

บทที่ 2

การตรวจเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในครั้งนี้ได้มีการตรวจสอบเอกสาร และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในด้านแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการศึกษาทบทวน และกำหนดเป็นกรอบความคิดในการวางแผนงานวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าและรวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารจัดการ
2. พี่เลี้ยงนักวิจัย และกระบวนการสนับสนุนงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น
3. ฐานคิดและหลักการงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น
4. แนวคิดประสิทธิภาพ และตัวชี้วัดงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ
5. แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research: PAR)
6. แนวคิดการมีส่วนร่วม
7. ทฤษฎีการเรียนรู้
8. กรอบความคิดในการวิจัย

แนวคิดการบริหารจัดการ

คำว่า การบริหาร (administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “administrare” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยความสะดวก (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่างๆ

การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใดๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานงานภาคเอกชน หมายถึงของหน่วยงาน และ/หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน

ความหมายของการบริหารจัดการ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายกันไว้มากมาย ตามแนวทางที่แต่ละท่านได้ศึกษามา เช่น

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542: 2) การบริหารคือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกัน ดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการที่มีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2542: 1)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2554 : ระบบออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า “การจัดการ คือ กระบวนการ (Process) ของการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การสั่งการ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ความพยายามของสมาชิกในองค์การและการใช้ ทรัพยากรต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้”

แนวคิดในการบริหารจัดการ

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542: 10) นำเสนอว่า แนวคิดทางการบริหารการจัดการได้ วิวัฒนาการเรื่อยมา ซึ่งสามารถ แบ่งออกได้ 4 แนวคิด คือ

1. แนวคิดก่อนยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Pre- Scientific Management) ใน ยุคนี้เป็นยุคก่อนปี ค.ศ 1880 ซึ่งการบริหารในยุคนี้อาศัยอำนาจหรือการบังคับให้คนงานทำงาน ซึ่ง วิธีการบังคับอาจใช้ การลงโทษ การใช้แค้น การทำงานในยุคนี้เปรียบเสมือนทาส คนในยุคนี้จึงต้อง ทำงานเพราะกลัวการลงโทษ

2. แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) แนวคิดนี้เริ่มใน ช่วงของการปฏิวัติอุตสาหกรรม คือประมาณปี ค.ศ 188 เป็นต้นมาจนถึงปี 1930 ในยุคนี้ได้ใช้หลัก วิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาช่วยในการบริหารการจัดการ ทำให้ระบบบริหารการจัดการแบบ โบราณได้เปลี่ยนแปลงไปมาก ซึ่งบุคคลที่มีชื่อเสียงในการบริหารในยุคนี้มี 2 ท่าน คือ Frederick W. Taylor และ Henri J. Fayol

3. แนวคิดการจัดการยุคมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ เป็นแนวคิดที่ขัดแย้งกับแนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ที่เน้นประสิทธิภาพของการทำงาน

และมองข้ามความสำคัญของคน เห็นว่ามนุษย์ไม่มีชีวิตจิตใจ ไม่มีความต้องการมากนัก มีพฤติกรรมที่ง่ายต่อความเข้าใจ โดยอาศัยโครงสร้างขององค์การมาเป็นตัวกำหนด และควบคุม ให้มนุษย์ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งยุคมนุษย์สัมพันธ์นั้นเป็นแนวคิดที่อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ 1930 – 1950 เนื่องจากเล็งเห็นว่า การจัดการใด ๆ จะบรรลุผลสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยคนเป็นหลัก ดังนั้น แนวคิดมนุษย์สัมพันธ์ให้ความสำคัญในเรื่องราวความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงทำให้ เรื่องราวของมนุษย์สัมพันธ์กลับมามีบทบาทสำคัญมากขึ้น นักวิชาการสำคัญที่ให้การสนับสนุน และศึกษาแนวคิดนี้คือ George Elton Mayo

4. แนวคิดการจัดการยุคการบริหารสมัยใหม่ (Modern Management) แนวคิดในยุคนี้เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ 1950 – ปัจจุบัน ซึ่งในขณะนี้เศรษฐกิจ และธุรกิจขยายตัวอย่างรวดเร็ว ความสลับซับซ้อนในการบริหารการจัดการก็มากขึ้น เพราะฉะนั้นการจัดการสมัยใหม่ จึงต้องใช้หลักทาง คณิตศาสตร์มาช่วยในการตัดสินใจ ตลอดจนการจัดการเชิงระบบมาช่วย แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารการจัดการสมัยใหม่ก็ยังมิได้ทิ้งหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์และแนวคิดในด้านมนุษย์สัมพันธ์เสียทีเดียว

การบริหารงานแบบบูรณาการ: ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา

ในทัศนะของ อนันท์ งามสะอาด (ระบบออนไลน์) ได้เสนอหลักการบริหารแบบบูรณาการว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)
3. มีส่วนร่วม (Participative Management)

ลักษณะของการบริหารงานแบบบูรณาการ คือ

1. มีเจ้าภาพ
2. มีส่วนร่วม
3. มียุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์พันธกิจชัดเจน
4. รวดเร็วลดขั้นตอน
5. แก้ปัญหาเร่งด่วนที่เกิดขึ้น
6. มีประสิทธิภาพประหยัด
7. เกิดผลสัมฤทธิ์

หน้าที่ในการจัดการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2554 : ระบบออนไลน์) ได้ศึกษาว่า นักวิชาการและนักบริหารหลายท่าน ได้มีการวิเคราะห์ว่า การจัดการเป็นความรู้ที่มีประโยชน์ ดังนั้นจึงได้จัดการศึกษาหน้าที่ของการจัดการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organization)
3. การจัดหาคนเข้าทำงาน (Staffing)
4. ภาวะผู้นำ (Leading)
5. การควบคุม (Controlling)

นอกจากนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2554: ระบบออนไลน์) ยังได้ศึกษาหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการองค์การไว้ 7 ประการ (POSDCORB MODEL) คือ

1. P มาจากคำว่า Planning หมายถึงการวางแผนอันเป็นหน้าที่ประการแรกของการเป็นผู้บริหาร ซึ่งจะมีหน้าที่ในการกำหนดโครงการ โครงสร้าง หรือแนวทางในการทำงานอย่างกว้างๆ ตลอดจนแนวปฏิบัติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. O มาจากคำว่า Organizing หมายถึงการจัดองค์การหรือการจัดแบ่งงานซึ่งเป็นหน้าที่ประการที่สองของนักบริหารที่จะต้องกำหนดโครงสร้างอย่างเป็นทางการของอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติจัดแบ่งเป็นหน่วยงานย่อยๆ ในองค์กร ตลอดจนกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานดังกล่าวที่จัดตั้งขึ้นพร้อม กำหนดให้เห็นว่า วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงานเกี่ยวข้องเชื่อมโยงประสานกันอย่างไร

