

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนสีเขียวน
 - 1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนสีเขียวน
 - 1.2 โครงการห้องเรียนสีเขียวน
 - 1.3 โครงการยกระดับห้องเรียนสีเขียวนมุ่งสู่โรงเรียนสีเขียวน เพื่อสร้างเครือข่าย
รักษ์พลังงาน
 - 1.4 โครงการโรงเรียนสีเขียวน โรงเรียนเมืองคง
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.2 ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.3 รูปแบบและระดับการมีส่วนร่วม
 - 2.4 ขั้นตอนและกระบวนการมีส่วนร่วม
 - 2.5 แนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.6 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. หลักการ CSR (Corporate Social Responsibility)
 - 3.1 ความหมายของ CSR
 - 3.2 หลักการของ CSR
 - 3.3 ความสำคัญของ CSR
 - 3.4 ประโยชน์ของการใช้หลักการ CSR
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)
 - 4.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 4.2 กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 4.3 ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทางการศึกษา
5. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 5.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 5.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 5.4 การพัฒนารูปแบบ
6. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 6.1 ความหมายของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 6.2 ความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 6.3 นโยบาย/กรอบยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 7. หลักการด้านทัศนคติ
 - 7.1 ความหมายของทัศนคติ
 - 7.2 ลักษณะของทัศนคติ
 - 7.3 การวัดทัศนคติ
- 8. ทฤษฎี/หลักการของ BLOOM
- 9. การวัดและประเมินผล
 - 9.1 ความหมายของการวัดและประเมินผล
 - 9.2 หลักการและองค์ประกอบของวัดและประเมินผล
 - 9.3 ลักษณะของการวัดและประเมินผล
- 10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนสีเขียว

1. ความเป็นมาของโรงเรียนสีเขียว

มีนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ กล่าวไว้ ดังนี้

คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2534 อนุมัติโครงการการจัดการด้านการใช้ไฟฟ้า หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า โครงการประชาร่วมใจประหยัดไฟฟ้า มอบให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นผู้ดำเนินการ โดยมีการไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินโครงการประชาร่วมใจประหยัดไฟฟ้า โดยให้ประชาชนมีการใช้และผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพสูง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการประหยัดพลังงาน ขณะเดียวกัน ก็ได้ส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าของผู้ใช้ไฟฟ้า ด้วยการจัดทำโครงการห้องเรียนสีเขียวขึ้น โดยมุ่งเน้นที่เยาวชนในสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา ซึ่งต่อมาได้มีโครงการยกระดับห้องเรียนสีเขียวสู่โรงเรียนสีเขียว เพื่อส่งเสริมในการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม

ต่อมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ร่วมกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จัดพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงร่วมมือ โครงการความร่วมมือด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่สถานศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานโรงเรียนสีเขียว โดยให้โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบ โดยมีกรอบการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) การลดอัตราการการใช้ไฟฟ้า 2) การลดอัตราการใช้น้ำ 3) การบริหารจัดการขยะ และ 4) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (อุษณีย์ ฐิโศวรรย์, 2561 : ออนไลน์)

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2560 : ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า โรงเรียนสีเขียว หมายถึง โรงเรียนที่การดำเนินงานด้านการอนุรักษ์พลังงานที่ขยายผลต่อจากการดำเนินงานห้องเรียนสีเขียว ด้วยการนำหลักการด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม บูรณาการ หรือผนวกเข้าไปในการดำเนินการของโรงเรียนทั้งระบบ และกำหนดให้โรงเรียนสีเขียวมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. เป็นโรงเรียนที่มีนโยบายและระบบการดำเนินงาน (การบริหารจัดการ) ด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม (ประเด็นที่ 1)
 2. เป็นโรงเรียนที่มีการจัดการ ด้านการใช้ทรัพยากร (พลังงาน น้ำ และผลิตภัณฑ์ต่างๆ) การป้องกันและ จัดการมลพิษ (น้ำ อากาศ ชยะ) รวมทั้งมีการจัดการสภาพภูมิทัศน์ และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมทั่วไป (ประเด็นที่ 3-7)
 3. เป็นโรงเรียนที่มีการบูรณาการความรู้ด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม ในหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน (ประเด็นที่ 2)
 4. เป็นโรงเรียนที่มีการขยายผลการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อมสู่โรงเรียนใกล้เคียง และชุมชน (ประเด็นที่ 8)
- การประเมินโรงเรียนสีเขียว จึงครอบคลุมประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้
1. นโยบายและระบบการดำเนินการตามนโยบายของโรงเรียน (โรงเรียนมีนโยบาย มีระบบการบริหาร จัดการแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารให้การสนับสนุน)
 2. หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน
 3. การจัดการด้านการใช้พลังงานในโรงเรียน
 4. การจัดการด้านการใช้น้ำและน้ำทิ้งในโรงเรียน
 5. การจัดซื้อ/การใช้ผลิตภัณฑ์ และการจัดการขยะในโรงเรียน
 6. การดูแลคุณภาพอากาศในโรงเรียน
 7. สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม
 8. โครงการ/ กิจกรรมร่วมระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียนใกล้เคียงและชุมชน
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2561 : 4-5) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของโครงการ ห้องเรียนสีเขียว มุ่งสู่โรงเรียนสีเขียว ไว้ว่า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้เริ่มโครงการ ห้องเรียนสีเขียวมาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2541 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังทัศนคติการใช้ไฟฟ้า อย่างมีประสิทธิภาพ การรู้คุณค่าและรักษาสิ่งแวดล้อม ให้แก่เยาวชน ในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาทั่วประเทศ โดยผ่านกระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียนสีเขียว และกิจกรรม นอกห้องเรียนจนเกิดผลเชิงพฤติกรรม รวมทั้งขยายผลไปยังครอบครัวและชุมชนต่อไป
- โครงการยกระดับห้องเรียนสีเขียวมุ่งสู่โรงเรียนสีเขียว เพื่อการอนุรักษ์พลังงาน หรือโรงเรียนต้นแบบด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม โดยมีการประเมินตามมาตรฐานโรงเรียน สีเขียว 7 ประเด็น ได้แก่
1. นโยบายและระบบการดำเนินการตามนโยบายของโรงเรียน (โรงเรียนมีนโยบาย มีระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารให้การสนับสนุน)
 2. กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม
 3. การจัดการด้านการใช้พลังงานในโรงเรียน
 4. การจัดการด้านการใช้น้ำและน้ำทิ้งในโรงเรียน
 5. การจัดการขยะในโรงเรียน

6. คุณภาพสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อและเกิดจากการเรียนรู้ด้านอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม

7. โครงการ/กิจกรรมร่วมระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียนใกล้เคียงและชุมชน
วัตถุประสงค์ของโครงการค่าย GREEN SCHOOL CAMP : ห้องเรียนสีเขียวรักษ์พลังงาน

1. เพื่อปลูกฝังทัศนคติการใช้ไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพรู้คุณค่าและรักษาสิ่งแวดล้อมให้แก่เยาวชนให้ผู้เรียนได้ลงมือทดลองปฏิบัติจริง จนเกิดความตระหนักถึงความจำเป็นในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า

2. มีพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าอย่างถูกต้อง และเกิดเป็นนิสัยที่ถาวรยั่งยืน

3. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครู ผู้บริหาร นักเรียน ของโรงเรียนห้องเรียนสีเขียว ในแต่ละภูมิภาคให้มีความรู้ ความเข้าใจมาตรฐานโรงเรียนสีเขียวชัดเจนมากขึ้น

4. เพื่อพัฒนาคู่มือวิทยากร คู่มือนักเรียน ในการสร้างกระบวนการจัดกิจกรรมและมีการบูรณาการด้านพลังงานและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับ 7 ประเด็นตามมาตรฐานโรงเรียนสีเขียว

2. โครงการห้องเรียนสีเขียว

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2559 : ออนไลน์) ได้จัดให้มีโครงการห้องเรียนสีเขียว โดยมีรายละเอียด ดังนี้

โครงการห้องเรียนสีเขียว

ความเป็นมา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2534 อนุมัติโครงการการจัดการด้านการใช้ไฟฟ้า หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า โครงการประชาร่วมใจ ประหยัดไฟฟ้า ให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นผู้ดำเนินการ โดยมีการไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้ดำเนินโครงการประชาร่วมใจ ประหยัดไฟฟ้า โดยให้ประชาชนมีการใช้และผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพสูง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการประหยัดพลังงาน ขณะเดียวกันได้ส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าของผู้ใช้ไฟฟ้าด้วยการจัดทำโครงการห้องเรียนสีเขียวขึ้น โดยมุ่งเน้นที่เยาวชนในสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา

วัตถุประสงค์ของโครงการห้องเรียนสีเขียว

1. เพื่อปลูกฝังทัศนคติการใช้ไฟฟ้าอย่างประหยัด รู้คุณค่าและรักษาสิ่งแวดล้อม ให้แก่เยาวชนของชาติ

2. เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดการพัฒนาทางความคิดด้วยตนเอง และการทำงานเป็นหมู่คณะ

สาระสำคัญ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ได้จัดตั้งห้องเรียนสีเขียวจำนวน 350 ห้อง ในโรงเรียนทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั่วประเทศ กล่าวคือ ปี 2541 ได้ดำเนินการ ในโรงเรียนระดับอนุบาลและประถมศึกษา จำนวน 100 ห้อง ปี 2542 ได้ดำเนินการในระดับมัธยม จำนวน 100 ห้อง และในปี 2543-2544 ได้ดำเนินการทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 150 ห้อง ในห้องเรียนสีเขียว กฟผ. ได้ผลิตสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน เพื่อให้เข้าใจถึง การผลิตกระแสไฟฟ้าด้วยพลังงานต่าง ๆ รวมทั้งให้รู้จักการใช้ยารู้คุณค่า อาทิ เครื่องกำเนิดไฟฟ้า ชนิดมือหมุน เครื่องกำเนิดไฟฟ้าพลังไอน้ำ พลังน้ำ และพลังแสงอาทิตย์ รวมทั้งคอมพิวเตอร์ พร้อม CD-ROM บรรจุโปรแกรมมัลติมีเดียชุดส่งเสริมกิจกรรมประหยัดไฟฟ้า อุปกรณ์ทั้งหมดสามารถ ทำงานได้จริงด้วยหลักการทางวิทยาศาสตร์ ผู้เรียนจึงสามารถทดลองปฏิบัติเองได้และเห็นผล การปฏิบัติด้วยตนเอง ในระหว่างปี พ.ศ. 2541-2550 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้จัดตั้ง ห้องเรียนสีเขียวในโรงเรียนทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั่วประเทศ ปัจจุบันมีห้องเรียน สีเขียว จำนวน 426 โรงเรียน

ความภาคภูมิใจ

โครงการห้องเรียนสีเขียวได้รับรางวัลที่ 2 ประเภท Learning for the future ในการประกวดชิงรางวัลระดับโลก Energy Globe Award 2001 ซึ่งประกาศผลเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2544 ณ เมือง Linz ประเทศออสเตรีย นับเป็นความภาคภูมิใจที่องค์กรระดับโลก ยอมรับวิธีการดำเนินงานด้านอนุรักษ์พลังงานของประเทศไทยในโครงการห้องเรียนสีเขียวนี้

หลักการและเหตุผล

1. โครงการห้องเรียนสีเขียว จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมให้เยาวชนมีอุปนิสัยในการประหยัด พลังงานไฟฟ้าและรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ด้วยความ สนุกสนานเพื่อให้เกิดทัศนคติในการใช้ไฟฟ้าอย่างประหยัดและนำไปปฏิบัติจนเป็นปกตินิสัย
2. ในห้องเรียนสีเขียว กฟผ. จะสนับสนุนอุปกรณ์การสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลองปฏิบัติ และตระหนักถึงความจำเป็นในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า อาทิ เครื่องกำเนิดไฟฟ้าที่ใช้ขดลวด ตัดกับสนามแม่เหล็ก ชนิดที่ใช้พลังน้ำ พลังไอน้ำ พลังแสงอาทิตย์ แผงเปรียบเทียบประสิทธิภาพของ อุปกรณ์ไฟฟ้า แผงเปรียบเทียบเครื่องปรับอากาศประสิทธิภาพสูงและแบบธรรมดา ตู้ไฟแสดง ผลกระทบจากการใช้ไฟฟ้าเปลือง รวมทั้งคอมพิวเตอร์ระบบมัลติมีเดีย จำนวน 3 ชุด พร้อม โปรแกรมชุดกิจกรรมการประหยัดไฟฟ้านอกจากนี้ ยังสนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งและตกแต่ง ห้องเรียนสีเขียว จำนวน 55,000 บาท และงบประมาณในการบำรุงรักษาอุปกรณ์ปีละ 7,000 บาท เป็นเวลา 5 ปี รวมมูลค่าทั้งสิ้น 550,000 บาทต่อห้อง

ประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับจากการดำเนินงานของโครงการห้องเรียนสีเขียว

1. เป็นการปลูกฝังพฤติกรรมให้กับเยาวชนของชาติในการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และขยายผลสู่ชุมชนรอบข้าง

2. โรงเรียนได้รับการพัฒนาในด้านวิชาการ ทักษะ ศักยภาพ ในด้านการอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วมทุกระดับ ตั้งแต่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน บุคลากร ตลอดจน ผู้ปกครองและชุมชน

แผนงานในอนาคต

1. แผนงานยกระดับห้องเรียนสีเขียว มุ่งสู่โรงเรียนสีเขียว เพื่อสร้างเครือข่ายรักษ์พลังงาน เพื่อให้ห้องเรียนสีเขียวพัฒนาเครือข่ายด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมสู่ระดับโรงเรียน พร้อมทั้งขยายผลไปยังโรงเรียนใกล้เคียงและชุมชน และเพื่อกระตุ้นให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานอย่างต่อเนื่อง อันเป็นการปลูกฝังทัศนคติ และสร้างพฤติกรรมในหมู่เยาวชนอย่างถาวร กพผ. จึงมีเป้าหมายที่จะดำเนินโครงการฯ โดยการคัดเลือกโรงเรียนสีเขียว จำนวนอย่างน้อย 5 โรงเรียน ในปี 2552 และคัดเลือกโรงเรียนสีเขียวให้ได้อย่างน้อย จำนวน 50 โรงเรียน ภายในปี 2556

2. แผนงานขยายเครือข่ายห้องเรียนสีเขียว ในการดำเนินงานที่ผ่านมา กพผ. ได้สนับสนุนให้โรงเรียนในโครงการฯ ใช้อุปกรณ์ในห้องเรียนสีเขียวเป็นสื่อการสอนเพื่อให้ความรู้ และสร้างความตระหนักในการใช้ไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดกิจกรรมเสริมนอกห้องเรียนสีเขียว ซึ่งกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์ในส่วนนี้ คือ ครู นักเรียน และผู้ปกครองของโรงเรียนที่มีห้องเรียนสีเขียว และมีบางโรงเรียนได้จัดกิจกรรม ขยายผลไปยังโรงเรียนและชุมชนใกล้เคียงด้วย เพื่อให้ห้องเรียน สีเขียวที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 426 โรงเรียน เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรสนับสนุน อย่างเป็นระบบให้โรงเรียนที่มีห้องเรียนสีเขียว ขยายเครือข่ายสู่โรงเรียนและชุมชนใกล้เคียง เพื่อเพิ่มจำนวนผู้ที่ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับไฟฟ้าและการใช้ไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพของห้องเรียนสีเขียว และลดค่าใช้จ่ายในการจัดตั้งห้องเรียนสีเขียวเพิ่มขึ้น กพผ. จึงจะดำเนินงานโดยมีเป้าหมายที่จะขยายเครือข่ายห้องเรียนสีเขียวแต่ละโรงเรียนไปสู่โรงเรียน ใกล้เคียงอีกอย่างน้อยโรงเรียนละ 5 โรงเรียน คิดเป็นจำนวนโรงเรียนที่เป็นเครือข่าย เพิ่มขึ้นจำนวน 2,130 โรงเรียน และจำนวนนักเรียนที่ได้รับประโยชน์จากห้องเรียนสีเขียว จำนวน 639,000 คน ต่อปี

3. โครงการยกระดับห้องเรียนสีเขียวมุ่งสู่โรงเรียนสีเขียวเพื่อสร้างเครือข่ายรักษ์พลังงาน

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2559 : ออนไลน์) ได้จัดให้มีโครงการยกระดับห้องเรียนสีเขียวมุ่งสู่โรงเรียนสีเขียวเพื่อสร้างเครือข่ายรักษ์พลังงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

โครงการยกระดับห้องเรียนสีเขียวมุ่งสู่โรงเรียนสีเขียวเพื่อสร้างเครือข่ายรักษ์พลังงาน

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันประเทศไทยและทุกประเทศทั่วโลกกำลังประสบกับปัญหาวิกฤตพลังงาน ขณะที่ ความต้องการพลังงานไฟฟ้าของประเทศเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งภารกิจของ กพผ. คือการสร้างความมั่นคง ในระบบไฟฟ้า ของประเทศและจัดหาไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน นั่นหมายถึง กพผ. จะต้องขยายกำลังการผลิตไฟฟ้าเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในการก่อสร้างโรงไฟฟ้าใหม่ มักประสบ

กับปัญหาการต่อต้านจากประชาชนในพื้นที่ และไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มอนุรักษ์ต่างหน่วยงาน การจัดการด้านการใช้ไฟฟ้า (DSM) ซึ่งเป็นหน่วยงานในสายงานรองผู้ว่าการกิจการสังคม และ สิ่งแวดล้อม มีภารกิจในการรับผิดชอบต่อสังคมด้านการส่งเสริมและอนุรักษ์พลังงาน และการใช้ พลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนด้านการศึกษาและพัฒนาเยาวชนให้ตระหนัก ถึงคุณค่าของพลังงานและการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดค่าใช้จ่ายของประเทศ และสร้าง ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน จึงได้จัดทำโครงการยกระดับห้องเรียนสีเขียว มุ่งสู่โรงเรียนสีเขียวเพื่อสร้างเครือข่ายรักษ์พลังงานขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ห้องเรียนสีเขียวพัฒนาเครือข่ายด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมสู่ระดับ โรงเรียนพร้อมทั้งขยายผลไปยังโรงเรียนใกล้เคียงและชุมชน
2. เพื่อกระตุ้นให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานอย่างต่อเนื่อง อันเป็น การปลูกฝังทัศนคติ และสร้างพฤติกรรมในหมู่เยาวชนอย่างถาวร
3. เป็นการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการเพื่อใช้ ในการวางแผน/กำหนดแนวทางในอนาคต
4. เป็นการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อ สังคม

เป้าหมาย

ดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนสีเขียว จำนวนอย่างน้อย 5 โรงเรียน ภายในเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2552 และคัดเลือกโรงเรียนสีเขียวได้ครบจำนวน 50 โรงเรียน ในปี พ.ศ. 2556

การดำเนินงาน

1. กำหนดคุณลักษณะและเกณฑ์การประเมินในการเป็นโรงเรียนสีเขียว
2. กำหนดวิธีการคัดเลือกโรงเรียนเพื่อจัดทำโครงการ
3. ดำเนินการจัดจ้างสถาบัน/หน่วยงาน ที่จะมาดำเนินการประเมินโรงเรียน
4. ประสานงานขอความร่วมมือจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครและกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดเข้าร่วม โครงการ
5. ประเมินโรงเรียน
6. คัดเลือกโรงเรียนเป้าหมายรอบแรก
7. ประชุมผู้บริหารโรงเรียนเป้าหมายเพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์โครงการยกระดับห้องเรียน สีเขียว
8. ประสานงานให้โรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ดำเนินกิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
9. ตรวจสอบประเมินโรงเรียนที่ผ่านการคัดเลือก ณ สถานที่ตั้ง
10. ประกาศผล
11. จัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน ระหว่าง กฟผ. กับโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
12. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่

กรอบการประเมินคุณลักษณะของโรงเรียนสีเขียว

1. การบริหารจัดการด้านการใช้ไฟฟ้า
 - 1.1 ได้รับการสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าประสิทธิภาพสูง
 - 1.3 การจัดกิจกรรมให้ความรู้
2. การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
 - 2.1 นโยบายผู้บริหาร
 - 2.2 การบริหารจัดการเรื่องน้ำ
 - 2.3 การจัดการขยะและของเสีย
 - 2.4 คุณภาพอากาศภายในโรงเรียน
 - 2.5 ระบบภูมิทัศน์และระบบนิเวศภายในโรงเรียน
3. ระบบการจัดซื้อ
4. การขยายเครือข่ายของโรงเรียน
5. ผลงานสิ่งประดิษฐ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ของนักเรียน

เกณฑ์การประเมิน

ประเมินจากกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนได้ดำเนินการมาแล้ว รวมทั้งกิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้ในอนาคต ประกอบด้วยข้อคำถามครอบคลุมตามกรอบการประเมินที่ กฟผ. กำหนด โดยใช้เอกสารการประเมิน การตรวจสอบหลักฐานเอกสาร และการตรวจสอบ ณ สถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยคัดเลือกโรงเรียนที่ได้รับคะแนนสูงสุดเรียงลงมาตามลำดับ

ระยะเวลาดำเนินงาน

ปีการศึกษา 2557-2561

ประโยชน์ที่ กฟผ. ได้รับ

1. เพิ่มศักยภาพของโรงเรียนในโครงการห้องเรียนสีเขียวในการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งเป็นการขยายผลให้เกิดการมีส่วนร่วมทั่วทั้งโรงเรียนตลอดจนชุมชนโดยรอบ
2. เป็นการสะท้อนภาพลักษณ์ กฟผ. ให้ปรากฏสู่สาธารณะในการเป็นองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมตลอดมาอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับ

1. โรงเรียนต้นแบบด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม
2. กฟผ. ดำเนินการตรวจวิเคราะห์การใช้พลังงานไฟฟ้าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ไฟฟ้าในโรงเรียน

3. โรงเรียนได้รับการพัฒนาในด้านวิชาการ ทักษะ ศักยภาพ ในด้านการอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วม ตั้งแต่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน บุคลากร ตลอดจน ผู้ปกครองและชุมชน

4. โครงการโรงเรียนสีเขียว โรงเรียนเมืองคง

โรงเรียนเมืองคง (2560) ได้จัดทำโครงการโรงเรียนสีเขียว ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2560 รายละเอียด ดังนี้

ชื่อโครงการ	โครงการโรงเรียนสีเขียว
แผนงาน	การบริหารงานทั่วไป
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	โรงเรียนเมืองคง
ผู้รับผิดชอบ	นายคณิตศร ท้าวนอก และคณะทำงานโรงเรียนสีเขียว
ระยะเวลาดำเนินการ	มีนาคม 2560 – มีนาคม 2561
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันทุกประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย กำลังประสบกับปัญหาวิกฤตด้านพลังงาน และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิดภาวะวิกฤตภัยทางธรรมชาติ ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมากมาย สร้างความสูญเสียให้เกิดขึ้นกับมนุษยโลก หากคนในโลกนี้ไร้จิตสำนึก ในการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม ความสูญเสียจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ ก็จะเกิดขึ้นอย่างไม่มีที่สิ้นสุด การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยตระหนักถึงเหตุดังกล่าว จึงมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นการป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยคำนึงถึงอนาคตของลูกหลาน จึงริเริ่มโครงการห้องเรียนสีเขียว และโครงการยกระดับห้องเรียนสีเขียวสู่โรงเรียนสีเขียวเพื่อสร้างเครือข่ายอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นภารกิจหนึ่งของการดำเนินงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยการส่งเสริมให้มีการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ มีการการอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการสนับสนุนด้าน การศึกษาและพัฒนาเยาวชนให้ตระหนักถึงคุณค่าของพลังงานและใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดค่าใช้จ่ายของประเทศ และสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน

โรงเรียนเมืองคง มีความตระหนักถึงเหตุดังกล่าว และถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่สามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างจิตสำนึก มีความตระหนักและรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม จึงได้ร่วมโครงการห้องเรียนสีเขียว และโครงการยกระดับห้องเรียนสีเขียวสู่โรงเรียนสีเขียวเพื่อสร้างเครือข่ายอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม กับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียวแบบมีส่วนร่วม โดยใช้หลักการ CSR เพื่อให้เกิดการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ครู นักเรียน บุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานโรงเรียนสีเขียว
- 2) เพื่อลดอัตราการใช้พลังงานไฟฟ้าในโรงเรียน
- 3) เพื่อลดอัตราการใช้น้ำประปาในโรงเรียน
- 4) เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการขยะที่ดี
- 5) เพื่อให้ครู นักเรียน บุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

เป้าหมาย

- 1) ครู นักเรียน บุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานโรงเรียนสีเขียว
- 2) อัตราการใช้พลังงานไฟฟ้าในโรงเรียนลดลง
- 3) อัตราการใช้น้ำประปาในโรงเรียนลดลง
- 4) มีการบริหารจัดการขยะที่ดี
- 5) ครู นักเรียน บุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินงาน

- 1) ประชุมบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อหาหรือแนวทางการดำเนินงาน
- 2) พัฒนารูปแบบ และคู่มือการดำเนินงานโรงเรียนสีเขียว
- 3) ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงาน
- 4) ดำเนินการบริหารจัดการตามคู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียวแบบมีส่วนร่วม โดยใช้หลักการ CSR
- 5) กำกับ ติดตาม นิเทศ และสนับสนุนการดำเนินงาน
- 6) ประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงาน
- 7) ประสานงานเพื่อขอรับการประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงาน จากกรมไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- 8) เผยแพร่ผลการดำเนินงานและคู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียวแบบมีส่วนร่วม โดยใช้หลักการ CSR

ระยะเวลาดำเนินงาน

มีนาคม 2560 – มีนาคม 2561

งบประมาณดำเนินการ

งบประมาณ 35,000 บาท (สามหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

การประเมินโครงการ

- 1) ประเมินทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินการโรงเรียนสีเขียวของผู้เกี่ยวข้อง
- 2) ประเมินการลดอัตราการใช้พลังงานไฟฟ้าในโรงเรียน
- 3) ประเมินการลดอัตราการใช้น้ำประปาในโรงเรียน
- 4) ประเมินการบริหารจัดการขยะที่ดี
- 5) ประเมินผลการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ประเมิน

- 1) แบบประเมินทัศนคติ การยอมรับและปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด ของผู้เกี่ยวข้อง
- 2) ประเมินเปรียบเทียบการลดอัตราการใช้พลังงานไฟฟ้าในโรงเรียน
- 3) ประเมินเปรียบเทียบการลดอัตราการใช้น้ำประปาในโรงเรียน
- 4) แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการขยะของผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 5) แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของผู้เกี่ยวข้อง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

โรงเรียนมีศักยภาพการดำเนินงาน ในโครงการห้องเรียนสีเขียว เยาวชนและบุคคลที่เกี่ยวข้องมีจิตสำนึกในด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม มีการขยายผลให้เกิดการมีส่วนร่วมทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชน

จากเอกสาร หลักการ ที่กล่าวมา ผู้วิจัย ได้เล็งเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม จึงดำเนินการในการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนสีเขียว โดยมุ่งที่จะสร้างและปลูกฝังให้ผู้เกี่ยวข้อง และเยาวชนของชาติ มีจิตสำนึกรับผิดชอบ ในการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยการจัดกิจกรรมสนับสนุนโครงการโรงเรียนสีเขียว การจัดให้มีการจัดการเรียนการสอน หรือการบูรณาการการดำเนินงานโรงเรียนสีเขียวเข้ากับกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีกรอบการดำเนินงาน 5 ด้าน คือ 1) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานโรงเรียนสีเขียว 2) การลดอัตราการใช้พลังงานไฟฟ้า 3) การลดอัตราการใช้น้ำ 4) การบริหารจัดการขยะที่ดี และ 5) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากร นักเรียน และบุคคลในชุมชน โดยมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ในทุกขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การสังเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียว การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียว การศึกษาผลการทดลองใช้คู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียว และการเผยแพร่คู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียว การดำเนินงานมีเป้าหมายแห่งความสำเร็จ โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ 1) การมีทัศนคติที่ดี การยอมรับและการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดของผู้เกี่ยวข้อง 2) การลดอัตราการใช้พลังงานไฟฟ้า 3) การลดอัตราการใช้น้ำ 4) การบริหารจัดการขยะ และ 5) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารจัดการองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร มีกระบวนการในการดำเนินการในหลากหลายรูปแบบ โดยใช้หลักการ ทฤษฎีของนักวิชาการ และผู้มีประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการบริหารอีกหนึ่งรูปแบบ ที่นิยมนำมาใช้ในการบริหารจัดการ จึงได้นำเสนอ โดยมีลำดับขั้นตอนการนำเสนอ ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

สมัยศ นาวิกาน (2545 : 1) กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของบุคคล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหาร ที่สำคัญการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชา ประการสุดท้าย การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ

คุณวุฒิ คนฉลาด (2548 : 165) กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นเทคนิคที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง โดยมุ่งให้สมาชิกในองค์การมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม ให้ทุกคนมีส่วนร่วม งานจึงประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ การจัดการแบบมีส่วนร่วมเน้นการจัดการที่ผู้เกี่ยวข้องหรือควบคุมปัญหาได้มาช่วยแก้ปัญหาแบบเป็นทีม ซึ่งจะได้ออมรับในปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาได้ดีขึ้น มักจะได้ผลทางจิตวิทยาสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของทุกคนด้วย

จันทราณี สงวนนาม (2551 : 166) กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้บุคคลผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

อรทัย ก๊กผล (2552 : 17-19) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางสังคมและการเมือง ในอดีต การมีส่วนร่วมของประชาชนมักหมายถึงการมีส่วนร่วมทางการเมือง แต่ปัจจุบันสังคมให้ความสำคัญกับประชาธิปไตยทางตรง ส่งผลให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนมีขอบเขตกว้างขึ้น

การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) หมายถึง การที่เปิดให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ นโยบาย กระบวนการบริหาร และตัดสินใจของท้องถิ่นเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ต้องอยู่บนพื้นฐานของการที่ประชาชนจะต้องมีอิสระทางความคิด โดยหลักการการมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องมีลักษณะการเข้าร่วมอย่างครบวงจร ตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุด ไม่ใช่เป็นการจัดเวทีการมีส่วนร่วมครั้งเดียว ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเกิดจิตสำนึกในตนเองและถือเป็นภาระหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือชุมชนที่ตนอยู่
2. ร่วมกันคิดเรื่องสาเหตุปัญหาของชุมชนและลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดเป้าหมาย และควรลำดับความสำคัญกับปัญหาที่ก่อน-หลัง

3. ร่วมมือวางแผนการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ และแบ่งงานกันทำ ในเรื่องกำหนดงบประมาณ การจัดหางบประมาณ และมอบหมายให้มีผู้ดูแลรักษา

4. ให้ประชาชนเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมด้วยความเต็มใจ ด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง

5. ร่วมติดตามและประเมินผล ในการตรวจสอบปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ไขปัญหาลดเวลาทำงานร่วมกันกับประชาชน เพื่อให้งานหรือภารกิจสามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

6. ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชน สมควรที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปของเงิน วัสดุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสบายใจ ความพึงพอใจในสภาพของความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

โนชญ์ ชาญด้วยกิจ (2553 : 52) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้กับประชาชนในชุมชน การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) การมีความผูกพัน (Commitment) ทั้งส่วนบุคคล กลุ่มต่าง ๆ ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์กรต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องหนึ่งเรื่องใดหรือหลายเรื่องร่วมกัน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการจัดการกับปัญหาของตนเองได้อย่างเต็มที่ และเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมและชุมชนให้มีความสามารถที่จะพึ่งตนเองได้ การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของชุมชน ทำให้เกิดความผูกพันต่อภารกิจของตนที่มีส่วนร่วมต่อองค์กร ในฐานะที่โรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม ที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของสังคมและชุมชน

