองที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้หลักการตรวจสอบข้อมูลเรื่องเดียวกันจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง (theoretical triangulation) การหาข้อมูลและมโนทัศน์ที่แตกต่างไปจากที่ได้มาแล้ว (negative case) จนกระทั่งถึงจุดอิ่มตัว (theoretical saturation) ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีแปลความและตีความหมายข้อมูล แล้วสร้างมโนทัศน์ขึ้นโดยอาศัยความไวทางทฤษฎี และใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม Atlas/ti รุ่น 4.2 ช่วยในการจัดระบบการวิเคราะห์ข้อมูล มี 4 ขั้นตอนตามลำดับคือ 1) ขั้นเปิดรหัส (open coding) เป็นการวิเคราะห์ หาความสอดคล้องที่สะท้อนประเภทหรือแก่นที่อยู่ในข้อมูล 2) ขั้นหาแก่นของรหัส (axial coding) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 3) ขั้นเลือกรหัส (selective coding) เป็นการนำเอาประเภทและความสัมพันธ์มาสร้าง “บท” อธิบายปรากฏการณ์ และ 4) ขั้นพัฒนาทฤษฎี (development of a theory) เป็นการเสนอทฤษฎีในรูปของภาษา รูปภาพ หรือสมมุติฐาน เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่สงสัย ทฤษฎีจะบอกลักษณะของปรากฏการณ์และอธิบายว่าเงื่อนไขหนึ่งๆนำไปสู่การกระทำหนึ่งๆ ได้อย่างไร และการกระทำนั้นนำไปสู่การกระทำอื่นได้อย่างไร

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา ได้นำเสนอมโนทัศน์จากการศึกษา จะเห็นได้ว่าปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น มีที่มา มีลักษณะเป็นโครงสร้างแบบวงจรของทีม และมีแบบแผนของทีม อธิบายด้วยส่วนประกอบที่เชื่อมโยงกันเป็น 4 ส่วน ดังภาพ 1



ภาพ 1 ข้อสรุปเชิงทฤษฎีทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา

ข้อสรุปเชิงทฤษฎีมีดังนี้

1. ลักษณะของทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความหมายและมุมมองของผู้ที่อยู่ในปรากฏการณ์ เป็นการร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานบุกเบิกที่ไม่ใช่งานที่เคยปฏิบัติเป็นปกติ มีคุณภาพของความสำเร็จในงานที่ดีที่สุดเท่าที่มีเวลามาให้ผลที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทั้งที่เป็นกระบวนการดำเนินงานและผลงานจะเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับบุคคลอื่นๆได้นำไปพัฒนาและดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนของบุคคลนั้นๆได้อย่างมีประสิทธิผล

1.2 การก่อตัวขึ้นเป็นทีมมีความผูกพันมาจากการรักษาเกียรติประวัติของโรงเรียนที่มีความโดดเด่นมาแต่อดีต ทั้งสมาชิกในโรงเรียนและชุมชนเต็มใจ และภูมิใจที่รับนโยบายจากหน่วยงานในสายการบังคับบัญชา โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะของทีมไว้ 2 ประการ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และการเป็นแหล่งเรียนรู้ของบุคคลภายนอก

1.3 ทีมที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมี 3 ระดับ คือ ทีมระดับโรงเรียน ทีมระดับหัวหน้างาน และทีมระดับปฏิบัติการ สมาชิกคนหนึ่งอาจเข้าไปร่วมเป็นสมาชิกในทีมอื่นๆ ได้หลายทีมตามพื้นฐานความสามารถและความสนใจ ทีมระดับโรงเรียนได้สะท้อนภาพพฤติกรรมของทีม คือ มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีการร่วมคิดร่วมทำในทีมปฏิบัติงานได้เกินระดับปกติมีการพึ่งพาและช่วยเหลือกันแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งได้ ใช้การตัดสินใจร่วมและมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง

2. เงื่อนไขและกระบวนการเกิดเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 การเกิดขึ้นของทีมเป็นผลมาจากเงื่อนไขภายในโรงเรียนเองคือ สมาชิกทุกคนมีความชัดเจนในนโยบาย ผู้บริหารมีลักษณะเฉพาะตัว เป็นที่ยอมรับนับถือมาก่อน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างผู้นำร่วมให้เกิดขึ้นในแต่ละระดับของการบริหาร และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียนอยู่เสมอ อีกทั้งมีเงื่อนไขภายนอกที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันกับชุมชนสูง ทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายกับโรงเรียนอื่นและองค์กรภายนอกในระดับพื้นที่

2.2 การนำ เป็นการที่ผู้บริหารในแต่ละระดับโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนใช้กระบวนการจูงใจสมาชิกผู้ร่วมงานให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถ มีการทำงานในลักษณะบุกเบิกแสวงหา หรือคำที่เป็นสัญลักษณ์ของทีมที่เรียกว่า “ทำหา” และสมาชิกทำงานแบบอุทิศตนให้กับงาน

2.3 การทำงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นเสมือนเครื่องมือที่ทำให้เกิดทีม เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในงานทุกขั้นตอน ผู้แทนชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการรับรู้ ให้ความคิดเห็นเป็นแหล่งภูมิปัญญา และให้การสนับสนุน สมาชิกในทีมมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ และสามารถเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้

3. การดำรงอยู่ของทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1 สมาชิกของทีม ไม่ว่าจะอยู่ในทีมระดับใด มีการรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายของทีม ทุกคนมีความชัดเจนในบาทบาทหน้าที่ของตน และร่วมแสดงบทบาทหน้าที่ร่วมกับสมาชิกในทีมเพื่อดำรงไว้ซึ่งการเป็นผู้นำทางวิชาการ

3.2 การเกาะเกี่ยวกันในทีม เป็นการแสดงออกของทีมที่บ่งบอกถึงพลังของทีมที่จะให้เกิดการยอมรับ คือ เป็นทีมแห่งการเรียนรู้ มีความใส่ใจในงานและจุดมุ่งหมาย และมีการตรวจสอบและแก้ไขงานอยู่เสมอ

3.3 การปรับวัฒนธรรมการทำงาน เป็นการปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทีมมีการปรับวิธีการ และค่านิยมการทำงานใหม่ คือ สมาชิกยึดมั่นในปรัชญา และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เป็นทีมที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีการสื่อสารถึงกันอย่างทั่วถึง ร่วมสร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์ และมีความโปร่งใสในการบริหาร

4. ผลที่ติดตามมาจากการเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.1 ผลทางบวก ทำให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นตัวแบบนวัตกรรม มีความพึงพอใจในงาน ได้รับการยอมรับจากภายนอก และทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง

4.2 ผลทางลบ ผลต่อนักเรียน ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนรู้ในบางรายวิชาอยู่ในระดับต่ำลงในระยะแรก ผลต่อคณะครู ทำให้สมาชิกของทีมคือคณะครูทำงานหนัก เสียสละเวลาและทรัพย์สินส่วนตัวเกินความจำเป็น และไม่ได้รับความก้าวหน้าทางวิชาการส่วนบุคคล ผลต่อโรงเรียน ทำให้ชุมชนไม่ยอมรับสมาชิกทีมงานที่อ่อนแอหรือเป็นอุปสรรคของทีม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย 1) การกระจายอำนาจให้โรงเรียนเป็นผู้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเองโดยร่วมมือกับชุมชน เป็นนโยบายที่มีความเป็นไปได้ใน