3. S มาจากคำว่า Staffing คือการบริหารงานบุคคลหรือการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ประการที่สามของนักบริหารที่จะต้องมีหน้าที่ทางด้านงานบุคคลทั้งหมด ทั้งการจัดหาคนเข้าปฏิบัติงาน จัดฝึกอบรมผู้ที่เข้าปฏิบัติงานแล้ว ตลอดจนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพที่น่าพอใจอยู่เสมอ

4. D มาจากคำว่า Directing หมายถึงการอำนวยการหรืออำนวยการ ซึ่งเป็นหน้าที่ประการที่สี่ของนักบริหารในอันที่จะต้องสนใจในการบริหารแล้วนำมากำหนดเป็นคำสั่งหรือคำสั่งเฉพาะเรื่อง ตลอดจนวิธีปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ในฐานะที่ตนเป็นผู้นำของหน่วยงาน

5. CO มาจากคำว่า Coordinating หมายถึงร่วมมือประสานงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ประการที่ห้าของนักบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด ในการที่จำต้องจัดให้มีการเชื่อมโยงประสานกันระหว่างงานต่างๆ กันในความรับผิดชอบของตน



6. R มาจากคำว่า Reporting หมายถึงการรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ประการที่ห้าของนักบริหาร ที่จะต้องคอยดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนได้รับรายงานว่าปฏิบัติงานได้ผลอย่างไรบ้าง ซึ่งจะทราบได้จากบันทึก (Records) ผลการวิจัย (Research) และการตรวจตรา (Inspection)

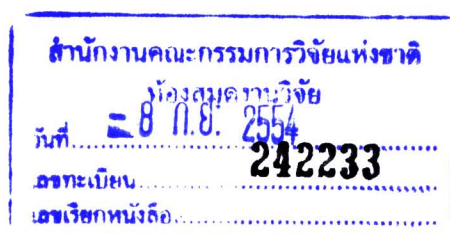
7. B มาจากคำว่า Budgeting หมายถึงงบประมาณ ซึ่งเป็นหน้าที่ประการสุดท้ายของนักบริหารที่จะต้องรับผิดชอบในด้านการงบประมาณทั้งในรูปของการวางแผนทางการเงิน (Financial Planning) การจัดทำบัญชีใช้จ่าย และการควบคุมการใช้จ่ายเงิน

นักบริหารการศึกษามีอาชีพ

มีอาชีพ หมายถึง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริงและทำงานให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด มีอาชีพจะมีลักษณะ ดังนี้

1. มีการให้บริการสังคมไม่จำกัดกับวิชาชีพอื่นนั่นคือ มีความรู้ความชำนาญพิเศษเฉพาะอาชีพนั้นๆ
2. ใช้วิธีการแห่งปัญญา มีอาชีพทำงานโดยใช้สมองเป็นหลัก ใช้ความรู้เป็นหลักในการทำงาน
3. มีอิสระในการดำเนินงาน มีอาชีพมีสิทธิ์จะทำงานของตนเองโดยอิสระ รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมผู้อื่นมากนัก ทำงานเพื่อให้เกิดผลงานเป็นหลัก
4. ผู้ประกอบวิชาชีพผ่านการศึกษาในระดับสูงโดยปกติมีอาชีพต้องเรียนนานมักจบปริญญาตรีอย่างต่ำ
5. มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีอาชีพต้องรักษาความรับผิดชอบต่อและจริยธรรมของอาชีพของตนอย่างเคร่งครัด
6. มีความมั่นคง มีสถาบันวิชาชีพ มีอาชีพมักทำงานแล้วได้รายได้ดี มีรายได้สูงมีศักดิ์ศรีในสังคม

จันทนา สุขุมานันท์ (อังกา สุภัทรา บินทะแพทย์: ระบบออนไลน์) รองประธานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย ได้ให้ทัศนะว่า นักบริหารมีอาชีพ คือ นักบริหารที่สามารถวางแผนวิสัยทัศน์ การบริหารองค์กรให้ไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยภาวะของผู้นำที่ดี ซึ่งได้แก่ มีการสร้างความเชื่อมโยงแบบพันธมิตร มีการนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีการศึกษาสิ่งแวดล้อมที่เป็นทรัพยากรและเครื่องมือในการทำงาน มีการศึกษาสมรรถนะขององค์กร และมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข



พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2548: ระบบออนไลน์) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ มีอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

1. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุ รู้ผล ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติขึ้น
2. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้เหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี
3. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน อดกลั้น เพื่อจะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

นอกจากองค์ประกอบ 3 ประการ แล้ว ผู้บริหารยังต้องมีสมรรถนะ (Competency) หรือมีความสามารถเพิ่มขึ้นอีกอย่างน้อย 3 เรื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และบทบาทที่เปลี่ยนไปของภาครัฐ ได้แก่

1. สมรรถนะในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้เบ็ดเสร็จด้วยตนเอง เช่น รู้จักการใช้งานของโทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เพื่อการติดต่อสื่อสารและนำเสนอผลงานได้เอง
2. มีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสาร และเป็นสื่อนำสู่แหล่งความรู้ที่สำคัญของโลกในปัจจุบัน
3. มีทักษะการคิดวิเคราะห์จากการรับข่าวสารข้อมูลความเคลื่อนไหวทั่วโลก ในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อสร้างทางเลือกเชิงนโยบายให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

สมเกียรติ พ่วงรอด (ม.ป.ป.: ระบบออนไลน์) อ้างถึง คุณลักษณะของนักบริหารการศึกษามีอาชีพ ที่จะนำสถาบันฯ ไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มีดังนี้

1. ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติ ได้แก่ ความถนัด ลักษณะนิสัยในการมีส่วนร่วม เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
2. การศึกษา ได้แก่ สำเร็จการศึกษาทางด้านการบริหารจัดการศึกษา จิตวิทยา และทำงานร่วมกับผู้อื่น มีพื้นฐานทางการค้นคว้า วิจัย มีบริบททางการบริหารการศึกษา อาทิ ระเบียบกฎหมาย สังคมวิทยา ปรัชญา เศรษฐกิจ และการปกครอง
3. บุคลิกภาพ ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา น้ำเสียง พุดจาพ้องฟัง เข้าใจง่าย อารมณ์มั่นคง เข้มแข็งและถ่อมตน กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ

4. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ ทันทสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรม อาทิ โปร่งใส ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน อดทนอดกลั้น รับทั้งผิดและชอบ เสียสละ และเป็นคนดีของสังคม

5. ความสามารถ และทักษะ ได้แก่ บริหารจัดการตามหลักวิชา นำองค์การไปสู่เป้าหมายใช้หลักธรรมาภิบาล โดยยึดองค์คณะบุคคลมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีมมีน้ำใจ (Team Work & Team Spirit) ประสานงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ปรับเปลี่ยนเทคนิคสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