นนทกิตติ แก้วกล้า (2553 : 16) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารโดยให้บุคคลในองค์กร หรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน ความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง และกระบวนการการตัดสินใจ สามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวาง และเกิดการยอมรับได้ เป็นหลักการของการบริหารงานมีผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กร และขจัดปัญหาความขัดแย้ง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560 : 11-12) ให้ความหมายของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง มีโอกาสเข้าร่วมในกระบวนการหรือขั้นตอนต่าง ๆ ของการบริหาร ตั้งแต่การรับรู้ข้อมูล การปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็น การร่วมเสนอปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น การร่วมคิดแนวทางการแก้ปัญหา การร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การร่วมในการดำเนินการ และการร่วมติดตามประเมินผล รวมทั้งการร่วมรับผลประโยชน์จากการพัฒนา การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสานสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐและประชาชน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำไปสู่การตอบสนองความต้องการของประชาชนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยมีลักษณะสำคัญ คือ

1) การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายรัฐ องค์กรเอกชน และประชาชนทั่วไป มีการสื่อสารสองทางทั้งช่องทางที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดการดำเนินงาน

2) เป้าหมายของการมีส่วนร่วมที่มุ่งให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง เพื่อให้การตัดสินใจของภาครัฐดีขึ้น เป็นที่ยอมรับร่วมกันไม่ใช่เพียงการจัดให้มีส่วนร่วม ตามกฎหมายหรือไม่มีความขัดแย้งเท่านั้น

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเงื่อนไขสำคัญของระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ที่ช่วยให้กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ และการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของภาครัฐเป็นไปด้วยความรอบคอบ โดยคำนึงถึงการตัดสินใจที่ดีที่สุดที่ภาครัฐประชาสังคม และผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสเรียนรู้ทำความเข้าใจประเด็นนโยบายสาธารณะร่วมกัน ปรีกษาหารือร่วมกันเพื่อแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุด ทุกฝ่ายยอมรับมากที่สุด และมีผลกระทบเชิงลบ หรือ ทำให้เกิดความอคติ น้อยที่สุด ซึ่งการทำงานร่วมกับภาคประชาชนให้ประสบความสำเร็จต้องเข้าใจ เงื่อนไขการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) การมีเสรีภาพในการเข้าร่วม คือมีอิสระที่จะเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่ก็ได้ โดยการเข้ามามีส่วนร่วมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ (การถูกบังคับไม่ว่าจะในรูปแบบใด ๆ ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วม)

2) การมีความเสมอภาคในการเข้าร่วมกิจกรรม ทุกคนที่เข้าร่วมในกิจกรรมใด ๆ ต้องมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้เข้าร่วมประชุมคนอื่น ๆ

3) ความรู้ความสามารถของผู้เข้ามามีส่วนร่วม คือต้องมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งหากกิจกรรมที่กำหนดไว้มีความซับซ้อนเกินความสามารถของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม ก็จะทำให้การมีส่วนร่วมเกิดขึ้นไม่ได้ นั่นแสดงว่าจะต้องมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและศักยภาพให้เขาเหล่านั้นก่อน เพื่อให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการ โดยให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน บนพื้นฐานความเป็นประชาธิปไตย มีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ โดยการมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ ตามแผน (Act) การสังเกตผล (Observe) และการสะท้อนผล (Review) เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์

2. ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้
 นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547 : 15-17) กล่าวถึงลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีประเด็นสำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. ระยะเวลาและสถานที่ในการมีส่วนร่วมกับโครงการ ควรต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมให้ต่อเนื่องตามวงจรชีวิตของโครงการ ตั้งแต่เริ่มต้นจนโครงการยุติ

2. การมีส่วนร่วมนั้น มีมิติทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

2.1 ทางด้านปริมาณ ถ้ามีคนมามีส่วนร่วมมากก็ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันดีขึ้นมาก จากนั้นทำให้องค์กรทางสังคมก่อตัวขึ้น

2.2 ทางด้านคุณภาพ ควรให้มีส่วนร่วม เป็นมิติที่จะขัดขวางความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคคล หรือ ความเป็นนาย-บ่าวกัน ให้มีส่วนร่วมเสมอภาคกัน จึงจะถือว่า มีคุณภาพดี

3. จะให้การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมายปลายทาง (An end) หรือจะให้เป็นแนวทาง (A mean) คือ จะให้เพียงบุคคลต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องก็พอใจ คิดว่าบรรลุวัตถุประสงค์บางสิ่งแล้ว หรือจะพิจารณาว่าการมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่ต้องทำให้ดี โดยตอบให้ได้ว่า “หลังจากการมีส่วนร่วมแล้ว จะมีอะไรดีขึ้น อะไรควรเกิดขึ้นอีกบ้าง” อันเป็นการคำนึงถึงการมีส่วนร่วมที่เป็นวิธีการ หรือกระบวนการที่ต้องดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งทำให้งานเกิดความสำเร็จยิ่งขึ้น

4. การมีส่วนร่วมนี้ ตามธรรมชาติอาจเกิดขึ้นไม่สม่ำเสมอ หรือตลอดเวลาก็ได้ เช่น เวลาเกิดภัยพิบัติคนก็มาช่วยกัน เมื่อหมดภัยแล้วก็แยกกันกลับไปเช่นเดิม แต่ถ้าตั้งองค์กรประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมแก้ปัญหาในภัยพิบัติต่าง ๆ ในพื้นที่กว้างขวางขึ้น อาจต้องการตัวแทนประชาชนมีส่วนร่วมในเวลาที่ยาวนานขึ้น และอาจใช้วิธีการมีจดหมายข่าวแจ้งเรื่องไปยังประชาชนทั่วไปก็ได้

5. การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมและทางการศึกษา ซึ่งหากเกิดขึ้นได้ คือ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันไปด้วย จะเป็นเสมือนการให้การศึกษาแก่สังคมไป ในขณะที่เดียวกัน แต่หลายโอกาส ต้องให้เกิดความพร้อมในแต่ละเรื่องต้องใช้เวลารอคอยบ้างเช่นกัน

6. สถานการณ์การมีส่วนร่วมนั้น ต้องคำนึงว่าการมีส่วนร่วมที่เข้มข้น มิใช่เกิดขึ้นจากการออกคำสั่ง แต่จะต้องสร้างขึ้นเองจะมีผู้สั่งว่ามาร่วมกันให้เต็มที่ แล้วคนก็มาร่วม คงไม่ค่อยเกิดขึ้นได้ การมีส่วนร่วมมักต้องใช้ความพยายามให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดแนวคิด ประชาสังคม มีจิตสำนึกสาธารณะ เคารพความหลากหลายทางความคิด เพราะทำให้มุมมองกว้างขึ้น และเกิดความรอบคอบขึ้น จนเป็นวิถีชีวิตประจำวันของประชาชน

7. มีคณะผู้บริหารการมีส่วนร่วมพิจารณา เพื่อวางแผนดำเนินการให้เหมาะสมว่าจะให้บุคคลใด กลุ่มใด เข้ามามีส่วนร่วมเมื่อใดและโดยวิธีใด โดยคณะผู้บริหารที่มีส่วนร่วมนี้ควรมีตัวแทน ผู้ได้รับผลกระทบในจำนวนมากพอสมควร และให้ความหลากหลายมากพอ

8. การมีส่วนร่วมรับรู้สภาพปัญหา โดยการมีส่วนร่วมจะทำให้คนในชุมชนได้รับสภาพที่เป็นจริงมากขึ้น การมีส่วนร่วมเพื่อค้นหาปัญหาทำให้เมื่อเห็นปัญหาแล้วจะทำความเข้าใจกันและกันและร่วมแก้ปัญหาที่กันได้ จะทำให้เป็นบทเรียนที่จะแก้ปัญหากันเองต่อไป

9. คนที่อยู่ร่วมกันในชุมชนส่วนใหญ่มิได้ใช้ชุมชนเป็นเพียงที่รวมคน คล้ายเอาก้อนหินมากองรวมกันเท่านั้น แต่คนในชุมชนหนึ่ง ๆ มักมีความผูกพันเอื้ออาทรกันมีค่านิยมร่วมกัน

10. ควรทำให้การมีส่วนร่วมมีลักษณะปะปนอารมณ์ขันประกอบบ้าง เพราะในสังคมไทย การมีอารมณ์ขันจะช่วยให้บรรยากาศการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้ดี ดังนั้นในการประชุมถ้าใช้อารมณ์ขัน ดนตรี เกมกีฬา เข้าร่วมด้วย จะสร้างการมีส่วนร่วมให้เพิ่มขึ้นได้

อุทัย บุญประเสริฐ (2547 : 15) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 4 ระบบ ได้แก่

1. การปรึกษาหารือ เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการเฉพาะกิจ หรือคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่น รูปแบบอย่างนี้เป็น การกระจายอำนาจการบริหาร และ

การตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการ ด้วยระบบ การปรึกษาหารือนี้ เหมาะสมสำหรับใช้กับบุคคลผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยการมอบหมายให้ ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ประธานโครงการ ประธานคณะกรรมการ หรือกรรมการ เป็นต้น

2. กลุ่มคุณภาพ เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน แบบของกลุ่มบุคคล 3-10 คน ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน รูปแบบกลุ่มคุณภาพนี้เหมาะสำหรับใช้กับ บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือระดับหัวหน้างาน เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาตลอดจนแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งมีกระบวนการในการบริหารกลุ่มสร้างคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ P (Plan) การวางแผน, D (Do) การปฏิบัติ, C (Check) การตรวจสอบ, และ A (Act) การปรับปรุงแก้ไข หรือ P D C A นั่นเอง

อย่างไรก็ตาม ระบบกลุ่มคุณภาพจะให้ได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิค และการใช้กระบวนการกลุ่มให้แก่ผู้เกี่ยวข้องและที่สำคัญ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคคลผู้ร่วมงานต้องอยู่ในเกณฑ์สูง จึงจะสามารถนำระบบกลุ่มคุณภาพนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ระบบข้อเสนอแนะ เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผลมาก ในทางปฏิบัติ โดยมีลักษณะแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่มักพบเห็นทั่ว ๆ ไปที่มีลักษณะเป็นกลุ่ม หรือ ผู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้นกล่าวคือ รูปแบบนี้จะมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้บุคคลผู้ปฏิบัติงาน หรือ ผู้เกี่ยวข้องกรอกตามแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุของปัญหามาจากอะไร วิธีการ แก้ไขปัญหาอะไรบ้าง และ ผลที่คาดหวังจะได้รับนี้เป็นอย่างไร สำหรับแบบฟอร์มที่กำหนดขึ้นนี้ อาจแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน แต่มีหลักการปฏิบัติเดียวกันคือ จะมี คณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะ มีหน้าที่ในการประเมินข้อเสนอแนะจากแบบฟอร์มต่าง ๆ นั้น ว่าเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพียงใด ความเป็นไปได้ทางปฏิบัติมากน้อยแค่ไหน และสมควร ดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่ แจ้งนำเสนอบุคคลผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไป

4. ระบบส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ รูปแบบนี้พบมาก ในการบริหารกิจการของบริษัทหน่วยงานเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจโดยการส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับมีส่วนร่วมการเป็นเจ้าของกิจการ ด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท หรือบริษัทอาจจ่ายเป็น ส่วนหนึ่งเป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปีจะช่วยให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเอง และมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น ในรูปแบบนี้บุคคลผู้บริหาร อาจนำมาประยุกต์โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของหน่วยงาน เพื่อให้บุคคล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจที่จะมีส่วนร่วมมากที่สุด

นิภา อินทวงศ์ (2548 : 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้นสามารถแบ่งขั้นตอนได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่ม ตัดสินใจ และปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Implementation) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ด้านทรัพยากร การบริหาร และประสานความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)
4. การมีส่วนร่วมในการประเมิน

ไพโรจน์ มินสาคร (2550 : 28) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนร่วมในการปฏิบัติ ส่วนร่วมในผลประโยชน์ และส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมควรเป็นการมีส่วนร่วมแบบกลุ่มงาน หรือ ในรูปคณะกรรมการ เพื่อให้การปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ ได้รับการกลั่นกรองอย่างรอบคอบ เหมาะสม จนเป็นที่ยอมรับและเห็นชอบจากทุกฝ่าย

ภูรินทร์ นิยมนา (2550 : 31) กล่าวว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วมนั้น พิจารณาได้หลายมุมมอง แต่ลักษณะโดยรวมของการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การจัดองค์กร การปฏิบัติ การบริหาร การสื่อสาร และการประเมินผล ซึ่งอาจจะเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรง หรือ การมีส่วนร่วมทางอ้อม ทั้งในระดับของการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน หรือมีส่วนร่วมทั้งหมด

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553 : 4) กล่าวถึงแนวคิดของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า ลักษณะพื้นฐานของระบบราชการแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

- เป็นองค์กรที่ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ (Accessibility) โดยช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ตู้ไปรษณีย์ เว็บไซต์ หรือฝ่ายประชาสัมพันธ์
- เป็นองค์กรที่มีการติดต่อสื่อสารสองทาง (Two ways communications) กับประชาชน อยู่ตลอดเวลา และเป็นการสื่อสารที่เปิดให้กับทุกคน
- เป็นองค์กรที่มีการติดต่อสื่อสาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในกิจการหรือโครงการที่กำลังทำอยู่
- มีการนำข้อคิดเห็นที่ได้รับจากประชาชนมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ พร้อมอธิบายเหตุผล การไม่ปฏิบัติตามข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำของประชาชน
- จัดกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในลักษณะทันท่วงที ถูกต้องจริงใจ และโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจกับหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น เป็นกระบวนการทางสังคมที่มีความเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้บุคคลผู้ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติการในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการร่วมกัน โดยอาจเริ่มตั้งแต่เริ่มดำเนินการ หรือตอนใดตอนหนึ่งก็ได้ โดยการให้คำปรึกษาหารือ การเสนอแนะข้อคิดเห็นร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้การมีส่วนร่วม เป็นลักษณะของการกระจายอำนาจให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนในการตัดสินใจ มีความรู้ความเข้าใจ เป็นการให้ความสำคัญกับสมาชิกในการได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมในผลประโยชน์ และร่วมในการประเมินผล เพื่อสร้างความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. รูปแบบและระดับการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงรูปแบบและระดับการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

นันทวัฒน์ บรมานันท์ (2541 : 6) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์โดยมุ่งเน้นการมี

ส่วนร่วมที่ขั้นตอนการตัดสินใจเป็นประการสำคัญ ซึ่งในแนวทางการมีส่วนร่วมนั้น มุ่งเน้นให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหา เป็นผู้ที่มิบทบาทในทุก ๆ เรื่อง ไม่ใช่ที่กำหนดให้ประชาชนปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทุกอย่างต้องเป็นเรื่องของประชาชนที่จะคิด ซึ่งแนวความคิดนี้มีกรอบพื้นฐานและการวิเคราะห์การมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย การริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานขอความช่วยเหลือ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วย ผลประโยชน์ทางวัตถุ ประโยชน์ทางด้านสังคม และส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นการควบคุม การตรวจสอบ การดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วม

นวลน้อย ตรีรัตน์ และคณะ (2543 : 397-398) ได้ศึกษาถึงระดับของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความแตกต่างกันในหลายระดับ และหลายเงื่อนไข ดังนี้

1. ระดับเป็นฝ่ายรุก/ปฏิภิริยาตอบโต้
2. ระดับลงสมัครรับเลือกตั้ง
3. ระดับการขอคูเอกสารต่าง ๆ
4. ระดับการตรวจสอบผลงาน อบต. อย่างเป็นทางการ
5. ระดับการประชุมเสนอแผนผ่านประชาคมหมู่บ้าน
6. ระดับการตรวจสอบในลักษณะที่เป็นกรรมการตรวจรับงาน/กรรมการเปิดซองเบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2544 : 293) กล่าวไว้ว่า ประเภทของการมีส่วนร่วม

มีรูปแบบต่าง ๆ คือ การจำแนกจากการพิจารณาถึงระดับการอาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งมีทั้งการถูกบังคับและไม่ถูกบังคับ การจำแนกตามวิธีการที่เข้าไปเกี่ยวข้องประกอบด้วย การมีส่วนร่วมโดยตรงและโดยอ้อม การจำแนกตามการเข้าไปเกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการวางแผนการพัฒนา การจำแนกตามลักษณะขั้นขององค์การ โดยพิจารณาจากโครงสร้างขององค์การ การจำแนกตามความเข้มข้นและความดีของสังคม และการจำแนกตามระดับการเข้ามามีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในฐานะผู้ส่งเสริม สนับสนุน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคคลมีความเอาใจใส่เข้าร่วมกิจกรรมกับองค์การบริหารส่วนตำบล หรืออาจลงสมัครเลือกตั้ง การมีส่วนร่วมด้านกฎหมาย เช่น การปฏิบัติตามกฎหมาย การเสียภาษีตามกฎหมาย เป็นต้น และการมีส่วนร่วมในด้านความร่วมมืออาจอยู่ในรูปของการสละแรงงาน เงิน การร่วมทำงาน การร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อพิจารณาสนับสนุนหรือคัดค้าน
2. การมีส่วนร่วมในฐานะของผู้รับบริการ อาจกระทำในลักษณะการแก้ปัญหา หรือความเดือดร้อน รวมทั้งการทำหน้าที่สะท้อนภาพให้ผู้บริหารได้เห็นภาพของการบริการที่ประชาชนได้รับ

3. การมีส่วนร่วมในฐานะผู้ตรวจสอบ ซึ่งสามารถกระทำได้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ร่วมตรวจสอบพฤติกรรมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตรวจสอบแผนพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตรวจสอบการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ตรวจสอบโครงการ ต่าง ๆ การเข้าร่วมฟังการประชุมสภา รวมทั้งการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560 : 13-15) กล่าวถึงระดับของ การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน สิ่งที่จะต้อง ให้ความสำคัญหรือคำนึงถึง คือ ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน เนื่องจากจะนำไปสู่การกำหนด ทิศทางในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมที่สะท้อนถึงบทบาทและอิทธิพลของประชาชน ยิ่งระดับ การมีส่วนร่วมของประชาชนสูงมากเท่าใด บทบาทของประชาชน และการอุทิศตัวของประชาชน ในกิจกรรมที่เข้ามามีส่วนร่วมก็ยิ่งสูงมากขึ้นเท่านั้น และบทบาทภาครัฐจะน้อยลงตามไปด้วย ระดับ การมีส่วนร่วมของประชาชนในทางวิชาการมีหลากหลายตัวแบบ ในที่นี้ใช้ตัวแบบการมีส่วนร่วมของ ประชาชนของสมาคมการมีส่วนร่วมสากล (International Association for Public Participation-IAP2) ที่เรียกว่า Public Participation Spectrum โดยประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของประชาชน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 การให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform) เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานของประชาชน ในการได้รับข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวกับงานของภาครัฐ โดยหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่ในการนำเสนอ ข้อมูลที่เป็นจริง ถูกต้อง ทันสมัย และประชาชนสามารถเข้าถึงได้ เป็นระดับที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อยที่สุด แต่ถือว่าเป็นขั้นพื้นฐานและมีความสำคัญมากซึ่งรูปแบบการมีส่วนร่วม ในระดับนี้อยู่ในลักษณะ การให้ข้อมูลทางเดียวจากภาครัฐสู่ประชาชน

ระดับที่ 2 การปรึกษาหารือ (To Consult) เป็นการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริง และแสดงความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการ/ การปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐอย่างอิสระและเป็นระบบ โดยหน่วยงานภาครัฐจัดให้มี กระบวนการรับฟังความคิดเห็นทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และนำข้อเสนอแนะความคิดเห็น และประเด็นที่ประชาชนเป็นห่วงไปประกอบเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย หรือพัฒนาวิธีการ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และประกอบการตัดสินใจ

ระดับที่ 3 การเข้ามามีบทบาท (To Involve) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วม หรือเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อมูลระหว่าง ภาครัฐกับประชาชนอย่างจริงจัง และมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน โครงการ และวิธีการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่จัดระบบอำนวยความสะดวก ยอมรับการเสนอแนะและการตัดสินใจร่วมกับภาคประชาชน การมีส่วนร่วมระดับนี้ มักดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการที่มีตัวแทนภาคประชาชนเข้าร่วม

ระดับที่ 4 ความร่วมมือ (To Collaborate) เป็นการให้บทบาทของประชาชน ในระดับสูง มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การเป็นหุ้นส่วนกับประชาชนในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ ตั้งแต่การระบุปัญหา พัฒนาทางเลือก และแนวทางแก้ไข รวมทั้งการเป็นภาคีในการดำเนิน กิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น การมีส่วนร่วมในระดับนี้ คือการสัญญาอยู่กับประชาชน และ

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า เราจะร่วมงานกับประชาชนเพื่อได้ข้อเสนอแนะและแนวความคิดใหม่ รวมทั้งนำข้อเสนอแนะของประชาชนมาเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความคิดเห็นของประชาชนจะสะท้อนออกมาในการตัดสินใจที่ค่อนข้างสูง รูปแบบการมีส่วนร่วม ในขั้นนี้ เช่น คณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน คณะที่ปรึกษาภาคประชาชน เป็นต้น

ระดับที่ 5 การเสริมอำนาจประชาชน (Empower) เป็นระดับที่ให้บทบาทของประชาชน ในการเข้ามามีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูงสุด เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาท ในการเป็นผู้ตัดสินใจ โดยหน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการตามการตัดสินใจของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับสูงสุดนี้ เน้นให้ประชาชนมีบทบาทในการบริหารจัดการ โดยเป็นผู้ดำเนินการกิจ และภาครัฐมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนเท่านั้น รูปแบบการมีส่วนร่วม ในระดับนี้ ได้แก่ การลงประชามติ หรือสภามือเมือง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560 : 82-83) กล่าวถึงรูปแบบของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 : การกำหนดประเด็นสาธารณะ (Participatory Governance in Public Issue Assessment)

รูปแบบที่ 2 : การกำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน (Participatory Governance in Ministerial Strategy Formulation)

รูปแบบที่ 3 : การจัดสรรทรัพยากรเพื่อกำหนดทางการดำเนินงานในระดับพื้นที่ (Participatory Governance in Resource Allocating Decision)

รูปแบบที่ 4 : กระบวนการกำหนดกฎหมาย (Participatory Governance in Rule Making)

รูปแบบที่ 5 : การออกแบบและจัดบริการสาธารณะ (Participatory Governance in Public Service Design and Delivery)

ความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมใน 5 รูปแบบข้างต้น มีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและการนำนโยบาย ของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติกล่าวคือ การนำหลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นสาธารณะ (รูปแบบที่ 1) คือปัจจัยนำเข้าของกระบวนการกำหนดนโยบาย ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการกำหนดกรอบทิศทางการทำงานในรูปของแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี (รูปแบบที่ 2) จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติโดยกำหนดเป็นโครงการ และใช้หลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม กำหนดเป็นแนวทางการจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงาน ผ่านโครงการในระดับพื้นที่ (รูปแบบที่ 3) และในกรณีที่การกำหนดและการนำนโยบายตลอดจนแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ มีความจำเป็นต้องออกกฎหมายรองรับให้เกิดการบังคับใช้ (รูปแบบที่ 4) หรือจำเป็นต้องออกแบบและส่งมอบบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ในมิติคุณภาพการให้บริการ และมิติประสิทธิภาพของหน่วยงาน (รูปแบบที่ 5) โดยเหล่านี้อาจเป็นโอกาส ของหน่วยงานในการนำหลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมไปประยุกต์ใช้ทั้งสิ้น ดังนั้น การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมใน 5 รูปแบบดังกล่าว จึงเป็นนวัตกรรมการบริหารราชการแผ่นดิน ที่ส่งเสริมให้ประชาชนและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาเป็นหุ้นส่วนกับภาคราชการ ในการกำหนดและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติจากต้นน้ำ (กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์) ถึงปลาย

น้ำ (จัดสรรงบประมาณลงสู่โครงการ การออกกฎหมาย และจัดบริการสาธารณะ) ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สรุปได้ว่า รูปแบบและระดับการมีส่วนร่วมมีหลากหลายรูปแบบ เป็นการให้ข้อมูล การปรึกษาหารือ การเข้ามามีบทบาทร่วมคิดและร่วมทำ การเข้ามามีส่วนร่วมก็มีทั้งการเข้าร่วมโดยสมัครใจ หรือโดยหน้าที่ อาจทางโดยตรงหรือโดยอ้อม อาจเข้าร่วมโดยการชักนำหรือเชิญชวน หรือเข้าร่วมโดยการบังคับบัญชา บทบาทหน้าที่ขึ้นอยู่กับรูปแบบการเข้าร่วม จึงทำให้ระดับและบทบาทการเข้าร่วมมีความแตกต่างกันไปตามเหตุการณ์ สถานการณ์ หรือหน้าที่

4. ขั้นตอน และกระบวนการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงขั้นตอน และกระบวนการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

นนท์วัฒน์ บรมานันท์ (2541 : 6) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่ขั้นตอนการตัดสินใจเป็นประการสำคัญ ซึ่งในแนวทางการมีส่วนร่วมนั้นมุ่งเน้นให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหา เป็นผู้ที่มีบทบาทในทุก ๆ เรื่อง ไม่ใช่ที่กำหนดให้ประชาชนปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทุกอย่างต้องเป็นเรื่องของประชาชนที่จะคิด ซึ่งแนวความคิดนี้มีกรอบพื้นฐานและการวิเคราะห์การมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย การริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุน ด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความช่วยเหลือ

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วย ผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นการควบคุม ตรวจสอบ การดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วม

ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2543 : 149-163) กล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมกันเข้ามาแก้ไขปัญหาของชุมชน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน

อดิน ระพีพัฒน์ (2547 : 320) ได้แบ่งขั้นตอนในการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาของชุมชนออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหา
3. การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนา
4. การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

รตนา บุญมัยยะ (2550 : 6-7) ได้สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของประชาชน จากการทำงานของตนเองเป็นขั้นตอน ดังนี้

5. ร่วมค้นหาปัญหา และความต้องการพื้นฐานของชาวชนบท
6. ร่วมวิเคราะห์สาเหตุปัญหา ตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น ๆ ตลอดจนขึ้นวางแผนการดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาด้วยตนเอง
7. ร่วมปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหานั้น ๆ ซึ่งจะส่งผลให้ชาวชนบทมีความรู้สึกรู้จักเป็นเจ้าของกิจกรรมและผลงานช่วยให้กิจกรรมการพัฒนาต่อเนื่องและยังเป็นกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
8. ร่วมรับผลประโยชน์จากกิจกรรมนั้น ๆ
9. ติดตามประเมินผล เพื่อหาข้อดี ข้อด้อย อันเกิดจากการดำเนินกิจกรรมพัฒนา ซึ่งจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

กรมประชาสัมพันธ์ สำนักนายกรัฐมนตรี (2553 : 8) กล่าวว่า ขั้นตอนของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กรมประชาสัมพันธ์กำหนดประเด็นที่จะนำมาเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ โดยวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดประเด็นที่แสดงถึงความเหมาะสม ดังนี้

1. นำแนวทางที่ได้จัดทำไว้ ซึ่งผู้บริหารกรมประชาสัมพันธ์เห็นชอบให้ขยายผลการดำเนินรายการวิทยุท้องถิ่น ในรูปแบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมทุกสถานีทั่วประเทศ ที่สังกัดสำนักงานประชาสัมพันธ์ เขต 1-8 รวม 72 สถานี
2. ทบทวนข้อมูลผลการดำเนินโครงการพัฒนารายการวิทยุท้องถิ่น ในรูปแบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมในปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาทั้งปัจจัยเอื้อและอุปสรรคเพื่อประกอบการกำหนดประเด็น ในการดำเนินการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ
3. ส่วนกลางแต่งตั้งคณะทำงานภาคประชาชน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำหนด
4. จัดทำกรอบแนวทางที่เหมาะสมในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น มาใช้ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 จัดประชุมคณะทำงานภาคประชาชน เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้อง และสรุปผล

ขั้นตอนที่ 3 คณะทำงานภาคประชาชนในภูมิภาค พิจารณาคัดเลือกตัวแทนจากภาคประชาชน ดำเนินการตามแผนงาน /โครงการ/แผนปฏิบัติการฯ ได้แล้วเสร็จครบถ้วน โดยคณะทำงานจากส่วนกลาง ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนงาน/โครงการ/แผนการปฏิบัติราชการ และมีการจัดทำรายงานสรุปผลความก้าวหน้าในการดำเนินการเสนอต่อผู้บริหารของกรมประชาสัมพันธ์ และให้สถานีวิทยุภูมิภาคทุกสถานี เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องรับทราบ

ขั้นตอนที่ 4 กรมประชาสัมพันธ์จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ /แผนปฏิบัติราชการ ซึ่งระบุปัจจัยสนับสนุน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเผยแพร่ สรุปผลการดำเนินงาน ให้ประชาชนและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องรับทราบ โดยผ่านทางช่องทางวิทยุในภูมิภาค

ขั้นตอนที่ 5 กรมประชาสัมพันธ์จัดทำแนวทาง และข้อเสนอแนะของการดำเนินงานในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในปีต่อไป เสนอต่อผู้บริหารของกรมประชาสัมพันธ์ และได้รับความเห็นชอบ

สรุปได้ว่า ขั้นตอนและกระบวนการมีส่วนร่วม สามารถเข้ามามีส่วนร่วมโดยเริ่มต้นจากขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและตัดสินใจ การกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน การวางแผน การร่วมคิดร่วมตัดสินใจ การปฏิบัติการ การประเมินผล การรับผลประโยชน์ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ในกระบวนการมีส่วนร่วมต้องมีความเป็นประชาธิปไตย เปิดเผย ซื่อสัตย์ ปราศจากอคติ ให้โอกาส ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารสองทาง โดยการเลือกวิธีและกระบวนการที่เหมาะสม ภายใต้สถานการณ์ กิจกรรม ระยะเวลา บุคลากร และงบประมาณ

5. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543 : 17) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการ และกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

คุณวุฒิ คนฉลาด (2548 : 165) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นเทคนิคที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง โดยมุ่งให้สมาชิกในองค์การมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มให้ทุกคนมีส่วนร่วมงานจึงประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ การจัดการแบบมีส่วนร่วมเน้นการจัดการที่ผู้เกี่ยวข้องหรือควบคุมปัญหาได้มาช่วยแก้ปัญหาแบบเป็นทีม ซึ่งจะได้ออมรับในปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาได้ดีขึ้น มักจะได้ผลทางจิตวิทยา สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของทุกคนด้วย

จันทราณี สงวนนาม (2551 : 166) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้บุคคลผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553 : 38-39) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดไว้ในมาตรา 8 ให้ยึดหลักการของการให้บุคคลในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 ให้การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารราชการที่เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ ทางการบริหารและดำเนินงานของรัฐ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

อรทัย ก๊กผล (2556 : 98-100) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ควรยึดถือไว้ในการออกแบบและบริหารจัดการโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบไปด้วย 4S คือ