ทางปฏิบัติ และควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมอย่างมีแบบแผนต่อไป 2) ควรให้มีการพัฒนาทีมขึ้นในโรงเรียน และการเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเทคนิควิธีที่ฝึกฝนได้ และ 3) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้การเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่แล้วดำรงอยู่ต่อไป และขยายเพิ่มเป็นเครือข่ายโรงเรียนทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นตัวแบบที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาโรงเรียนอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะต่อการนำไปปฏิบัติ 1) ผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนควรให้ความสำคัญต่อเงื่อนไขภายในโรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารควรนำเอาข้อเสนอเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับวงจรชีวิตของทีมไปใช้ตรวจสอบจะทำให้ทราบถึงความเข้มแข็งของทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน 3) ควรใช้กลยุทธการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยยึดนักเรียนเป็นเป้าหมายเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกันและกันที่จะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 4) ในการพัฒนาทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารควรนำไปใช้ที่สำคัญคือการปรับวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน

3. ข้อเสนอแนะต่อการทำวิจัย 1) ควรมีการศึกษาวิจัยทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงซ้ำในบางองค์ประกอบ และหรือทั้งหมดในวงจรชีวิตของทีม เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนยิ่งขึ้น 2) ควรใช้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากการศึกษาครั้งนี้เป็นแนวทางในการศึกษาทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทอื่นที่แตกต่างกัน 3) ควรนำเอาการวิธีวิจัยเชิงปริมาณมาศึกษาทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมจากการศึกษาครั้งนี้ และ 4) ผู้วิจัยที่จะศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากในทางการบริหารการศึกษา ควรมีการเตรียมความพร้อมให้มีความไวในทางทฤษฎี มีการใช้เวลาในพื้นที่ที่ศึกษาวิจัยมากพอ และสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆในการเก็บข้อมูลได้อย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). ***แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา****. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).*

นภาภรณ์ หะวานนท์. (2539). ทฤษฎีฐานราก ทางเลือกในการสร้างองค์ความรู้ ใน นภาภรณ์ หะวานนท์, บรรณาธิการ. ***พัฒนศึกษาศาสตร์ ศาสตร์แห่งการเรียนรู้และถ่ายทอดการพัฒนา****. หน้า 99-108. กรุงเทพมหานคร : แปลนโมทิฟ .*

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). ***การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์องค์การ ทางการศึกษาไทย****. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.*

Bartol, K., Martin, D., Tein, M., & Matthews, G. (1998). ***Management*** *: A pacific rim focus. 2nd ed. Roseville NSW : McGraw-Hill.*

Bennis, W., & Nanus, B. (1985). ***Leaders : The strategies for taking change.*** *New York : Harper and Row.*

Biard, R.P. 2000. ***The role of a new leadership team in transforming a school district.*** *Ph.D. Dissertation, Graduate School, University of Taxas at Austin.*

Duttweiler, D.C., & Hord, S.M. (1987). ***Dimensions of effective leadership****. Austin, TX. : South-west Educational Development Laboratory.*

Hersey, & Johnson, D.E. (2001). ***Management of organizational behavior : Leading human resources****. 8th ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.*

Howell, J.P., & Costley, D.L. (2001). ***Understanding behaviors for effective leadership.*** *New Jersey : Prentice-Hall, Inc.*

Parkay, F.W., & Hall, G.E. (1992). ***Becoming a principal : The challenges of beginning leadership****. Massachusetts : Allyn & Bacon. Education.*

Parker, G.M. (1990). ***Team players and teamwork : The new competitive business strategy****. California : Jossey-Bass.*

Senge, P.M. (1990). ***The fifth discipline : The art and practice of learning organization****. New York : Doubleday.*

Sergiovanni, T.J. (2001). ***The principalship : A reflective practice perpective****. 4th ed. Boston : Allyn & Bacon.*

Smith, E.S. (2001). ***Understanding leadership and teamwork in a high-performance school leadership team.*** *Ph.D. Dissertation, Department of Educational Policy Studies, Georgia State University.*

Strauss, A.L., & Corbin, J.M. (1998). ***Basics of qualitative research : Techniques and procedures for developing grounded theory.*** *2nd ed. California : SAGE Publications.*

รายงานผลการวิจัย เรื่อง

The Climate of Secondary Schools in Northeast Thailand : The Interrelationship Among School Climate, Student Achievement, Morality and Happiness

*Srimala Jatuporn**
*Dr.Wirot Sanrattana***
*Dr. Preecha Kampirapakorn****
*Dr. Forrest W. Parkay*****

ABSTRACT

The purpose of this study was to: 1) identify and clarify secondary school climate in Northeast Thailand according to seven variables; including: order, leadership, environment, involvement, instruction, expectations and collaboration, 2) compare the secondary school climate on each item among school size (small, medium, large and extra large), 3) learn how school climate and school size relate to student achievement, morality and happiness and, 4) analyze school climate factors affecting student achievement, morality and satisfaction. The study sample consisted of 531 teachers drawn from 11 educational areas in northeast Thailand using multi-stage random sampling. Written questionnaires were used for collecting the data. The SPSS statistical analysis program for Windows was used to process basic data drawn from the sample. The LISREL version 8.30 program was applied to construct a structural equation model and to analyze the confirmatory factor analysis.

The research findings:

Secondary teachers responded on school climate as a whole at the highest level, 'much'. The highest means was the "order" dimension. Teachers at extra large schools responded with the highest means. Instruction, environment and order were good predictors for student achievement. Similiarly, environment, collaboration and instruction were good predictors for student morality. For student happiness, environment and instruction were good predictors. Based on the findings, the researcher proposed several recommendations for further study in order to determine appropriate future strategies to improve positive school climate in Northeast Thailand.

** ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
*** รองศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
**** รองศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
***** ศาสตราจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวอชิงตันสเตท*

Introduction

Teaching and learning occur best in a school climate that is positive and supportive. School climate is an ever-changing factor in the lives of people who work and learn in schools. School climate can also be a positive influence on the health of the learning environment or conversely become a significant barrier to learning. Thus, feedback regarding school climate can play an important role in school reform and improvement results. Continuing measurement of the influence of change-directed activities on the climate in which teaching and learning occur should be a key factor in improving and sustaining educational excellence.

The fundamental elements that make up school climate are complex, ranging from the quality of teacher interactions to noise levels in hallways and cafeterias, from the physical structure of the building to the physical comfort levels (involving such factors as cooling and lighting) of individuals and how safe they feel. Even the size of the school and opportunities for students and teachers to interact in small groups both formally and informally add to or detract from the overall "health" of the environment.

Support staff including cafeteria workers, bus drivers, custodians and office staff add to the multiple dimensions of school climate. No single factor determines a school climate however, the interaction of various school and classroom climate factors can create a fabric of support that enable all members of the school community to teach and learn at optimum level. Further, making even small changes in schools and classrooms can lead to significant improvements in the school environment.

There is considerable agreement in the literature that school climate is positively associated with student achievement and that the school environment should be conducive for both teaching and learning in order to improve student achievement. Also, research studies have examined the relationships between specific variables associated with school environment such as principal relationship and teacher productivity, and student achievement. However, there is also no conclusive consensus on the full range of variables that define school climate.