6. มีความรู้ มีประสบการณ์ และผ่านการศึกษาหรือการฝึกอบรมด้านการบริหารฯ และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการทางการบริหารการศึกษา

วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA

ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. P = Plan คือการวางแผนจากวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดขึ้น
2. D = Do คือการปฏิบัติตามขั้นตอนในแผนงานที่ได้เขียนไว้อย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง
3. C = Check คือ การตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ของแผนงานว่ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้นจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขแผนงานในขั้นตอนใดบ้าง
4. A = Action คือ การปรับปรุงแก้ไขส่วนที่มีปัญหา หรือถ้าไม่มีปัญหาใดๆ ก็ยอมรับแนวทางการปฏิบัติตามแผนงานที่ได้ผลสำเร็จ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานครั้งต่อไป เมื่อได้แผนงาน (P) นำไปปฏิบัติ (D) ระหว่างปฏิบัติก็ดำเนินการตรวจสอบ (C) พบปัญหา ก็ทำการ

แนวคิดเกี่ยวกับวงจร PDCA

เริ่มขึ้นเป็นครั้งแรกโดยนักสถิติ Walter Shewhart ซึ่งได้พัฒนาจากการควบคุมกระบวนการเชิงสถิติที่ Bell Laboratories ในสหรัฐอเมริกาเมื่อทศวรรษ 1930 ในระยะเริ่มแรก วงจรดังกล่าวเป็นที่รู้จักกันในชื่อ "วงจร Shewhart" จนกระทั่งราวทศวรรษที่ 1950 ได้มีการเผยแพร่อย่าง กว้างขวางโดย W.Edwards Deming ปรมาจารย์ทางการบริหารคุณภาพ หลายคนจึงเรียกววงจรนี้ว่า " วงจร Deming "

เมื่อเริ่มแรก Deming ได้เน้นถึงความสัมพันธ์ 4 ฝ่าย ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งได้แก่ ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย และฝ่าย

วิจัย ความสัมพันธ์ทั้ง 4 ฝ่ายนั้น จะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพของสินค้าตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยให้ถือว่าคุณภาพจะต้องมาก่อนสิ่งอื่นใด

ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับกับวงจร Deming ได้ถูกดัดแปลงให้เข้ากับวงจรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติ ขั้นตอนการตรวจสอบ และขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม (ซึ่งในระยะเริ่มแรกหมายถึงการปรับปรุงแก้ไข) แต่ยังไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแต่ละขั้นตอนถูกมอบหมายให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่าย ขณะที่ฝ่ายบริหารกำหนดแผนงานและตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงาน พนักงานก็ต้องลงมือปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดขึ้น ในขณะที่ผู้ตรวจสอบคอยตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะๆ และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ หากการปฏิบัติงานมีความผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายก็จะได้แก้ไขได้ทันที พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายก็จะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน แต่ถ้าไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมายก็จะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ การดำเนินงานในลักษณะนี้จะเห็นได้ว่าค่อนข้างแข็งแกร่ง นอกจากผู้บริหารจะไม่ประเมินศักยภาพของพนักงานซึ่งเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแล้ว ยังขาดวิสัยทัศน์ที่ดีในเรื่องของการประสานงานภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้พนักงานมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

ประโยชน์ของ PDCA มีดังนี้

1. การวางแผนงานก่อนการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความพร้อมเมื่อได้ปฏิบัติงานจริงการวางแผนงานควรวางแผนให้ครบ 4 ขั้น ดังนี้
 - 1.1 ขั้นการศึกษา คือการวางแผนศึกษาข้อมูล วิธีการและความต้องการของตลาดข้อมูลด้านวัตถุดิบ ด้านทรัพยากรที่มีอยู่หรือเงินทุน เป็นต้น
 - 1.2 ขั้นเตรียมงาน คือ การวางแผนเตรียมงานด้านสถานที่ การออกแบบผลิตภัณฑ์ ความพร้อมของพนักงาน อุปกรณ์ เครื่องจักร วัตถุดิบ เป็นต้น
 - 1.3 ขั้นดำเนินงาน คือ การวางแผนแนวทางการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนแต่ละฝ่าย เช่นฝ่ายผลิตฝ่ายขาย ฝ่ายโฆษณา เป็นต้น
 - 1.4 ขั้นการประเมินผล คือ การวางแผนหรือเตรียมการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เช่น ประเมินจากยอดขาย ประเมินจากคำติชมของลูกค้า หรือ ประเมินจากเครื่องมือที่สร้างขึ้น โดยเฉพาะ เพื่อให้ผลที่ได้จากการประเมินเกิดความเที่ยงตรง

2. การปฏิบัติตามแผนงาน ทำให้ทราบขั้นตอน วิธีการ และสามารถเตรียมงานล่วงหน้าหรือทราบอุปสรรคล่วงหน้าด้วย ดังนั้น การปฏิบัติงานก็จะเกิดความราบรื่น และเรียบร้อยนำไปสู่เป้าหมาย

3. การตรวจสอบ ให้ได้ผลที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ประกอบด้วย

3.1 ตรวจสอบจากเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3.2 มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้

3.3 มีเกณฑ์การตรวจสอบที่ชัดเจน

3.4 มีกำหนดเวลาการตรวจที่แน่นอน

3.5 บุคลากรที่ทำการตรวจสอบต้องได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อการตรวจสอบได้รับการยอมรับ การปฏิบัติงาน ขึ้นต่อไปก็ดำเนินต่อไปได้

4. การปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใดก็ตาม เมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพก็จะเกิดขึ้น ดังนั้น วงจร PDCA จึงเรียกว่า วงจรบริหารงานคุณภาพ