1. Starting Early กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน จะต้องดำเนินการก่อนการตัดสินใจ ที่ผ่านมามีความล้มเหลวของการมีส่วนร่วมของประชาชนเกิดจากภาครัฐเริ่มกระบวนการมีส่วนร่วมล่าช้า หลังมีการตัดสินใจเรียบร้อยแล้วหรือมีข้อผูกมัดอื่น ๆ จนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ หรือหลังจากเกิดความขัดแย้งขึ้น อย่างไรก็ตาม การจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจมิให้หมายความว่าก่อนการตัดสินใจไม่ว่าวัน หรือไม่กี่สัปดาห์ มิติเวลาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนความจริงใจของหน่วยงานภาครัฐในกระบวนการมีส่วนร่วม ควรให้มีเวลาเพียงพอในการรับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง เพื่อให้การตัดสินใจสะท้อนความคิดเห็นของชุมชน นอกจากนี้ ในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งแต่ต้น มีประโยชน์ช่วยให้ประชาชนมีเวลาคิดถึงทางเลือก หรือแนวทางแก้ไขปัญหาของชุมชนที่เหมาะสมมากขึ้น และเป็นข้อมูลในการพัฒนาโครงการ การบริหารการมีส่วนร่วมควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อตระหนักถึงปัญหาความจำเป็นของโครงการ ในขั้นของการหาข้อมูลพื้นฐาน เช่น กรณีการทำโครงการโรงไฟฟ้า หรือที่ทิ้งขยะ ควรต้องปรึกษาหารือถึงความจำเป็นของการมีโรงไฟฟ้าหรือที่ทิ้งขยะหรือไม่ ก่อนจะถามว่าตั้งที่นี่ได้หรือไม่

2. Stakeholders ผู้ที่ได้รับผลกระทบหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อม ถือว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรมีโอกาสเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วม สำหรับกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง อาจต้องได้รับฟังข้อมูลหรือปรึกษาหารือเป็นกลุ่มต้น ๆ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ต้องให้ความสำคัญในการระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ระวังไม่ให้เกิดการผิดกลุ่มเป้าหมาย ต้องตระหนักว่าประชาชนแต่ละกลุ่ม ได้รับผลกระทบจากประเด็นการตัดสินใจไม่เท่ากัน บ่อยครั้งที่เรามักคิดว่าประชาชนเป็นคนกลุ่มเดียวกัน ในความจริงผู้ที่ได้รับผลกระทบมีหลากหลายกลุ่ม การบริหารจัดการการมีส่วนร่วมต้องมั่นใจว่ากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญทุกกลุ่ม ได้โอกาสเข้ามามีส่วนร่วม และแต่ละกลุ่มอาจมีรูปแบบการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม เช่น กำหนดเวลาการรับฟังความคิดเห็นที่ชาวบ้านมาร่วมได้ หรือการใช้ภาษาท้องถิ่นรวมทั้งการอำนวยความสะดวกให้ชาวบ้านในการเดินทางไปร่วม การพยายามเข้าหาผู้ที่ด้อยโอกาสในสังคม เช่น คนยากจน ผู้หญิง คนชรา และเด็ก

3. Sincerity การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่มีความละเอียดอ่อน และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดกระบวนการมีส่วนร่วม และประชาชนถือว่ามีความสำคัญ

ในการบริหาร การมีส่วนร่วมให้ประสบผลสำเร็จ หน่วยงานของรัฐที่เป็นเจ้าของโครงการ หรือมีอำนาจอนุมัติต้องจัดกระบวนการอย่างจริงจัง เปิดเผย ชื่อสัตย์ ปราศจากอคติ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารสองทางตลอดเวลา โดยเฉพาะให้ข้อมูลที่ถูกต้องเพียงพอ ตอบสนองต่อความสงสัยของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งแจ้งความก้าวหน้าหรือเปลี่ยนแปลงของโครงการอย่างต่อเนื่อง อธิบายกระบวนการได้อย่างชัดเจน ลดปัญหาข้อสงสัยที่อาจก่อให้เกิดข่าวลือให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระยะเริ่มต้น ขณะเดียวกันตั้งใจรับฟังข้อมูลและความคิดเห็น และนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นพื้นฐานของความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันนำมาสู่ความร่วมมือ ความเข้าใจ และการสื่อสารที่ดีขึ้น

4. Suitability การเลือกเทคนิคหรือรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนต้องพิจารณาจากประเภทและขนาดของโครงการ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความหลากหลายและลักษณะที่แตกต่างกันของพื้นที่ และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดจนความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม สังคม และค่านิยม ระดับความสนใจของชุมชนในประเด็นหรือโครงการความสามารถ หรือความพร้อม ทั้งข้อจำกัดของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดกระบวนการมีส่วนร่วม เช่น ด้านระยะเวลา บุคลากรและงบประมาณ ความสำเร็จของการมีส่วนร่วมอยู่ที่ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ และเลือกกระบวนการมีส่วนร่วมที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมที่สร้างสรรค์ต้องประกอบด้วยกระบวนการย่อยหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนั้น ยังต้องตระหนักว่าการให้ข้อมูลข่าวสาร และข้อเท็จจริงเป็นองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ของการปรึกษาหารือที่มีประสิทธิผล กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มีวิธีที่ดีที่สุด จำเป็นต้องปรับตามสถานการณ์ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรหลากหลาย เช่น ประเด็นสาธารณะที่ต้องนำไปสู่กระบวนการมีส่วนร่วม เทคนิคการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ควรเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วม รวมทั้งทัศนคติ วัฒนธรรมชุมชนและบริบททางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองมีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งสิ้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560 : 16-18) กล่าวถึงแนวคิดของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม จะบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมนั้น จำเป็นต้องกำหนดรูปแบบและกระบวนการบริหารของหน่วยงานภาครัฐ การสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ โดยมีการปรับระบบ และกลไกการบริหารราชการ และพัฒนาทักษะและความพร้อมของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เพื่อรองรับการเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งต้องพัฒนา และส่งเสริมศักยภาพของภาคประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาใน 2 ส่วนพร้อม ๆ กัน คือ การพัฒนาจากภายในภาคราชการ (Inside-out Approach) และการพัฒนาจากภายนอกภาคราชการ

1. การพัฒนาจากภายในภาคราชการ (Inside-out Approach) เป็นการพัฒนาระบบราชการที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงระบบบริหารงานให้เอื้อต่อการสร้างการมีส่วนร่วมการพัฒนาเพื่อสร้างศักยภาพของข้าราชการ และสร้างความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนทักษะในการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมให้กับข้าราชการระดับต่าง ๆ และมีการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการสรรหา

ส่วนราชการที่มีวิธีการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่โดดเด่น หรือ มีแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อให้เป็นหน่วยงานตัวอย่าง และเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดีแก่ส่วนราชการอื่น ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการ และการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

2. การพัฒนาจากภายนอกภาคราชการ (Outside-in Approach) เป็นการสร้างศักยภาพและโอกาส (Empowerment and Enabling) ให้ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ โดยการสร้างกลไกเครือข่ายภาคประชาสังคม เพื่อผลักดันการบริหารราชการไปสู่การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และการส่งเสริมให้มีเวทีประชุมเครือข่าย เพื่อสร้างความเข้าใจประสานงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันรวมทั้งการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขีดความสามารถ และเพิ่มโอกาสของภาคประชาสังคมและชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ

โดยเฉพาะการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริการสาธารณะ การติดตามตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นแนวคิดในการบริหารราชการที่ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยเน้นการปฏิบัติงานที่ให้ภาคประชาชนเข้ามามีบทบาทในลักษณะหุ้นส่วนที่ครอบคลุม ตั้งแต่การริเริ่มการดำเนินงานหรือดำเนินโครงการการจัดทำงบประมาณโครงการการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การติดตามตรวจสอบและการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งในการปรับเปลี่ยนระบบราชการไปสู่การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน เงื่อนไขสำคัญของหน่วยงานภาครัฐในการปรับเปลี่ยนระบบราชการเพื่อการพัฒนา ไปสู่การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงใน 3 ระดับ ดังนี้

1) ระดับองค์การ (Organizational Level) เป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การเพื่อรองรับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เช่น จัดตั้งหน่วยงาน กำหนดให้มีบุคลากรรับผิดชอบ กำหนดนโยบาย หรืองบประมาณ ด้านการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

2) ระดับสถาบัน (Institutional Level) เป็นการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานแบบใหม่ของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม การปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน การปรับกระบวนการทัศนคติของคนในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานกับประชาชนในลักษณะเป็นหุ้นส่วน และการปฏิบัติงานในลักษณะเครือข่ายมีการออกกฎเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นที่รับรู้และเข้าใจจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติของคนในองค์การ

3) ระดับบุคลากร (Individual Level) เป็นการสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการฝึกทักษะบุคลากรในองค์การให้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานกับประชาชน เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการมีส่วนร่วมของประชาชน ทักษะการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทักษะการบริหารความขัดแย้ง ตลอดจนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

โดยในการปรับเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มียุทธวิธีในการสร้างระบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1) การสร้างหลักการ (Principles) โดยผู้นำระดับสูงขององค์กรจำเป็นต้องริเริ่มด้วยการสร้างหลักการ หรือกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรว่าด้วยการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม หลักการนี้ยังรวมถึงการสร้างค่านิยม (Values) ที่เป็นแนวทางในกระบวนการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน

2) การจัดโครงสร้างและการจัดการ (Structures and arrangements) โดยต้องมีการจัดโครงสร้างขององค์กร และระบบบริหารงานเพื่อรองรับการขับเคลื่อนการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม เช่น การกำหนดให้มีโครงสร้างหน่วยงานการกำหนดตำแหน่งหรืออัตรากำลัง เพื่อรับผิดชอบในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นต้น

3) การเสริมอำนาจภาคประชาชน การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์กับภาคประชาชนในลักษณะที่มีความหมาย (Meaningful relationship) กล่าวคือ เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะเท่าเทียมกับภาครัฐ ในลักษณะที่เป็นหุ้นส่วน (Partners) ซึ่งจำเป็นต้องสร้างศรัทธาและความเข้มแข็งให้ประชาชน เช่น ส่งเสริมให้ภาคประชาชนทำงานเป็นกลุ่มในลักษณะเครือข่าย ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้และเฉลียวฉลาด เป็นตัวของตัวเอง โดยภาครัฐไม่เข้าไปครอบงำในกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานมาจากความเชื่อเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการขั้นพื้นฐาน เป็นรูปแบบการบริหารจัดการของการตัดสินใจที่ใช้ภาวะผู้นำในการดำเนินการ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการบริหารองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนในการบริหารจัดการให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

6. ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ไว้ดังนี้
ธรรมรส โชติกุลสร (2544 : 230) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. บุคลากรจะไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น เพราะบุคลากรทราบแรงจูงใจ และความต้องการของฝ่ายบริหาร
 2. การบริหารบุคคล ผู้ใต้บังคับบัญชามีความง่ายขึ้น เพราะบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
 3. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น และการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรระดับบนกับองค์กรระดับล่างดีขึ้น เมื่อผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เขาจึงยอมรับการเปลี่ยนแปลงแทนที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
 4. ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชากับบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความราบรื่น ความไม่พอใจและการร้องทุกข์จะลดลง และความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรจะมีมากขึ้น
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550 : 14-16) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจให้ดีขึ้นเนื่องจากการช่วยกันระบุดันหาปัญหาและมีการพิจารณาทางเลือกในการพัฒนาจากผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง

2. ช่วยลดค่าใช้จ่ายและความล่าช้าในการปฏิบัติ เป็นการลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ภายหลังเกิดการยอมรับอย่างสูงต่อการตัดสินใจโดยกลุ่ม

3. นำไปสู่การปฏิบัติได้ง่ายขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในการตัดสินใจเรื่องนั้น ๆ เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะช่วยปฏิบัติได้สัมฤทธิ์ผลอย่างจริงจัง

4. ส่งเสริมให้โครงการที่นำไปปฏิบัติมีความยั่งยืน ผู้มีส่วนร่วมจะเกิดความภาคภูมิใจต่อผลสำเร็จและจะปฏิบัติต่อไปเรื่อย ๆ ขยายผลงานนั้น ๆ ไปในอนาคต

5. หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าอย่างรุนแรง ช่วยลดความรู้สึกต่อต้านเนื่องจากได้แสดงออกถึงความต้องการของตนหรือของกลุ่มออกไป

6. ความเสี่ยงลดลง ทำให้ได้รับข้อมูลเพิ่มเติมและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

7. เป็นการพัฒนา “ประชาสังคม”

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 166) กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นและช่วยให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ทำให้ทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีทั้งการยอมรับ การสนับสนุนจะมีผลต่อการปฏิบัติอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

อรรถัย ก๊กผล (2552 : 26-28) ได้ทำการวิจัยปัญหาการจัดอันดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมโครงการรางวัลพระปกเกล้า ความเป็นเลิศด้านความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชนและการศึกษาภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ว่าในหน่วยงานใดก็ตามเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา เพราะการมีส่วนร่วมมีคุณประโยชน์หลากหลายประการ อย่างไรก็ตามประโยชน์ที่จะได้จากการมีส่วนร่วมของประชาชนขึ้นอยู่กับความจริงใจและความจริงจังในการดำเนินการด้วย ซึ่งประโยชน์โดยทั่วไป ได้แก่

1. การเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็นต่าง ๆ จะช่วยให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่ครบถ้วนรอบคอบมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดทางเลือกใหม่ ทำให้การตัดสินใจรอบคอบและได้รับการยอมรับมากขึ้น โดยเฉพาะการตัดสินใจที่กระทบกับประชาชนโดยตรง

2. ลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา เมื่อการตัดสินใจนั้นได้รับการยอมรับประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นรับทราบข้อมูลคำอธิบายต่าง ๆ เห็นประโยชน์ส่วนรวมที่จะได้รับ จะช่วยลดความระยะเวลาแต่เมื่อประชาชนยอมรับ การนำโครงการไปสู่การปฏิบัติจะรวดเร็วขึ้น ซึ่งในประเด็นนี้จะเห็นว่าโครงการของภาครัฐที่เร่งการตัดสินใจหรือปกปิด เมื่อประชาชนทราบภายหลัง

และต่อต้านบางโครงการนำไปสู่การปฏิบัติไม่ได้ ล่าช้าเป็นปี ๆ บางโครงการสามารถก่อสร้างได้เสร็จ และประชาชนไม่ยอมให้เข้าไปดำเนินการ กลายเป็นอนุสาวรีย์ร้าง ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเสียดายงบประมาณดังกล่าว สามารถนำไปสร้างคุณประโยชน์ได้มากมาย

3. การสร้างฉันทามติ สำหรับสถานการณ์ปัจจุบันการสร้างฉันทามติอาจเป็นเรื่องยาก สังคมเรากลายร่างเป็นพหุลักษณะ และต้องยอมรับความหลากหลายแตกต่างทางความคิด กลไกที่ช่วยให้ความแตกต่างนั้นได้มีการแลกเปลี่ยน คือ กลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน ในทางหลักการ เราเชื่อว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนอาจช่วยป้องกันความขัดแย้งได้แต่ในสังคมไทยที่ผ่านมา ภาครัฐมักดำเนินการตัดสินใจไปก่อน เมื่อประชาชนต่อต้านจึงจัดกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งเข้าไปแล้ว หากเกิดเป็นความขัดแย้งขึ้น จำเป็นต้องใช้หลักการจัดการความขัดแย้งเข้ามาแทน ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงสามารถช่วยลดความขัดแย้งทางการเมือง และเกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจของรัฐ

4. ร่วมมือในการนำไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของประชาชนเมื่อประสบความสำเร็จ จะทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความกระตือรือร้นในการช่วยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

5. ช่วยทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความใกล้ชิด สร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความรู้สึกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นของประชาชนไม่ใช่เป็นของนักการเมืองเท่านั้น นอกจากนั้นด้วยความใกล้ชิด ผู้บริหารท้องถิ่นจะไวต่อความรู้สึกห่วงกังวลของประชาชน และเกิดความตระหนักในการตอบสนองต่อความกังวลของประชาชน

6. ช่วยพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการให้การศึกษาแก่ประชาชน เพื่อเรียนรู้กระบวนการตัดสินใจและเป็นเวทีฝึกผู้นำชุมชน

7. ช่วยทำให้ประชาชนสนใจประเด็นสาธารณะมากขึ้น การมีส่วนร่วมเป็นการเพิ่มทุนทางสังคม และช่วยเสริมสร้างให้ประชาชนเป็นพลเมืองที่กระตือรือร้นสอดคล้องกับการปกครองตามหลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560 : 19-20) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การปรับเปลี่ยนการบริหารราชการของหน่วยงานภาครัฐ ที่เปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะของหุ้นส่วนการพัฒนา ภายใต้แนวคิดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของประชาชนและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม จะก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อหน่วยงานภาครัฐในหลายประการ ได้แก่

1. การตัดสินใจที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful decision) เพราะภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ แผนงาน การใช้งบประมาณ

2. การใช้ทรัพยากร (Public resources) อย่างรอบคอบ เพราะภาคประชาชนเข้ามามีส่วนในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

3. ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาทางแก้ไขปัญหา สาธารณะต่าง ๆ ทำให้แนวทางเหล่านั้นได้รับการสนับสนุนเมื่อนำไปปฏิบัติและได้รับการยอมรับ ซึ่งทำให้ภาครัฐไม่ต้องทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวต่อไป

4. การทำงานในลักษณะหุ้นส่วน (Partnership) โดยภาครัฐปรับเปลี่ยนบทบาท เป็นผู้ประสาน และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทภาครัฐในการบริหาร ราชการ ยุคใหม่ ทำให้รัฐสามารถลดขนาดลง และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะมี หุ้นส่วนการพัฒนาช่วยแบ่งเบาภาระด้านค่าใช้จ่ายบุคลากรและงบประมาณ

5. ความสามารถในการให้บริการดีขึ้น เพราะสามารถตอบสนองความต้องการ ของ ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ทั้งถึงและตรงจุดมากขึ้น เช่น การสาธารณสุข การศึกษา เป็นต้น

6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐและประชาชนมีความไว้วางใจเป็นพื้นฐาน อันเป็นผล สืบเนื่องมาจากการได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำและร่วมรับผลประโยชน์ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้อย่างเปิดเผยระหว่างกัน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อส่วนรวม เพราะเป็น การช่วยสร้างความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร สามารถรับรู้ความต้องการในการพัฒนา ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นด้วยการมีระบบที่ดี เสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำ มีความผูกพัน ซึ่งและกัน ช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร หรือการต่อต้านจากบุคลากร เป็นการสร้างบรรยากาศ การทำงานให้ราบรื่น ทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้

จากที่ได้ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยจึงนำหลักการและแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการดำเนินงานโรงเรียนสีเขียว เพราะมีความสำคัญอยู่ในกระบวนการบริหารจัดการ ผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน
- 2) ครูและบุคลากร
- 3) นักเรียน
- 4) บุคคลในชุมชน ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการ สมาคมครูและผู้ปกครองนักเรียน

การมีส่วนร่วมของบุคคลดังกล่าวมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน โดยเริ่ม ตั้งแต่ 1) ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ด้วยการร่วมในกระบวนการการสังเคราะห์รูปแบบการบริหาร จัดการโรงเรียนสีเขียว การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียว 2) ขั้นตอนการปฏิบัติตาม แผน (Act) ด้วยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ 3) ขั้นตอนการสังเกตผล (Observe) ด้วยการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และ 4) ขั้นตอนการสะท้อนผล (Review) ด้วย การมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและเผยแพร่ผลการดำเนินการ

หลักการ CSR (Corporate Social Responsibility)

หลัก CSR (Corporate Social Responsibility) เป็นหลักการความรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์กร ด้วยการบูรณาการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เข้าไปในกิจกรรมต่าง ๆ โดยการคำนึงถึง ผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในอนาคต ซึ่งการดำเนินการของทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของคน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักจริยธรรม และการกำกับ ดูแลกิจการที่ดี การบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียว ซึ่งเป็นการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม มีผล

ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในอนาคต ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลัก CSR โดยมีลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. ความหมายของ CSR

มีนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ กล่าวถึง ความหมายของ CSR ไว้ดังนี้

Carroll & Shabana (2010) กล่าวไว้ว่า Corporate Social Responsibility : CSR หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ใน 4 ประเด็น ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม และด้านสาธารณกุศล ซึ่งเป็นความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม

Ihlen, Bartlett และ May (2011 : 8) กล่าวไว้ว่า CSR เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ต้องการพยายามทำเพื่อต่อรองความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน CSR จึงอาจครอบคลุมถึงกระบวนการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน และการติดตามความประเมินความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาและการลงมือดำเนินงานขององค์กรทั้งในลักษณะการกระทำ และในเชิงนโยบาย เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดย CSR จะมุ่งเน้นวิธีการรับมือกับประเด็นทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

องค์การคณะกรรมการยุโรป (European Commission) (2551, อ้างถึงใน พระราชตรี อุปลโม (สุขสบาย) 2556 : 12) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ หมายถึง CSR เป็นแนวคิดที่บริษัทจะบูรณาการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าไปในกิจการ และการปฏิสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้เสียโดยสมัครใจ

ยูนิ เซียววัน (2552, อ้างถึงใน พระราชตรี อุปลโม (สุขสบาย) 2556 : 10) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ หรือ CSR มิได้หมายความถึง การทำกิจกรรมให้สังคมได้เป็นครั้งเป็นคราวเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองลึกไปถึงการพัฒนาที่ยั่งยืน แล้วนำมาตราฐานแรงงานเข้ามาชี้วัด หมายความว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจควร พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้าง และลูกจ้าง เป็นอันดับแรก เช่น นายจ้างมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างมากน้อยเพียงใด

สถาบันไทยพัฒน์ (2553, อ้างถึงใน โชติรัตน์ ศรีสุข, 2554 : 15) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร ที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระดับใกล้และไกล ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร หรือทรัพยากรภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (2554, อ้างถึงใน โชติรัตน์ ศรีสุข, 2554 : 15) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) หมายถึง การเอื้อประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม โดยไม่เบียดเบียนฝ่ายใด

วิภาดา วีระสัมฤทธิ์ (2553 : 18) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมธุรกิจ (CSR) หมายถึง การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ของคน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักจริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อนำไปสู่การดำเนินธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

วรรณษา กาญจนมุสิก (2554 : 9) กล่าวว่า CSR หมายถึง การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของคน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักจริยธรรม และการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อนำไปสู่การดำเนินธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ปาริชาติ หอมเกสร (2556 : 6) กล่าวว่า CSR เป็นภารกิจที่สำคัญขององค์กรในการตอบสนองต่อประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในฐานะที่องค์กรเป็นส่วนประกอบหนึ่งในสังคม ทั้งนี้ เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในสังคมอย่างยั่งยืน และก่อให้เกิดภาพสะท้อนขององค์กรที่ดี

สถาบันการbinพลเรือน (2557 : 1) ได้ให้ความหมายของ CSR ไว้ว่า CSR เป็นคำย่อจากภาษาอังกฤษว่า Corporate Social Responsibility หรือ บริษัทบริหาร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร ที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ทั้งในองค์กร และในระดับใกล้และไกล ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข หากพิจารณาแยกเป็นรายคำศัพท์ คำว่า Corporate หมายถึง กิจการที่ดำเนินไปเพื่อแสวงหาผลกำไร (หมายรวมถึงองค์กรประเภทอื่นได้ด้วย) ส่วนคำว่า Social ในที่นี้ หมายถึง กลุ่มคนมีความสัมพันธ์กัน หรือมีวิถีร่วมกัน ทั้งโดยธรรมชาติ หรือโดยเจตนา รวมถึงสิ่งมีชีวิตอื่นและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รายรอบ และคำว่า Responsibility หมายถึง การยอมรับทั้งผลที่ไม่ดี และผลที่ดี ในกิจการที่ได้ทำลงไป หรือที่อยู่ในความดูแลของกิจการนั้น ๆ ตลอดจนการรับภาระหรือเป็นธุระดำเนินการป้องกัน และปรับปรุงแก้ไขผลที่ไม่ดี รวมถึงการสร้างสรรค์ และบำรุงรักษาผลที่ดี ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

ธีรนนท์ ต้นพานิชย์ (2558 : 23) กล่าวว่า การให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมของแต่ละองค์กร มีการให้ความหมายที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ แต่การให้ความหมายก็ครอบคลุม หลักการ แนวทางของความรับผิดชอบต่อสังคมตามมาตรฐาน ISO 26000 ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยมีการดำเนินงานภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมทั้งในระดับใกล้และไกล อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุปได้ว่า หลักการ CSR (Corporate Social Responsibility) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมขององค์กร ที่ต้องใส่ใจและคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดี โดยต้องไม่คำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับเพียงฝ่ายเดียว ต้องมีการผสมผสานเกื้อกูลประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันจะทำให้สังคมสามารถดำรงอยู่ได้โดยสันติสุข มีความมั่นคง และยั่งยืน

2. หลักการของ CSR

มีนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ กล่าวถึง หลักการของ CSR ไว้ดังนี้

R. Wayne Mondy (1980, อ้างถึงใน โชติรัตน์ ศรีสุข, 2554 : 15) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นข้อผูกมัดของผู้บริหารในการหาวิธีที่จะรักษา หรือปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 95) ได้กล่าวถึงขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคม (Areas of Social Responsibility) มีทั้งหมด 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านชุมชน (The Community) องค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมจะต้องสร้างจุดเด่นขึ้นในชุมชน เช่น การเป็นผู้นำในการช่วยเหลือและแก้ปัญหาสังคม

2. ด้านสุขภาพและสวัสดิการ (Health and Welfare) องค์กรมีความเชื่อว่าการลงทุนในสุขภาพและการจัดสวัสดิการให้กับชุมชน เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีคุณค่าและจำเป็นต่อพนักงาน บริษัท และชุมชนขนาดใหญ่ ตัวอย่างโครงการด้านสุขภาพและสังคมจะสร้างค่านิยมในชุมชน ซึ่งจะทำให้บริษัทมีอิทธิพลต่อผู้ลงทุนและสร้างภาพที่ดีให้กับบริษัทด้วย

3. ด้านการศึกษา (Education) องค์กรจำนวนมากมีความสนใจความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการศึกษา ผู้บริหารมีความตระหนักว่าจำเป็นต้องปรับปรุงการศึกษาทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการบริจาคเงินด้านการศึกษา การประชาสัมพันธ์ และด้านอื่น ๆ

4. ด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) บางองค์กรมุ่งความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการรณรงค์สิทธิมนุษยชน เช่น ความเท่าเทียมกันของเพศชายและเพศหญิง ในการได้รับการจ้างงาน

5. ด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ (The Natural Environment) องค์กรจำนวนมาก ได้ตัดสินใจเลือกการแก้ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และ การสร้างจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ผลิตสินค้าที่ไม่เป็นอันตรายต่อ สิ่งแวดล้อม ได้แก่ การไม่ใช้สาร CFC ในเครื่องปรับอากาศและตู้เย็น

6. ด้านสิทธิของผู้บริโภค (Consumer Rights) บางองค์กรได้เน้นในเรื่องสิทธิของผู้บริโภค โดยคำนึงถึงผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัย และการโฆษณาที่เป็นความจริง (Truthful advertising)

7. ด้านวัฒนธรรม (Culture) เป็นการเรียนรู้และการคิดร่วมกัน ตลอดจนการแสดงออก ระหว่างกลุ่มบุคคลหรือสังคม ธุรกิจที่ให้การสนับสนุนด้านศิลปวัฒนธรรมเชื่อว่าเป็นรูปแบบหนึ่ง ของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสามารถส่งเสริมการรู้จักบริษัท ตลอดจนสร้างความรู้สึกและทัศนคติที่ดี ให้เกิดกับบริษัทได้ แนวคิดที่ให้การสนับสนุนด้านวัฒนธรรมถือว่าเป็นการลงทุนด้าน คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสำหรับลูกค้าชุมชนในท้องถิ่น บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร

พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์ (2555, อ้างถึงใน พระราชตรี อุปสโม (สุขสบาย) 2556 : 29) กล่าวถึงความสำคัญของ CSR ไว้ว่า ช่องว่างแห่งการพัฒนาสู่การเติบโตสีเขียวจะยังเป็นประเด็นท้าทายสำหรับประเทศไทย และธุรกิจไทย ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การเติบโตสีเขียว (Green Growth) หรือการเตรียมประเทศให้ก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ของไทย เมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านในแถบเอเชียยังมีความห่างชั้นกันมาก ขณะที่แบบแผนการผลิตและการบริการอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ระหว่างบริษัทขนาดใหญ่กับเอสเอ็มอี ก็ยังมีช่องว่างห่างกันมาก จนส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและยกระดับสายอุปทานในห่วงโซ่ธุรกิจของแต่ละอุตสาหกรรม

ช่องว่างแห่งการพัฒนาสู่การเติบโตสีเขียว หรือการมุ่งสู่เศรษฐกิจสีเขียว จะยังเป็นประเด็นท้าทายสำหรับประเทศไทยและธุรกิจไทยในปี 2555

พระราชตรี อุปสโม (สุชสบาย) (2556 : 14) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นบทบาทหน้าที่ ที่องค์กรธุรกิจต้องตระหนัก และให้ความสำคัญนอกการดำเนินการทางธุรกิจเพื่อเป้าหมายสูงสุดขององค์กรคือผลกำไร ไม่สร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม และสิ่งแวดล้อม จะต้องไม่ประกอบกิจการใด ๆ ใ้บุคคลอื่น และสังคมต้องเสียหายไปด้วย รวมทั้งต้องเอื้อประโยชน์ให้แก่สังคมโดยรวม เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ยังเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรม องค์กรต่อสังคมภายนอก อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรธุรกิจเอง จึงทำให้เกิดทัศนคติที่ดี ต่อองค์กรจนเป็นผลทำให้เกิดการยอมรับจากสังคมเอง อันจะส่งผลถึงการดำเนินการที่ยั่งยืน และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข

สถาบันการบิณพลเรือน (2557 : 2) ได้กล่าวถึงหลักการของ CSR ไว้ว่า องค์กรประกอบหลักที่สำคัญ ของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะเป็นแนวทางพื้นฐานที่สำคัญ สำหรับการดำเนินการ และขั้นตอนการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร โดยหลักการพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 7 หลักการ ประกอบด้วย

1. ความรับผิดชอบต่อที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) โดยองค์กรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อที่สามารถตรวจสอบได้กับผลกระทบที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม
2. ความโปร่งใส (Transparency) โดยองค์กรจะต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่มีผลกระทบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม
3. การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior) โดยองค์กรจะต้องมีการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม
4. การคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย (Respect for Stakeholder Interests) โดยองค์กรจะต้องยอมรับพิจารณา และตอบสนองต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย
5. การเคารพต่อหลักนิติธรรม (Respect for the Rule of Law) โดยองค์กรจะต้องยอมรับว่าการเคารพต่อหลักนิติธรรม เป็นข้อบังคับที่สำคัญอย่างมาก
6. การเคารพต่อแนวปฏิบัติสากล (Respect for International Norms of Behavior) โดยองค์กรจะต้องให้การยอมรับต่อแนวปฏิบัติสากล ในขณะที่ต้องยึดมั่นในหลักการของการเคารพต่อหลักนิติธรรมด้วย
7. การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน (Respect for Human Right) โดยองค์กรจะต้องให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน และยอมรับถึงความสำคัญ และความเป็นสากลของหลักการนี้

ธีรนนท์ ตันพานิชย์ (2558 : 31) ได้กล่าวถึงหลักการของ CSR ไว้ว่า หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคม จะต้องพิจารณาถึงประโยชน์ของกิจกรรมที่ได้รับว่าตกอยู่กับสังคม หรือองค์กรมากกว่ากัน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสังคมทั้งระดับใกล้และไกลควรมีการสนับสนุนกิจกรรมนั้นหรือไม่อย่างไร ซึ่งจะต้องเกิดจากการอาสาสมัครหรือสมัครใจยินดีในการดำเนินกิจกรรม มิใช่เกิดจากความจำเป็นที่จะต้อง ปฏิบัติตามหน้าที่ ตามระเบียบกฎหมาย ตามจารีตหรือบรรทัดฐานของสังคมนั้น ๆ เมื่อกล่าวถึง การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กรก็หาจะต้องอยู่บนพื้นฐานหลักการ 3 ประเด็น คือ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม

สรุปได้ว่า CSR (Corporate Social Responsibility) มีหลักการที่เป็นแนวทางพื้นฐานที่สำคัญ คือ ความรับผิดชอบต่อองค์กรที่มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีความโปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพต่อหลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน การใช้หลักการ CSR มีความหลากหลายที่สามารถกระทำได้กับสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น การมีส่วนร่วมทั้งแนวคิดและการปฏิบัติ การให้การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสังคม การยกย่องเชิดชูเกียรติ การบริจาค การร่วมเป็นจิตอาสา การบูรณาการกิจกรรมทางสังคมกับกิจการที่ดำเนินการขององค์กรนั้น ๆ เป็นต้น

3. ความสำคัญของ CSR

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของ CSR ไว้ ดังนี้

Kotler & Lee (2005) กล่าวว่า จากกระแสปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนหันมาให้ความสำคัญ โดยเฉพาะประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) หรือ CSR ซึ่งกระแสความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น พัฒนามาจากแนวคิดของประเทศตะวันตกที่มองว่าการดำเนินธุรกิจขององค์กรต่าง ๆ ได้ส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก จากแรงผลักดันดังกล่าวทำให้หลายองค์กร ได้ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่องมาจนถึงในปัจจุบัน

เนื่องจากในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันในข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ ดังนั้นแนวทางในการดำเนินงานด้าน CSR นี้ จึงอาจมีความแตกต่างกันออกไป แต่ถึงอย่างไร แนวทางการดำเนินงานก็ยังคงต้องอยู่บนหลักการเดียวกันทั้งสิ้นไม่ว่าจะมีความแตกต่างกันในด้านข้อมูลพื้นฐานอย่างไรก็ตาม โดยหลักการดำเนินงานตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคมที่ Philips Kotler และ Nancy Lee ได้จัดไว้สามารถแบ่งออกได้เป็นทั้งหมด 6 กลุ่มดังนี้

1. การส่งเสริมประเด็นให้รับรู้ในวงกว้าง แนวทางนี้เป็นแนวทางที่ทำได้ไม่ยาก โดยองค์กรเลือกประเด็นทางสังคมที่น่าสนใจ แล้วใช้ความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมการตลาดเข้าไปสนับสนุนด้วยการช่วยรณรงค์ให้ประเด็นดังกล่าวเป็นที่รับรู้ในวงกว้างยิ่งขึ้นในสังคม
2. การเชื่อมโยงประเด็นกับการทำการตลาด แนวทางนี้เป็นที่คุ้นเคยดีในประเทศไทย นั่นคือการที่บริษัทนำส่วนหนึ่งของรายได้หรือกำไรจากการจำหน่ายสินค้าหรือการบริการไปบริจาคเพื่อสาธารณกุศล
3. การใช้การตลาดปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนในสังคม แนวทางนี้เป็นวิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากขึ้นในปัจจุบัน โดยองค์กรธุรกิจใช้ความเชี่ยวชาญทางการตลาด โดยเฉพาะการสื่อสาร ไปประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในสังคม
4. การให้ในรูปแบบต่าง ๆ แนวทางนี้เป็นแนวทางที่ง่ายที่สุดและมีมายาวนานในสังคมไทย นั่นคือการที่องค์กรแสดงความอาทรต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยการนำเงิน สิ่งของ หรือสินค้าไปร่วมทำบุญ ให้ทุนการศึกษา หรือบริจาคให้กับผู้ด้อยโอกาสในสังคม หรือหากองค์กรมีทรัพยากรด้านการเงินมากก็อาจจะตั้งเป็นกองทุนเพื่อนำไปช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสต่อไป
5. การอาสาสมัครทำงานช่วยเหลือชุมชน แนวทางนี้เป็นวิธีหนึ่งในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรกับชุมชน อีกทั้งยังทำให้พนักงานรับรู้เข้าใจถึงความจำเป็น ปัญหาความเดือดร้อนของชุมชนได้เป็นอย่างดี เพราะเปิดโอกาสให้พนักงานได้เป็นตัวแทนของบริษัทเข้าไปทำหน้าที่ของพลเมืองดีในชุมชนได้อย่างใกล้ชิด เช่น การสอนหนังสือ

ให้กับเด็ก หรือการช่วยฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ทั้งนี้ องค์การควรให้การสนับสนุนพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ

6. การดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม แนวทางสุดท้ายนี้เป็นแนวทางที่ต้องอาศัยความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างตรงไปตรงมาจากองค์กรมากที่สุด เนื่องจากเป็นแนวทางที่เสนอให้ องค์การนำประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เลือกไว้ ย้อนกลับมาปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนิน ธุรกิจที่เป็นอยู่ของตนเอง

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (อบอุ่น) (2551 : 3) กล่าวไว้ว่า หลัก CSR เป็นหลักการ ในการทำธุรกิจที่ไม่เอาเปรียบหรือเบียดเบียนผู้อื่นในสังคม ไม่ว่าจะเป็ใครหรือเมื่อใด ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต เป็นการดำเนินกิจการธุรกิจให้เจริญเติบโตไปพร้อม ๆ กับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของผู้คน ชุมชนและความยั่งยืนของสังคม

ปารีชาติ หอมเกษร (2556 : 6) กล่าวไว้ว่า CSR เป็นภารกิจที่สำคัญขององค์การ ในการตอบสนองต่อประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจ ที่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในฐานะที่องค์การเป็นส่วนประกอบหนึ่งในสังคม ทั้งนี้ เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในสังคมอย่างยั่งยืน และก่อให้เกิดภาพสะท้อนของ องค์การที่ดี

อภิรดี สวนะปรีดี (2557 : 2) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (Corporate Citizenship) หรือ (Responsible Corporate Citizenship หรือ Corporate Social Responsibility) เรียกสั้น ๆ ว่า “CSR” เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อแสวงหา แง่มุมกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือและวางแผนการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นระบบมากขึ้น ตลอดจนมีการทำงานร่วมกันกับผู้รับความช่วยเหลือและหน่วยงานอื่น ๆ เช่น นักวิชาการ หน่วยงาน ภาครัฐและองค์กร เอกชน เพื่อให้กิจกรรมนั้นยกระดับไปสู่ความยั่งยืน การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ ภายในองค์กร หรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม เป็นคุณธรรมที่เป็นความคิดรวบยอดในความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดี อันเป็นการควบคุมพฤติกรรมที่ แสดงออกเพื่อ สนองความปรารถนาของคนกลุ่มใหญ่และพร้อมที่จะแสดงออกเมื่อมีเหตุการณ์ หรือ สิ่งแวดล้อมมากระตุ้น

พระชาติรี อุปสโม (สุขสบาย) (2556 : 14) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นบทบาทหน้าที่ ที่องค์กรธุรกิจต้องตระหนัก และให้ความสำคัญนอกการดำเนินการทางธุรกิจ เพื่อเป้าหมายสูงสุดขององค์กรคือผลกำไร ไม่สร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม และสิ่งแวดล้อม จะต้องไม่ประกอบกิจการใด ๆ ให้บุคคลอื่น และสังคมต้องเสียหายไปด้วย รวมทั้งต้องเอื้อประโยชน์ ให้แก่สังคมโดยรวม เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ยังเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรม องค์กรต่อสังคมภายนอก อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อ องค์กรธุรกิจเอง จึงทำให้เกิดทัศนคติที่ดี ต่อองค์กรจนเป็นผลทำให้เกิดการยอมรับจากสังคมเอง อันจะส่งผลถึงการดำเนินการที่ยั่งยืน และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ตามหลัก CSR มีความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรจะยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงไม่ได้ หากขาดความรับผิดชอบต่อสังคม

และสิ่งแวดล้อม เพราะจะเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องถึงผลประโยชน์ ความเข้มแข็ง ความสมดุลให้เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

4. ประโยชน์ของการใช้หลักการ CSR

มีนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ กล่าวถึง ประโยชน์ของ CSR ไว้ ดังนี้

กัญญรัตน์ หงส์วรรณท์ (2555 : 83-112) กล่าวไว้ว่า การนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการนั้น ประโยชน์ที่ได้ประกอบไปด้วยการทำให้ชื่อเสียงขององค์กรเป็นที่ยอมรับเพิ่มขึ้น มีโอกาสในการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร การเพิ่มแรงจูงใจต่อพนักงานในการพัฒนาองค์กร ความภักดี และความพึงพอใจของลูกค้า การลดต้นทุนการดำเนินงาน การลดความเสี่ยงทางธุรกิจ และการลดเงื่อนไข หรือ ข้อบังคับทางกฎหมายต่อองค์กร จึงนับเป็นโอกาสที่ดีต่อธุรกิจในประเทศกำลังพัฒนา ที่ทำให้กำไรและภาพลักษณ์องค์กรได้รับการยอมรับ และเป็นที่ยึดจำไปพร้อมกัน

สถาบันการbinพลเรือน (2557 : 11-15) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของ CSR ไว้ ดังนี้

1. ประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม ในด้านของผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของกิจการ ราคาหุ้นมีเสถียรภาพ และมีส่วนล้ำมูลค่าหุ้น ในอัตราที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย เนื่องจากเป็นที่ต้องการของนักลงทุน ปัจจุบัน เม็ดเงินลงทุนในธุรกิจที่มี CSR ซึ่งเรียกกันเฉพาะว่า SRI (Social Responsibility Investing) นั้น มีมูลค่าเกิน 2 ล้านล้านเหรียญ และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เป็นโอกาสที่องค์กรสามารถเข้าถึงแหล่งทุนได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ ต้นทุนทางการเงินมีแนวโน้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติของตลาด ในแง่ของพนักงาน เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร ได้รับความสุขจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกเหนือจากผลตอบแทนในรูปแบบตัวเงิน ทำให้องค์กรสามารถที่จะรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ และในขณะเดียวกันก็สามารถที่จะชักชวนบุคลากรที่มีคุณภาพ และเป็นที่ต้องการให้เข้ามาทำงานกับองค์กร องค์กรสามารถสร้างรายได้และส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นจากการที่ลูกค้าพิจารณาเลือกซื้อสินค้า และ บริการจากองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และ ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม เช่น การส่งเสริมการขายด้วย การบริจาครายได้ส่วนหนึ่งต่อทุก ๆ การซื้อผลิตภัณฑ์ในแต่ละครั้ง ให้แก่หน่วยงานหรือมูลนิธิที่ช่วยเหลือ สังคมในด้านต่าง ๆ ฯลฯ องค์กรยังสามารถที่จะลดรายจ่ายของกิจการจากการดำเนินกิจกรรม CSR ตัวอย่างเช่น โรงไฟฟ้าธรรมรงค์ ให้ประชาชนประหยัดพลังงานเพื่อที่จะได้ไม่ต้องลงทุนสร้างโรงไฟฟ้าหรือหาแหล่งพลังงานทดแทนแห่งใหม่ หรือ การลดงบประมาณใช้จ่ายด้านโฆษณาในการเปิดตัวสินค้าแปรรูปของ บริษัทแห่งหนึ่งที่มีส่วนช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับความเดือดร้อนจากผลผลิตที่ล้นตลาด โดยได้รับการสนับสนุนด้านประชาสัมพันธ์จากหลายภาคส่วนในสังคม เปรียบเทียบกับงบประมาณสินค้าที่ไม่มีส่วนประสมของ CSR ของบริษัทแห่งเดียวกัน

2. ประโยชน์ที่เป็นนามธรรม องค์กรสามารถได้รับประโยชน์จากการวางตำแหน่งตราผลิตภัณฑ์ (Brand Positioning) ให้อยู่ในใจของลูกค้าเป็นอันดับต้นๆ ในประเภทสินค้าหรือบริการนั้น ๆ โดยการดำเนินกิจกรรม CSR ร่วมกับ การทำตลาดผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านกาแฟที่รับซื้อเมล็ดกาแฟในท้องถิ่น หรือจากไร่กาแฟที่ใช้เกษตรกรอินทรีย์ เป็นต้น สำหรับองค์กรที่มีได้ใช้ตราผลิตภัณฑ์เป็นชื่อขององค์กร หรือเป็นองค์กรที่มีหลายตราผลิตภัณฑ์ สามารถดำเนินกิจกรรม CSR

ที่เสริมภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image) นอกเหนือจากการวางตำแหน่งตราผลิตภัณฑ์ โดยการสร้างธรรมเนียมปฏิบัติทางธุรกิจที่อำนวยความสะดวกต่อสังคมโดยสมัครใจ มากกว่าเป็นเพียงการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในอุตสาหกรรมหรือกฎหมายบ้านเมืองในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดหาและดูแลระบบบำบัดของเสียจากโรงงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง หรือมากกว่าการมีระบบไว้เพียงเพื่อให้ผ่านการตรวจสอบตามเกณฑ์ แต่มีได้ใช้งาน เป็นต้น ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรที่มุ่งหวังจะเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนต้องมี CSR การมี CSR นั้น มีแต่ได้กับได้อย่างแน่นอน

โดยสรุปแล้วประโยชน์ของ CSR สามารถแจกแจงไว้ถึง 8 ข้อ ดังนี้

1. เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน กล่าวคือ ในเชิงการแข่งขันนั้น ธุรกิจต่าง ๆ มักแข่งกันที่คุณภาพ ราคา การส่งเสริมการขาย และ ทำเล ฯลฯ ส่วนการมีหลักประกันสินค้า หรือ บริการ และการทำดีต่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (ทั้งลูกค้า คู่ค้า ลูกค้า สังคม และสิ่งแวดล้อมในรูปแบบต่าง ๆ) ก็เป็นการแข่งขันในอีกมิติหนึ่งที่จะช่วยให้สามารถขายสินค้าได้มากขึ้นหรือทำให้องค์กรมีขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น ขีดความสามารถนี้พัฒนาจากระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ไปจนถึงระดับนานาชาติในปัจจุบัน ทุกฝ่ายต่างตระหนักถึงความสำคัญของการมีพฤติกรรมที่ดีงามขององค์กร ชื่อเสียง และคุณภาพขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นยิ่งขึ้นในการประกอบธุรกิจอย่างยั่งยืน ดังนั้นการมี CSR จึงเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จที่ขาดไม่ได้

2. สร้างมูลค่าเพิ่ม การมี CSR ก่อให้เกิดความเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดีต่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ทั้งหลาย การดำเนินธุรกิจที่ขาดความรับผิดชอบ ย่อมไม่ได้รับความน่าเชื่อถือ ด้วยเหตุนี้ธุรกิจที่มี CSR จึงทำให้ผู้ถือหุ้นได้ประโยชน์ กล่าวคือ ให้ความเชื่อถือและภาพลักษณ์มีมูลค่าเพิ่มขึ้นเสมอ

3. เพิ่มรายได้ การที่องค์กรปฏิบัติต่อคู่ค้า เช่น จัดหาวัตถุดิบให้อย่างเป็นธรรม จ่ายค่าบริการตรงเวลา และไม่ประวิงเวลาซึ่งจะทำให้คู่ค้าเสียหาย ฯลฯ ย่อมสร้างความน่าเชื่อถือต่อองค์กรนั้น ย่อมมีองค์กรอื่นสนใจเป็นคู่ค้าด้วยมากยิ่งขึ้นและด้วยการแข่งขันอย่างเป็นธรรมนี้ จึงได้รับสินค้าและบริการในราคาถูกลง และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย นอกจากนี้ยังทำให้มีลูกค้ารายใหม่เพิ่มขึ้นทำรายได้เพิ่มเช่นกัน ยิ่งกว่านั้นในองค์กรที่มีความปรารถนาดีและมีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม พนักงานที่มีโอกาสทำความดี ย่อมศรัทธาผู้บริหารขององค์กรนั้น ๆ การสร้างนิสัยทำ ดีใจใจให้ได้พนักงานที่ดี มีน้ำใสใจจริง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น การที่องค์กรเป็นที่ชุมนุมของคนดี มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน ย่อมมีพลังสร้างสรรค์ที่เปี่ยมประสิทธิภาพบรรยากาศ การทำงานในหมู่คนดี ๆ ย่อมดีไปด้วย องค์กรที่มีคนดีมีน้ำใจอยู่ร่วมกัน ย่อมช่วยลดต้นทุนและถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ การมี CSR จึงไม่ใช่ภาระ แต่กลับช่วยพัฒนาองค์กรให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

4. ลดความเสี่ยงของธุรกิจ ธุรกิจที่โปร่งใสมี CSR ย่อมตัดสินใจทำธุรกิจอย่างเป็นธรรม ลดความเสี่ยงที่จะกระทำผิดกฎหมาย ดังนั้น ตลาด ผู้บริโภค และลูกค้า จึงยินดีต้อนรับ และแม้อนาคตจะเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน แต่การทำธุรกิจให้ถูกต้อง ตั้งแต่เริ่มแรกความเสี่ยงต่าง ๆ ก็จะไม่ยอก และไม่ต้องยกย่อนหรือ วางแผนสลับซับซ้อน เพื่อเอาเปรียบลูกค้าธุรกิจที่มีโอกาสทำให้ชุมชน โดยรอบวิตกกังวลต่อการก่อปัญหาด้าน สังคมและสิ่งแวดล้อม ก็ยังสามารถประสบความสำเร็จ และลดความเสี่ยงจากการถูกต่อต้านได้ด้วยการตื่นตัวทำ CSR คือสร้างความโปร่งใส และทำความเข้าใจ

กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลายอย่างต่อเนื่อง ชัดเจน ตรวจสอบได้ และด้วยความปรารถนาที่จริง ๆ การทำ CSR ด้านสิ่งแวดล้อม จึงไม่ใช่เพียงไปทำตัวน่ารักกับชุมชน นำสิ่งของไปให้ ไปจัดกิจกรรม งานการกุศล หรืองานราชการด้านสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ การทำเช่นนี้ไม่ได้ช่วยลดความเสี่ยงของธุรกิจ การป้องกันความเสี่ยงทำได้ตั้งแต่แรกโดยการลงทุนด้วยความรับผิดชอบ และรักษาหลักการนี้ไว้ อย่างเคร่งครัดต่างหาก นอกจากนี้ยังช่วยป้องกันความเสี่ยงสำหรับธุรกิจที่มี CSR ย่อมลดลงไปด้วย โดยกรณีนี้ใช้สำหรับองค์กรที่ประกอบกิจการวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการโดยตรง เช่น บริษัทประเมินค่าทรัพย์สินที่มี CSR ย่อมมีความเสี่ยงน้อยกว่า ทำผิดพลาดน้อยกว่า เบี่ยงเบนสำหรับ ธุรกิจก็จะลดลงตามไปด้วย

5. เข้าถึงแหล่งทุนยิ่งขึ้น องค์กรที่มี CSR ย่อมได้รับความเชื่อถือจากการประเมินของแหล่งทุนทำให้มีโอกาสหาเงินกู้ หรือทุนมาต่อ ยอดธุรกิจได้มากขึ้น และสะดวกกว่าธุรกิจที่มีการบริหารและจัดการที่ไม่น่าเชื่อถือ และมีความเสี่ยงทางธุรกิจ ยิ่งกว่านั้น องค์กรที่ประกอบธุรกิจที่เน้นการลงทุนในโครงการที่มุ่งรับผิดชอบต่อชุมชน หรือสังคมมักจะหาแหล่งเงินกู้ได้ง่าย นอกจากนี้ผู้กู้จะศรัทธาผู้บริหาร และเชื่อถือองค์กรดังกล่าวแล้ว การให้กู้แก่ธุรกิจเหล่านี้ ยิ่งแสดงวิสัยทัศน์ และความมุ่งมั่นของแหล่งเงินกู้ที่ช่วยส่งเสริมธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย ยิ่งกว่านั้นนักลงทุนยังสนใจร่วมทุนกับองค์กรที่มี CSR ดังนั้น บริษัทมหาชนในตลาดหลักทรัพย์ที่มี CSR ย่อมได้รับความไว้วางใจจากนักลงทุนมากกว่า และมีมูลค่าหุ้นสูงกว่าองค์กรอื่น ที่ไม่มีนโยบาย และการปฏิบัติด้าน CSR ที่ชัดเจน

6. ประสิทธิภาพสูงขึ้น องค์กรจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเมื่อมี CSR ประสิทธิภาพนั้นพิจารณาจาก ความสามารถในการเพิ่มผลผลิต ในขณะที่ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด CSR ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพได้ เพราะมุ่งเน้นการรักษาสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างได้ประโยชน์สูงสุด ทั้งการนำกลับมาใช้ใหม่ และใช้ซ้ำ (reuse และ recycle) ด้วยจิตสำนึกห่วงใยสิ่งแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สินค้าและบริการขององค์กรที่มี CSR จึงได้รับการต้อนรับมากขึ้นมีทุนไป สร้างสรรค์สินค้าและบริการใหม่ๆ หรือสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์หรือบริการ

7. สร้างทุนมนุษย์ นอกเหนือจากเงินทุน เครื่องจักร และอสังหาริมทรัพย์แล้ว บุคลากรยังเป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรภาคบริการ บุคลากรถือเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ทุนมนุษย์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง องค์กรที่มี CSR ย่อมเป็นที่อยู่ของทรัพยากรบุคคลที่ดีที่รู้จักการใส่ใจ รู้จักการทำงานเป็นหมู่คณะ และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาทักษะ ความรู้ ทรัพยากรบุคคล สิ่งเหล่านี้จะพัฒนาให้องค์กรนั้นเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

8. สร้างตราสินค้า ยี่ห้อหรือตราสินค้านั้น แม้เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ แต่ก็มีมูลค่าในตัวเอง อย่างเช่น ยี่ห้อของโค้ก อาจคิดเป็นเงินสูงถึง 2.4 ล้านล้านบาท ยี่ห้อที่สะท้อนชื่อเสียงที่ดีของกิจการนั้น สามารถใช้จูงใจลูกค้าใหม่ให้มาใช้บริการ และที่สำคัญที่สุดก็คือการรักษาลูกค้าเก่าให้ภักดีต่อยี่ห้อสินค้านั้น ๆ ต่อไป การที่มี CSR ย่อมแสดงถึงความแตกต่างจากคู่แข่งทางธุรกิจ เพราะยี่ห้อของสินค้าที่ขาด CSR หรือ มีกิจกรรม CSR ที่ไม่มีความชัดเจน ย่อมมีมูลค่าน้อยกว่า

การเสริมสร้างมูลค่าของตราสินค้า (Brand Value) จึงเป็นผลมาจากการทำ CSR โดยตรง การมี CSR ยังทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดียิ่ง ๆ ขึ้น ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง และระหว่างองค์กรกับชุมชนสังคมโดยรอบ รวมทั้งหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นการเสริมสร้างตราที่ยี่ห้อสินค้าอย่างยั่งยืนเป็นที่เชื่อถือ และทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลายอุดหนุน สินค้า และการบริการขององค์กร และร่วมกันดูแลปกป้ององค์กรนั้น ๆ ให้อยู่ในร่องในรอยที่ถูกต้องด้วย

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ตามหลัก CSR ในการดำเนินการตามหลักการ จะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงขององค์กร เกิดชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี มีสัมพันธภาพและความรับผิดชอบต่อร่วมกันของคนทั้งในองค์กรและนอกองค์กร สังคม สิ่งแวดล้อม ความเป็นอยู่ และความเป็นธรรมชาติ จะคงยืนหยัดอยู่ได้โดยสมดุล มั่นคง และยั่งยืน

จากการที่ได้ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี ของ CSR (Corporate Social Responsibility) ผู้วิจัย ได้นำแนวคิดตามหลักการของ CSR คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมาใช้ ด้วยการสร้างจิตสำนึก ทศนคติที่ดีต่อการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม ให้กับทุกคน ซึ่งเป็นแนวคิดที่จะบูรณาการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าไปในกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมในอนาคต ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร หรือทรัพยากรภายนอกองค์กรอย่างมีคุณค่า ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของคน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักจริยธรรม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อนำไปสู่การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยได้นำเอาหลักคิดดังกล่าวเข้ากับกรอบการดำเนินงาน โรงเรียนสีเขียว ที่มีกรอบการดำเนินงาน 5 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงาน โรงเรียนสีเขียว 2) การลดอัตราการการใช้ไฟฟ้า 3) การลดอัตราการใช้น้ำ 4) การบริหารจัดการขยะที่ดี และ 5) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ยังจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีขึ้น เช่น 1) กิจกรรมรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ทุกคนมีเจตคติที่ดีต่อการดำเนินงาน 2) การดำเนินการประกาศและกำหนดมาตรการดำเนินการ 3) การบูรณาการการจัดการเรียนการสอน เรื่อง โรงเรียนสีเขียว ในแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน 4) การแสดงนิทรรศการ โรงเรียนสีเขียว 5) การสร้าง Website โรงเรียนสีเขียว 6) การสร้าง Facebook โรงเรียนสีเขียว 7) การเชิญวิทยากรให้ความรู้แก่นักเรียน ครูและบุคลากร 8) การศึกษาดูงานโรงเรียนสีเขียว 9) การสร้างกิจกรรมกลุ่ม หรือชุมนุมจิตอาสา 10) การจัดค่ายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 11) การเปลี่ยนอุปกรณ์ไฟฟ้าเป็นอุปกรณ์ประเภทประหยัดไฟ และ 12) การจัดตั้งกิจกรรมชุมนุมธนาคารขยะในโรงเรียน

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

การวิจัยปฏิบัติการ เป็นการวิจัยเพื่อสืบหาข้อเท็จจริงที่เป็นระบบ ผู้วิจัยจึงนำเสนอเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

Kemmis & Mc Taggart (1988 : 10) กล่าวว่าไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การทำงานที่เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

ของตนเอง ที่เป็นวงจรแบบขดลวด (Spiral of Self-Reflecting) โดยเริ่มต้นที่ขั้นตอนการวางแผน (planning) การปฏิบัติ (action) การสังเกต (observing) และการสะท้อนกลับ (reflecting) เป็น การวิจัยที่จำเป็นต้องอาศัยผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการสะท้อนกลับ เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง

Johnson (2008 : 28) กล่าวไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยระหว่าง การปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังเผชิญอยู่ โดยเป็นกระบวนการศึกษาสภาพ หรือ สถานการณ์ที่เป็นจริงของสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจ และพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

องอาจ นัยวัฒน์ (2548 : 338) กล่าวไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่ทำ โดยนักวิจัยและคณะบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน โดยมีจุดมุ่งหมายหลัก เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบหรือสรรค์สร้างขึ้นไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานได้ทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาที่ต้องการแก้ไข

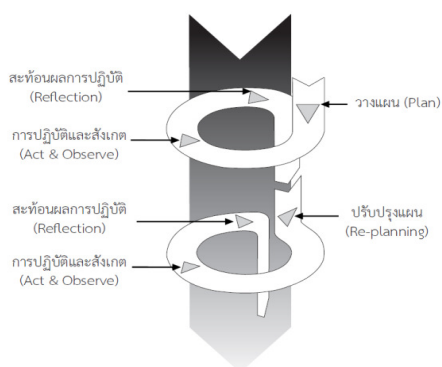
วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์ (2558 : 31) กล่าวไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการศึกษา รวบรวม หรือการแสวงหาข้อเท็จจริงโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุป อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหา ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ในขอบข่ายที่รับผิดชอบ โดยผู้วิจัยสามารถดำเนินการได้หลาย ๆ ครั้ง จนกระทั่งผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือ แก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ได้สำเร็จ โดยกำหนด ขั้นตอนของการวิจัย ประกอบด้วย การวางแผน (plan) การปฏิบัติ (action) การสังเกต (observation) และ การสะท้อนกลับ (reflection)

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หมายถึง วิธีการแสวงหา ความรู้ ข้อเท็จจริง อย่างมีกระบวนการ โดยการนำกระบวนการมาใช้ในการแสวงหาข้อมูล หรือ ข้อเท็จจริงอย่างเป็นขั้นเป็นตอน และนำผลที่ได้ไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานต่อไป โดยมี วัตถุประสงค์ คือ การนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ เพื่อมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

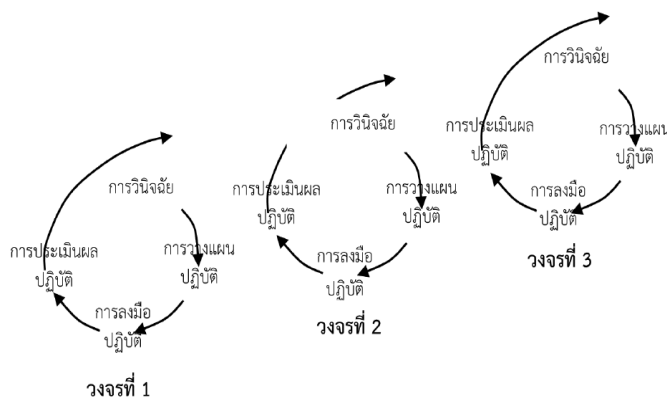
Kemmis & McTaggart (1988 : 11 อ้างถึงใน วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์, 2558 : 40) กล่าวไว้ว่า กระบวนการดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การวางแผน (planning) 2) การปฏิบัติตามแผน (action) 3) สังเกตการณ์ (observation) และ 4) สะท้อนกลับ (reflection) และปรับปรุงแผนการ ปฏิบัติงาน (re - planning) แสดงดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 วงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart



Coghlan & Brannick (2001 : 19 อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ , 2558 : 47) ได้แบ่งกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นขั้นตอนเบื้องต้น 1 ขั้นตอน คือ การทำความเข้าใจบริบทของปัญหาที่ต้องการแก้ไขและการกำหนดจุดมุ่งหมายการปฏิบัติการ และมีขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวินิจฉัย (diagnosing) 2) การวางแผนปฏิบัติการ (planning) 3) การลงมือปฏิบัติการ (taking action) 4) การประเมินผลการปฏิบัติการ (evaluation action) ซึ่งกระบวนการวิจัยแสดงดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 กระบวนการดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Coghlan & Brannick



องอาจ นัยพัฒน์ (2548 : 343-346) กล่าวไว้ว่า การวิจัยหลักแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ประกอบกับการระลึกถึงเหตุการณ์ หรือเรื่องราวในอดีต ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไข ปัญหาการต่อต้าน รวมทั้งสภาวะการณ์ เงื่อนไขอื่น ๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงความ ยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่วางไว้อย่างระมัดระวัง และควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัด ของสภาวะการณ์เวลานั้นได้ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องให้ผู้ปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขและปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตร ภายใต้การใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการ และผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป รวมทั้งสังเกตการณ์ ปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยอุปสรรคการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนประเด็น ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพหรือลักษณะเป็นอย่างไร การสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้

ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าว ๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบหรือจำกัดจนเกินไป เพื่อจะได้เป็นแนวทาง สำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการ และผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการให้ข้อมูลถึงการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้ จากการสังเกตในเชิงวิพากษ์กระบวนการ และผลการปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ ตลอดจน การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคการพัฒนา รวมทั้ง ประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มในลักษณะ วิพากษ์ วิเคราะห์ หรือประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัย จะเป็นวิธีการ ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทาง ดังเดิมไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูล พื้นฐานสำหรับการทบทวน และปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบ หรือ เกลียต่อไป

สรุปกระบวนการของกิจกรรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ไว้ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุแนวคิดและนิยามปัญหาอย่างชัดเจน
2. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายข้อเท็จจริงของสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนา
3. วางแผนเพื่อกำหนดยุทธวิธีปฏิบัติการแก้ไขปัญหา
4. นำยุทธวิธีปฏิบัติที่วางไว้ไปลงมือปฏิบัติจริง
5. สังเกตการณ์ ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธวิธีปฏิบัติ ที่ได้ลงมือกระทำไปแล้ว
6. สะท้อนกลับผลของการนำยุทธวิธีปฏิบัติที่ได้ลงมือปฏิบัติแล้ว โดยอาศัยการคิด ในเชิงวิพากษ์ด้วยทัศนคติอันหลากหลายจากนักวิจัยเชิงปฏิบัติการ และผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย บนพื้นฐานของข้อมูลหลักฐานร่องรอยต่าง ๆ ที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 5
7. ทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธวิธีปฏิบัติการแก้ไขปัญหา
8. นำแผนยุทธวิธีปฏิบัติที่ปรับแล้วไปลงมือปฏิบัติจริง
9. สะท้อนกลับผลของการนำยุทธวิธีปฏิบัติที่ปรับและลงมือปฏิบัติแล้ว
10. ดำเนินการเช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งนักวิจัยเชิงปฏิบัติการและผู้มีส่วนร่วม ในการวิจัยมีความเห็นร่วมกันอย่างสอดคล้องว่าสถานการณ์ที่เป็นปัญหานั้นได้รับการปรับปรุงแก้ไข จนอยู่ในระดับที่พอใจ ภายใต้ข้อจำกัดทางด้านเวลาและทรัพยากรของการวิจัย

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2558 : 46-47) กล่าวไว้ว่า วิธีการดำเนินการตามวงจร ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีดังนี้

1. การจำแนกหรือพิจารณาปัญหาที่ประสงค์จะศึกษา ผู้วิจัยและกลุ่มที่ทำการวิจัย จะต้องศึกษารายละเอียดของปัญหาที่จะศึกษาอย่างชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่จะทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ จะต้องศึกษาค้นคว้าแสวงหาหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ๆ ให้กว้างขวางพอสมควร

2. เลือกปัญหาสำคัญที่เป็นสาระควรแก่การศึกษาวิจัย โดยอาศัยพื้นฐานจากหลักการ และทฤษฎีมาใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะของปัญหา แล้วสร้างวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของ

การวิจัยในรูปแบบของข้อความที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของปัญหากับหลักการหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3. เลือกเครื่องมือดำเนินการวิจัยที่จะช่วยให้ได้คำตอบของปัญหาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติหรือการฝึกหัดตามวิธีการ และเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นผลจากการปฏิบัติการ เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น

4. บันทึกเหตุการณ์อย่างละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ทั้งส่วนที่เป็นความก้าวหน้าและที่เป็นอุปสรรค ตามวงจรของการปฏิบัติการทั้ง 4 ขั้นตอน โดยจะต้องเก็บสะสมข้อบันทึกต่างๆ ไว้เพื่อใช้ในการปรับปรุงวงจรปฏิบัติในรอบต่อไป และเพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลสำหรับใช้วิเคราะห์หาคำตอบของสมมติฐาน

4.1 ขั้นวางแผน (Planning) เริ่มด้วยการสำรวจปัญหาร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการให้แก้ไข ตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้น เกี่ยวกับลักษณะของปัญหา เกี่ยวข้องกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร

4.2 ขั้นปฏิบัติการ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนมาดำเนินการ โดยวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงานประกอบไปด้วย เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแผน ฉะนั้นแผนที่กำหนดควรจะมีคามยืดหยุ่นปรับได้

4.3 ขั้นสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการศึกษาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง โดยต้องอาศัยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ เข้าช่วย

4.4 ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection) ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยทำการประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหา หรือสิ่งที่เป็นข้อจำกัด อันเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม และระบบการศึกษาของโรงเรียนที่ประกอบกันอยู่ โดยผ่านการร่วมอภิปรายปัญหาและการประเมินโดยกลุ่ม ซึ่งจะทำได้ได้แนวทางการพัฒนาและขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม เพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่นำไปสู่การปรับปรุงและวางแผนการปฏิบัติต่อไป

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ของข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการตรวจสอบรายละเอียดของข้อมูลเพื่อให้มั่นใจในความถูกต้อง แสดงรายละเอียดในการอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ จัดหมวดหมู่และแยกประเภทของกลุ่มข้อมูลตามหัวข้อที่เหมาะสม เปรียบเทียบข้อแตกต่างและความคล้ายคลึงของข้อมูลแต่ละประเภทโดยการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งร่วมกับกลุ่มผู้วิจัย

6. ตรวจสอบข้อมูลที่กลุ่มวิจัยได้ร่วมกันพิจารณาไว้แล้วอีกครั้งหนึ่ง เพื่อสรุปหาคำตอบที่เป็นสาเหตุ วิธีการแก้ปัญหา และผลที่ได้รับ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากผู้วิจัยสามารถทำการประมวลและสรุปเป็นหลักการ (principle) รูปแบบ (model) ของการปฏิบัติ ข้อเสนอเชิงทฤษฎี (proposition) หรือทฤษฎี (theory) ของ

ปฏิบัติการแก้ปัญหา นั้น ๆ ได้ ทั้งนี้ ต้องอาศัยหลักตรรกวิทยาโดยวิธีอุปนัย (induction) และความรู้เชิงทฤษฎีของผู้วิจัยเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า กระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นวางแผน (Planning) เป็นการสำรวจปัญหา และวางแนวทางการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2) ขั้นปฏิบัติการ (Action) เป็นการนำแผน และแนวคิดที่กำหนดสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม

3) ขั้นสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการศึกษาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยอาศัยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ

4) ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection) เป็นขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการขั้นสุดท้าย ที่ผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติการ จากข้อมูลการปฏิบัติ โดยการร่วมอภิปราย ซึ่งจะทำได้แนวทางของการพัฒนาและแก้ไขปัญหานั้น อันนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นข้อมูลพื้นฐานที่นำไปสู่การปรับปรุงและวางแผนการปฏิบัติต่อไป

3. ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทางการศึกษา

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2537 : 12) กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทางการศึกษา (Action Research in Education) ดังนี้

1. เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วมและมีการร่วมมือ (Participation and Collaboration) ใช้การทำงานเป็นกลุ่ม ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญและมีบทบาทเท่าเทียมกันในทุกกระบวนการของการวิจัย ทั้งการเสนอความคิดเห็นเชิงทฤษฎี การปฏิบัติ ตลอดจนการวางแผนนโยบายการวิจัย

2. เน้นการปฏิบัติการ (Action Orientation) การวิจัยชนิดนี้ใช้การปฏิบัติเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และศึกษาผลของการปฏิบัติเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนา

3. ใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Function) กิจกรรมการวิเคราะห์ การปฏิบัติอย่างลึกซึ้งซึ่งจากสิ่งที่สังเกตได้ จะนำไปสู่การตัดสินใจที่สมเหตุสมผลเพื่อการปรับแผนการปฏิบัติการ

4. ใช้วงจรการปฏิบัติการ (The Action Research Spiral) ตามแนวคิดของ เคมมิส และแมคทาเกท (Kimmis & McTaggart) คือ การวางแผน (planning) ตลอดจน การปรับปรุงผล (re - planning) เพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไป จนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่เป็นที่พึงพอใจ และได้เสนอเชิงทฤษฎีเพื่อเผยแพร่ต่อไป

องอาจ นัยพัฒน์ (2548 : 335) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 8 ประการ ดังนี้

1. เกี่ยวข้องกับปัญหาทางด้านการปฏิบัติงาน (Practical Problem) ที่ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างมักจะประสบในขณะทำงานอยู่ประจำ หรือปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละวัน มากกว่าการเกี่ยวข้องกับปัญหาทางด้านทฤษฎี (Theoretical Problem) ซึ่งได้รับการนิยามหรือกล่าวถึงโดยนักวิจัยบริสุทธิ์ในสาขาวิชาความรู้ใด ๆ โดยเฉพาะ

2. มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อการทำเข้าใจ (Understanding) ต่อสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารการศึกษา อย่างลุ่มลึกและกระจ่างชัด ภายใต้กระบวนการใคร่ครวญตรวจสอบในลักษณะสะท้อนกลับของยุทธวิธีปฏิบัติที่นักวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ลงมือกระทำ

ลงไปอย่างวิพากษ์วิจารณ์ (critically) อันจะนำไปสู่การได้แนวทางปฏิบัติการ สำหรับใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมมากยิ่งขึ้น สำหรับการดำเนินงานในลำดับต่อไป นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานรวมทั้งสภาวะการณ์เงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมากกว่าการมีจุดมุ่งหมายเพื่อการสร้างสรรค์องค์ความรู้เชิงวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการเฉพาะ

3. มุ่งเน้นการตีความหมายเหตุการณ์ หรือสภาวะการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้น ตามความคิดเห็นหรือทัศนะของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับเหตุการณ์ หรือสภาวะการณ์ของปัญหาดังกล่าว มากกว่าการอาศัยแนวคิดทฤษฎี กฎหรือหลักการของวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ทั้งนี้ เพราะเชื่อว่าท่าทาง การกระทำ การติดต่อสื่อสารหรือพฤติกรรมใด ๆ ของมนุษย์ ทั้งที่ปรากฏให้เห็นเด่นชัด หรือไม่เห็นเด่นชัดในเหตุการณ์ หรือสภาวะการณ์ของปัญหาหนึ่ง ๆ สามารถตีความหมายได้ โดยการสรุปอ้างอิง (inference) จากแรงจูงใจ ความเชื่อ เจตนา หรือจุดมุ่งหมายของผู้แสดงพฤติกรรม ประกอบเข้ากับบริบทแวดล้อมที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำเหล่านั้นขึ้น เช่น บรรทัดฐาน ค่านิยม และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทางสังคมเป็นสำคัญ โดยนัยดังกล่าวนี้ แสดงว่านักวิจัยไม่สามารถตีความหมายพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลใด ๆ ได้เลย ถ้าปราศจากการพิจารณาบริบทแวดล้อม พฤติกรรมนั้น ๆ มาประกอบด้วย

4. เสนอผลการวิจัยในรูปแบบเรียบง่าย การเสนอรายงานผลการศึกษาวิจัยในรูปแบบด้วยการเลือกใช้ถ้อยคำ สำนวนในระดับเดียวกับผู้ปฏิบัติงาน โดยพยายามหลีกเลี่ยงคำศัพท์เฉพาะสาขาวิชา (technical term) และภาษาที่มีลักษณะค่อนข้างเป็นนามธรรม เพื่อทำให้ง่ายต่อการติดตาม ทำความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้คำอธิบายเกี่ยวกับผลการวิจัย ตลอดจนกระบวนการวิจัยอื่น ๆ สามารถตรวจสอบความตรง (validity) ได้จากการสนทนาแบบเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในทุกๆ กระบวนการวิจัย

5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติการในทุกขั้นตอน จะต้องอยู่ภายใต้บรรยากาศการมีส่วนร่วม การร่วมมือร่วมใจ การเชื่อถือ และไว้วางใจ การเป็นมิตร รวมทั้งความเป็นอิสระ และความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น

6. ผ่อนคลายความเข้มงวดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไม่ยึดติดอยู่ภายใต้กรอบการจัดกระทำทางการทดลอง และการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนอย่างเคร่งครัดแบบตายตัว ด้วยแบบแผนการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research Design) หรือวิธีการทางสถิติใด ๆ (Statistical Control) แนวคิดพื้นฐานนี้ ไม่ได้หมายความว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการละเอียดหรือมองข้ามความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าด้วยการอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ หากแต่ปรับวิธีการศึกษาค้นคว้า ด้วยวิธีการดังกล่าวให้กลมกลืนหรือสอดคล้องกับลักษณะของปัญหา สภาวะการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งบริบททางสังคม และวัฒนธรรมที่แวดล้อมปัญหาที่ต้องการแสวงหาความรู้ความจริง ด้วยเหตุนี้การวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยทั่วไป อาจเลือกใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณที่อาศัยแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ

7. ไม่เน้นการสรุปอ้างอิงผลการศึกษาวิจัยข้ามไปยังบริบทอื่น การสรุปอ้างผลการวิจัยหรือการขยายผลการวิจัยให้ครอบคลุมไปยังห้องเรียน หรือโรงเรียนที่มีทำเลที่ตั้ง หรือบริบทอื่น ๆ

แตกต่างไปจากทำเลหรือบริบทที่ทำการวิจัยจริง มีลักษณะค่อนข้างจำกัดกว่าการวิจัยเชิงทดลองทางวิทยาศาสตร์ ทั้งนี้ การสรุปอ้างอิงผลของการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไม่สามารถอาศัยกฎของความครอบคลุม (covering law) ตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ หรือการอ้างอิงเชิงสาเหตุ (causal Relationships) ดังนั้น ในทางปฏิบัติโดยทั่วไป การสรุปอ้างอิงผลของการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการ จึงมีแนวโน้มกระทำได้เฉพาะในขอบเขตของสถานที่ บุคคล และเวลาที่ทำการศึกษาวิจัย อย่างไรก็ตาม ถ้าต้องการขยายผลของการวิจัยให้ครอบคลุม ข้ามไปยังขอบเขตอื่นที่นอกเหนือก็สามารถกระทำได้ ถ้าปัจจัยที่เกี่ยวข้องในบริบทเหล่านี้ มีลักษณะคล้ายคลึงหรืออยู่ในสภาวะการณ์ที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งได้รับการยืนยันจากผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ประกอบด้วย

8. สร้างดุลยภาพและความเสมอภาคระหว่างทัศนะของบุคคลภายในและภายนอกนักวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เป็นบุคคลภายใน (insider) และบุคคลภายนอก (outsider) ของสถานที่ทำการศึกษาวิจัย มีบทบาทสำคัญ 2 ประการ คือ บุคคลภายในมีบทบาทเป็นทั้งผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติ และเป็นนักวิจัยปฏิบัติการในสถานที่ทำงานของตนเอง ในขณะที่บุคคลภายนอกมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาการให้กับบุคคลภายใน และเป็นนักวิจัยเชิงปฏิบัติการ เช่นเดียวกับบุคคลภายใน นักวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งที่เป็นบุคคลภายใน และบุคคลภายนอกจะต้องปรับบทบาทของตนเองให้มีดุลยภาพ ทางแนวความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติอยู่เสมอในแต่ละสภาวะการณ์ นอกจากนี้จะต้องสร้างความเสมอภาคทางความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมการวิจัย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางความคิดหรือความสับสนระหว่างบทบาทเหล่านั้น ในขณะที่ปฏิบัติงานวิจัย

วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์ (2558 : 37) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาขึ้นมาจากฐานคติความเชื่อ (assumption) สำคัญที่ว่า การสร้างสรรค์และการใช้ความรู้เชิงปฏิบัติการ (Action or Practical Knowledge) สำหรับการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาใด ๆ ในองค์กร ชุมชน หรือสังคมหนึ่ง ๆ จะต้องตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความสันติสุข และความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ รวมทั้งอยู่ใต้บรรยากาศของความเอื้ออาทร หรือเป็นแบบกัลยาณมิตรที่นักวิจัย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการวิจัยมีการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็น และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความรู้เชิงปฏิบัติการที่เป็นผลผลิตอันเกิดจากความร่วมมือร่วมใจระหว่างนักวิจัยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) โดยผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีความใกล้ชิดกับปัญหาได้เกิดความรู้สึกรู้สีก ในการเป็นเจ้าของความรู้ จึงเป็นปัจจัยผลักดันสำคัญต่อแนวโน้มชุมชน หรือสังคมให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยทั่วไปจะมีการนำความรู้ที่นั้น ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในองค์กร แตกต่างจากการวิจัยเชิงวิชาการ (academic research)

สรุปได้ว่า ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทางการศึกษา (Action Research in Education) เป็นการดำเนินการโดยกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในลักษณะของการนำหลักการหรือทฤษฎีสู่การปฏิบัติ มีการวางแผนร่วมกัน การปฏิบัติการร่วมกัน การสังเกต

ร่วมกัน และมีการสะท้อนผล ผ่านการอภิปรายหรือวิเคราะห์ข้อมูล และนำผลที่ได้สู่การพัฒนา หรือ แก้ไขปัญหาต่อไป

จากการศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิจัยปฏิบัติการ ผู้วิจัย ได้นำวิจัยปฏิบัติการมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพราะเป็นกระบวนการค้นหาข้อเท็จจริง อย่างมีระบบ ดังนี้ 1) ขั้นวางแผน (Planning) เป็นการสำรวจปัญหา และวางแผนทางการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) ขั้นปฏิบัติการ (Action) เป็นการนำแผน และแนวคิดที่กำหนด สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 3) ขั้นสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการศึกษาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยอาศัยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ และ 4) ขั้นสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งเป็นขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการขั้นสุดท้าย ที่ผู้วิจัยร่วมกับ ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติการ โดยการร่วมอภิปราย ซึ่งจะทำได้แนวทางของการพัฒนาและแก้ไขปัญหา อันนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นข้อมูลพื้นฐานที่นำไปสู่การปรับปรุงและวางแผนการปฏิบัติต่อไป

รูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ

การดำเนินการบริหารจัดการในงานวิจัยและพัฒนา (The Research and Development) เพื่อให้เกิดการพัฒนาการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สิ่งที่ต้องนำมาเป็นหลักในการบริหารจัดการ คือ รูปแบบ หรือโมเดล (Model) เพราะมีความเป็นหลักการ มีโครงสร้าง การดำเนินงานที่เป็นระบบ มีความเกี่ยวข้องที่สัมพันธ์กัน ตลอดจนมีกระบวนการ และตัวชี้วัด ความสำเร็จที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน โดยลำดับขั้นตอนการนำเสนอ ดังนี้

1. ความหมายของรูปแบบ

มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของรูปแบบ ไว้ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2541: 22) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของ ความเกี่ยวข้องของหน่วยงานต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้น รูปแบบจึงน่าจะมีมากกว่าหนึ่งมิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุ และผล

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2544 : 27) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ คือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผัง ต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราว หรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับ ภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

ทิศนา ขัมมณี (2545 : 218) กล่าวไว้ว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง โต๊ะแกรม หรือ แผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่น สามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบเสาะหาคำตอบ ความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

รัตนะ บัวสนธิ์ (2552 : 124) กล่าวว่า หมายความว่า ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model” 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้ บางที่เรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554: 15) กล่าวว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรหรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษา หรืออธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้เข้าใจง่ายมองเห็นเป็นรูปธรรม ไม่มีองค์ประกอบตายตัว หรือให้รายละเอียดทุกแง่มุม โดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชื่อถือได้ แล้วนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น ในงานวิจัยฉบับนี้ รูปแบบจึงหมายถึง โครงสร้างเชิงเหตุและผลของกระบวนการ และองค์ประกอบที่จำลองขึ้นจากปรากฏการณ์ และสภาพความจำเป็นของเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นระบบ เพื่อช่วยให้สามารถวิเคราะห์ และ เข้าใจสภาพ ลักษณะ และรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

พระมหาสหัส คำคุ้ม (2556 : 114) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางหลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ ระบบของรูปแบบ และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558 : 20) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สิ่งที่เป็นตัวแทนของโครงสร้างทางความคิดหรือองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง กรอบความคิดรวบยอดของกระบวนการทำงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งรวมถึงกลุ่มบุคคลในองค์กร ใช้เป็นหลักร่วมกันในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยรูปแบบประกอบด้วยโครงสร้าง หลักการ กระบวนการทำงาน เงื่อนไขความสำเร็จ

2. ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบ ไว้ดังนี้

Smith and others (1980 : 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น 1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า 1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลอง ทางเคมี ในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องบินวิทยุบังคับ เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้ มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก 2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic

Model) จำแนกออกเป็น 2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายปรากฏการณ์ในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนา ลักษณะงานคำอธิบายรายวิชา 2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Keeves (1988 : 561-565) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบ ให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้น ต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถังน้ำที่ประกอบด้วย ท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก ปริมาณที่ไหลเข้าถึงเปรียบเทียบได้ กับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพันธุศาสตร์การศึกษา การย้ายออก การจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถัง เปรียบเทียบได้กับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน 2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบาย เพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้ คือ ขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน 3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่า จะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ 4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ เป็นแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปร สลับซับซ้อนได้แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้ คือ ต้องสร้างขึ้นเชิงเหตุเชิงผล ระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่ 1) รูปแบบระบบเส้นเดี่ยว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ 2) รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่ง อาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

Steiner (1988) (อ้างถึงใน เสรี ชัดเข้ม. 2538 : 7) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น 1.1 รูปแบบ

ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริง แต่มีขนาดย่อ 1.2 รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น 2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) จำแนกออกเป็น 2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบ หรือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น 2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายทฤษฎี หรือ ปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบนั้น หรือการสังเคราะห์รูปแบบนั้น เพื่อใช้ในการอธิบายสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งรูปแบบจะมีลักษณะแสดงความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ประเภทที่ 1 เป็นรูปแบบเชิงกายภาพคล้ายของจริง หรือเหมือนจริง หรือ เป็นการจำลองรูปแบบ และประเภทที่ 2 เป็นรูปแบบในเชิงสัญลักษณ์ที่เป็นข้อความเรียง หรือ ข้อความเชิงคณิตศาสตร์ ที่มีความสอดคล้องทั้งทางด้านโครงสร้าง และกระบวนการ

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบ ไว้ดังนี้

Brown and Moberg (1980 : 16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

สมบุรณ์ ศิริสรหิรัญ (2547 : 354-355) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา 2) หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบ และ วัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอน เนื้อหาการพัฒนา วิธีการและกิจกรรมการพัฒนา วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และผลที่ต้องการ และ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้เงื่อนไขความสำเร็จ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550 : 179-180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550 : 274-275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554: 19) กล่าวไว้ว่า ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับการศึกษาว่า ต้องการทำนายปรากฏการณ์ใด เรื่องอะไร แล้วจึงเลือกใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558 : 23) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบไม่ปรากฏชัดเจนว่าจะประกอบด้วยกี่องค์ประกอบ การในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดที่สอดคล้องกันขององค์ประกอบของรูปแบบที่นักการศึกษา ได้แบ่งองค์ประกอบไว้โดยเลือกองค์ประกอบที่ส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกันได้องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียน สำหรับการสร้างรูปแบบการวิจัยในครั้งนี้ มี 4 องค์ประกอบที่สอดคล้องกัน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ระบบงานและกลไก และ 4) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร มีโครงสร้างอย่างไร มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้มีความรู้และประสบการณ์ แล้วนำมาสังเคราะห์ ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ นำมากำหนดเป็นรูปแบบในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งควรมีองค์ประกอบ ที่ประกอบด้วย 1) บริบทหรือสิ่งแวดล้อม 2) หลักการ 3) กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง 4) โครงสร้าง กระบวนการและกลไก 5) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

4. การพัฒนารูปแบบ

บุญส่ง หาญพานิช (2546 : 112 - 118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวความคิด เกี่ยวกับธรรมชาติความรู้ องค์ความรู้ และการบริหารจัดการศึกษาของไทย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ ความรู้กระบวนการจัดการความรู้โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารจัดการความรู้โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์อธิการบดีและการสอบถามผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป 2) การจัดทำร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยนำผลสรุปจากการวิเคราะห์สาระจากการสัมภาษณ์ อธิการบดีและจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม นำมาสรุปเป็นข้อค้นพบเพื่อใช้เป็นฐานในการสร้างร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย และ 3) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้น จึงปรับปรุงแก้ไข รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547 : 73-84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542” โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบความคิดในการวิจัยโดยศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาสภาพ และปัญหาการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ของสถานศึกษา และสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การสร้างรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ 5) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมบุรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2547 : 171) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของคณบดี” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ 3) การศึกษาและประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนา คุณลักษณะภาวะผู้นำ ของคณบดี 5) การตรวจสอบและการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และ 6) การปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี

กฤษณผล จันทรพรหม (2548 : 88) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา บทความวิจัย ฐานข้อมูลอินเทอร์เน็ตออนไลน์ ทั้งในและต่างประเทศ และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มี ประสบการณ์เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเสมือนจริง 2) การสังเคราะห์รูปแบบ องค์ประกอบ โครงสร้างของรูปแบบ มหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง 3) การพัฒนารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟายเพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 10 คน จำนวน 3 รอบ และ 4) การทดสอบความเหมาะสมของรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้น ในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปสำรวจ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบ หลังจากนั้น จึงกำหนดรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ชนกนารถ ชื่นชัย (2550 : 72 - 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การนำมูลจาก การศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบในการจัดการศึกษาต่อเนื่อง ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษา

ความเหมาะสมและเป็นไปได้โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย และ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้น ในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษา ต่อเนื่อง หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2550 : 163 - 175) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบกระบวนการ งบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการ งบประมาณ โดยการวิเคราะห์เอกสาร และฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
- 2) การศึกษากระบวนการงบประมาณ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณของสถานศึกษาที่ดำเนินการในปัจจุบัน โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานงบประมาณ วิเคราะห์เอกสาร งบประมาณของโรงเรียนและสอบถามความคิดเห็นของครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา
- 3) การจัดทำร่างรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- 4) การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
- 5) การปรับปรุงรูปแบบ และนำเสนอรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณการใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน

อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550 : 108-122) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการจัดการศึกษานอกระบบ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎีเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) และ 2) การประเมินรูปแบบ ประกอบด้วย การประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ ในสถานศึกษา และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบ จากการศึกษาแนวคิดและกระบวนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของ รูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปร เหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบ ในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้ 1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นร่างกรอบความคิด

การวิจัย 1.2 การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสนทนากลุ่ม 1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณีหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น 1.3 การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิด การวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ อย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่อง นอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัย ยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตาม สมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มี ประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพล หรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบ หรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อย ออกจากรูปแบบ ซึ่งจะช่วยให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้ 2.1 การทดสอบรูปแบบ

ด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วย มาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้ 2.1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง 2.1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบ ต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ 2.1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้ง ในด้านกฎหมาย และศีลธรรมจรรยา 2.1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่อง ไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการ ทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติแต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลข แล้วสรุป ซึ่ง ไอส์เนอร์ (Eisner, 1976 : 192-193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีแนวคิด ดังนี้

2.2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์ และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป

แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกัน ตามวิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน 2.2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัย ผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขาผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการ ศึกษาจึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ 2.2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคลคือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือ ว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจาก ประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง 2.2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถาธิบาย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูลการประมวลผลการวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอ 2.3 การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ 2.4 การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554: 19) กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบไว้ว่า รูปแบบที่จะนำไปใช้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น จะต้องเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายผลของการทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการสร้างและพัฒนารูปแบบนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ โดยการนำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของกระบวนการ องค์ประกอบของรูปแบบ โดยกำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบเพื่อนำไปสู่ผลสรุปสำหรับอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น การวิจัยในครั้งนี้มีการปรับปรุงรูปแบบและตรวจสอบก่อนนำรูปแบบไปทดลองใช้จริง มีการประเมินผล พัฒนา ปรับปรุงหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริงแล้วนำเสนอรูปแบบ และขยายผลในขั้นตอนสุดท้าย

พระมหาสัทศ คำคุ้ม (2556 : 122) กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบไว้ว่า แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหารที่มีประสิทธิผล ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบการบริหารมีประสิทธิผล ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผล โดยสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) นำข้อค้นพบที่ได้

จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558 : 29) กล่าวไว้ว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน ผู้วิจัยดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอนใหญ่ คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน 2) สร้างรูปแบบที่สัมพันธ์กันจากกรอบแนวคิดพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลจากการใช้รูปแบบ ซึ่งสร้างจากการสังเคราะห์แนวคิด การศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียน และการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3) การตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบที่สร้างนั้น ซึ่งสรุปขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบได้ว่า เริ่มจากการตรวจสอบรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Applied Delphi Technique) ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารโรงเรียน โดยวิธีการ CVI (Content Validity Index) ผู้เชี่ยวชาญ 4) ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ โดยวิธีการสนทนากลุ่ม

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ ควรดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ดำเนินการให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ด้วยการประชุมผู้เกี่ยวข้อง 3) การสัมภาษณ์ สอบถามข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ 4) ร่างรูปแบบการบริหารจัดการ 5) นำร่างรูปแบบที่ได้ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญตามหลักวิชาการ และ 6) พัฒนา ปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของรูปแบบ ซึ่งเป็นแนวทางการดำเนินงาน จึงได้มีกระบวนการพัฒนารูปแบบโดยผ่านกระบวนการสังเคราะห์ ซึ่งการพัฒนารูปแบบ มีดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม รวมถึงนโยบาย/กรอบยุทธศาสตร์ชาติ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งข้อมูลพื้นฐานสภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนในเรื่องการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม 2) จัดให้มีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อร่วมวางแผนดำเนินการ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากร นักเรียน และบุคคลในชุมชน เพื่อวางแผนดำเนินการ กำหนดโครงสร้างการสัมภาษณ์ สร้างเครื่องมือสัมภาษณ์ และผ่านการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 3) ดำเนินการให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้มีประสบการณ์ ด้วยการสัมภาษณ์ 4) นำข้อมูลที่ได้มาร่างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียว 5) นำร่างรูปแบบที่ได้ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญตามหลักวิชาการ เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ และ 6) พัฒนา ปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียว เป็นโครงการต่อเนื่องจากการยกระดับโครงการห้องเรียนสีเขียว สู่วิทยาลัยสีเขียว ซึ่งมีหลักการเพื่อการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม โดยมีกรอบการดำเนินงาน คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงาน การลดอัตราการใช้ไฟฟ้า การลดอัตราการใช้น้ำ การบริหารจัดการขยะ และการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นในงานวิจัยนี้

จึงได้ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. ความหมายของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ให้ความหมายของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

กรมวิชาการ (2551: 1) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างฉลาด โดยใช้ให้น้อย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงระยะเวลาในการใช้ให้ยาวนาน และก่อให้เกิดผลเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด รวมทั้งต้องมีการกระจายการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตามในสภาพปัจจุบันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความเสื่อมโทรมมากขึ้น ดังนั้นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงมีความหมายรวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้วย

รัฐวุฒิ วงศ์ประสิทธิ์ (2552 : 10) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่เป็นสิ่งมีชีวิต และสิ่งไม่มีชีวิต หรือเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือมนุษย์สร้างขึ้น หรือทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม หรือเป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม อันมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่า สิ่งแวดล้อมประกอบด้วย ธรรมชาติ และทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นในช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของมนุษย์นั่นเอง โดยแบ่งเป็น 1) สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ได้แก่ บรรยากาศ น้ำ ดิน แร่ธาตุ และสิ่งมีชีวิตที่อาศัยอยู่บนโลก (พืชและสัตว์) 2) สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ สาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น ถนน เขื่อนกั้นน้ำ ฯลฯ หรือระบบของสถาบันที่มนุษย์ดำเนินชีวิตอยู่

ณัฐวรรณ สุนทรวิโรจน์ และกาญจนา สุชาบุรณ์ (2556 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม การบำรุงรักษา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เมื่อวัดจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาแม่น้ำลำคลอง การชักชวนให้สมาชิกในครอบครัว เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาแหล่งน้ำเนื่องในวันสำคัญ และการเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการหมู่บ้านหรือกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อเสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และวิธีการ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ และเมื่อวัดการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การปลูกพืชแบบขั้นบันได การใช้ปุ๋ยหมักที่ผสมเอง การกำจัดวัชพืชโดยวิธีธรรมชาติ การกำจัดวัชพืชโดยใช้สารเคมี การปลูกพืชคลุมดิน การปลูกหญ้าแฝก การปลูกพืชตระกูลถั่ว และพบว่า การบำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่นกัน สำหรับปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเลย คือ การมีจิตสำนึกจากการวัดการมีจิตสำนึกของประชาชน ในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การกำจัดขยะ การกำจัดฟางข้าว การสร้างส้วม การจับสัตว์น้ำ พบว่าการมีจิตสำนึกไม่มีอิทธิพลใด ๆ ต่อการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางการแก้ไขปัญหาหน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้เข้าใจความหมายและความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งรณรงค์ประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรู้จัก หวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อมร่วมกัน จะต้องมีการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดำรงคงอยู่คู่ชุมชนและพัฒนาอย่างยั่งยืนตลอดไป