Organizational culture is manifested in norms, shared values and basic assumptions, each occurring at different levels of abstraction. (Hoy & Miskel, 2001) Other researchers refer to school climate in terms of school environment e.g. the physical condition of school safety, size and the quality of interaction between administrators, teachers, students, and teachers and students, and staff support. (Freiberg, 1998)

Sergiovanni and Starratt (1998) and Lunenberg and Orstein (2000) each devote a text chapter to school climate and its impact on the effective operation of schools. In summary, there is a great deal of support for school climate as an important factor that can directly and indirectly affect student achievement.

This researcher found very few s studies devoted exclusively to factors that might impact school climate and culture. Given the importance of school climate, why has it not been mentioned in relation to school size? Is it a factor? Do small schools have better climate than large schools? Another factor that could affect school culture is the school setting. A school might have a positive climate in one setting, but not in another.

Much has been written about effective schools and the impact that the climate plays in

determining their overall effectiveness (Hoy, 1996). Much has also been written about effective leadership styles. (Senge, 1990, Sergiovanni, 1980). Senge (1990), and Cheng (1986) studied the nature of organizations and what make them successful and unsuccessful. Few researchers, have focused on the transitional steps our present school systems need to begin mapping out what healthy, thriving organizations look, sound and feel like. This study was designed to begin analyzing our schools to determine, and attempt to understand, what makes some schools effective in terms of leadership and school climate. Cameron (1984) classified the conception of school effectiveness into eight model variables including the 1) goal model, 2) resource-input model, 3) process model, 4) satisfaction model, 5) legitimacy model, 6) organizational model, 7) ineffectiveness model, and 8) total management model.

In sum, school climate of secondary schools is still complex and challenging in many ways no matter where the schools are located. The complexity and challenges include limited collaboration among members of the secondary schools, less positive learning environment, insufficient instructional programs and involvement of parents and the community in schools.

Purpose of the Study

The fourfold purpose of this study was to: 1) identify and clarify secondary school climate according to the seven variables of; order, leadership, environment, involvement, instruction, expectations, and collaboration; 2) compare secondary school climate on each item among school size; (small, medium, large and extra large) 3) analyze how school climate and school size related to student achievement, morality and happiness and; 4) learn which school climate factors affect student achievement, morality and happiness.

Research Methodology

The population for this study came from 124,929 school teachers under the Office of Basic Education Commission (OBEC) in Northeast Thailand during the 2004 school year. Multi-Stage Random Sampling was used in the study. The first step was cluster random sampling in order to choose 40% of 19 provinces in Northeast Thailand. The researcher used 40% for clustering the provinces and 8 provinces were chosen by simple random sampling. The secondary schools under the Office of Basic Education Commission in 8 provinces were chosen by using simple random sampling. The 8 provinces included Kalasin, Khon Kaen, Chiayaphum, Mahasarakham, Loei, Sakonnakorn, Ubolratchatani and Nongbualampoo. Teachers of each chosen secondary school were the sample of this study.

Data Collection Instrument

The following instruments were selected in gathering data for this study:

1. SCI (School Climate Inventory)

The primary instrument used to gather data about school climate was the SCI (School Climate Inventory) which was sourced from the University of Memphis. The SCI was developed by researchers at the Center for Research in Educational Policy (CREP) at the University of Memphis in 1989. It consists of seven dimensions linked with factors associated with effective school organizational climates, including order, leadership, environment, involvement, instruction, expectations and collaboration. Each dimension was comprised of

seven items, with 49 statements comprising the inventory.

2. Questionnaire on student achievement, morality and happiness

This questionnaire has two parts. Part 1 was designed to generate information on the demographic profile of the respondents, which included gender, age, years of service in present position, educational background, and school size. Part 2 was designed to gather data on desirable characteristics of students including student achievement, morality and happiness.

Data Gathering Procedures

Participants were mailed a questionnaire packet through Thailand postal system. This packet contained (a) a cover letter with instructions and assurance of confidentiality; (b) a letter of support provided by the graduated school Dean of Khon Kaen University; (c) a copy of the questions and the participants demographic background questionnaire; (d) a coded answer sheet; and (e) a self-addressed, stamped envelope to be used in returning the completed documents. The cover letter requested that the instruments be completed and returned within 10 days. Respondents who didn't return their materials within 15 days would be sent a reminder note. After 20 days, individuals who hadn't returned their materials would be reminded by telephone or other methods including e-mail. A second packet would mailed to any teacher who requested one. Data collection was terminated after 25 days.

Data Analysis

The data collected from the questionnaires were analyzed according to the requirements of the study by using the SPSS for Windows and LISREL to find the following statistical data:

1. Descriptive statistical procedures

1.1 Respondant background information were analyzed by frequencies and percentages.

1.2 School climate, student achievement, morality and happiness were analyzed by means and standard deviation.

2. Inferential statistical procedures

1.1 Factor analysis was determined by using confirmatory factor analysis.

1.2 Pearson's Product Moment Coefficient was used to study the interrelationship among school climate, student achievement, morality and happiness.

1.3 Multiple regression was used to predict factors affecting student achievement, morality and happiness.

Data Interpretation

To determine the level of school climate means and standard deviation were used to analyze study data. Those data were interpreted as follows: 4.51-5.00 refers to "Very much" level of perception, 3.51-4.50 refers to "Much" level of perception, 2.51-3.50 refers to "Moderate" level of perception, 1.51-2.50 refers to "Low" level of perception, and 1.00-1.50 refers to "Least" level of perception (Wanya Wisalaporn, 1997)

Summary of Findings

The summary of findings for this study were summarized according to the purpose of the study. The researcher employed confirmatory factor analysis to examine the construct validity of variables on school climate, student morality and student happiness as follow:

1. Confirmatory factor analysis on school climate

Results of the confirmatory factor analysis on environment, involvement, instruction, expectations and collaboration were as follows: The weight factor was between 0.62 to 0.88 at the .05 significant level. The coefficient of factors was between 0.09 to 0.27. Those factors could explain the variance of items at about 39 to 78 percent. The Chi-square test found that there was no significant difference (χ^2 = 9.27, p = .41), GFI =1.00, AGFI=0.98 RMSEA = 0.008 and CN=1228.15. This could mean that the latent variables on school climate fit the empirical data.

2. Confirmatory factor analysis on student morality

Results of the confirmatory factor analysis on student morality was between 0.49 to 0.82 at the .05 significant level. The coefficient of factors was between -0.01 to 0.12. Those factors could explain the variance of items at about 24 to 67 percent. The Chi-square test found that there was no significant difference (χ^2 = 160.85,p = .07) GFI 0.97,AGFI =0.95 and RMSEA =0.019 and CN=581.77. This could mean that the latent variables on student morality fit the empirical data.

3. Confirmatory factor analysis on student happiness

Results of the confirmatory factor analysis on student happiness, yielded a factor between 0.66 to 0.83 at the .05 level of significance. The coefficient of factors was between 0.11 to 0.33 . These factors could explain the variance of items at between 44 to 69. The Chi-square test determined that there was no significant difference (χ^2=5.07,p=.28),GFI=1.00, AGFI= 0.98, RMSEA= 0.023 and CN= 1374.91. This could mean that the latent variables on student happiness were consistant with the empirical data.