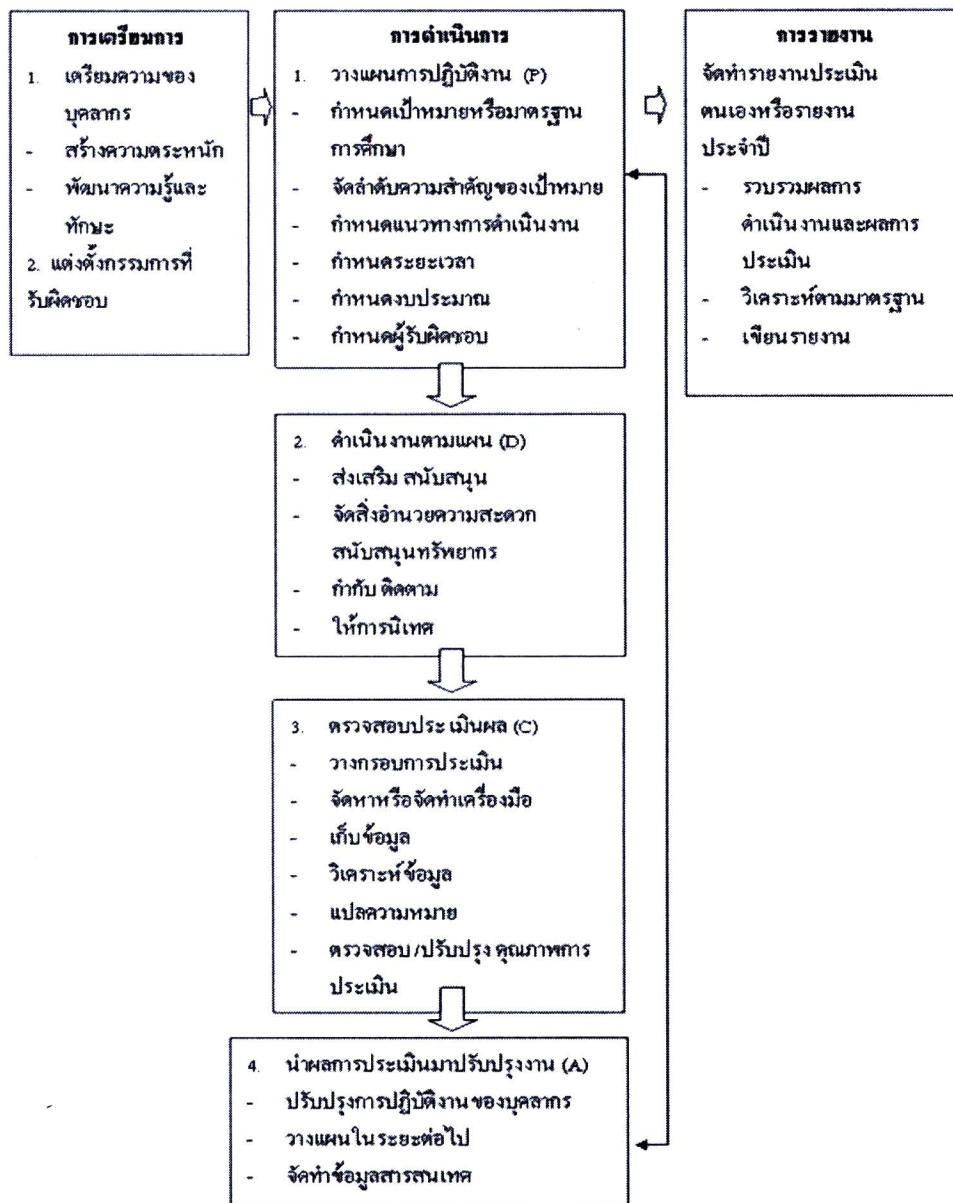
การประยุกต์ใช้วงจร PDCA

วงจร PDCA สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุก ๆ เรื่อง นับตั้งแต่กิจกรรมส่วนตัว เช่น การปรุงอาหาร การเดินทางไปทำงานในแต่ละวัน การตั้งเป้าหมายชีวิต การดำเนินงานในระดับบริษัท จนกระทั่งในระดับสถาบันการศึกษา หรือที่นำมาใช้ในระบบประกันคุณภาพการศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

ระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องเดียวกับกระบวนการบริหารงานอย่างมีคุณภาพหรือวงจร PDCA ที่ผู้บริหารทราบกันดีอยู่แล้ว การทำระบบการประกันคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและการทำงานนั้น จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิจัยในโรงเรียนนำร่อง ได้แก่ ผู้บริหารจะต้องมีความตระหนัก เข้ามามีส่วนส่งเสริม สนับสนุน และร่วมคิดร่วมทำ รวมทั้งจะต้องมีการทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องได้รับการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด ดังที่เสนอในภาพ 1 และมีแนวทางการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน



ภาพ 1 ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

ที่มา : วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA (ม.ป.ป. : ระบบออนไลน์)

พี่เลี้ยงนักวิจัย และกระบวนการสนับสนุนงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น

พี่เลี้ยงนักวิจัย วิจารย์ พาณิชย์ (2539: 11) กล่าวว่านักบริหารงานวิจัยกับนักวิจัยเป็น “หุ้นส่วน” ในการสร้างฝันให้เป็นจริงและในการทำงานสร้างจินตนาการ ซึ่งหมายถึงการตั้งโจทย์วิจัยนั้น สาธารณชนโดยทั่วไปควรได้มีส่วนร่วมเป็นหุ้นส่วนด้วยโดยทางอ้อม ระบบการวิจัยและนักวิจัยจะต้องไม่แยกตัวออกจากสังคม จะต้องมีการรับรู้ความต้องการของสังคมและนำมาสังเคราะห์เป็นโจทย์วิจัย และเมื่อผลการวิจัยสำเร็จจะต้องมีวิธีให้สาธารณชนได้รับรู้ผลประโยชน์จากผลการวิจัยนั้น

พัฒนาการของพี่เลี้ยงงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น (RC) และศูนย์ประสานงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น (Node)

หากแบ่งช่วงของพัฒนาการงานพี่เลี้ยงทีมวิจัยเพื่อท้องถิ่นของ สกว.สำนักงานภาค อาจแบ่งได้ 4 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 ประมาณต้นปี 2542 สกว.ภาคเหนือ (ปัจจุบันเป็นสกว.สำนักงานภาค) เนื่องจากมีการขยายขอบเขตการทำงานออกไปทั่วทุกภาค) ได้ขยายพื้นที่ทำงานไปที่เชียงราย โดยมี ผศ.ดร.ยิ่งยง เทาประเสริฐ ซึ่งอยู่ที่สถาบันราชภัฏเชียงรายเป็นผู้ประสานงาน และในพื้นที่อุดรดิตถ์แพร่-น่าน โดยผู้ประสานงานคือ ผศ.ดร.ฉัตรนภา พรหมมา อยู่ที่สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์ และพื้นที่ลำพูน โดยผู้ประสานงานคือคุณเจริญ เหล่าศิริเสถียร บทบาทสำคัญของทั้งสามพื้นที่คือ การเป็นพื้นที่นำร่องในการสนับสนุนงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นโดยการเผยแพร่แนวคิด และการพัฒนาโครงการ

ในช่วงที่ 2 ปี 2543 เป็นการขยายพื้นที่การทำงานที่ชัดเจนอีกครั้งหนึ่ง โดยเปิดพื้นที่ในภาคเหนือตอนบนมากขึ้น เช่น แม่ฮ่องสอน น่าน ลำปาง และพื้นที่ใหม่ในภาคใต้ตอนล่าง (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)และภาคใต้ตอนบน (นครศรีธรรมราช และสุราษฎร์ธานี)