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (2558-13) กล่าวไว้ว่า สิ่งแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต รวมไปถึงวัฒนธรรมแบบแผน ประเพณี ความเชื่อ มีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกัน เป็นปัจจัยในการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมี ส่วนเสริมหรือทำลายอีกส่วนหนึ่ง อย่างหลีกเลี่ยงมิได้

สรุปได้ว่า การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการดำรงรักษาสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ทั้งที่เป็นสิ่งมีชีวิต และไม่มีชีวิต ที่สามารถส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของสรรพสิ่งทั้งหลายในโลกนี้ เพื่อให้เกิด ความสมดุลทางธรรมชาติ หรือการอยู่ร่วมกันโดยความราบรื่น

2. ความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไว้ดังนี้

บัณฑิต เอื้ออาภรณ์ (2548: 10) กล่าวไว้ว่า การวางแผนพลังงานระดับชุมชนจะ มุ่งเน้น กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาคม ในการจัดการพลังงาน สิ่งแวดล้อม และแผน งบประมาณในท้องถิ่นของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องพลังงาน ศึกษาเทคโนโลยีพลังงานทางเลือก รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล ในชุมชน แล้วนำมาประเมินผลกระทบของระบบพลังงานในอนาคตได้ จากนั้นจึงร่วมกันวางแผน ปฏิบัติการในการจัดการด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยคนในชุมชนนั่นเอง

จตุพร หล้าใจ (2550 : 130) กล่าวไว้ว่า การแก้ปัญหาของชุมชนในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ ในการศึกษาเรื่องกระบวนการเรียกร้องสิทธิการจัดการทรัพยากรธรรมชาติของ ชุมชนในพื้นที่ลุ่มน้ำฝางว่า วิธีการจัดการปัญหาทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนมีความหลากหลาย ลึกซึ้ง ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ตั้งแต่ การแก้ไขปัญหาในระดับชุมชน จนถึงการแก้ไขปัญหาในระดับนโยบายภาพรวมของประเทศ ทั้งนี้ แนวทางต่าง ๆ ที่ชุมชนดำเนินการนั้นครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต และ ความเป็นอยู่ของชุมชนแบบองค์รวม สอดประสานและเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างลงตัว

โสภารัตน์ จารุสมบัติ (2551 : 18-42) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมนั้น มีขอบเขตที่กว้างขวาง เพราะเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ แบ่งได้เป็น ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ทรัพยากรดินและการใช้ที่ดิน ทรัพยากรป่าไม้ ทรัพยากรน้ำ ทรัพยากรแร่ ทรัพยากรพลังงาน ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและชายฝั่ง กับอีกส่วนหนึ่ง คือ สิ่งแวดล้อมที่จะเป็น ประเด็นเกี่ยวกับมลพิษต่าง ๆ ได้แก่ มลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศและของเสีย มลพิษจากขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มลพิษจากสารและของเสียอันตราย

ราชกิจจานุเบกษา (2554 : 4) กล่าวไว้ว่า ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา จึงมี การวางแผนพัฒนาให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้าโดยลำดับ เริ่มตั้งแต่มีการประกาศใช้แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) จนถึงปัจจุบัน อยู่ระหว่างการประกาศใช้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ประเมินว่า ประเทศไทย

จะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศ ที่ปรับเปลี่ยนเร็ว และซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลก ส่งผลให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวนในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา อุณหภูมิโลก สูงขึ้นโดยเฉลี่ย 0.2 องศาเซลเซียสต่อทศวรรษ ส่งผลให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวน ก่อให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติบ่อยครั้ง และทวีความรุนแรง อาทิ แผ่นดินไหว ดินถล่ม ภูเขาไฟระเบิด อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง ไฟป่า ระบบนิเวศในหลายพื้นที่ของโลกอ่อนแอ สูญเสียพันธุ์พืชและสัตว์ พื้นผิวโลกเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ ซึ่งสร้างความเสียหายต่อโครงสร้างพื้นฐาน เขตท่องเที่ยว เขตอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนสูงบริเวณ พื้นที่ชายฝั่ง โรคระบาดเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพของประชากร รวมทั้งการระบาดของโรคและแมลงศัตรูพืช จากสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลง สร้างความเสียหายแก่ผลผลิตทางการเกษตรและธัญญาหารของโลก รวมทั้งกระทบต่อภาคสังคม อาทิ ความยากจน การอพยพย้ายถิ่น และการแย่งชิงทรัพยากร

ราชกิจจานุเบกษา (2554 : 7) กล่าวไว้ว่า เนื่องจากฐานทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมของประเทศมีแนวโน้มเสื่อมโทรมรุนแรง จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านกายภาพ การใช้ประโยชน์ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลให้สถานการณ์และแนวโน้มความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทวีความรุนแรง โดยเฉพาะน้ำท่วม ภัยแล้ง การใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง ไม่คุ้มค่า และปริมาณของเสียที่เพิ่มขึ้น นำไปสู่ความเสี่ยงต่อการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ ขณะที่ภัยพิบัติเกิดขึ้นบ่อยครั้ง กระทบต่อฐานการผลิตภาคเกษตร ความมั่นคง ด้านอาหาร พลังงาน สุขภาวะ และคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงมีการกำหนด ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อเอื้อต่อการใช้ประโยชน์และการอนุรักษ์ฟื้นฟู โดยการปรับกลไก และกระบวนการจัดการเชิงบูรณาการที่เน้นการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไทยให้มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และมีการจัดทำฐานข้อมูลระดับพื้นที่ เพื่อการติดตามตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ

ศักดิ์สันต์ ศิริ (2555 : 9) กล่าวไว้ว่า พระราชบัญญัติส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน เพื่อตอบสนองการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูง อันเป็นภาระแก่ประเทศในการลงทุน เพื่อจัดหาพลังงานทั้งในและนอกประเทศไว้ใช้ตามความต้องการที่เพิ่มขึ้น และปัจจุบันการดำเนินการอนุรักษ์พลังงานเพื่อให้มีการผลิตและการใช้พลังงานอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดนโยบายการอนุรักษ์พลังงาน เป้าหมาย และแผนการอนุรักษ์พลังงาน การตรวจสอบและวิเคราะห์การอนุรักษ์พลังงาน วิธีการปฏิบัติการอนุรักษ์พลังงาน ตลอดจนส่งเสริมการใช้วัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงานที่มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (2556 : คำนำ) กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันทรัพยากรป่าไม้ของชาติมีปริมาณน้อยลง และยังมีแนวโน้มเสื่อมโทรมลงอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติที่รุนแรงและมีความถี่มากขึ้นด้วย ดังจะพบได้เสมอว่าเมื่อเกิดฝนตกหนักมักจะมีน้ำป่าไหลหลากลงมาอย่างรวดเร็ว เกิดปัญหาอุทกภัย และมีดินถล่ม ทำลายทรัพย์สินและชีวิตของประชาชน ในขณะเดียวกันเมื่อเข้าสู่ฤดูแล้งมักจะมี

การขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง ส่งผลกระทบต่อถึงการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตของประชาชน โดยตรง ปริมาณน้ำลดลง ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ ระบบนิเวศเสียสมดุล ปรากฏการณ์เหล่านี้ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการทำลายทรัพยากรป่าไม้ ที่เกิดจากการกระทำของหลายคน ทั้งที่ตั้งใจและรู้เท่าไม่ถึงการณ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงเห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และฟื้นฟูส่วนที่เสื่อมโทรมให้กลับมาสมบูรณ์ดังเดิม โดยเฉพาะพื้นที่ชายแดน ทุรกันดารห่างไกล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ภูเขา มีป่าต้นน้ำ ประชาชนดำรงชีวิตโดยพึ่งพิงทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ มีพระราชดำริให้มีการอนุรักษ์พื้นที่ป่า การส่งเสริมป่าชุมชน การปลูกป่าเสริมธรรมชาติ รวมทั้งการอนุรักษ์ดินและน้ำในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ด้วย นอกจากนี้ ยังได้มีพระราชกระแสเพิ่มเติม ให้มีการจัดการเรียนการสอนการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ขึ้นในโรงเรียน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้าง ความรู้และประสบการณ์การอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ แก่นักเรียน ซึ่งจะทำให้นักเรียนเหล่านี้เห็นถึง ความสำคัญ เกิดจิตสำนึก รักและหวงแหน ทรัพยากรป่าไม้ เกิดเป็นพลังที่สำคัญของชุมชนและประเทศ เพื่อนำไปสู่การใช้ทรัพยากรป่าไม้ อย่างมีประสิทธิภาพ สงวนไว้ใช้ในอนาคตอย่างยั่งยืน

สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี (2556 : 1) กล่าวไว้ว่า สำหรับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี มีพระราชดำริให้ดำเนินงานโครงการ เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2530 ณ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบำรุงที่ 107 บ้านห้วยจะค่าน ตำบลปึงโค้ง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อปลูกฝังให้เด็กนักเรียน เยาวชนและประชาชนในพื้นที่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมศึกษา การใช้เสเดา ลดการใช้สารเคมีในการทำเกษตร สวนพฤกษศาสตร์ ในส่วนของประชาชนได้มีการให้ความรู้ส่งเสริมการจัดทำป่าชุมชน รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากหญ้าแฝก ในการป้องกันการชะล้างพังทลายของดิน

มาลินี แก้วสว่าง (2556 : 14-15) กล่าวไว้ว่า การดำเนินการอนุรักษ์พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง คือการตระหนักถึงความสำคัญของการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นให้มีแนวทางการในปฏิบัติการอนุรักษ์พลังงานแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม ทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตสำนึก วิธีการใช้พลังงาน และวิธีทางวิศวกรรม เพื่อการประหยัดพลังงานตามนโยบายของประเทศไทย

สรุปได้ว่า การดำเนินการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญยิ่ง โดยมีเหตุว่า ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวโน้มเสื่อมโทรมรุนแรงไปเรื่อย ๆ จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านกายภาพ การใช้ประโยชน์ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกับชีวิตมนุษย์จำต้องมีความสมดุลในทางระบบนิเวศ จึงจะสามารถคงสภาพอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน การดำเนินการจึงต้องปลูกฝังให้ทุกคนมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อสังคม ให้มีความตระหนักในความสำคัญเห็นคุณค่าของการใช้พลังงานและสิ่งแวดล้อม

3. นโยบาย/กรอบยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559 : 25) กล่าวไว้ว่า ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) มี 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อ

สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ภาครัฐ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559 : 31-32) กล่าวไว้ว่า ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

1. จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
2. วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ ทั้งด้านอุปสงค์ และ

อุปทาน

3. พัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ
4. พัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. ร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
6. ใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 28) กล่าวไว้ว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบนโยบายและจุดเน้นเชิงนโยบายกระทรวงศึกษาธิการสนองยุทธศาสตร์ชาติ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความมั่นคง
2. ด้านการผลิตพัฒนากำลังคน และสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และการเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
5. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตประชาชนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการพัฒนาระบบและการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตประชาชนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดนโยบาย ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และ สื่อการเรียนรู้ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์ สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต
3. พัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรม ด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 7) กล่าวไว้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้กำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและของโลก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย” มีประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การศึกษาเพื่อความมั่นคง
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
5. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 20) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 6 ด้านนั้น ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรมจริยธรรม และน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 (2559 : 20) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นองค์กรที่จัดการศึกษามัธยมศึกษาด้วยระบบคุณภาพสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ภายในปี 2563 โดยมีกลยุทธ์ดำเนินการ การยกระดับคุณภาพผู้เรียน และมีตัวชี้วัดความสำเร็จว่า ร้อยละ 100 ของผู้เรียน มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า นโยบาย/ยุทธศาสตร์ทั้งในระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม และระดับเขตพื้นที่ มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน ในเรื่องของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหน่วยงานทางการศึกษาระดับโรงเรียนที่รับผิดชอบและใกล้ชิดกับเยาวชนของชาติในระดับ

การปฏิบัติการที่เป็นรากฐานแห่งชีวิต จะต้องดำเนินการปลูกฝังจิตสำนึก และความรับผิดชอบให้เกิดเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ติดตัวเพื่อความมั่นคงและยั่งยืนทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสืบไป

จากการศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี ดังที่กล่าวมา ผู้วิจัย ได้นำเอาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาเป็นกรอบดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียว ซึ่งกรอบการดำเนินงาน 5 ด้าน คือ 1) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม 2) การลดอัตราการใช้พลังงานไฟฟ้า 3) การลดอัตราการใช้น้ำ 4) การบริหารจัดการขยะที่ดี และ 5) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และนอกจากนี้ยังได้กำหนดกิจกรรมในการส่งเสริมให้มีการดำเนินการ รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกต่อการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนด้วยการบูรณาการในแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน การแสดงนิทรรศการโรงเรียนสีเขียว การศึกษาดูงานโรงเรียนสีเขียว กิจกรรมกลุ่มหรือชุมนุมจิตอาสา การจัดค่ายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

หลักการด้านทัศนคติ

ทัศนคติ เป็นสภาวะทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งฝังลึกอยู่ในความรู้สึกนึกคิด และตอบสนองมาด้วยการแสดงออกต่อสิ่งนั้น การบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียว เป็นการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม หากผู้เกี่ยวข้องมีทัศนคติที่ดี ก็นับเป็นการอนุรักษ์ที่มีความมั่นคงยั่งยืนสืบไป ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. ความหมายของทัศนคติ

มีนักวิชาการ ให้ความหมายของทัศนคติไว้ ดังนี้

Myers , Fishen and Ajzen (1980. อ้างถึงใน กฤษณะ เดชาสุรักษ์ชน, 2552 : 14) ให้ความหมายของทัศนคติว่า เป็นการตอบสนองว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น สิ่งของ คน สถานที่ การกระทำ ความคิด หรือสถานการณ์ โดยแสดงออกในรูปของความเชื่อความรู้สึก หรือพฤติกรรม

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 138) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งออกมาในทางประเมินค่า อันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 89) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติจัดแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นความเชื่อและความรู้สึกในเชิงประเมินที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
2. เป็นความคิดเห็น หรือคำพูดในเชิงประเมิน (Evaluative statements) ที่มีต่อ

เหตุการณ์ ต่อบุคคล หรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในแง่บวกหรือแง่ลบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เชื่อหรือ ไม่เชื่อ ดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบ

อริยูชา ทับทิมทอง (2551 : 8) กล่าวไว้ว่า ทศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่ เรียนรู้เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออาจ หมายถึงการแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่าคุณคนมีความโน้มเอียง พพอใจหรือไม่พอใจต่อบางสิ่ง บางอย่าง เช่น ตราสินค้า บริการร้านค้าปลีก เนื่องจากเป็นผลจากกระบวนการทางจิตวิทยา ทศนคติ ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่ต้องแสดงว่าคุณคนกล่าวถึงอะไร หรือทำอะไร

ทศพร บุญประภา (2551 : 8) กล่าวไว้ว่า ทศนคติ หมายถึง ความรู้ ความเชื่อ เจริงประเมินค่าความรู้สึก อารมณ์ และแนวโน้มของพฤติกรรมที่พร้อมจะแสดงออก เพื่อสนองตอบ ต่อสิ่งเร้าทั้งที่เป็นวัตถุประสงค์และนามธรรม เป็นผลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะเป็น ส่วนสำคัญในการกำหนดการแสดงออกและทิศทางของพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งอาจมีทั้งทางบวก หรือทางลบ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้

สุภาพ ประภาสวัสดิ์ (2554 : 9-10) กล่าวไว้ว่า คำว่า “ทศนคติ” (Attitude) หรือ มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เจตคติ มีผู้ให้คำนิยามไว้ต่าง ๆ มากมายมากกว่า 100 นิยาม ในที่นี้จะขอ เลือกนำมากล่าวเพียง 3 นิยาม ที่ได้รับการยอมรับ ดังต่อไปนี้

นิยามที่ 1 ทศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่ง ว่ามีลักษณะอย่างไร มีความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ (Positive or Negative) ขึ้นชอบหรือไม่ขึ้นชอบ (Favorable or Unfavorable) หรือเห็นด้วยหรือคัดค้าน (Pro or Con) ซึ่งการนิยามนี้ เป็นการมองทศนคติในแง่ของความรู้สึกหรือปฏิกิริยาทำที่มีต่อวัตถุ (Object)

นิยามที่ 2 ทศนคติ หมายถึง ความมีใจโน้มเอียงอันเกิดจากการเรียนรู้ที่จะ ตอบสนองต่อวัตถุหรือระดับขั้นของวัตถุ ในลักษณะเห็นดีเห็นชอบ หรือไม่ชอบอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างสม่ำเสมอ เช่น ทศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อตราสินค้าก็หมายถึง ความโน้มเอียงของผู้บริโภค อันเกิดจากเรียนรู้จากประสบการณ์ที่จะประเมินตราสินค้าว่า ชอบตรานั้นหรือไม่ชอบตรานั้น อย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา

นิยามที่ 3 ทศนคติอาจให้นิยามโดยนำนิยามที่ 2 มาแยกลักษณะให้เห็นเป็นข้อ ๆ แล้วให้นิยามใหม่ว่า หมายถึง

1. เป็นความรู้สึกนึกคิดที่ก่อเกิดจากการเรียนรู้ (Learned Construct)
2. ความโน้มเอียงที่จะตอบสนองต่อ (Tendency to Response to)
3. วัตถุอย่างใดอย่างหนึ่ง (An Object)
4. ในลักษณะที่มั่นคงสม่ำเสมอ (Consistently)
5. ในแนวทางเห็นชอบด้วยหรือไม่เห็นชอบ (Favorable or Unfavorable Way)

สรุปได้ว่า ทศนคติเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจมีความรู้สึก ทางบวกหรือทางลบก็ได้ เป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้และความเชื่อ หรือการรู้ ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของสิ่งนั้น โดยเป็นเรื่องของจิตใจ ทำที่ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสารและการเปิดรับ

ทัศนคติมีผลให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมา ทัศนคติประกอบด้วยความคิด ผลรวมของความเชื่อ และการจัดการสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล ซึ่งนำไปสู่การกระทำในวิถีทางหนึ่ง

2. ลักษณะของทัศนคติ

มีผู้กล่าวถึงลักษณะของทัศนคติไว้ ดังนี้

สรวงศ์ โค้วตระกูล (2541 : 367) ได้กล่าวถึงลักษณะของทัศนคติ ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้หรือการได้รับจากประสบการณ์ มิใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

2. ทัศนคติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกล้าเผชิญกับสิ่งเร้า หรือหลีกเลี่ยง ดังนั้น

ทัศนคติจึงมีทั้งทางบวกและลบ เช่น ถ้านักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาใดวิชาหนึ่ง นักเรียนก็จะสนใจ และจะตั้งใจเรียนวิชานั้นนั้นอย่างมาก และสามารถเรียนได้ดี ตรงกันข้ามหากมีทัศนคติที่ไม่ดี ต่อวิชาใดวิชาหนึ่ง นักเรียนก็จะไม่สนใจวิชาเรียนวิชานั้น มักจะโดดเรียน เล่น หรือนั่งหลับ และที่สุด ก็จะทำคะแนนได้ไม่ดี เป็นต้น

3. ทัศนคติเปลี่ยนแปลงง่าย การเปลี่ยนแปลงทัศนคติอาจจะเปลี่ยนแปลงจากบวก เป็นลบ หรือลบเป็นบวก ซึ่งบางครั้งเรียกว่าการเปลี่ยนแปลงทิศทางของทัศนคติ หรืออาจจะ เปลี่ยนแปลงความเข้มข้น หรือความมากน้อย ทัศนคติบางอย่างอาจหยุดเลิกไปได้

4. สังคมประกิต (Socialization) มีความสำคัญต่อพัฒนาการทัศนคติของเด็ก โดยเฉพาะ ทัศนคติต่อความคิดและหลักการที่เป็นนามธรรม เช่น อุดมคติ ทัศนคติต่อเสรีภาพ ในการพูด การเขียน เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีสภาพเศรษฐกิจสังคมสูงจะมีทัศนคติทางบวกสูง

5. ทัศนคติเปลี่ยนแปลงตามชุมชนหรือสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก เนื่องจากชุมชน หรือสังคมหนึ่งหนึ่งอาจจะมีค่านิยมหรืออุดมการณ์พิเศษเฉพาะ ดังนั้นค่านิยมเหล่านี้จะมีอิทธิพล ต่อทัศนคติของบุคคลที่เป็นสมาชิก ในกรณีที่ต้องการเปลี่ยนทัศนคติจะต้องเปลี่ยนค่านิยม

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 49) กล่าวว่า ความรู้สึกนั้นถือเป็นด้านที่วัดได้ยากที่สุด เพราะเนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึกของมนุษย์ จึงเป็นเรื่องยากที่เรา จะทำการวัดพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึกของมนุษย์ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ส่วนหนึ่งที่เรา นำมาใช้ในการวัด เรื่องเหล่านี้ นั่นก็คือ ทัศนคติ (Attitude) ทัศนคติเป็นอชฌาสัย (Disposition) หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งคน วัตถุ สิ่งของ หรือความคิด (Ideas)

พิชิต วรรณราช (2549 : 4) กล่าวไว้ว่า ลักษณะของทัศนคติที่สำคัญมีดังนี้

1. ทัศนคติ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้หรือการได้รับประสบการณ์ มิใช่สิ่งที่ติดตัว มาแต่กำเนิด

2. ทัศนคติ เป็นดัชนีที่ชี้แนวทางการแสดงพฤติกรรม กล่าวคือ ถ้ามีทัศนคติที่ดี ก็มี แนวโน้มที่จะเข้าหาหรือแสดงพฤติกรรมในงานนั้น ๆ ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดี ก็มี แนวโน้มที่จะไม่เข้าหาโดยการถอยหนี หรือต่อต้านการแสดงพฤติกรรมนั้น

3. ทัศนคติ สามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลอื่น ๆ ได้ เช่น บิดามารดา ไม่ชอบบุคคลหนึ่ง ย่อมมีแนวโน้มทำให้เด็กไม่ชอบคนนั้นด้วย

4. ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้ หรือ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ถ้าการเรียนรู้หรือประสบการณ์นั้นเปลี่ยนแปลงไป ทัศนคติเรื่องนั้น

ก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของทัศนคติ พอจะสรุปได้ว่า ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะแวดล้อม ถ้าเกิดขึ้นแล้วจะมีลักษณะมั่นคงและเปลี่ยนแปลงได้ยาก ทัศนคติจะมีบทบาทช่วยให้บุคคลได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

สุพานี สุภษฎ์วานิช (2549: 89) กล่าวว่า การเรียนรู้กับทัศนคติอาจจะมีที่มาจากแหล่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การได้รับประสบการณ์ตรง หรือประสบการณ์ส่วนบุคคล การมีประสบการณ์ไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อม ย่อมก่อให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ โดยประสบการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจย่อมก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น และตรงกันข้ามหากประสบการณ์นั้น ๆ ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ บุคคลก็จะเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น ๆ เช่น การที่บุคคลไปติดต่อสถานที่ราชการ แล้วต้องนั่งรอทั้งวัน โดยไม่เห็นการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ หรือพบเห็นการจ่ายเงินพิเศษ เพื่อให้การดำเนินเรื่องสะดวกเร็วยิ่งขึ้น ก็จะทำให้บุคคลนั้น มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานราชการนั้น ๆ เป็นต้น

2. การเรียนรู้และดูดซับจากครอบครัว เช่น ครอบครัวที่เป็นหมอ ลูก ๆ ก็มักสืบทอดอาชีพหมอ มีทัศนคติความชอบในอาชีพหมอ หรือตรงกันข้าม ถ้าได้รับข้อมูลในเชิงลบก็อาจก่อให้เกิดทัศนคติเชิงลบต่ออาชีพนี้ได้

3. การได้รับอิทธิพลและรับข้อมูลจากกลุ่มที่สังกัด เช่น จากกลุ่มเพื่อน จากโรงเรียน เป็นต้น เป็นเหตุทำให้มีทัศนคติตามเพื่อน ๆ

4. การเรียนรู้และดูดซับจากสังคม สภาพแวดล้อม โดยผ่านข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม

สมสิทธิ์ สองประสม (2550 : 10-11) ได้กล่าวถึง ลักษณะของทัศนคติไว้ ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ไม่ใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด ประสบการณ์มีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติ การสะสมประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านกระบวนการปะทะสังสรรค์กับสิ่งต่าง ๆ ในสังคม เป็นต้นว่า บุคคล สิ่งของ สถานการณ์แวดล้อม และผันแปรในสังคม มีผลโดยตรงต่อทัศนคติ ฉะนั้น การศึกษาและทำความเข้าใจทัศนคติ จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้มาอธิบาย ซึ่งหมายถึงว่าจะต้องเกี่ยวพันกับเรื่องการเรียนรู้ แรงจูงใจ ความสนใจที่จะเลือกรับรู้ในสิ่งที่ตรงกับความต้องการ การเพิ่มความรู้และประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญ และมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

2. ทัศนคติมีคุณลักษณะของการประเมิน (Evaluative nature) ทัศนคติเกิดจากการประเมินความคิดหรือความเชื่อที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวกับสิ่งของ บุคคลอื่น หรือเหตุการณ์ ฯลฯ ซึ่งจะเป็นสื่อกลางทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง ทัศนคติ มีธรรมชาติของการประเมิน เป็นความคิดหรือความเชื่อที่มีความรู้สึกแฝงอยู่ด้วย การที่บุคคลหนึ่งจะมีทัศนคติอย่างไรต่อสิ่งใด ขึ้นอยู่กับผลการประเมินความรู้ ความคิด หรือความเชื่อที่มีเกี่ยวกับสิ่งนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินเกิดความรู้สึกทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งดังกล่าว ผลการประเมินอาจแตกต่างกันตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ตัวอย่างเช่น ทัศนคติต่อสิ่งเดียวกันอาจจะแตกต่างกันตามเพศ อายุ หรืออาชีพ ฯลฯ ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวมีความรู้และประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกัน

3. ทักษะที่มีคุณภาพและความเข้ม (Quality and intensity) คุณภาพและความเข้มของทักษะจะเป็นสิ่งที่บอกถึง ความแตกต่างของทักษะที่แต่ละคนมีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยคุณภาพของทักษะ เป็นสิ่งที่ได้จากการประเมินเมื่อบุคคลประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็อาจมีทักษะคิดทางบวก (ความรู้สึกชอบ) หรือทักษะคิดทางลบ (ความรู้สึกไม่ชอบ) ต่อสิ่งนั้น นั่นคือ ก่อให้เกิดสภาวะความพร้อมที่จะเข้าหาหรือหลีกเลี่ยงสิ่งดังกล่าว

4. ทักษะที่มีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงง่าย (Permanence) ทักษะคิดคงทนและเปลี่ยนแปลงได้ไม่่ง่ายนัก ทักษะคิดเป็นสิ่งที่ฝังแน่นลึกซึ้ง เนื่องจากสิ่งที่ประเมินมีความชัดเจนถูกต้องแน่นอน หรือในกรณีที่มีการสะสมประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้น โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้มานานพอ ในกรณีเช่นนี้ การเพิ่มความรู้ใหม่หรือประสบการณ์ใหม่ หรือแม้การบังคับให้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อยู่เสมอ ก็อาจจะไม่มีผลทำให้ทักษะที่กล่าวข้างต้นเปลี่ยนแปลง ทักษะคิดทำนองนี้จะสามารถใช้ทำนาย หรืออธิบายพฤติกรรมในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันในเวลาต่อมาได้อย่างถูกต้อง

สมสิทธิ์ สองประสม (2550 : 34-36) ยังได้รวบรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะคิดไว้ ดังนี้

1. ลักษณะของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ลักษณะท่าทีของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงหลายประการมีอิทธิพลต่อระดับการเปลี่ยนแปลงทักษะคิด เป็นต้นว่า ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน ความลำเอียงหรือมีอคติ และการเป็นที่ชอบคุ้นเคย

2. ลักษณะวิธีการเสนอข้อมูล เป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะคิด การวิจัยพบว่าหากเป็นประเด็นที่ไม่มีความสำคัญต่อผู้ถูกเปลี่ยนแปลงทักษะคิดมากนัก การเสนอข้อมูลโดยวิธีให้รายละเอียดมากที่สุดชนิด “ซักแม่น้ำทั้งห้า” ในคราวเดียวจะทำให้เขาเปลี่ยนแปลงทักษะคิดได้ง่ายและในระดับที่สูง ตรงกันข้าม ถ้าเป็นประเด็นที่เขาให้ความสนใจมาก การจุ่มเสนอข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ โดยทันที ก็จะได้รับต่อต้านและการเปลี่ยนแปลงทักษะคิดจะเกิดขึ้นน้อยมาก แต่หากค่อย ๆ เสนอข้อมูลไปเรื่อย ๆ โดยที่ผู้ถูกเสนอรู้สึกว่ามีผู้เสนอไม่ตั้งใจก็จะมีโอกาสเปลี่ยนแปลงทักษะคิดได้มากกว่า

3. ลักษณะของผู้ถูกเปลี่ยนแปลงทักษะคิด ลักษณะของผู้ถูกเปลี่ยนแปลงทักษะคิดอาจพิจารณาได้จากลักษณะโครงสร้างทักษะคิดและบุคลิกภาพ ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

3.1 ลักษณะโครงสร้างทักษะคิดของผู้ถูกเปลี่ยนแปลงทักษะคิด การเปลี่ยนแปลงทักษะคิดจะได้ผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างทักษะคิดของผู้ถูกเปลี่ยนแปลง ดังนี้

3.1.1 ความสุดขีด (Extremeness) ทักษะคิดที่มีความสุดขีด คือมีระดับความเข้มมาก จะเปลี่ยนแปลงได้ยาก บุคคลจะพยายามทุกวิถีทางที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มทักษะคิดที่มีความสุดขีดไปในทิศทางเดิมจะง่ายกว่าการพยายามลดความสุดขีดให้มีระดับน้อยลง เพื่อให้หันไปในทิศทางตรงข้าม

3.1.2 ความซับซ้อน (Complexity) ทักษะคิดที่ก่อตัวขึ้นอย่างง่าย ๆ จะเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าทักษะคิดที่ก่อตัวขึ้นอย่างซับซ้อน โดยเฉพาะเมื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตรงข้ามกับทักษะคิดเดิม

3.1.3 ความคงที่ (Consistency) หมายถึง ทักษะที่ฝังใจบุคคล ส่วนประกอบโครงสร้างของทัศนคติชนิดนี้จะมีความสัมพันธ์กันและสนับสนุนซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา ยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้

3.1.4 ความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน (Interconnectedness) ทักษะที่มีความเกี่ยวเนื่องอยู่กับทัศนคติอื่นจะยากต่อการเปลี่ยนแปลง หรือ หากมีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีผลสะท้อนไปถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกันอยู่นั้นด้วย ทัศนคติชนิดนี้จะเปลี่ยนแปลงในทางเดียวกันได้ง่ายกว่าทัศนคติที่อยู่อย่างโดดเดี่ยว ไม่มี ความเกี่ยวเนื่องกับทัศนคติอื่นใด

3.1.5 ความเป็นแกนกลางของค่านิยม (Centrality of value) ทักษะคติ บางอย่างสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมของผู้เป็นเจ้าของ ทักษะคติที่สืบเนื่องจากค่านิยมโดยมีวัฒนธรรม เป็นพื้นฐานค่านิยมจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตรงข้ามได้ยาก