4. School climate level

School climate was analyzed and found that teachers responded to school climate at the "much" level. When looking at each dimension, data confirmed that all were at the "much" level. The highest means was the order dimension. The second highest was environment and instruction dimension. The lowest means was recorded for expectations. According to each dimension of school climate, teachers representing different school size had different responses at the .05 level of significance. For the dimensions of leadership, environment, involvement, instruction and collaboration.

5. Comparison of school climate according to school size

Results of the school climate comparison were determined according to school size. Teachers who worked at extra large schools responded at the highest means. The second highest was large school and medium school and small school respectively. Teachers who worked in different school sizes responded on school climate as a whole with significant difference at the .05 level. Teachers at extra large schools responded differently from those who worked at medium and small school on school climate at the .05 level.

6. Relationships among school climate, student achievement, morality and happiness

When relationships were analyzed it was found that school climate related positively to students who were good at the Thai language, math and Social Studies Those were all significant at the.01 level. Also positively related at the .01 level were students who were good at Science,

English. Student morality and happiness.

7. Factors affecting student achievement

When seven variables predictive of student achievement were analyzed it was found that student achievement could be predicted by the regression coefficient 16.40 percent (R^2 = .164). Considering a standardized score, it was found that student achievement predictors (order, environment, and instruction) could be predicted at the .05 level of significance. School climate was also a good predictor for the variables of student achievement for instruction, and environment, using a regression coefficient (β). These ranged in order of importance from from environment, (high) instruction, and order(low). This could validate student achievement at 15.90 percent. Unstandardized score equation: $\hat{Y}$= .928+.293 (TEACH) +.225 (ENVI) -.243 (ORDER) Standardized score equation: Z_Y = .314 (TEACH) + .285(ENVI) - .243(ORDER)

8. Factors affecting student morality

When the 7 predictive variables were analyzed it was found that student morality could be predicted by a regression coefficient of 39.00 percent (R^2=.390). Using the standardized score, it was found that student morality predictors could be predicted at the .05 for, environment, and collaboration respectively. School climate was a good predictor for 3 factors of student morality according to the regression coefficient (β). Ranging from high to low were: 1) environment, 2) collaboration, and 3) instruction. , This could count for student morality of 38.80 %. Unstandardized score equation: $\hat{Y}$ = .800+.351 (ENVI)+.215 (COOP) +.203(TEACH) Standardized score equation: Z_Y = .334 (ENVI) + .170 (COOP) +.163(TEACH)

9. Factors affecting student happiness

When the 7 predictive variables were used to analyze student happiness, it was found that student happiness could be predicted by the regression coefficient 36.70 percent (R^2=.367) . For the standardized score, it was found that the student achievement predictor could be predicted at the .05 significance level for environment and instruction respectively. School climate was a valid predictor for 2 factors of student happiness using regression coefficient (β) high to low, environment and instruction. This could interpret the student happiness figure of 36.10 percent. Unstandardized score equation : $\hat{Y}$ = .1.127 +.416 (ENVI) +.305 (TEACH) Standardized score equation: Z_Y = .3 (ENVI) + .243 (TEACH)

Discussions

Conclusions for this segment of the research were divided into 4 parts, 1) the level of school climate, 2) comparison of school climate according to school size, 3) the interrelationship among school climate, student achievement, morality and student happiness and 4) school climate factor affecting student achievement, morality and happiness.

1. Results of the study on school climate

It is commonly acknowledged that the Schools' responsibility, apart from offering knowledge to students, is also the place for developing quality traits and characteristics to all students. It is believed that school is for total human development. According to the intent of the study, teacher responses were at the "much" level. The reason was that school teachers were aware and realized school goals and their own

responsibilities as teachers. The 1999 National Education Act which serves as a master policy mandate on education in the country. This Act is very informative and serves as a set of guidelines for schools and teachers. The Act focuses on student achievement, morality and happiness in order to improve all aspects of the quality of life. Most schools have developed their school mission by interpreting and developing school policy. The quality of educational management primarily focuses on these aspects. School climate with 7 dimensions were all concerned with student development, student achievement, morality and happiness. In accordance with developed schools plans and policy the concept of working and learning together, played a very big role in school success. Generally, teachers reflected their intention to solve student problems by being fair, impartial and understanding.

The school climate-leadership dimension was based on administrators performance. The concept of school educational administration was to raise student awareness and convince them that school could lead them to be creative, morally secure and happy. Teachers perceived that their administrators provided support by monitoring and advising them in all instructional and affective matters. The school climate, environment dimension also dealt with school environment and learning resources suitable for all students. To be in line with section 25 in the National Education Act, most schools had learning resources in different forms. The collaboration dimension, including expectations, from guardians and, community stakeholders were intact in most schools. Nowadays most schools have implemented the SBM. The crucial issue for School Based Management (SBM) was collaboration not only inside the school itself but the outside community as well. Resource generation, school curriculum, both are in line with the expectation and the needs of stakeholders. According to the instructional dimension, teachers today have to follow National Education Act sections 22-24, that is, the learner centered approach. Authentic assessment also must implemented according to section 26. Specifically, the school mission is to educate all students as promulgated in national education goals.

2. Comparison on school climate according to school size

The study findings indicated that Perceptions varied according to school size. For example, schools had different climate dimensions from medium and small schools. These variations of perception however, did not change among and between large schools. The perception of teacher quality in extra large schools was higher than other schools and data analysis found that teachers responded differently on the seven dimensions of school climate at the .05 level of significance except for order and expectation. This could mean that all schools had their own separate expectations for students. School order could be another expectation cited above. Teachers perceptions reflected no difference on the other two dimensions. For the other 5 school climate dimensions, the perception of teachers in extra large school differed from teachers in medium and small schools. Analysis found that the inputs were different for teachers, students, and others. These led to different results in each

aspect e.g. the competitive system, where highly talented students are typically found in extra large schools. Poverty and other constraints could cause lower quality education. The image and reputation of schools should be one more important issue to be considered. Kridsada Monkhata (2004) studied factors affecting school commitment for school teachers, one being school reputation.

One of the most important issues was leadership of school administrators. It was the "observed" variable in the school climate "latent" variable. The administrator factor caused different responses from teachers. Most school administrators from extra large schools are selected and appointed from the Ministry of Education, most being experienced, bright, and talented. Most would also be classified as "change agents." It was determined that they were experienced if they were administrators of extra large schools. Due to this reason, the responses from extra large school teacher could be different from others since they had administrators who were supportive, and worked with teachers to bring about positive change in their schools.

3. The relationship between school climate, student achievement, morality and happiness.

The findings suggest that when school teachers perceived school climate higher, achievement on every subject increased. The findings indicated that teacher perception on school climate was positively related to students who were good at Mathematics and Social Studies at the .01 level of significance. However, it was also positively related to students who were good at Science and English and student morality and student happiness at the the .01 level. This could mean that if schools developed school climate, it could affect student achievement, morality and happiness. In addition if teachers worked in a collaborative and participative school climate it would lead to better students and schools. It was believed that the most crucial factor for effective instruction was the teacher. As indicated in section 22 of the National Education Act, the teaching-learning process aims at enabling learners to develop at their own pace and to maximize their potential. Those most responsible for working with students to achieve their goals are teachers.

4. School climate factors affecting study achievement, morality, happiness

4.1 Based on research findings, school climate, order dimension, environment dimension, and instruction dimension affected student achievement respectively. This occurs when students understand the lessons well they would achieve better. If teachers develop their own teaching techniques, they could assist learners to become "master" learners. The order dimension was also crucial because the overall achievement needs orderly schools. School rules and regulations would be partial solutions for solving the problems of misbehaviors. All aspects mentioned had a major affect on smart students so all three dimensions affected student achievement.