ในช่วงที่ 3 ปี 2544 มีการขยายพื้นที่ หรือ Node ไปอย่างกว้างขวางมาก นอกจากจะขยายพื้นที่มากขึ้นในภาคเหนือ และภาคใต้ ยังได้เปิดพื้นที่ใหม่ในหลายพื้นที่ทางภาคอีสาน ภาคตะวันตก ภาคกลางและภาคตะวันออกบางส่วน นอกจากนี้ ยังเกิดอีกหลาย Node ในลักษณะประเด็นวิจัย อาทิเช่น เด็กและเยาวชน เกษตรอินทรีย์ วิทยาการชุมชน และการเงินชุมชน เป็นต้น

ในช่วงที่ 4 ปี 2545 - ปัจจุบัน สกว.สำนักงานภาค ได้มีการพัฒนาระบบสนับสนุนงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นขึ้นในรูปแบบของหน่วยประสานงาน (Node) และพี่เลี้ยง หรือ RC (research counselors) ที่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ มีการขยายฐานงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นสู่สถาบันการศึกษามากขึ้น โดยมี Node เกิดขึ้นในสถาบันการศึกษาหลายแห่ง อาทิ ใน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นต้น นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดพี่เลี้ยงโครงการวิจัย ทั้งในลักษณะพี่เลี้ยงที่ดูแลเฉพาะรายโครงการวิจัย/เฉพาะประเด็น และพี่เลี้ยงที่ดูแลเฉพาะพื้นที่ เช่น พี่เลี้ยงโครงการวิจัยพื้นที่จังหวัดยโสธร พี่เลี้ยงโครงการวิจัยพื้นที่ลุ่มน้ำสงคราม พี่เลี้ยงเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนภาคใต้ เป็นต้น นอกเหนือจากนี้ได้เกิดศูนย์ประสานงานฯ ที่ดูแลงานเชิงประเด็นที่ชัดเจนยิ่งขึ้น อาทิ โครงการการบริหารจัดการชุดโครงการวิจัยการแพทย์พื้นบ้าน และการแพทย์ชนเผ่าภาคเหนือ โครงการหน่วยจัดการคุณภาพวิจัยของสถาบันการศึกษาเพื่อท้องถิ่นพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ เครือข่ายการเรียนรู้และประสานงานวิจัยการท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นต้น

อาจกล่าวได้ว่าลักษณะการหนุนเสริม RC และ Node ของ สกว.สำนักงานภาคในปัจจุบัน มุ่งเน้นให้ Node และ RC ได้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษากับชุมชนที่ต้องการทำวิจัยทุกขั้นตอนพื้นที่ พร้อมสนับสนุนหน่วยประสาน (Node) สืบบทบาทหน่วยจัดการความรู้อิสระของท้องถิ่นด้วยการเชื่อมโยงกับภาคอื่นๆ ในพื้นที่ และแสวงหาเจ้าภาพร่วมในพื้นที่ เพื่อให้งานวิจัยเป็นของท้องถิ่นอย่างแท้จริง (โกลด สนั่นก้อง, 2551: 17-18)

บทบาท และลักษณะพี่เลี้ยงงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น (RC)

พี่เลี้ยงงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญเพื่อให้เกิดโครงการวิจัยที่มีประสิทธิภาพสามารถแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง เบื้องต้น สกว.สำนักงานภาค ได้กำหนดคุณสมบัติ RC ในช่วงแรก ประกอบด้วย

1. มีประสบการณ์วิจัยมาก่อน หรือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การพัฒนามาก่อน
 2. มีทักษะในการประสานงาน / ให้คำปรึกษา / มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี / รักการเรียนรู้
 3. รู้จักชุมชน / รู้จักพื้นที่ทำงาน
 4. มีเวลาทำงานอย่างเพียงพอ
 5. มีวิสัยทัศน์ของการให้
 6. ต้องการให้งานประสบความสำเร็จ
 7. รับฟังความคิดเห็น
- (กษกร ชินะวงศ์, 2548: 30)

วิจารณ์ พาณิช (2539: 11) ได้อธิบายภารกิจของนักบริหารงานวิจัยว่าควรทำภารกิจดังต่อไปนี้

1. สร้างความชัดเจนในเรื่องภาพรวมของระบบการวิจัยของประเทศและทำให้รู้จักกันโดยทั่วไป
 2. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นวิจัยที่มีลำดับความสำคัญสูงของประเทศและทำให้รู้จักกันโดยทั่วไป
 3. จัดกระบวนการที่นำไปสู่การพัฒนาชุดโครงการ
 4. เสาะหานักวิจัยที่มีความสามารถสูง หรือมีศักยภาพสูงในสาขาต่างๆ
 5. จัดกระบวนการเชื่อมโยงนักวิจัยเข้าด้วยกันและสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็น “เจ้าของ” โครงการวิจัยร่วมกัน
 6. เชื่อมโยง “ผู้ใช้” กับนักวิจัยเข้าด้วยกัน เพื่อให้งานวิจัยเป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้ มีผู้ใช้เข้ามาร่วมวิจัยหรือร่วมลงทุนด้วย
 7. จัดเงื่อนไขและให้แรงจูงใจในการให้ทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อให้เกิดการทำงานวิจัยอย่างทุ่มเท
 8. จัดกระบวนการเพื่อนำผลการวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์
 9. จัดกิจกรรมเพื่อให้สาธารณชน เห็นคุณค่าของงานวิจัย
- ดังนั้นนักบริหารงานวิจัยในประเทศไทยต้องทำงานในลักษณะ “เข็นครกขึ้นภูเขา” คือ ทำงานทวนกระแสค่อนข้างมาก จึงต้องใช้ความอดทน ใจห้าวพริบ และมีวิธีการต่างๆ เพื่อผลักดันให้งานวิจัยสามารถดำเนินลุล่วงไปได้ บทบาทของพี่เลี้ยง ยังเปรียบเทียบกับบทบาทของการเป็นวิทยากร

สมประสงค์ วิทย์เกียรติ (2544 อ้างใน สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, 2547: 10) กล่าวว่า ิว่าบทบาทหลักของวิทยากรไม่ใช่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และทักษะให้แก่ผู้เรียนเท่านั้น แต่วิทยากรควรเป็นผู้ประสานและเป็นแหล่งความรู้ให้กับผู้เรียนที่จะก่อให้เกิดการนำไปสู่การเรียนรู้ด้วยตัวเอง ดังนั้นบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ วิทยากรควรกระทำในสิ่งต่อไปนี้

1. สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้
2. ส่งเสริมผู้เรียนแต่ละคนให้รู้จักมุ่งหมายของการเรียนรู้
3. สามารถจัดกิจกรรมการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
4. พยายามจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน
5. ทำตัวเองให้เป็นแหล่งทรัพยากรที่เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด
6. ยอมรับฟังและรับรู้การแสดงออกของผู้เรียน

7. ทำตัวเสมือนเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม
8. ตื่นตัวอยู่เสมอ มีปฏิภาณไหวพริบ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะสามารถช่วยแก้ปัญหาได้
9. รู้ข้อจำกัดของตัวเอง ความรู้บางเรื่องผู้เรียนอาจมีความรู้หรือประสบการณ์ด้านใดด้านหนึ่งมากกว่าผู้สอนก็ได้

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2546 อ้างใน สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, 2547: 11-12) กล่าวว่า วิทยากรควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ดี ได้แก่ มีความรู้ในเรื่องที่บรรยาย รู้จริง ละเอียดและลึกซึ้ง
2. มีความรู้รอบตัวดี คือ มีความรู้ทั่วไปนอกเหนือจากเรื่องที่บรรยาย
3. มีความสามารถในด้านต่างๆ อาทิ สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ เชื่อมโยงความคิดได้ ควบคุมสถานการณ์และควบคุมอารมณ์ได้ และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
4. มีมนุษยสัมพันธ์ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเป็นกันเองกับผู้ฟังและไม่ตำหนิผู้ฟัง
5. พูดเข้าใจง่าย ชัดเจน สุภาพ มีจังหวะลีลาที่น่าประทับใจ
6. มีความเข้าใจหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ คือ รู้ว่าผู้ฟังวัยไหน สนใจอะไร ต้องการอะไร และรู้วิธีการสร้างเทคนิคแรงจูงใจ
7. มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจง่ายและมีศิลปะในการถ่ายทอด
8. มีมารยาทในการพูดการแสดงออก สุภาพ อ่อนน้อม แต่งกายเหมาะสมกับสถานที่และโอกาส
9. ตรงต่อเวลา ไม่พูดเกินเวลาที่ได้กำหนดไว้
10. มีเจตคติที่ดี คือ มีความคิดสร้างสรรค์ มีตัวอย่างที่น่าประทับใจ อีกคุณสมบัติหนึ่งของพี่เลี้ยง คือ “การเป็นนักส่งเสริม” ซึ่ง วรทัศน์ อินทรคัมพร (2546: 47-49) กล่าวว่า สมาคมส่งเสริมการเกษตรแห่งประเทศไทย ได้สรุปคุณลักษณะของนักส่งเสริมการเกษตร ที่สังคมไทยต้องการไว้ 3 ด้าน คือ

10.1 ความพร้อมด้านจิตใจและวิญญาณในการทำงาน 4 ประการ ได้แก่

- 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) มีอุดมการณ์ในการทำงาน 3) มีทัศนคติที่ดีต่องาน และ 4) มีคุณธรรมและจริยธรรม

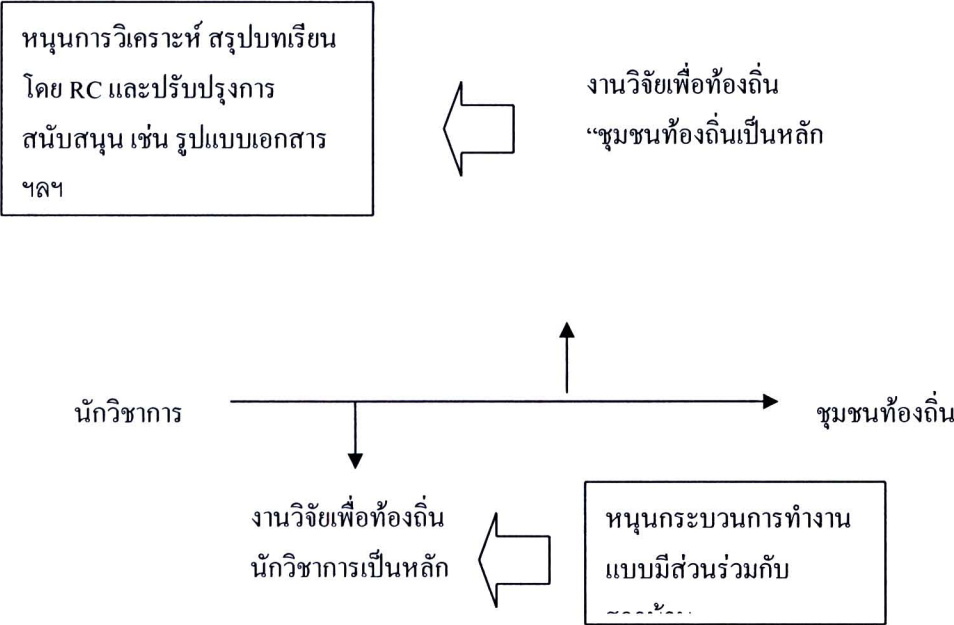
10.2 ศักยภาพและความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย 1) มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพอย่างถูกต้องชัดเจน 2) มีการพัฒนาตนเองและใฝ่รู้ 3) รับผิดชอบต่องานในหน้าที่ 4) มีความคิดอย่างเป็นระบบ 5) ยอมรับความคิดของผู้อื่น 6) รู้จักวิเคราะห์และสังเคราะห์ และ 7) เรียนรู้จากชาวบ้าน



10.3 ทักษะในการปฏิบัติงาน คือ คุณลักษณะที่ระบุถึงความสามารถในการนำศักยภาพของตนเองไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อเกษตรกร และสังคมภายนอก ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ 1) เป็นนักประสานงาน 2) นักบริหาร 3) ถ่ายทอดความรู้และให้คำปรึกษา 4) การประชาสัมพันธ์ และ 5) ทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับเกษตรกร

สรุปหลักที่สำคัญคือ พี่เลี้ยงนักวิจัยหรือนักบริหารงานวิจัย ควรจะเป็นนักพัฒนาหรือนักวิชาการที่มีประสบการณ์การวิจัย หรือนักวิจัยที่ทำงานร่วมกับชุมชน มีคุณลักษณะที่จำเป็นอีกหลายประการ อาทิ เป็นวิทยากรกระบวนการ เป็นนักส่งเสริม และเป็นครู ในช่วงหลังคุณสมบัติเหล่านี้ก็ยังเป็นที่ต้องการ แต่การค้นหานักคนเหล่านี้มักเป็นผู้ประสานงานด้านการพัฒนาสังคม และชุมชนของแต่ละพื้นที่ซึ่งเป็นที่ต้องการของหน่วยงานต่างๆ กลุ่มคนที่ต้องการได้ยากมาก นักคนเหล่านี้มักเป็นผู้ประสานงานด้านการพัฒนาสังคมและชุมชนของแต่ละพื้นที่ และเป็นที่ต้องการไปร่วมงานของหน่วยงานที่ทำงานในลักษณะเช่นนี้ ที่ควบคู่กันมาก็คือ บุคคลเป้าหมายนี้จะทำงานหลายอย่าง ทำให้เกิดปัญหาในด้านการบริหารจัดการด้านเวลา