3.2 ส่วนประกอบของบุคลิกภาพ ส่วนประกอบบุคลิกภาพบางประการ เช่น ระดับความฉลาดเฉลียวที่แตกต่างกัน จะเป็นตัวกำหนดว่า การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นช้าหรือเร็วเพียงใด ฉลาดน้อยกว่าจะมีพฤติกรรมตามความกดดันของกลุ่มง่ายกว่าและรวดเร็วกว่า นอกจากนี้ ความพร้อมที่จะถูกโน้มนำก็มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเช่นกัน คนเราแต่ละคนมีความพร้อมที่จะถูกโน้มนำหรือที่จะคล้อยตามคนอื่นในระดับที่ไม่เท่ากัน บางคนคล้อยตามการโน้มนำได้โดยง่าย ส่วนบางคนยืนกรานความเห็นเดิมไม่เปลี่ยนแปลง ลีลาท่าที และความต้องการที่จะรู้หรือความอยากรู้ของแต่ละบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของตนเองด้วย

3.3 ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ได้แก่ อิทธิพลกลุ่มและความระวังก่อน หากรู้ตัวล่วงหน้า เกี่ยวกับเรื่องของอิทธิพลกลุ่มนั้น ค่านิยมในการเป็นสมาชิกกลุ่มมีความสำคัญมากต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ถ้าบุคคลให้ความสำคัญกับค่านิยมนี้มาก เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมตามกลุ่ม เพื่อจะได้สามารถรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกกลุ่มไว้ หากบุคคลเชื่อว่ากลุ่มพอใจ หรือเห็นด้วยกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้มากกว่า

ธีรวิทย์ เอกะกุล (2542, อ้างถึงใน สมสิทธิ์ สองประสม, 2550 : 19) กล่าวว่า ทักษะคติ เป็นเรื่องหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจมากทั้งในแวดวงการศึกษา หรือในวงการธุรกิจทั่วไป โดยเฉพาะ การศึกษาคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งต้องอาศัยการวัดผลทางการศึกษาที่มีลักษณะที่สำคัญอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการรู้คิด (Cognitive domain) ด้านความรู้สึก (Affective Domain) และด้านการปฏิบัติ (Psychomotor domain)

อริยุชยา ทับทิมทอง (2551 : 8) กล่าวไว้ว่า ลักษณะของทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความโน้มเอียงที่เรียนรู้เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พอใจ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออาจหมายถึงการแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่าบุคคลมีความโน้มเอียงพอใจหรือไม่พอใจ ลำเอียงต่อบางสิ่งบางอย่าง เช่น ตราสินค้า บริการร้านค้าปลีก เนื่องจากเป็น ผลจากกระบวนการทางจิตวิทยา ทักษะคติไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรงแต่ต้องแสดง ว่าบุคคล กล่าวถึงอะไรหรือทำอะไรโดยมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. ทศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งสิ่งหนึ่งประกอบด้วยแนวความคิดการบริโภคเฉพาะอย่าง หรือแนวคิดที่สัมพันธ์กับการตลาด
 2. ทศนคติเป็นเรื่องของสิ่งสะสมในสมองที่ได้เรียนรู้มา ได้แก่ ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ เป็นผลมาจากประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ การเปิดรับจากสื่อมวลชน
 3. ทศนคติไม่เปลี่ยนแปลง มีแนวโน้มจะคงเส้นคงวา คือ ทศนคติในทุก ๆ เรื่อง มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออก แม้ว่าจะมีแนวโน้มคงที่แต่ทศนคติไม่จำเป็นจะต้องถาวรเสมอไป สามารถจะเปลี่ยนแปลงได้
 4. ทศนคติเกิดขึ้นภายใต้สภาวะแวดล้อม ทศนคติเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์ และสถานการณ์ที่สิ่งแวดล้อมถูกระทบโดยสถานการณ์
- สรุปได้ว่า ทศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือการได้รับจากประสบการณ์ และแสดงออกได้โดยทางพฤติกรรม ทศนคติมิใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพการณ์ต่าง ๆ เช่น ชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม หรือการชี้แนะจากบุคคลอื่น และ ยังสามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่บุคคลอื่นได้ด้วย

3. การวัดทศนคติ

มีนักวิชาการกล่าวถึงหลักการวัดทศนคติไว้ดังนี้

ถวิล ธาราโกชน์ (2532 : 56) กล่าวไว้ว่า การวัดทศนคติออกมาในลักษณะของทิศทางและปริมาณ การวัดทิศทางมี 2 ทิศทาง คือทางบวกและทางลบ ทั้งบวก คือ การประเมินค่าของความรู้สึกชอบ พอใจ เป็นต้น ทางลบคือ การไม่ดี ไม่ชอบ ไม่พอใจ เป็นต้น ส่วนการวัดปริมาณเป็นการวัดความเข้มข้น หรือความรุนแรงของทศนคติไปในทางบวกหรือลบนั่นเอง ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

1. การสังเกต เป็นวิธีการที่ใช้ตรวจสอบบุคคลอื่น โดยการเฝ้ามองและจดบันทึก พฤติกรรมของบุคคลอย่างมีแบบแผน ทั้งนี้จะทราบว่าคุณค่าที่เราสังเกตมีทศนคติ ความเชื่อ อุปนิสัยอย่างไร
2. การสัมภาษณ์ เป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แต่จะต้องมีการเตรียมแผนการล่วงหน้าไว้ และผู้สัมภาษณ์จะต้องสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเองมากที่สุด ไม่ทำให้เป็นแบบแผน
3. การใช้แบบสอบถาม การวัดทศนคตินั้นนิยมใช้วิธีนี้มากที่สุด และที่ใช้กันมากที่สุดคือ มาตรฐานจัดอันดับคุณภาพ มาตรฐานวัดแบบเรอร์สโตน มาตรฐานวัดแบบลิเคิร์ท และมาตรฐานแบบ Semantic Differential มาตรฐานแบบลิเคิร์ท เป็นที่นิยมใช้กันแพร่หลายเนื่องจากสร้างง่าย ประกอบด้วยข้อความที่แสดงถึงทศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง และมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. วิธีการสะท้อนให้เห็นภาพ เป็นการวัดทศนคติโดยทางอ้อม แบ่งได้เป็น 4 วิธีคือ
 - 4.1 วิธีต่อความให้สมบูรณ์ วิธีนี้ใช้มากในการวัดทศนคติที่อยู่ใต้จิตสำนึก โดยผู้ศึกษาเขียนประโยคที่ต้องการศึกษา โดยกล่าวไว้เพียงนิดเดียว แล้วให้ผู้ถูกศึกษาตอบให้สมบูรณ์ตามความคิดเห็นของตน
 - 4.2 วิธีโยงความสัมพันธ์ของคำ โดยใช้คำเพียงคำเดียวหรือหลายคำก็ได้ และให้

ผู้ถูกศึกษาแสดงออกต่อคำนั้นโดยเร็วที่สุดว่าเขามีความรู้สึกอย่างไร

4.3 วิธีสร้างความคิด วิธีนี้จะให้ผู้ถูกศึกษาดูภาพต่าง ๆ แล้วเล่าเรื่องตามภาพตามความรู้สึกนึกคิดของตน

4.4 วิธีการให้แสดงออก โดยการพูด การเขียน การวาดภาพ หรือการเล่นเหมาะสมสำหรับเด็ก

5. การวัดแบบผู้ถูกศึกษาไม่รู้ตัวว่าถูกวัดทัศนคติ บางครั้งผู้ศึกษาเองก็ไม่ทราบว่าบุคคลที่ตนศึกษานั้นคือใคร แบ่งเป็น 4 วิธีการคือ

5.1 การใช้สินจذبบันทึก เป็นการศึกษจากข้อมูลที่เขาได้จذبบันทึกไว้แล้ว

5.2 การวัดความรู้สึกกร่อน โดยดูจากความกร่อนของวัตถุต่าง ๆ

5.3 การวัดร่องรอย โดยดูจากวัสดุที่ทิ้งเอาไว้

5.4 การวัดโดยวิธีจดหมาย คือการเขียนจดหมายหลายฉบับ เพื่อส่งถึงบุคคลสำคัญแล้วทำตกไว้ในที่ต่าง ๆ ดูว่าบุคคลที่เก็บจะมีความรู้สึกอย่างไร จะฉีกอ่านหรือไม่ หรือจะส่งกลับไปตามที่อยู่หรือไม่ แล้วจะทราบว่าจะจดหมายทั้งหมดได้รับคืนมากี่เปอร์เซ็นต์

เนื่องจากทัศนคติค่อนข้างไปทางนามธรรมมากกว่ารูปธรรม เป็นความรู้สึก ความเชื่อของบุคคล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ จึงไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่วัดได้จากแนวโน้มของบุคคลที่แสดงออกทางภาษา และวัดในรูปของความเห็น การวัดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดและผู้ใด อาจจะใช้วิธีการสังเกตจากการกระทำ คำพูด หรือการแสดงสีหน้าท่าทาง การกระทำ

สุบิน ยุระรัช (ออนไลน์) ได้รวบรวมเกี่ยวกับการวัดทัศนคติไว้ ดังนี้

เทคนิควิธีที่ใช้วัดทัศนคติ นักจิตวิทยาได้พยายามศึกษาและพัฒนามาตั้งแต่สมัยเริ่มต้นที่มีความสนใจในเรื่องนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิธีหนึ่งที่เป็นที่รู้จักและถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย การวัดทัศนคติอาจทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ วิธีวัดทัศนคติในปัจจุบันยังหาข้อสรุปที่แน่ชัดไม่ได้ว่าวิธีใดเป็นวิธีที่ดีที่สุด เพราะแต่ละวิธีต่างก็มีลักษณะเฉพาะที่สำคัญ การที่จะสรุปได้ว่าเทคนิควิธีวัดใดเป็นวิธีที่ดีที่สุดนั้น จึงขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวัดแต่ละอย่าง วิธีวัด มีดังนี้

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ศึกษาทัศนคติโดยใช้ประสาทหูและตาเป็นสำคัญ การสังเกตเป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วนำข้อมูลที่สังเกตนั้นไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการที่ผู้ศึกษาจะต้องออกไปสอบถามบุคคลนั้น ๆ ด้วยตนเอง โดยอาศัยการพูดคุย ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมวางแผนล่วงหน้าว่าจะสัมภาษณ์ในเรื่องใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็จริงมากที่สุด โดยในการสัมภาษณ์นี้เป็นกรวัดทัศนคติโดยอาศัยการตอบสนองทางคำพูด (Verbal responses) และเป็นวิธีวัดที่ถูกนำมาใช้บ่อยครั้ง เพราะมีความสะดวกและง่ายต่อการวัด เช่น การใช้คำถามปลายเปิด (Open-ended question) ผู้สัมภาษณ์อาจตั้งคำถามว่า “คุณรู้สึกทำงานที่ท่านประธานาธิบดีกำลังดำเนินการอยู่เป็นอย่างไร” หรือ “คุณคิดว่าการเสียภาษีเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ เพราะอะไร” จะเห็นได้ว่า การใช้คำถามปลายเปิดนี้ ผู้สัมภาษณ์จะได้ข้อมูลมากมาย แต่มีข้อเสียก็คือว่า ผู้ตอบอาจไม่ตอบตามความเป็นจริง เพราะไม่กล้าเปิดเผย หรือตอบตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้น การวัดทัศนคติโดยอาศัยการสัมภาษณ์จึงควรใช้วิธีการอื่น ๆ ร่วมด้วย

3. แบบรายงานตนเอง (Self-report) เป็นวิธีการศึกษาทัศนคติของบุคคล โดยให้บุคคลนั้น เล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออกมาว่ารู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดของตนเองออกมาตามประสบการณ์และความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล วิธีการศึกษาทัศนคติโดยใช้แบบรายงานตัวเองนี้ มักจะถูกสร้างขึ้นในรูปแบบของเครื่องมือวัดที่เรียกว่า มาตราวัด (Scale) เช่น มาตราวัดทัศนคติของเทอร์สโตน (Thurstone) มาตราวัดทัศนคติของลิเคอร์ต (Likert) มาตราวัดทัศนคติของออสกู๊ด (Osgood) มาตราวัดความห่างทางสังคมของโบการ์ดัส (Bogardus) มาตราวัดความคงที่ของทัศนคติตามวิธีของกัทท์แมน (Guttman) และมาตราหน้ายิ้มสำหรับเด็ก (The Smiling faces scales) เป็นต้น ทั้งนี้มาตราวัดทัศนคตินี้ ถือเป็นเครื่องมือในการวิจัยทางการศึกษาอย่างหนึ่ง ที่ใช้วัดคุณลักษณะภายในทางจิตของบุคคลที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง ให้ผลการวัดเป็นข้อมูลเชิงปริมาณหรือตัวเลข ลักษณะของมาตราวัดทัศนคติประกอบด้วยชุดของสถานการณ์หรือข้อความที่เป็นสิ่งเร้าให้ผู้ตอบได้แสดงพฤติกรรมตอบสนองในลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เพื่อจำแนกผู้ตอบออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามระดับทัศนคติ และแสดงผลเป็นปริมาณบนช่วงสเกลในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

4. เทคนิคการฉายออก (Projective techniques) เป็นการวัดทัศนคติโดยการให้สร้างจินตนาการจากภาพ โดยใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงความคิดเห็นออกมา เพื่อสังเกตและวัดว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกอย่างไร ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกตามประสบการณ์ของตนเอง และแต่ละคนจะมีลักษณะของการแสดงออกที่ไม่เหมือนกัน ตัวอย่างวิธีสร้างจินตนาการจากภาพ เพื่อใช้วัดทัศนคติ ดังนี้

4.1 วิธีหยดหมึก (Ink plot) คือ ให้บุคคลนั้นดูภาพหยดหมึก แล้วให้อธิบายว่าภาพนั้นเป็นอย่างไร เป็นการกระตุ้นให้บุคคลนั้นตอบสนองออกมาให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดทัศนคติของบุคคลนั้น

4.2 การเล่าเรื่อง (Story telling) คือ มีการเล่าเรื่องราวบางอย่างให้บุคคลที่ต้องการจะวัดทัศนคติฟัง แต่เล่าไม่จบ แล้วให้บุคคลนั้นเล่าต่อตามความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเอง แต่ปัญหาที่สำคัญของการวัดทัศนคติโดยวิธีนี้ ก็คือ ผู้วัดจะต้องมีประสบการณ์ และมีความสามารถเพียงพอในการแปลความหมายของข้อมูล

5. การทำงานบางอย่างที่กำหนดให้ การวัดทัศนคติด้วยวิธีนี้ นักจิตวิทยาสังคมเชื่อว่า พฤติกรรมที่บุคคลแสดงการทำงานบางอย่างที่กำหนดให้ นั้น เป็นผลมาจากความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคล การทำงานหรือการแสดงพฤติกรรม เป็นผลมาจากทัศนคติของบุคคล เริ่มตั้งแต่ความรู้ ความคิด ความรู้สึก และการนำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรม

6. ปฏิกริยาการตอบสนองทางร่างกาย นักจิตวิทยาสังคมส่วนใหญ่มักจะรายงานผลการศึกษาทางด้านทัศนคติ หรือการวัดทัศนคติ โดยกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มข้น (Intensity) หรือความรุนแรง (Extremity) ของทัศนคติกับปฏิกริยาการตอบสนองทางร่างกาย เช่น การตอบสนองต่อการช็อกไฟฟ้า อัตราการเต้นของหัวใจต่อหน้าที่ การขยายของม่านตา เป็นต้น มากกว่าที่จะกล่าวถึงทิศทางของทัศนคติ เช่น ทัศนคติทางบวกหรือทางลบ

สรุปได้ว่า การวัดทัศนคติ เป็นการประเมินค่าความรู้สึกนึกคิดของบุคคล โดยใช้กระบวนการสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การสะท้อนให้เห็นภาพด้วยวิธีแสดงได้

ด้วยการพูด การเขียน การวาดภาพ เป็นต้น ซึ่งเป็นวิธีที่จะกระตุ้นให้แสดงออกมาในเชิงปริมาณที่สามารถประเมินถึงการมีความรู้สึกรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ได้

จากการศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่า ทัศนคติเป็นความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดของสภาวะจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นทั้งทางบวกหรือทางลบ แล้วแสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ดังนั้น ในการดำเนินการโรงเรียนสีเขียว จึงต้องมีการสร้างหรือปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะเยาวชน ให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ จึงสามารถสร้างทัศนคติที่ดีได้ และสามารถประเมินได้ด้วยการสังเกต สัมภาษณ์ หรือสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้นำเอาหลักการสร้างทัศนคติที่ดี มาเป็นกรอบการดำเนินงานโรงเรียนสีเขียว ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานโรงเรียนสีเขียว 2) การลดอัตราการใช้พลังงานไฟฟ้า 3) การลดอัตราการใช้น้ำ 4) การบริหารจัดการขยะที่ดี และ 5) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และนอกจากนี้ยังได้นำเอาวิธีการ และกระบวนการวัดและประเมินทัศนคติที่มีต่อการบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียวมาใช้ด้วย

ทฤษฎี/หลักการของ Bloom

การปลูกฝังทัศนคติ หรือเจตคติ สามารถสร้างให้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้ จากการเรียนรู้และสถานการณ์ต่าง ๆ ตามหลักการของ Bloom การเรียนรู้ซึ่งจะเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ จึงได้ศึกษาและนำเสนอ ดังนี้

Bloom (1956, อ้างใน ทิศนา แคมมณี, 2560 : 237-239) ได้จำแนกจุดมุ่งหมายการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (cognitive domain) ด้านเจตคติหรือความรู้สึก (affective domain) และด้านทักษะ (psycho-motor domain) ซึ่งในด้านเจตคติหรือความรู้สึกนั้น แครทโวล (Krathwohl) บลูม (Bloom) และมาเซีย (Masia) ได้จัดลำดับขั้นของการเรียนรู้ไว้ 5 ขั้น ประกอบด้วย

- 1) ขั้นการรับรู้ (receiving or attending) ซึ่งก็หมายถึง การที่ผู้เรียนได้รับรู้ค่านิยมที่ต้องการจะปลูกฝังในตัวผู้เรียน
- 2) ขั้นการตอบสนอง (responding) ได้แก่ การที่ผู้เรียนได้รับรู้และเกิดความสนใจในค่านิยมนั้น แล้วมีโอกาสได้ตอบสนองในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
- 3) ขั้นการเห็นคุณค่า (valuing) เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับค่านิยมนั้น แล้วเกิดเห็นคุณค่าของค่านิยมนั้น ทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อค่านิยมนั้น
- 4) ขั้นการจัดระบบ (organization) เป็นขั้นที่ผู้เรียนรับค่านิยมที่ตนเห็นคุณค่านั้นเข้ามาในระบบค่านิยมของตน
- 5) ขั้นการสร้างลักษณะนิสัย (characterization) เป็นขั้นที่ผู้เรียนปฏิบัติตนตามค่านิยมที่ตนรับมาอย่างสม่ำเสมอและทำจนกระทั่งเป็นนิสัย

ขั้นที่ 1 การรับรู้ค่านิยม (receiving/attending)

ผู้สอนจัดประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับรู้ในค่านิยมนั้นอย่างใส่ใจ เช่น เสนอกรณีตัวอย่างที่เป็นประเด็นปัญหาขัดแย้งเกี่ยวกับค่านิยมนั้น คำถามที่ท้าทายความคิดเกี่ยวกับค่านิยมนั้น เป็นต้น ในขั้นนี้ผู้สอนควรพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรม ดังนี้

- 1) การรู้ตัว (awareness)
- 2) การเต็มใจรับรู้ (willingness)
- 3) การควบคุมการรับรู้ (control)

ขั้นที่ 2 การตอบสนองต่อค่านิยม (responding)

ผู้สอนจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนมีโอกาสตอบสนองต่อค่านิยมนั้นในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ให้สัมภาษณ์หรือพูดคุยกับผู้ที่มีค่านิยมนั้น เป็นต้น ในขั้นนี้ผู้สอนควรพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมดังนี้

- 1) การยินยอมตอบสนอง (acquiescence in responding)
- 2) การเต็มใจตอบสนอง (willingness to respond)
- 3) ความพึงพอใจในการตอบสนอง (satisfaction in response)

ขั้นที่ 3 การเห็นคุณค่าของค่านิยม (valuing)

ผู้สอนจัดประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เห็นคุณค่าของค่านิยมนั้น เช่น การให้ลองปฏิบัติตามค่านิยมแล้วได้รับการตอบสนองในทางที่ดี เห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตนหรือบุคคลอื่นที่ปฏิบัติตามค่านิยมนั้น เห็นโทษหรือได้รับโทษจากการละเลยไม่ปฏิบัติตามค่านิยมนั้น เป็นต้น ในขั้นนี้ผู้สอนควรพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรม ดังนี้

- 1) การยอมรับในคุณค่านั้น (acceptance of a value)
- 2) การชื่นชอบในคุณค่านั้น (preference for a value)
- 3) ความผูกพันในคุณค่านั้น (commitment)

ขั้นที่ 4 การจัดระบบค่านิยม (organization)

เมื่อผู้เรียนเห็นคุณค่าของค่านิยมและเกิดเจตคติที่ดีต่อค่านิยมนั้น และมีความโน้มเอียงที่จะรับค่านิยมนั้นมาใช้ในชีวิตของตน ผู้สอนควรกระตุ้นให้ผู้เรียนพิจารณาค่านิยมนี้กับค่านิยมหรือคุณค่าอื่น ๆ ของตน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมต่างๆ ของตน ในขั้นนี้ผู้สอนควรกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมสำคัญดังนี้

- 1) การสร้างมโนทัศน์ในคุณค่านั้น (conceptualization of value)
- 2) การจัดระบบคุณค่านั้น (organization of value system)

ขั้นที่ 5 การสร้างลักษณะนิสัย (characterization by value)

ผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตามค่านิยมนั้นอย่างสม่ำเสมอโดยติดตามผลการปฏิบัติ และให้ข้อมูลป้อนกลับ และการเสริมแรงเป็นระยะๆ จนกระทั่งผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้จนเป็นนิสัย ในขั้นนี้ผู้สอนควรพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมดังนี้

- 1) การมีหลักยึดในการตัดสินใจ (generalization set)
- 2) การปฏิบัติตามหลักยึดนั้นจนเป็นนิสัย (characterization)

การดำเนินการตามขั้นตอนทั้ง 5 ไม่สามารถทำได้ในระยะเวลาอันสั้น ต้องอาศัยเวลา โดยเฉพาะในขั้นที่ 4 และ 5 ต้องการเวลาในการปฏิบัติ ซึ่งอาจจะแตกต่างกันไปในผู้เรียนแต่ละคน

Bloom ยังได้กล่าวไว้อีกว่า เมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ความเข้าใจ และความคิด (Cognitive Domain)

หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระใหม่ ก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้มากขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสมอง

2. การเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ทศนคติ ค่านิยม (Affective Domain) หมายถึง เมื่อบุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ก็ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึทางด้านจิตใจ ความเชื่อ ความสนใจ

3. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านความชำนาญ (Psychomotor Domain) หมายถึง การที่บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านความคิด ความเข้าใจ และเกิดความรู้สึนึกคิด ค่านิยม ความสนใจด้วยแล้ว ได้นำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติ จึงทำให้เกิดความชำนาญมากขึ้น เช่น การใช้มือ เป็นต้น

Bloom (1976) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายทางการศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) หมายถึง การเรียนรู้ทางด้านจิตใจ ที่แสดงออกมาในรูปของ ค่านิยม เจตคติ ความสนใจ ความซาบซึ้ง พฤติกรรมด้านนี้เริ่มจากการรับรู้สิ่งแวดล้อม และหลังจากนั้น บุคคลจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบกับสิ่งแวดล้อม เมื่อมีผลปรากฏออกมา จะนำไปสู่การสร้างความรู้สึที่ติดต่อกับสิ่งนั้น ในที่สุดจะกลายเป็น ความคิด อุดมคติ ซึ่งจะทำหน้าที่ควบคุมพฤติกรรม Bloom ได้เสนอ แนวคิดในการจัดการเรียนการสอนไว้ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การรับรู้ค่านิยม (Receiving / attending) ผู้สอนจัดประสบการณ์หรือสถานการณ์ ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับรู้ค่านิยมนั้นอย่างใส่ใจ ให้นักเรียนมีพัฒนาการในการยอมรับ ถึงความแตกต่างกันของสิ่งต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามา เช่น คน สิ่งของ ผลงาน ปรากฏการณ์ พฤติกรรมที่ ต้องการให้เกิด คือ

- 1) การรู้ตัว (Awareness) เป็นความรู้สึที่ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อรับทราบสิ่งนั้น ๆ
- 2) ความเต็มใจรับรู้ (Willingness) เป็นความพอใจที่จะรับรู้ แต่ไม่มีการตัดสินใจใด ๆ
- 3) การควบคุมการรับรู้ (Control) เป็นการเลือกหรือบังคับตนเอง เพื่อเอาใจใส่ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดไม่ว่าจะเป็นสิ่งร่ำอย่างใด

ขั้นที่ 2 การตอบสนองต่อค่านิยม (Responding) ผู้สอนจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนมีโอกาส ตอบสนองค่านิยมนั้นในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น ให้พูดแสดงความคิดเห็นต่อค่านิยมนั้น ลองทำตามค่านิยม พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิด คือ

- 1) การยินยอมตอบสนอง (Acquiescence in Responding)
- 2) ความเต็มใจที่จะโต้ตอบ (Willingness to Response)
- 3) ความพึงพอใจในการตอบสนอง (Satisfaction in Response)

ขั้นที่ 3 การเห็นคุณค่าของค่านิยม (Valuing) ผู้สอนจัดประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่ ช่วยให้ผู้เรียนได้เห็นคุณค่าของค่านิยมนั้น เช่น ให้ลองปฏิบัติตามค่านิยมแล้วได้รับการสนองตอบ ในทางที่ดีเห็นประโยชน์หรือโทษที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติและไม่ปฏิบัติตามค่านิยมนั้น พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิด คือ

- 1) การยอมรับในคุณค่านั้น (Acceptance of a Value)
- 2) การชื่นชอบในคุณค่านั้น (Preference for a Value)
- 3) ความผูกพันในคุณค่านั้น (Commitment)

ขั้นที่ 4 การจัดระบบค่านิยม (Organization) เมื่อผู้เรียนเห็นคุณค่าของค่านิยม และเกิดเจตคติที่ดีต่อค่านิยมนั้นจะเกิดความโน้มเอียงที่จะรับค่านิยมนั้นมาใช้ในชีวิตของตน ผู้สอนควรกระตุ้นให้ผู้เรียนพิจารณาค่านิยมนั้นกับค่านิยมอื่น ๆ และสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างค่านิยมต่าง ๆ ของตน พฤติกรรมที่ผู้สอนควรกระตุ้นผู้เรียนเพื่อให้เกิดพฤติกรรมคือ

- 1) การสร้างมโนทัศน์ในคุณค่านั้น (Conceptualization of a Value)
- 2) การจัดระบบคุณค่านั้น (Organization of a Value System)

ขั้นที่ 5 การสร้างลักษณะนิสัย (Characterization by a Value) ผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตามค่านิยมนั้นอย่างสม่ำเสมอ โดยติดตามผลการปฏิบัติและให้ข้อมูลป้อนกลับ และ เสริมแรงเป็นระยะจนกระทั่งผู้เรียนปฏิบัติเป็นนิสัย พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดในขั้นนี้ คือ

1) การมีหลักยึดในการตัดสินใจ (Generalized Set) 2) การปฏิบัติตามหลักยึดนั้นจนเป็นนิสัย (Characterization) จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ระดับพฤติกรรมด้านจิตพิสัย มี 5 ระดับ โดยเริ่มเป็นการตอบสนอง ในรูปแบบของการยินยอม เต็มใจ และพอใจ ระดับต่อมาเป็นการสร้างคุณค่า โดยการ ยอมรับ ชื่นชม และ เชื่อถือในสิ่งนั้น ในระดับต่อมา เป็นการนำคุณค่า และการจัดระบบคุณค่าจนกระทั่ง การสร้างลักษณะนิสัยประจำตัวของบุคคลนั้น

จากการศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ Bloom ผู้วิจัยได้นำเอา หลักการของ Bloom มาใช้เป็นวิธีการสร้างและเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดี ต่อการดำเนินงาน โรงเรียนสีเสียว ที่เป็นส่วนหนึ่งของกรอบการดำเนินงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน โรงเรียนสีเสียว ใช้เป็นแนวทางในด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ หรือจัดกิจกรรม ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานโรงเรียนสีเสียว ซึ่ง BLOOM ได้กำหนดจุดมุ่งหมายทางการศึกษาเรียนรู้ไว้ 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย ในแต่ละด้านมีกระบวนการและลำดับขั้นตอนที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านทัศนคติ ค่านิยม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่บังเกิดผลดี มีจัดลำดับขั้นของการเรียนรู้ไว้ 5 ขั้น ประกอบด้วย 1) ขั้นการรับรู้ (receiving or attending) 2) ขั้นการตอบสนอง (responding) 3) ขั้นการเห็นคุณค่า (valuing) 4) ขั้นการจัดระบบ (organization) 5) ขั้นการสร้างลักษณะนิสัย (characterization)

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผล เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยและพัฒนา เพื่อต้องการวัด และ ประเมินผลความเหมาะสม หรือความสำเร็จในการดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. ความหมายของการวัดและประเมินผล

มีนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึงความหมายของการวัดและประเมินผล ดังนี้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 11) กล่าวว่าไว้ว่า ความหมายของการประเมินผลจากสภาพจริงเป็นกระบวนการสังเกต การบันทึก และ รวบรวมข้อมูลจากงาน และวิธีการ ที่นักเรียนทำเพื่อเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจในการศึกษาถึงผลกระทบต่อเด็กเหล่านั้น ซึ่งจะไม่เน้นการวัดประเมินเฉพาะทักษะพื้นฐาน แต่จะเน้นการวัดประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อน ในการทำงานของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติ ในสภาพจริงในการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้ค้นพบและเป็นผู้ผลิตความรู้ นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงรวมทั้งเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อสนองจุดประสงค์ของหลักสูตร และความต้องการของสังคม

ธนารักษ์ ปิ่นเทียน (2540 : 4) กล่าวว่าไว้ว่า การประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการสังเกต บันทึก และเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิธีการทำงาน และผลงานของนักเรียนที่ทำ ในสภาพของการแสดงออกจริงในเนื้อหาวิชาที่เรียนเป็นการวัดประเมินอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน เน้นวัดการแสดงผล การผลิต และประเมินผลงานเพื่อดูพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักเรียน โดยจะให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือนักเรียนให้

ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้และพัฒนาการด้านอื่น ๆ ซึ่งจะแตกต่างจากการวัดและประเมินผล การเรียนที่ได้จากการทดสอบที่มุ่งวัดเฉพาะความรู้และทักษะบางส่วน

อุทุมพร จามรมาน (2540 : 2) กล่าวว่าไว้ว่า การวัดประเมินผล หมายถึง การวัดและ ประเมินกระบวนการทำงานของสมองและจิตใจโดยตรงไปตรงมาตามสิ่งที่เขาทำ โดยพยายาม ตอบคำถามว่า เขาทำอย่างไรและทำไมถึงทำอย่างนั้น การได้ข้อมูลว่า “เขาทำอย่างไร” จะช่วยให้ ผู้สอนได้ช่วยผู้เรียนพัฒนาการเรียนของผู้เรียน และการสอนของผู้คน ทำให้การเรียนการสอนมี ความหมายและทำให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียนรู้ต่อไป

สมนึก นนธิจันทร์ (2542 : 70) กล่าวว่าไว้ว่า การประเมินผลตามสภาพจริง เป็น การประเมินผลที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้กระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยการแสดงออกหลาย ๆ ด้าน เพื่อนำไปแก้ปัญหาโดยใช้ทักษะกระบวนการคิดที่สลับซับซ้อน ที่อยู่บนพื้นฐานของเหตุการณ์ที่เป็นจริง ทุกบริบทเท่าที่จะเป็นไปได้