4.2 School climate factors affecting student morality were the environment dimension, collaboration, and the instruction dimension. This was because of the fact that a safe, supportive environment encourages students to feel relaxed, especially in a neat and orderly school. The second

issue was collaboration, an important part of the work place. If school personnel help one another to accomplish tasks, it means that personnel were participative and collaborative. The instruction dimension was also crucial for student morality. Teaching style and teaching techniques and every aspect regarding instruction were factors to nuture and develop good students for Thai society.

4.3 School climate factors affecting student happiness included two dimensions, those of environment and instruction respectively. The variables on school climate were both physical and psychological. The other physical aspect was neat and orderly buildings including the library, computer room, science laboratory and an adequate number of instructor varied learning resources including materials, and ventilation, light etc. The psychological aspect was also crucial because it can affect the happiness of all students. If schools had a good working environment and had effective instructors, the students would be happier.

Recommendations

Based on the findings and conclusions, the following recommendations are promulgated:

1. **Recommendations from the findings**

1.1 According to school climate level, the three lowest dimensions were collaboration, leadership and expectation respectively. With this in mind the focus should be placed on the first 3 dimensions first.

1.2 Considering the comparison of school size, there were five school climate dimensions that had significantly different responses, leadership, environment, involvement, instruction and collaboration. (a) in general, schools, especially medium and small schools, should improve school climate on every dimension because when schools had a positive school climate, the data suggest it positively affects student performance. (b) in medium size schools, leadership should be closely focused to reflect characteristics of extra large and large schools; (c)the environment of small and medium sized schools should also be improved to reflect both large and extra large schools. (d) the involvement of medium schools should be considered more than extra large schools; (e) according to the instruction dimension, teachers in small and medium schools should be trained more than teachers in extra large schools (f) small school collaboration should be improved to match larger schools.

1.3 The correlation among school climate, student achievement. and, morality and happiness dimensions were high and had positive direction so a holistic improvement model could be successfully used in school reform and restructuring efforts.

1.4 In order to achieve the goal of school effectiveness, student achievement should not only be concerned with the seven school climate dimension but new, emerging criteria as well.

1.5 All schools should improve school climate on environment and instruction dimensions, perhaps more than other

dimensions. This is because the environment and instruction dimensions affected student achievement, morality and happiness as well.

1.6 The order and collaboration dimensions should be further developed and improved since they also affected student achievement, morality and happiness.

2. Recommendations for further study

2.1 Factors other than school climate dimensions should be studied to ascertain which additional factors could affect student achievement, morality and happiness. Those factors might be upbringing (family life), economics, society, and school culture.

2.2 Both qualitative, quanitative, and mixed method research studies should be conducted by using a combination of research methods to enhance knowledge of educational management to achieve our national education goals.

2.3 Case studies could be conducted in schools that need improvement to analyze in depth topics and issues related to school reform and restructuring.

Reference

Bulach, C. R., Malone, B., & Castleman, C. (1995). An investigation of variables related to student achievement. ***Mid-Western educational researcher,*** *8(2): 23-29.*

Cameron, K.S. (1984) "The effectiveness of ineffectiveness", ***Research in organizational behavior,*** *6 (1): 235-85.*

Freiberg, H.J. (1996) (in press). ***School climate: Measuring, improving and sustaining healthy learning environments.*** *London : Falmer.*

Hoy, W.K,. and Miskel, C.G. (2001) ***Educational administration : Theory research and practice.*** *6th ed., New York : McGraw-Hill.*

Hoy, Wayne, K. and others. (1996) "The organization climate of middle schools : The development and test of the OCDO-RM." ***Journal of Educational Administration.*** *34 (1): 41-59.*

Lunenburg, C.F., and Ornstein, C.A. (2000) ***Educational administration.*** *3rd ed. Stamfort: Wadsworth.*

Senge, P.M. (1990). ***The fifth discipline : The art and practice of the learning organization.*** *New York : Currency - Doubleday.*

Sergiovanni, T.J. and Carver, F.D. (1980) ***The new school executive : A theory of administration.*** *2nd,ed., New York : Harper and Row.*

Sergiovanni, T.J., & Starrat, J.R. (1998) ***Supervision a redefinition.*** *6th ed. New York : McGraw Hill.*

Wanya Wisaraporn. (1988). ***Educational research.*** *Bangkok : Faculty of Education, Srinakarindharawirot University.*

ศูนย์การศึกษาทั่วไป: ข้อเสนอเพื่อพัฒนางานการศึกษาทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

General Education Center: A Proposal for the Improvement of General Education of Chulalongkorn University

ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง การประเมินเพื่อพัฒนางานการศึกษาทั่วไปสำหรับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนปรัชญาและจุดมุ่งหมายของวิชาการศึกษาทั่วไป ศึกษาบทบาทหน้าที่และการดำเนินงานของโครงการการศึกษาทั่วไป และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของโครงการการศึกษาทั่วไป โดยวิธีการศึกษาจากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ออกแบบสอบถาม และประชุมระดมสมอง

หลังจากศึกษาจุดมุ่งหมายของวิชาการศึกษาทั่วไป ปัจจัยแห่งความสำเร็จและการดำเนินงานของโครงการการศึกษาทั่วไปแล้วพบว่า โครงการการศึกษาทั่วไปควรได้รับการยกฐานะเป็นศูนย์การศึกษาทั่วไป ทำหน้าที่หลักในการประสานงานดูแลคุณภาพและพัฒนาวิชาศึกษาทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพมาตรฐานสูงขึ้น

Abstract

The purposes of this research were to review the philosophy and objectives of general education, to study the roles and functions of the General Education Project and to propose the new management of general education program of Chulalongkorn University.

After reviewing the philosophy and objectives of general education, analyzing the successful factors, and evaluating the General Education Project, activities the author proposed the establishment of General Education Center to manage the general education program of Chulalongkorn University.

** รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

บทนำ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดโครงการการศึกษาทั่วไป ขึ้นในปี พ.ศ. 2519 เพื่อดูแลการสร้างหลักสูตรและดำเนินการจัดสอนวิชาศึกษาทั่วไป ตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย (ปัจจุบันคือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา) โดยจัดรายวิชา 3 วิชาคือ วิชาอารยธรรมมนุษย์กับสังคมและธรรมชาติวิทยา คือเป็นวิชาบังคับของนิสิตทุกคน

หลังจากนั้นในปี 2522 มหาวิทยาลัยได้โอนการสอน 3 วิชาดังกล่าว โอนไปอยู่กับคณะอักษรศาสตร์ รัฐศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ พร้อมกับเพิ่มวิชาขึ้นเป็น 5 วิชา ให้นิสิตเลือกจาก 5 วิชานี้ โครงการการศึกษาทั่วไปจึงมีบทบาทในเชิงของการประสานงานวิจัยพัฒนาและดูแลบางวิชา