อย่างไรก็ดี กชกร ชิมะวงศ์ (2548: 31-33) เห็นว่ายังคงเป็นปัญหาเนื่องด้วย “วิจัยเพื่อท้องถิ่น” ที่ใช้มาแต่เดิมนั้นค่อนข้างมีความเป็นวิชาการ หากในทีมวิจัยมีนักวิชาการ ข้าราชการ ท้องถิ่น หรือใครที่พอเข้าใจวิจัยในเบื้องต้น มาเป็นหลักและร่วมงานด้วย ปัญหา ก็จะเบาบางลง แต่หากไม่สามารถดึงผู้รู้วิจัยมาช่วยได้ งานนี้ก็จะกลายเป็น “งานวิจัยฉบับชาวบ้าน” โดยแท้ ที่ RC จำเป็นต้องค้นหาวิธีการสนับสนุนตามแนวคิด และวิถีแบบชาวบ้านให้ได้ ซึ่ง สกว. เองได้พยายามหาหรือปรับการดำเนินงาน เพื่อพัฒนากรอบการทำงานให้เหมาะสมกับชาวบ้านมากขึ้น อย่างต่อเนื่อง ณ ตอนนี้อยู่เป็นจุดเปลี่ยนของ งานวิจัยเพื่อท้องถิ่นสู่อีกรูปแบบหนึ่งที่มีชาวบ้าน/ชุมชนท้องถิ่นเป็นหลักในการทำงานดังภาพ 2



ภาพ 2 บทบาทที่เลี่่ยงและการสนับสนุนงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น
ที่มา: กชกร ชินะวงศั่ (2548: 31-33)

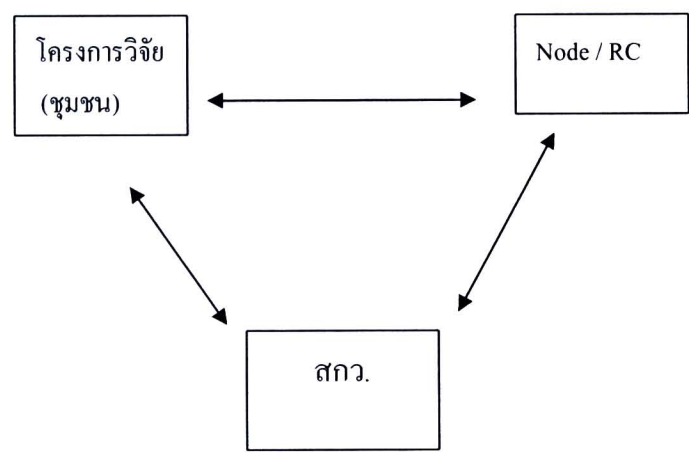
พัฒนาการจากพี่เลี่่ยง (RC)สู่ศูนย์ประสานงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น (Node)

นอกจากนี้ กชกร ชินะวงศั่ (2548: 36) ได้สรุปการทำงานของ RC ในแต่ละพื้นที่ ในช่วงต้นว่า มักเป็นการทำงานในลักษณะนำร่อง เพื่อกันหาวิธีการสนับสนุนให้ชุมชนท้องถิ่น เข้าใจ และพัฒนาโครงการได้ มีการทดลองปรับเปลี่ยนเพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อมาเมื่อมี จำนวนโครงการในระดับพื้นที่มากขึ้น ภาระงานทั้งในด้านการพัฒนา ติดตามโครงการ การบริหาร จัดการ (การเงิน บัญชี ประสานงาน) ก็เพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องหาทีมงานเสริมมากขึ้น และเป็น ศูนย์ประสานงานนี้ หรือที่เรียกกันว่า Node ดังภาพ 3



ภาพ 3 โครงสร้างการสนับสนุนงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น
ที่มา: กชกร ชินะวงศั่ (2548: 36)

ในช่วงปีงบประมาณ 2547 ถึง ปัจจุบัน กชกร ชีณะวงศ์ (2548: 40) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของ Node และ RC (พี่เลี้ยง) ยังคงไม่แตกต่างจากในช่วงปีที่ผ่านมา โดยมีความพยายามในการแสวงหาแนวทางการสนับสนุนให้ชุมชนท้องถิ่นได้ทำวิจัยที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยมีการเชื่อมประสานการทำงานระหว่าง สกว.ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่น กับ โครงการวิจัย และชุมชนท้องถิ่นดังภาพ 4



ภาพ 4 กระบวนการสนับสนุนงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น
ที่มา: กชกร ชีณะวงศ์ (2548: 40)

กระบวนการทำงานของ พี่เลี้ยง (RC) และศูนย์ประสานงาน (NODE)

จากบทสัมภาษณ์งานวิจัยเพื่อท้องถิ่นภาคเหนือ พบว่า บทบาทงานวิจัยเป็นบทบาทร่วมระหว่างคน 2 กลุ่มหลัก คือ ทีมวิจัยและพี่เลี้ยงงานวิจัย จึงยากที่จะแยกวิธีวิทยาออกจากการบริหารจัดการของพี่เลี้ยงอย่างเด็ดขาด เนื่องจากพี่เลี้ยงมีบทบาทสนับสนุนโครงการวิจัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคน พัฒนาเครือข่าย และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ด้วยการขยายผลในรูปแบบต่างๆ ที่นอกเหนือจากการทำงานเพื่อตอบโจทย์วิจัยของทีมวิจัย

ดังนั้น กระบวนการงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นที่รวมเอาบทบาท หน้าที่ ของคนทั้งสองกลุ่มเข้าด้วยกัน คือทีมวิจัยและพี่เลี้ยงอย่างแยกไม่ออกนั้น ทีมสัมภาษณ์งานวิจัยเพื่อท้องถิ่นภาคเหนือ ได้สรุปมวลดผลการสัมภาษณ์วิธีวิทยาภาพรวมของภาคเหนือไว้ ดังนี้

ช่วงของการพัฒนาโจทย์วิจัย มีกระบวนการที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในพื้นที่ การค้นหาทีมวิจัย การทบทวนแนวคิด CBR การสร้างความเข้าใจ การออกแบบงานวิจัยเบื้องต้น

การดำเนินงาน ช่วงที่ 1 มีกระบวนการ คือ การสร้างความเข้าใจเพิ่ม การทบทวนการออกแบบงานวิจัย การวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ การค้นหาศักยภาพทุนเดิม การจัดการด้านข้อมูล การคืนข้อมูล และกำหนดแผนกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา

การดำเนินงานในระยะที่ 2-3 มีดังนี้ การดำเนินงานตามแผนกิจกรรม การสรุปวิเคราะห์ การคืนข้อมูล และนำเสนอผลงาน