อุทุมพร ทองอุทัย (อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ 2543 : 229) กล่าวว่าไว้ว่า การวัด หมายถึง กระบวนการที่ตัวเลขหรือสัญลักษณ์จะถูกนำมาเกี่ยวข้องกับลักษณะของวัตถุ คน หรือสิ่งที่จะวัด การวัดจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. ต้องมีกลุ่มของวัตถุหรือคน
2. มีคุณสมบัติของลักษณะที่จะวัด
3. มีการกระทำโดยการให้ตัวเลข หรือสัญลักษณ์กับลักษณะวัตถุ
4. ต้องพิจารณาถึงธรรมชาติ ตลอดจนนำตัวเลขหรือสัญลักษณ์เหล่านี้ไปใช้

ไชยรัตน์ ทิพย์สภาพกุล (2544 : 56) กล่าวว่าไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง การวัด ประเมินผลในด้านความสามารถการแสดงออกของนักเรียนในสภาพความเป็นจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งบ่งบอกถึงทักษะต่าง ๆ กระบวนการคิด กระบวนการตัดสินใจ การมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงความพึงพอใจ ซึ่งการแสดงออกเหล่านี้เกิดจากตัวผู้เรียนเอง หรือที่เรียกว่า พฤติกรรมที่ แสดงออกตามความสามารถที่แท้จริง

สมศักดิ์ ภูวิดาวรรณ (2545 : 10) กล่าวว่าไว้ว่า การประเมินผลตามสภาพจริง เป็น การวัดประเมินผลที่ออกแบบมาเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสัมพันธ์กับโลกแห่งความเป็นจริงในชีวิตประจำวัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 81) กล่าวว่าไว้ว่า การวัด (Measurement) หมายถึง การกำหนดตัวเลขให้กับวัตถุ สิ่งของ เหตุการณ์ ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียน การจะได้มาซึ่งตัวเลขนั้น อาจต้องใช้เครื่องมือวัด เพื่อให้ได้ตัวเลขที่สามารถแทนคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการวัด

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 81) กล่าวว่าไว้ว่าการประเมินค่า/การตัดสิน (Evaluation) หมายถึง การนำเอาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดหลาย ๆ อย่างมาเป็นข้อมูลในการ ตัดสินผลการเรียน โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) ที่สถานศึกษากำหนดเพื่อประเมินการ เรียนรู้ของผู้เรียนว่าผู้เรียนมีความเก่งหรืออ่อนเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใดซึ่ง คือการสรุปผลการเรียนนั่นเอง

ปิยะธิดา ปัญญา (2558 : 5) กล่าวว่า การวัดผล (Measurement) หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับสิ่งต่าง ๆ ที่ทำการวัดอย่างมีหลักเกณฑ์ ส่วน การประเมิน (Evaluation) หมายถึง การตัดสินคุณค่าของคุณลักษณะหรือสิ่งที่มุ่งประเมินโดยอาศัย ข้อมูล ที่ได้จากการวัดที่เป็นปรนัย หรือไม่ใช่ข้อมูลที่ได้จากการวัด แต่อาจทำได้โดยการสังเคราะห์ ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินคุณค่าให้กับสิ่งนั้น ๆ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2558 : 63) กล่าวว่า การวัดผล (Measurement) หมายถึง การกำหนดค่าตัวเลขให้แก่สิ่งที่มุ่งวัด (Measurand) อย่างมีกฎเกณฑ์เพื่อแสดงว่ามีปริมาณของ สิ่งนั้นอยู่มากน้อยเพียงใดค่าที่ได้จากการวัดถือว่าเป็นค่าสังเกต (observation) ของสิ่งที่มุ่งวัด

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2558 : 66) กล่าวว่า การประเมิน (Evaluation) เป็นการ ตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน (Evaluand) โดยเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน (Scriven, 1967) เพื่อแสดงว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าเพียงใด ผลการประเมินจึงเป็นผลของการตัดสินความถูกต้อง ความดีงาม ความสำเร็จของสิ่งต่างๆ

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการที่ได้มาซึ่งจำนวนหรือสัญลักษณ์ ที่สามารถบ่งบอกระดับตามวัตถุประสงค์ของการวัดของเรื่องนั้น ๆ แต่วิธีการและกระบวนการต้องมี ความหลากหลาย รวมทั้งการสังเกตพฤติกรรม การบันทึกผลตามสภาพจริง และรวมถึงทัศนคติ เจตคติที่มีต่อเรื่องนั้น ๆ ด้วย แล้วนำมาซึ่งการประเมิน (Evaluation) เพื่อเป็นการตัดสินคุณค่าของ คุณลักษณะหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน โดยอาศัยข้อมูลของสิ่งที่มุ่งประเมิน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือ มาตรฐานเพื่อแสดงว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าเพียงใด ผลการประเมินจึงเป็นผลของการตัดสินความถูกต้อง ความดีงาม ความสำเร็จของสิ่งต่างๆ

2. หลักการและองค์ประกอบของการวัดและประเมินผล

มีนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึงหลักการวัดและประเมินผลไว้ ดังนี้
กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 27) ได้กล่าวถึงหลักการของการวัด ประเมินผลตามสภาพจริง ไว้ดังนี้

1. เป็นการประเมินความก้าวหน้าและการแสดงออกของนักเรียนแต่ละคน (มิใช่ เปรียบเทียบกับกลุ่ม) บนรากฐานของทฤษฎีทางพฤติกรรมการเรียนรู้ และด้วยเครื่องมือการประเมิน ที่หลากหลาย
2. การประเมินผลตามสภาพจริงจะต้องมีรากฐานบนพัฒนาการ และการเรียนรู้ ทางสติปัญญาที่หลากหลาย
3. การประเมินผลตามสภาพจริงและการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม จะต้องจัดทำให้ ส่งเสริมซึ่งกันและกัน คือ จะต้องพัฒนามาจากบริบทที่มีรากฐานวัฒนธรรมที่นักเรียนอาศัยอยู่ และ ที่ต้องเรียนรู้ให้เห็นกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก
4. ความรู้ในเนื้อหาสาระทั้งในทางกว้างและลึก จะนำไปสู่การพัฒนาให้นักเรียนเรียนรู้ มากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมาย สนองความต้องการ และเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน อย่างเต็มที่

5. การเรียนการสอน การประเมิน จะต้องหลอมรวมกันและการประเมินต้องประเมินต่อเนื่องตลอดเวลาที่ทำการเรียนการสอนโดยผู้เรียนมีส่วนร่วม

6. การเรียนการสอนจะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เต็มที่สูงสุดตามสภาพที่เป็นจริงของแต่ละบุคคล

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543 : 236-238) กล่าวไว้ว่า การวัดและประเมินผล การศึกษาหรือการเรียนการสอนมี 6 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อการจัดตำแหน่งประเมินผลและใช้การประเมินผลเป็นเกณฑ์ในการแยกผู้เรียนตามความสามารถหรือความถนัด การประเมินในลักษณะนี้จึงถือเป็นเครื่องมือในการจัดแบ่งประเภทผู้เรียนแต่ละคนว่ามีความสามารถอยู่ตรงไหนของกลุ่ม

2. เพื่อการวินิจฉัย ใช้เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยผู้เรียนคนไหนเก่งไม่เก่งอะไรในแต่ละวิชา มีส่วนตรงไหนบ้างที่ชัดเจนหรือไม่เข้าใจ

3. เพื่อการเปรียบเทียบ เมื่อเริ่มเรียนครูวัดความรู้ความสามารถไว้ก่อนหลังเรียนระยะหนึ่งหรือเรียนจบ นำผลการวัดมาเปรียบเทียบดูว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าจึงทำขึ้นเพื่อเปรียบเทียบความเจริญงอกงามหรือพัฒนาการเรียนรู้อีก

4. เพื่อการพยากรณ์ การแนะนำแนวทางการศึกษาเป็นไปตามความถนัดความสนใจแล้วจะสามารถเรียนรู้ได้เร็วและประสบผลสำเร็จในการเรียน ลักษณะนี้จัดทำขึ้นเพื่อพยากรณ์ว่าผู้เรียนควรเลือกเรียนอะไรจึงจะสำเร็จ

5. เพื่อเป็นผลย้อนกลับ นำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและผู้รับผิดชอบ

6. เพื่อการเรียนรู้ การสอบวัดและประเมินผลเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ สมชาย รัตนทองคำ (2545 : 138) กล่าวว่า การวัดผลทางการศึกษาเป็นกระบวนการวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน นิยมวัดผลการเรียนรู้เป็น 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย (cognitive domain) จิตพิสัย (affective domain) และทักษะพิสัย (psychomotor domain) ซึ่งการวัดลักษณะของการวัดดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. เป็นการวัดทางอ้อม การวัดสติปัญญาซึ่งเป็นคุณลักษณะที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล มักแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ ดังนั้นการวัดผลจึงเป็นการวัดทางอ้อม โดยการสังเกตพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า เหตุการณ์สภาวะการณ์ที่ผู้ประเมินกำหนดหรือสร้างขึ้นเพื่อใช้สำหรับการประเมินหรือสถานการณ์สมมติ

2. ลักษณะการวัดมักไม่สมบูรณ์เนื่องจากลักษณะการวัดส่วนใหญ่จะเป็นการใช้ข้อสอบเป็นเครื่องมือหรือสถานการณ์สมมติ ซึ่งการสร้างข้อสอบแต่ละชุดก็เป็นการสุ่มตัวอย่างจากเนื้อหา (ไม่สามารถนำเนื้อหามาสอบได้ทั้งหมด) ถึงแม้จะใช้ข้อสอบชุดเดียวกันผู้ถูกวัดคนเดิม แต่วัดคนละเหตุการณ์ก็จะได้ผลไม่ตรงกัน เนื่องจากธรรมชาติของบุคคลจะเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตลอดเวลา การวัดผลครั้งที่สองย่อมได้ผลที่ดีกว่าครั้งแรกเสมอ

3. ผลการวัดมักเป็นค่าคะแนนสัมพัทธ์ที่เปรียบเทียบกับผู้สอบอื่น ๆ ในกลุ่มเดียวกันหรือเปรียบเทียบระหว่างการสอบในแต่ละครั้ง และมีความคลาดเคลื่อนเสมอ ถึงแม้จะใช้เครื่องมือวัดที่มีมาตรฐานก็ตาม ลักษณะการประเมินผลทางการศึกษาที่นิยมใช้มี 2 ลักษณะคือ 1) ประเมินผล

เพื่อการพัฒนา (formative evaluation) เป็นการประเมินผลระหว่างการจัดการเรียนการสอน นิยมใช้เพื่อตรวจสอบการเรียนรู้และความก้าวหน้าของผู้เรียนหรือปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน มักใช้แบบทดสอบ การสังเกต การซักถาม หรือเครื่องมือวัดอื่น ๆ ที่เหมาะสม ระยะเวลามักทำเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนเรื่องหนึ่ง ๆ 2) การประเมินผลสรุป (summative evaluation) เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียนมักทำปลายภาคการศึกษา และตัดสินผลการเรียน โดยมีเกณฑ์ตัดสินที่ชัดเจน เช่น การตัดสินแบบอิงกลุ่ม (เกรด A, B, C, D, F) การตัดสินแบบอิงเกณฑ์ (60 เปอร์เซนต์สอบผ่าน) เป็นต้น โดยทั่วไปของการวัดสิ่งใดก็ตาม มักจะต้องกำหนดเป้าหมายหรือสิ่งที่จะวัดให้ชัดเจนว่า ประเมินอะไรและประเมินอย่างไร จากนั้นจึงเลือกใช้เครื่องมือและเทคนิคที่สอดคล้องกับสิ่งที่จะประเมิน หากไม่มีเครื่องมือที่เป็นมาตรฐาน มักนิยมสร้างขึ้นเองอย่างมีหลักการ และขั้นตอนสุดท้ายคือการนำวิธีการและเครื่องมือไปประเมินอย่างไม่มีอคติและยุติธรรม ผู้วัดควรตระหนักว่า การวัดผลจะมีความคาดเคลื่อนหรือข้อผิดพลาดเสมอ

ปิยะธิดา ปัญญา (2558 : 5) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบการวัดผล ประกอบด้วย

1) จุดมุ่งหมายในการวัด 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวัด 3) ผลของการวัด และได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการประเมินผล มีดังนี้ 1) ข้อมูลจากการวัด 2) การตีความหมาย 3) การตัดสินคุณค่า โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2558 : 63-66) กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบสำคัญของการวัดผล และประเมินผล ประกอบด้วย

- 1) สิ่งที่มีงวัด (วัตถุหรือคุณลักษณะที่ต้องการทราบค่าหรือปริมาณ)
- 2) เครื่องมือวัด (อุปกรณ์ที่มีหน่วยหรือมาตรการวัด)
- 3) ผลการวัด (ตัวเลขที่แสดงปริมาณความมากน้อยของสิ่งที่มีงวัด)

สำหรับองค์ประกอบสำคัญของการประเมินผล ประกอบด้วย

- 1) สิ่งที่มีงประเมิน (วัตถุหรือคุณลักษณะที่ต้องการทราบคุณค่า/คุณภาพ)
- 2) ผลการวัด (ปริมาณความมากน้อยของสิ่งที่ต้องการประเมิน)
- 3) เกณฑ์ (มาตรฐาน) สำหรับการตัดสินและผลการตัดสินคุณค่า

สรุปได้ว่า หลักของการวัดและประเมินผล เป็นการดำเนินการเพื่อการพัฒนาปรับปรุง ทบทวน หรือตัดสินใจ เกี่ยวกับบุคคล กิจกรรม หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยการวัดและประเมินผล ต้องดำเนินการด้วยวิธีการและกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลหรือสิ่งที่ต้องการ ซึ่งองค์ประกอบของการวัดควรประกอบไปด้วย จุดประสงค์ เครื่องมือการวัด และผลของการวัด ส่วนองค์ประกอบของการประเมินผล ควรประกอบไปด้วย ข้อมูลการวัด เกณฑ์การประเมิน และการแปลผล

3. ลักษณะของการวัดและประเมินผล

มีนักวิชาการกล่าวถึงลักษณะของการวัดและประเมินผลไว้ ดังนี้

พิชิต ฤทธิ์จัญญ (2557 : 15) กล่าวไว้ว่า การประเมินผลแบบอิงกลุ่ม (Norm referenced evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมโดยเปรียบเทียบ

กับผู้เรียนที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ที่ทำข้อสอบฉบับเดียวกันโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจำแนกหรือจัดลำดับบุคคลในกลุ่มนั้น ๆ ตัวอย่างของการประเมินแบบอิงกลุ่ม เช่น การสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ ในสถานศึกษา การสอบชิงทุนการศึกษา เป็นต้น การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion referenced evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งเกณฑ์มีทั้งเกณฑ์มาตรฐาน (Standard criterion) ที่มีอยู่แล้วหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินกำหนดขึ้น (arbitrary criterion) ในทางปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป นิยมใช้วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (behavioral objective) หรือกลุ่มของพฤติกรรม (domain of behavioral) การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์มีจุดมุ่งหมายเพื่อบ่งชี้สถานภาพของผู้เรียนแต่ละคน เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ทดสอบ เพื่อตัดสินว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอน

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2558 : 63-64) กล่าวว่า เราสามารถจำแนกการวัดตามลักษณะของสิ่งที่มุ่งวัดได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) การวัดทางกายภาพ (Physical measurement) เป็นการวัดลักษณะเฉพาะทางกายภาพของสิ่งของที่สามารถจับต้องสัมผัสได้มีความเป็นรูปธรรมสามารถวัดได้โดยตรง (Direct measurement) เช่น การวัดความกว้าง-ยาวของห้องวัดอุณหภูมิวัดความดันซึ่งน้ำหนักวัดส่วนสูงนับจำนวนสิ่งของ เป็นต้น

2) การวัดทางจิตมิติ (Psychological measurement) เป็นการวัดคุณลักษณะทางจิตวิทยาและการศึกษาซึ่งเป็นลักษณะแฝงภายในมนุษย์มีความเป็นนามธรรมไม่สามารถจับต้องสัมผัสโดยตรง เช่น ความสามารถทางสมองวุฒิภาวะทางสังคม เจตคติ ผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2558 : 66) กล่าวว่า การประเมินแบบอิงกลุ่ม (Norm-Referenced Evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินโดยเทียบกับเกณฑ์สัมพัทธ์ (relative criterion) ซึ่งเป็นระดับคุณภาพหรือความสำเร็จที่เปรียบเทียบกับผลที่เคยทำมาแล้วหรือเทียบกับปกติวิสัย (norm) หรือค่าเฉลี่ย (ค่ากลาง) อันเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มเช่นผู้เข้าอบรม มีพัฒนาการของความรู้เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรมผู้ปวยมีอาการดีขึ้นกว่าเมื่อวานอัตราการส่งออกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น การประเมินแบบอิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced Evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินโดยเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criterion) ซึ่งเป็นระดับคุณภาพหรือความสำเร็จที่พัฒนามาจากหลักเหตุผลเกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งนั้น หรือการกำหนดของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับทางวิชาชีพหรือคุณภาพอันเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางของสิ่งนั้น ๆ เช่นผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะเป็นอย่างดีสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในชีวิตประจำวันผู้ปวยหายเป็นปกติอัตราการส่งออกบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นต้น

ทิพย์เกสร กำปนาท (2558 : 12) กล่าวว่า การประเมินผลแบบอิงกลุ่ม (Norm referenced evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้เรียน โดยผลการวัดของผู้เรียนทั้งกลุ่มมาเปรียบเทียบกัน เพื่อตัดสินว่า ผู้เรียนแต่ละคนมีความสามารถอยู่ในระดับใดของกลุ่ม และตัดสินในรูปของระดับคะแนน ผลการประเมินแบบอิงกลุ่มจึงขึ้นอยู่กับ

ความสามารถของผู้เรียนในกลุ่มเป็นสำคัญว่ากลุ่มนั้นเก่งหรืออ่อน ผลการประเมินอิงกลุ่มไม่สามารถบอกได้ว่ามีความสามารถประสบความสำเร็จในการเรียนมากน้อยเพียงใด แต่บอกได้ว่าผู้เรียนนั้นมีความสามารถเก่งหรืออ่อนในกลุ่มนั้น ๆ การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion referenced evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยนำผลของการวัดของผู้เรียนแต่ละคนไปเปรียบเทียบกับ “เกณฑ์” หรือ “มาตรฐาน” ที่กำหนดขึ้นแล้ว ตัดสินว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถอย่างไร ผ่านหรือไม่ผ่าน การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ยึดแนวคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อรอบรู้ (Mastery Learning) คือ การเรียนรู้เพื่อรอบรู้ต่าง ๆ ผู้เรียนควรพัฒนาตนเองจนสามารถรอบรู้ในสิ่งที่เรียน ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยนิยมใช้จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมเป็นแนวทางในการกำหนดเกณฑ์ เพื่อตัดสินว่าผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่และมากน้อยเพียงใด อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอน

Burke, Fogarty and Belgrad (1994, อ้างถึงใน จตุภูมิ เขตจัตุรัส. 2560 : 2-3) กล่าวถึงลักษณะการประเมินตามสภาพจริงไว้ ดังนี้ 1) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความหมาย (Meaningful Task) 2) เป็นการประเมินรอบด้านด้วยวิธีการที่หลากหลาย (Multiple Assessment) 3) ผลผลิตมีคุณภาพ (Quality Products) 4) ใช้ความคิดระดับสูง (Higher-Order Thinking) 5) มีปฏิสัมพันธ์ทางบวก (Positive Interaction) 6) งานและมาตรฐานต้องชัดเจน (Clear Tasks and Standard) 7) มีการสะท้อนตนเอง (Self Reflection) 8) มีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง (Transfer into Life) 9) เป็นการประเมินอย่างต่อเนื่อง (Ongoing or Formative) 10) เป็นการบูรณาการความรู้ (Integration of Knowledge)

จตุภูมิ เขตจัตุรัส (2560 : 3) กล่าวไว้ว่า ลักษณะการประเมินตามสภาพจริงเป็นแนวคิดของการประเมินที่สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความสามารถที่แท้จริง จึงควรใช้การประเมินภาคปฏิบัติ (Performance assessment) ร่วมกับการประเมินด้วยวิธีการอื่น ภาระงาน (Tasks) ควรสะท้อนสภาพความเป็นจริง หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง มากกว่าเป็นการปฏิบัติกิจกรรมทั่ว ๆ ไป ดังนั้นการประเมินสภาพจริงจะต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลไปด้วยกัน และกำหนดเกณฑ์การประเมิน (Rubrics) ให้สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของการวัดและประเมินผล ควรมีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย เป็นลักษณะของการใช้แบบทดสอบ หรือการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หรืออาจมองในมุมการวัดประเมินผลทางกายภาพ หรือทางความรู้สึกรู้สึกคิด ซึ่งต้องนำผลการวัดมาทำการประเมินโดยกระบวนการเปรียบเทียบกับวิธีการอิงกลุ่มหรืออิงเกณฑ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งความถูกต้องแม่นยำ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดต้องมีความเหมาะสมและมีคุณภาพ ผลจากการวัดและประเมินผลนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

จากการศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการวัดประเมินผล ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิด หลักการ วิธีการประเมินผล ไปใช้ในการสร้างแบบประเมินต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบผลในแต่ละเรื่องของการวิจัย เช่น แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียว แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ แบบสอบถามความคิดเห็นการยอมรับคู่มือ แบบประเมินทัศนคติการยอมรับและปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด แบบสอบถามความคิดเห็น

การบริหารจัดการขยะ แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุชาติ คำทางชล (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการนำนโยบายการประหยัดพลังงานไฟฟ้าไปปฏิบัติ ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า แนวทางการนำนโยบายการประหยัดพลังงานไฟฟ้าไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล คือ 1) การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า 2) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการประหยัดไฟฟ้า 3) การพัฒนาระบบการติดตาม และประเมินผลในการประหยัดไฟฟ้าให้มีมาตรฐาน 4) การพัฒนาระบบการกำกับดูแลและตรวจสอบ และส่งเสริมให้มีการสนับสนุนทุกระดับ และให้มีหน่วยงานภายนอกเข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบในการประหยัดไฟฟ้า

ศจี ลัคนานิววัฒน์ (2555 : 48-50) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับแนวคิดกรีนไอทีมาใช้ในองค์กร พบว่า การที่ผู้บริหารสนใจนำกรีนไอทีมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ส่งผลต่อการยอมรับในการนำกรีนไอทีมาใช้ในองค์กรมากขึ้น และด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ พบว่า เมื่อองค์กรมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการดำเนินการกรีนไอที ส่งผลต่อการยอมรับในการนำกรีนไอทีมาใช้ในองค์กรมากขึ้นด้วย

วรดาราร เซาวนชาติ (2555 : 65) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายแนวคิดโลกสีเขียวด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ หากบุคลากรรับรู้ถึงประสิทธิผลของพฤติกรรมต่อนโยบายกรีนไอที และมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสิ่งแวดล้อม จะส่งผลให้บุคลากรตั้งใจจะปฏิบัติตามนโยบายกรีนไอที

เกสิณี ชิวปริษา และชญาพิมพ์ อุสาโห (2556 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับโรงเรียนตีประจำตำบล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ชื่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับโรงเรียนตีประจำตำบล คือ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยครูและชุมชนเป็นหลัก ส่วนที่ 2 หลักการ แนวคิด และวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 3 องค์ประกอบของการบริหาร ประกอบด้วย การบริหาร ได้แก่ การวางแผน การนำไปสู่การปฏิบัติ และ การประเมินผล โดยครูและชุมชนเป็นหลัก ส่วนที่ 4 การนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้และเงื่อนไขของความสำเร็จ

ธัญลักษณ์ ทองนุ่น (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาสถานศึกษาภาครัฐสีเขียว กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านน้ำมิน ตำบลเชียงคำ อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของการบริหาร ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาภาครัฐสีเขียว

วรานิษฐ์ ลำไย (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า 1) มีการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคคลในชุมชน และดำเนินงานโดยใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาประจำปี กิจกรรมและโครงการ

เพื่อให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา 2) วิธีปฏิบัติเป็นเลิศ คือ แนวทางการบริหารจัดการและการดำเนินงานตามหลักการบริหารจัดการที่ดี 3) รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาชุมชน ใช้ชื่อว่า “WEST BENEFIT Model” ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 3.1 ผู้นำ นักบริหารที่รอบรู้ 3.2 ความพึงพอใจ โปร่งใส เปิดเผย 3.3 ผู้สนับสนุนที่เป็นเลิศ 3.4 การศึกษาและเรียนรู้เชิงปฏิบัติ 3.5 เครือข่ายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3.6 การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และ 3.7 การนำไปปฏิบัติและความรับผิดชอบ

วาหิต ส่องศิริ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม : กรณีศึกษา บริษัทไออาร์พีซี จำกัด(มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่ส่งต่อการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบริหารจัดการ คือ นโยบาย บุคลากร งบประมาณ และการติดตามตรวจสอบ และประเมินผล ด้านผู้มีส่วนได้เสีย คือ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย ด้านการเรียนรู้และพัฒนาหน่วยงาน คือ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงาน ส่วนสุดท้ายคือ ด้านประสิทธิผล โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความครอบคลุมกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ประโยชน์ผู้มีส่วนได้เสีย ได้รับความรับผิดชอบต่อสังคม

นงคราญ ศุภระมณี (2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ไศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม/ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิราภรณ์ เพชรทัต (2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความเป็นอิสระ ด้านเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ ด้านความผูกพัน และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ 2) ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน

ระดับมากที่สุด 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต การพัฒนาบุคลากร การเรียนรู้ การจัดการกระทำข้อมูล ความร่วมมือร่วมใจ ความยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำ และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ การมุ่งเน้น การมองอนาคต และความเอาใจใส่ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทับทิม แสงอินทร์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านการกระจายอำนาจ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและ สามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจกัน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ปนัดดา สมบูรณ์สวัสดิ์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นแบบอย่างที่ดีของสำนักงานสีเขียวอย่างยั่งยืน พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสำนักงานสีเขียว ภาพรวมอยู่ในลำดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านหลักเกณฑ์ ด้านอาคารสถานที่ และด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่วนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม และการแสดงออก ถึงการจัดสำนักงานสีเขียว พบว่า ส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พฤติกรรมที่สอดคล้องกันนโยบายด้านการใช้พลังงาน ทรัพยากรและของเสีย และด้านความรู้ความเข้าใจ ในการจัดสำนักงานสีเขียวตามลำดับ

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2559: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย อิทธิพลของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กรของท่าอากาศยานเชียงใหม่ พบว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อภาพลักษณ์องค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อภาพลักษณ์องค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ทศพล ธีระพร (2560 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดอุทัยธานี มี 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพการบริหารเครือข่าย

แบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดอุทัยธานี 2) การสร้างรูปแบบการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เทคนิคการสัมมนา อิงผู้เชี่ยวชาญ และ 3) การทดลองใช้รูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารเครือข่ายโดยภาพรวมมีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วม ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพในระดับมาก และผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มผู้ทดลองใช้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

สุเทพ ไชยวุฒิ, เกตุมณี มากมี และศิริมาศ โกศลย์พิพัฒน์ (2560 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการวิชาการของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า คู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประกอบด้วย การบริหารจัดการ มีคุณภาพอยู่ในระดับดี ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปเล่มของคู่มือ ด้านเนื้อหาของคู่มือ และด้านการนำไปใช้ ผลการใช้คู่มือ พบว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อคู่มือการบริหารจัดการวิชาการ ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Rogers and Shoemaker (1978 : 76) ที่กล่าวว่า การยอมรับของผู้บริโภคที่มีต่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (adoption and innovation theory) เรียกว่า กระบวนการยอมรับ โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 การรับรู้ (awareness stage) ขั้นที่ 2 การสนใจ (interest stage) ขั้นที่ 3 การประเมินค่า (evaluation stage) ขั้นที่ 4 การทดลอง (trial stage) ขั้นที่ 5 การยอมรับ (adoption stage) (ยังไม่ลงบรรณานุกรม)

Graeme Philipson (2014 : ออนไลน์) ได้ศึกษากรอบการดำเนินงาน Green IT พบว่า มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทัศนคติ (Attitude) 2) ด้านนโยบายขององค์กร (Policy) 3) ด้านแนวปฏิบัติ (Practice) 4) ด้านเทคโนโลยี (Technology) และ 5) การวัด (Metrics)

Green IT Foundation (2014 : ออนไลน์) ได้ศึกษากรอบการดำเนินงาน Green IT โดยกำหนดกรอบของการดำเนินงาน Green IT มีองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร (People) 2) ด้านกระบวนการ (Process) 3) ด้านเทคโนโลยี (Technology) และ 4) ด้านมาตรการการวัด และการจัดการ (Measure & manage)

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีลำดับขั้นตอนการพัฒนา โดยเริ่มจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ศึกษาข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์ ในเรื่องนั้น ๆ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อหารือแนวทางการดำเนินงาน สร้างเครื่องมือสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ เพื่อนำมา รังรูปแบบ จากนั้นนำรูปแบบประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงให้มีความเหมาะสม ก่อนนำไปใช้ โดยในรูปแบบจะมีองค์ประกอบ ด้านนโยบาย ด้านหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ด้านการมีส่วนร่วม ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านกรอบการดำเนินงาน และด้านตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยมีการจัดทำคู่มือ ประกอบการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับรูปแบบ โดยงานวิจัยศึกษาในเรื่องรูปแบบเป็นอย่างไร และผลการทดลองใช้คู่มือเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ รูปแบบการบริหารจัดการ และคู่มือการบริหารจัดการ ส่วนตัวแปรตาม คือ ผลการทดลองใช้คู่มือ และผลการยอมรับคู่มือการบริหารจัดการ และพบว่า การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลของงานในระดับสูง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม

พบว่า กรอบการดำเนินงานมีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร (People) 2) ด้านกระบวนการ (Process) 3) ด้านเทคโนโลยี (Technology) และ 4) ด้านมาตรการ การวัด และการจัดการ (Measure & manage) องค์กรและภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อ ภาพลักษณ์องค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผลจากการศึกษา ผู้วิจัย ได้นำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ โรงเรียนสีเขียว ดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร นักเรียน บุคคลในชุมชน และการดำเนินการพัฒนารูปแบบ โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม 2) ดำเนินการ ประชุมผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงาน กำหนดโครงสร้างการสัมภาษณ์ และสร้าง เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เพื่อการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีประสบการณ์ ด้านการ ดำเนินงานโรงเรียนสีเขียว จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงให้เหมาะสม ก่อนนำไปใช้ 3) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน สีเขียว 3) ร่างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนสีเขียว โดยนำข้อมูลที่ได้จากการประชุม ผู้เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ มากำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบ เขียนความสัมพันธ์แต่ละ องค์ประกอบ และอธิบายความเชื่อมโยงขององค์ประกอบ 4) นำร่างรูปแบบที่ได้ประเมินโดย ผู้เชี่ยวชาญ ตามหลักวิชาการ และ 5) พัฒนา ปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นพัฒนาคู่มือ การบริหารจัดการ โดยนำข้อมูลที่ได้จากรูปแบบที่สังเคราะห์มาดำเนินการ มาพัฒนาเครื่องมือ ที่ใช้ในงานวิจัย และจัดทำร่างคู่มือการบริหารจัดการ ด้วยการศึกษาศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อร่างคู่มือการบริหารจัดการ นำร่างคู่มือประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญตามหลักวิชาการ นำสู่การปฏิบัติโดยกระบวนการบริหารจัดการ PAOR ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Act) การสังเกตผล (Observe) และ การสะท้อนผล (Review) โดยคำนึงถึงหลักการ CSR (Corporate Social Responsibility) คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และการบริหารจัดการที่ดี