ในปี 2538 มหาวิทยาลัยได้ปรับหลักสูตรวิชาการศึกษาทั่วไป โดยยกเลิกวิชาแกนที่ให้นิสิตทุกคนต้องเรียนใน 5 วิชานั้น เปลี่ยนเป็นให้นิสิตเลือกวิชาในกลุ่มมนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์และสหศาสตร์ กลุ่มละ 3 หน่วยกิต และให้ทุกคณะในมหาวิทยาลัยเปิดสอนหลักสูตร หมวดวิชาศึกษาทั่วไปไม่จำกัดอยู่แค่เพียง 3 คณะเหมือนที่เป็นมา

การเปลี่ยนหลักสูตรในลักษณะนี้ จำเป็นจะต้องเปลี่ยนการบริหารจัดการด้วยโครงการการศึกษาทั่วไป ซึ่งเดิมเคยทำหน้าที่เพียงประสานงานรายวิชาเพียง 5 วิชาก็จำเป็นจะต้องประสานรายวิชากว่า 100 วิชาขึ้นไป และดูแลรับผิดชอบในหมวดสหศาสตร์ ติดตามประเมินรายวิชาต่างๆ อยู่ตลอดเวลา จึงทำงานได้ไม่เต็มที่ และไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินงานของการศึกษาทั่วไป เพื่อปรับสภาพของโครงการให้เหมาะสมเพื่อประโยชน์ของวิชาการศึกษาทั่วไปของมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์

การวิจัยเชิงประเมินเพื่อพัฒนางานการศึกษาทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทบทวนปรัชญาและจุดมุ่งหมายของวิชาการศึกษาทั่วไป เพื่อศึกษาโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ปริมาณงาน ทรัพยากรและผลการดำเนินงานของโครงการการศึกษาทั่วไปในปัจจุบัน รวมทั้งเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาโครงสร้าง บทบาทหน้าที่การบริหารงานที่เหมาะสมและสถานภาพที่ควรจะเป็นของโครงการการศึกษาทั่วไป

วิธีการประเมิน

การประเมินครั้งนี้ได้ใช้วิธีการวิจัยหลัก 4 ประการ คือ

1. การค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของการจัดวิชาศึกษาทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และวิชาชีพศึกษาทั่วไปโดยภาพรวม
2. สัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้องในเชิงนโยบาย ได้แก่ กรรมการสภาและผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้สอน ผู้ปฏิบัติงาน และนิสิตที่เรียนวิชาศึกษาทั่วไป
3. การออกแบบสอบถาม ถามความเห็นของอาจารย์ผู้สอนและนิสิตที่เกี่ยวข้องกับโครงการการศึกษาทั่วไป การประชุมระดมสมอง จากผู้เกี่ยวข้องกับวิชาการศึกษาทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แนวคิดพื้นฐานในการประเมิน

การวิจัยเพื่อประเมินงานการศึกษาทั่วไปใช้รูปแบบการประเมินที่เป็นจุดมุ่งหมายเน้นสำคัญ โดยมีขั้นตอนหลักคือ

ขั้นตอนแรก ศึกษาเป้าหมาย คือ จุดมุ่งหมายของวิชาการศึกษาทั่วไป

ขั้นตอนสอง ศึกษาปัจจัยตามเป้าหมาย คือ องค์ประกอบที่ทำให้วิชาศึกษาทั่วไปประสบความสำเร็จ

ขั้นตอนสาม ประเมินองค์กรตามเป้าหมาย คือ การวิเคราะห์โครงการการศึกษาทั่วไปตามปัจจัยต่างๆ

ขั้นตอนสี่ เสนอแนวทางการพัฒนา คือ การเสนอปรับโครงสร้างของโครงการการศึกษาทั่วไป

ผลการศึกษา

ผลของการศึกษาเห็นได้ชัดเจนว่าจุฬาฯ ได้ให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับหลักสูตรวิชานี้มาโดยตลอด โดยในปณิธานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเองกล่าวไว้ว่า “ความรู้ที่นับว่าสำคัญยิ่งคือความรู้เพื่อความเจริญของบุคคลและสังคมอันได้แก่ความรอบรู้และความเชี่ยวชาญในสรรพวิทยาที่อำนวยประโยชน์แก่การดำเนินชีวิต” ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อว่าการศึกษาที่ให้กับนิสิตของจุฬาฯ นั้นประกอบไปด้วยความรอบรู้อันได้แก่วิชาการศึกษาทั่วไป และความรู้ลึกอันได้แก่วิชาเฉพาะของแต่ละสาขาวิชา

จุดมุ่งหมาย

จุดมุ่งหมายของวิชาการศึกษาทั่วไปหรือความรอบรู้ดังกล่าวเมื่อได้ประเมินดูแล้วพบว่า ครอบคลุมจุดมุ่งหมาย 7 ประการใหญ่คือ (1) มีความรู้กว้างในศาสตร์สาขาต่าง ๆ (2) รู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ในศาสตร์นั้น ๆ (3) มองเห็นความสัมพันธ์ของศาสตร์ต่าง ๆ (4) การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม (5) การมีความรู้และเข้าใจในธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ปัญหาสังคมและการเมือง (6) มองเห็นความสัมพันธ์ของปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ด้วยปัญญา รวมทั้ง (7) มีบุคลิก และคุณธรรม โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อสังคม การใฝ่รู้ใฝ่เรียนและการคิดวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแนวคิดของวิชาการศึกษาทั่วไปนั้นนอกจากจะมีลักษณะเฉพาะของตนเองแล้วก็ยังต้องได้รับความสนใจเข้าใจและสนับสนุนจากทุกกลุ่มคนและทุกสาขาของมหาวิทยาลัยด้วยพร้อมกันไป ในส่วนของลำดับความสำคัญของจุดมุ่งหมายนั้น อาจารย์และนิสิตมีความเห็นแตกต่างกันกันบ้างเล็กน้อย ดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 1: แสดงจุดมุ่งหมายของการศึกษาทั่วไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาทั่วไป	ลำดับความสำคัญ	
	อาจารย์*	นิสิต**
1. ความรู้กว้าง	1	1
2. วิธีการแสวงหาความรู้	6	-
3. มองเห็นความสัมพันธ์ของศาสตร์	4	4
4. นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	2	2
5. มองเห็นความสัมพันธ์ของปัญหา	8	7
6. เข้าใจสังคมการเมือง ฯลฯ	3	3
7. มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ	5	9
8. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน	9	7
9. รู้จักคิดวิเคราะห์	10	-
10. มีบุคลิกภาพดีขึ้น	-	10
11. เรียนในสาขาของตนเองได้ดี	5	8
12. ปรับตัวและแก้ปัญหาได้	11	6

** เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัย*

*** เก็บรวบรวมข้อมูล โดยศรีเพ็ญ ศุภพิทยากุลและคณะ (2543)*

ปัจจัยของความสำเร็จ

การศึกษาความสำเร็จของวิชาการศึกษาทั่วไปมีองค์ประกอบต่าง ๆ ผสมผสานกันได้แก่ (1) การทำความเข้าใจในจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนตรงกันทั้งมหาวิทยาลัย (2) การมีกระบวนการสอนเอกสารตำราและสื่อการสอนที่เหมาะสม (3) การมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มากและเพียงพอ (4) การพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้สอนด้วยกัน (5) การสำรวจปัญหาการสอนและปรับปรุงเป็นระยะ (6) การแสวงหาแนวทางการพัฒนาอยู่เสมอและ (7) การที่จะต้องมีหน่วยงานดูแลการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา

องค์ประกอบแห่งความสำเร็จดังกล่าวจะเห็นผลได้ชัดเจนและจริงจังได้นั้นทุกข้อจะเป็นไปได้อย่างเต็มที่และจะมารวมอยู่ที่ข้อสุดท้ายคือ การมีหน่วยงานที่จะดูแลการเรียนการสอนวิชาการศึกษาทั่วไปขึ้นเป็นการเฉพาะ เพื่อให้ปรัชญาของการศึกษาทั่วไปคงอยู่ไม่เจือจางไป

การจัดตั้งโครงการการศึกษาทั่วไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เห็นความสำคัญขององค์ประกอบนี้อย่างมากจึงได้มีข้อเสนอให้มีจัดตั้งสถาบันการศึกษาทั่วไปขึ้นในแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย แต่เมื่อได้มีการพิจารณากันในทุกระดับแล้วก็เห็นว่าถ้าเป็นสถาบันขึ้นมาโดยเฉพาะในขณะที่เนื้อหาวิชาการยังคงคาบเกี่ยวกับสาขาวิชาต่าง ๆ ในระยะยาวจะเป็นปัญหาของอาจารย์ประจำสถาบันที่จะก้าวหน้าและพัฒนาต่อไป จึงได้มีทางออกให้ตั้งเป็นโครงการการศึกษาทั่วไปขึ้นแทน แทนที่จะไปให้การบริหารการศึกษาทั่วไปไปอยู่กับคณะหรือภาควิชาอย่างเดียว ซึ่งจะทำให้การศึกษาทั่วไปกลายเป็นวิชาเฉพาะไป

โครงการการศึกษาทั่วไปตั้งขึ้นในปี 2519 โดยในระยะแรกดูแลการสอนวิชาแกนหลัก 3 วิชา คือ วิชาอารยธรรม วิชามนุษย์กับสังคมและวิชาธรรมชาติวิทยา แต่ในระยะหลังได้มอบวิชาทั้งสามให้คณะวิชาที่เกี่ยวข้องไปดูแลแทน โครงการจึงทำหน้าที่ประสานงานและจัดสอนวิชาเลือกเป็นหลักสำคัญ ในปี 2536 โครงการฯ ได้เสนอให้เพิ่มวิชาแกนขนานขึ้นในแต่ละหมวดวิชา คือ วิชาอารยธรรมไทย จิตวิทยาทั่วไป วิชาสภาวะแวดล้อมของเราและมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม โครงการก็จะต้องประสานงานวิชาต่าง ๆ เหล่านี้เพิ่มมากขึ้นและทำการวิจัยค้นคว้าในการเรียนการสอนวิชาเหล่านี้ให้มากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการของหลักสูตรการศึกษาทั่วไปในปี 2538 ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทางเลือกที่หลากหลายในวิชาการศึกษาทั่วไป ให้แต่ละคณะมีส่วนในการจัดการศึกษาทั่วไป การเน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรในวิชาการศึกษาทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาในยุคใหม่และสอดคล้องกับสาขาวิชาต่างๆ มากขึ้น ทำให้การบริหารวิชาการศึกษาทั่วไปต้องมีลักษณะเฉพาะ มีความแน่นอนชัดเจน และมีความต่อเนื่องยาวนาน รวมทั้งต้องการกลุ่มคนที่สนใจมาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมผลักดันกันอย่างกว้างขวางอีกด้วย ประกอบกับความต้องการใหม่ของมหาวิทยาลัยและระบบอุดมศึกษาที่เน้นความเป็นผู้นำและความเป็นเลิศของวิชาการศึกษาทั่วไปด้วยจึงทำให้จะต้องมีการพัฒนาระบบบริหารการศึกษาทั่วไปอย่างจริงจัง เป็นระบบ และถาวร

การดำเนินงานโครงการการศึกษาทั่วไป

การบริหารโดยโครงการการศึกษาทั่วไปที่เป็นอยู่แม้จะคล่องตัวในระดับหนึ่ง แต่จะเห็นข้อจำกัดที่ผ่านมาเห็นชัดเจนว่ามีความไม่แน่นอน ไม่มั่นคงและไม่ถาวรมาโดยตลอด ในหมู่ผู้ทำงานเองก็รู้สึกไม่มั่นคง ในหมู่ผู้เกี่ยวข้องก็รู้สึกไม่แน่นอน ในหมู่คนภายนอกก็รู้สึกไม่ถาวร การดำเนินงานของโครงการตามการรับรู้รับทราบของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องและผู้ทำงานเองก็รู้สึกไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรจะเป็น และคาดหวังให้บริหารโครงการการศึกษาทั่วไปให้ได้ผลมากกว่าเป็นอยู่อย่างมาก

ข้อมูลของคณาจารย์สะท้อนให้เห็นบทบาทของโครงการการศึกษาทั่วไปในปัจจุบันที่พบว่า มีหลายส่วนยังไม่ได้ผลเท่าที่ควรจะดูได้จากตารางแสดงบทบาทของโครงการการศึกษาทั่วไปในปัจจุบันข้างล่างนี้

ตารางที่ 2: แสดงบทบาทของโครงการการศึกษาทั่วไปในปัจจุบัน

	บทบาทโครงการในปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย
1	โครงการการศึกษาทั่วไปช่วยท่านในการพัฒนาจุดมุ่งหมายของการสอนวิชาการศึกษาทั่วไป	3.19
2	โครงการการศึกษาทั่วไปได้ช่วยท่านในการพัฒนาวิธีการสอนที่หลากหลาย	2.99
3	โครงการการศึกษาทั่วไปจัดวิชาการศึกษาทั่วไป ได้หลากหลายและเพียงพอกับความต้องการของนิสิต	2.96
4	โครงการการศึกษาทั่วไปได้ส่งเสริมให้มีการจัดเตรียมเอกสารและตำราทางการศึกษาทั่วไปอย่างมากพอ	2.79
5	โครงการการศึกษาทั่วไปได้จัดให้มีการประชุมร่วมระหว่างผู้สอนวิชาการศึกษาทั่วไปอยู่เสมอ	2.68
6	โครงการการศึกษาทั่วไปได้ช่วยท่านในการจัดเตรียมอุปกรณ์สื่ออย่างมากพอ	2.7
7	โครงการการศึกษาทั่วไปได้ประสานงานกับคณะเพื่อให้อาจารย์ผู้สอนได้มีความสะดวกในการสอนอยู่เป็นประจำ	2.67
8	โครงการการศึกษาทั่วไปได้ติดตามดูแลและคุณภาพการสอนอย่างสม่ำเสมอ	2.58
9	โครงการการศึกษาทั่วไปได้ส่งเสริมให้กำลังใจผู้สอนวิชาการศึกษาทั่วไปอย่างมากพอ	2.57
10	โครงการการศึกษาทั่วไปได้จัดบริการและประสานงานให้นิสิตค้นคว้าเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	2.55
11	อื่น ๆ	-

ในขณะเดียวกันคณาจารย์ก็คาดหวังบทบาทที่ควรจะเป็นของโครงการการศึกษาทั่วไปในอนาคตในหลายด้านด้วยกัน ดังตารางแสดงความคาดหวัง การดำเนินงานของโครงการการศึกษาทั่วไปในอนาคตข้างล่างนี้

ตารางที่ 3: แสดงความคาดหวังการดำเนินงานของโครงการการศึกษาทั่วไปในอนาคต

	ความคาดหวังการดำเนินงานของโครงการฯ	ค่าเฉลี่ย
1	ร่วมมือกับคณะในการส่งเสริมวิชาการศึกษาทั่วไปให้มากขึ้น	4.16
2	โครงการการศึกษาทั่วไปความเป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอนวิชาการศึกษาทั่วไป	4.14
3	จัดประชุมเพื่อให้อาจารย์ได้ปรับปรุงคุณภาพการสอนเพิ่มขึ้นเสมอ	4.10
4	จัดให้มีการพบปะระหว่างผู้สอนด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ	4.03
5	พัฒนารายวิชาใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น	4.02
6	จัดการประเมินให้การเรียนการสอนการศึกษาทั่วไปเป็นระยะๆ	3.99
7	มีเจ้าหน้าที่ช่วยอาจารย์ในการเรียนการสอนมากขึ้น	3.90
8	จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรบ่อยและหลากหลายขึ้น	3.89
9	มีคณาจารย์มาช่วยงานการศึกษาทั่วไปมากขึ้น	3.89
10	ทำการวิจัยค้นคว้าทางการศึกษาทั่วไปให้มากขึ้น	3.85

ศูนย์การการศึกษาทั่วไปแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผ่านมาทั้งหมด จึงมีข้อเสนอที่จะต้องพัฒนาระบบบริหารวิชาการศึกษาทั่วไปให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายและดำเนินงานได้ประสิทธิภาพตามปัจจัยของความสำเร็จจึงมีข้อเสนอให้ยกฐานะโครงการการศึกษาทั่วไปขึ้นเป็นหน่วยงานถาวรภายในโดยอำนาจของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์การศึกษาทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเป็นศูนย์ขนาดเล็ก มีผู้ทำงานประมาณ 12-17 คน (ปัจจุบันมีอยู่ 9 คน) โดยมีผู้บริหารและคณาจารย์หลักที่เป็นอาจารย์ช่วยงานจากคณะต่างๆ ประมาณ 4-7 คน อาจารย์ประจำ 2-3 คน และเจ้าหน้าที่ นักวิชาการเพื่อทำหน้าที่ประสานงาน ประมาณ 6-7 คน ทั้งนี้การดำเนินงานจะดำเนินไปในลักษณะประสานงานและแสวงหาความร่วมมือจากคณะและหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยเป็นหลัก

บทบาทของศูนย์การศึกษาทั่วไปจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะเน้นหนักไปในทางการเป็นศูนย์กลางทางความคิดและการประสานความคิดของวิชาการศึกษาทั่วไป ทำการวิจัยค้นคว้าทดลองทางด้านการศึกษาทั่วไป รวมทั้งเป็นแหล่งเผยแพร่ กระตุ้น สนับสนุนแนวคิดของการศึกษาทั่วไปให้กว้างขวางขึ้น ควบคู่ไปกับการประสานงานในการจัดการเรียนการสอนกับวิชาต่างๆ ของคณะและของศูนย์การศึกษาทั่วไปเอง โดยนัยนี้การมีคณะกรรมการวิชาการที่เข้มแข็งของศูนย์การศึกษาทั่วไป จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งด้วย

เอกสารอ้างอิง

โครงการการศึกษาทั่วไป จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2521) รายงานสรุปผลการประชุมการสอนวิชาการศึกษาทั่วไป สาขาวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ 8 พฤษภาคม 2521. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

..... (2521) รายงานสรุปผลการประชุมการสอนวิชาการศึกษาทั่วไป สาขามนุษย์กับสังคม 8 พฤษภาคม 2521. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

..... (2522) ข้อเสนอการจัดสอนวิชาการศึกษาทั่วไป พ.ศ. 2522 มกราคม 2522. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

..... (2523) เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง ทิศทางของโครงการการศึกษาทั่วไปรวมทั้งความคิดเห็นต่างๆ ของสมาชิกเกี่ยวกับการศึกษาทั่วไป 15-17 กุมภาพันธ์ 2523. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

..... (2524) เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง "การบริหารการศึกษาทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" 18-19 ธันวาคม 2524. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

..... (2526) รายงานการสัมมนาผู้สอนการศึกษาทั่วไป 20-21 สิงหาคม 2526 ณ เมืองพัทยา ชลบุรี. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

..... (2527) รายงานการสัมมนาผู้สอนวิชาการศึกษาทั่วไป 15-16 กันยายน 2527 ณ เมืองพัทยา ชลบุรี. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

..... (2528) รายงานประจำปี ของโครงการการศึกษาทั่วไป ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

..... (2530) "โครงการการศึกษาทั่วไป จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พ.ศ.2519-พ.ศ.2529)" ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

..... (2532) เอกสารวิชาการเรื่อง "การจัดสอนวิชาการศึกษาทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : อดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต" พฤษภาคม 2532. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

..... *(2532) รายงานการสัมมนาผู้สอนวิชาการศึกษาทั่วไป (2532) 23-25 มิถุนายน 2532 บางแสน ชลบุรี. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

..... *(2534) สรุปผลการสัมมนา เรื่อง ก้าวใหม่กับการศึกษาทั่วไป 17-18 เมษายน 2537 ห้องประชุมสารสนเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

..... *(2535) สรุปผลการสัมมนาวิชาการศึกษาทั่วไป ประจำปี 2535 24-26 กรกฎาคม 2535 ณ โรงแรมรอยัลจอมเทียนรีสอร์ท พัทยา*

..... *(2536) การสัมมนารายวิชาสังกัดโครงการศึกษาทั่วไป 26 กรกฎาคม 2536 อาคารบริหารการศึกษา*

..... *(2538) สรุปผลการสัมมนาผู้สอนวิชาการศึกษาทั่วไป 25 กรกฎาคม 2538 ห้องสัมมนา คณะครุศาสตร์*

..... *(2539) คู่มือรายวิชาการศึกษาทั่วไป 2539*

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2526) รายงานการวิจัยเรื่อง ***"สภาพและปัญหาของวิชาพื้นฐานทั่วไป"*** *กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน ทบวงมหาวิทยาลัย*

สโมสรอาจารย์จุฬาฯ (2513) รายงานการสัมมนาเรื่อง ***วิกฤติการทางวิชากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*** *ณ สวางคนิวาส 17-18 มกราคม 2513. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

ศรีเพ็ญ ศุภพิทยกุล ดวงกมล ชาติประเสริฐ และมัทนี ยมจินดา (2543) รายงานการวิจัย เรื่อง ***"การประเมินผลการใช้หลักสูตรการศึกษาทั่วไป จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย"*** *กรุงเทพมหานคร: โครงการการศึกษาทั่วไป ฝ่ายวิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

สุทธนู ศรีไสย์ (2538) รายงานการวิจัยเรื่อง ***"การประเมินผลการสอน รายวิชาที่บริหารการสอนโดยโครงการการศึกษาทั่วไป"*** *ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภาคปลายปีการศึกษา 2537-2538. กรุงเทพมหานคร:โครงการการศึกษาทั่วไป ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

Wichit Sri-sa-an (1974). "Aspect of Weakness of Curriculum in Southeast Asia: The Case of Chulalongkorn University" ***In Curriculum Reform with Reference to General Education in Southeast Asia : Seminar Papers and Proceedings.*** *Edited by Prachoom Chomchai. Bangkok: ASAIHL.*