การจัดการต่อเนื่องหลังสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การจัดเวทีเผยแพร่ขยายผลงานวิจัย การประสานองค์กรหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรับรู้ข้อมูลและสนับสนุนการพัฒนาและแก้ปัญหา การเขียนผลงานเผยแพร่ ทั้งบทความลงจดหมายข่าว ออกหนังสือพิมพ์ หนังสือเล่มเล็ก และ RE ฯลฯ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2551ก: 164-165)

นอกจากนี้ ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อท้องถิ่นภาคกลาง ตะวันออก ตะวันตก ซึ่ง สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2551ก: 56) ได้รายงานบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น ที่สำคัญๆดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์พื้นที่ ให้เห็นคน เห็นพื้นที่ เห็นประเด็น และเห็นความสัมพันธ์ในสังคม เพื่อพัฒนาโจทย์วิจัยขึ้นในพื้นที่ และกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การทำงาน
2. ติดตามหนุนเสริมให้โครงการวิจัยดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการเป็นวิทยากรกระบวนการนำเวที ตั้งคำถาม เชื่อมโยงข้อมูล เติมความรู้และทักษะการทำงาน (วิธีการเก็บข้อมูล การเขียนรายงาน การถอดบทเรียน การบันทึก การบริหารจัดการการเงิน และ บัญชี) ให้กับโครงการวิจัย
3. เป็นหน่วยจัดการความรู้อิสระของท้องถิ่น จัดการความรู้ของ โครงการวิจัยวิจัยที่มีอยู่ในพื้นที่ในเชิงประเด็น และประสานค้นหาคนหรือหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อเชื่อมโยงบูรณาการงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น ยกระดับไปสู่การแก้ไขปัญหาในพื้นที่
4. หนุนกลไก ด้วยการสร้างหรือหนุนเสริมให้เกิดพี่เลี้ยงใหม่ๆ ในพื้นที่

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการของ RC/NODE

จากการศึกษาของ โกมล สนั่นก้อง (2551: 103-104) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของ RC/Node ภายใต้การบริหารจัดการอันจำกัดไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ ตามที่ได้กล่าวไว้แล้ว อย่างไรก็ตาม มีคนถามบ่อยๆ ว่า จะดูความสำเร็จของ RC/Node ได้จากอะไร ในขณะที่งานวิจัยเพื่อท้องถิ่นเป็นงานที่ผสมผสาน เชื่อมโยงจากแนวคิดทฤษฎีที่หลากหลายบนพื้นฐานของท้องถิ่น และสถานการณ์ปัญหาที่ซับซ้อน ซึ่งมีทั้งความเหมือนกัน และความแตกต่างกันด้วย การจะดูความสำเร็จของ RC/Node จึงน่าจะพิจารณาในประเด็นต่างๆ อย่างน้อย 4 ระดับ ดังนี้

1. ศึกษาจากรูปธรรมโครงการวิจัยที่เกิดขึ้น นั่นคือ การพิจารณาโครงการวิจัยที่ RC/Node ได้ให้การสนับสนุนไปแล้ว ว่ามีผลสำเร็จเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีประเด็นศึกษาในระดับโครงการวิจัย ได้แก่

1.1 ความร่วมมือ และความทุ่มเทในการทำงานวิจัยของนักวิจัย ทีมงาน และชุมชนโดยรวม

1.2 ผลจากกระบวนการวิจัยและผลสุดท้ายทั้งที่เป็นรูปธรรมในพื้นที่ และเป็นเอกสารรายงานวิจัย

1.3 การขยายผลและการรับใช้ท้องถิ่นหรือรับใช้สังคมโดยรวมของกระบวนการและผลการวิจัย

1.4 การบริหารจัดการ โครงการวิจัยที่ลงตัว โปร่งใสและอยู่ภายใต้หลักการใช้งบประมาณ ฯลฯ

2. ศึกษากระบวนการสนับสนุนโครงการวิจัย ตั้งแต่การพัฒนาโครงการวิจัยไปจนถึงการเผยแพร่และขยายผลโครงการวิจัย หรืออาจหมายถึงการบริหารจัดการโครงการวิจัยของ RC/Node เลยก็น่าได้ โครงการวิจัยแต่ละ โครงการ แต่ละชุมชนมีความแตกต่างกันในประเด็นศึกษา สภาพพื้นที่ และสถานการณ์ปัญหา ความพร้อมและความสนใจของกลุ่มคน ดังนั้น กระบวนการสนับสนุนโครงการวิจัยแต่ละ โครงการย่อมมีรายละเอียด และบทเรียนที่แตกต่างกัน หรือเหมือนกัน ในบางเรื่องโดยเฉพาะเรื่องที่ต้องการความชัดเจนร่วมกัน หรือเป็นระเบียบกฎเกณฑ์บางอย่างที่นักวิจัยจำเป็นต้องปฏิบัติ โดยเฉพาะระเบียบการเงินบัญชี เป็นต้น

3. ศึกษาแนวความคิดการมองงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น และแนวทางในการทำงาน ว่ามีความชัดเจนมากน้อยเพียงใด ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อ และความศรัทธาต่องานวิจัยเพื่อท้องถิ่น ทั้งนี้ ไม่ได้แปลว่าอุดมการณ์อื่นไม่ดี หรือไม่สามารณนำมาใช้พัฒนาท้องถิ่นได้ เพียงแต่เป็นกรนิยาม

ความหมายงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นว่า ให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้และใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน โดยชุมชนเพื่อชุมชน

อุดมการณ์วิจัยเพื่อท้องถิ่นจะเกิดขึ้นได้นั้น ขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบที่เกิดขึ้นกับสังคมไทยตลอดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในช่วงที่ผ่านมา รวมถึงการมองแนวทางปลดแอกจากภาวะทุกข์ซ้ำๆของชุมชนท้องถิ่น และรากเหง้าของปัญหาที่ปรากฏให้เห็นในปัจจุบัน ซึ่งในยุคข้อมูลข่าวสารนี้ใครก็สามารถพูดได้เหมือนกัน แต่ในทางปฏิบัติอาจเข้าใจไม่เหมือนกัน หรือตีความต่างกัน แต่ท้ายที่สุดต้องให้ความสำคัญกับคนที่ทำกับมือ และสรุปบทเรียนจากการปฏิบัติจริงๆ

4. ศึกษาจากการบันทึกกระบวนการทำงาน และการสรุปบทเรียน ซึ่งสะท้อนแนวความคิดและการปฏิบัติของ RC/Node ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ หรือมีความเข้าใจไปในลักษณะใด เพราะบันทึกกระบวนการ และผลงานช่วยให้เกิดทักษะการลำดับ การเรียบเรียงข้อมูลของคนทำงานเอง พร้อมๆ กับเป็นการสรุปประเมินผลบทเรียนการทำงานเพื่อปรับปรุงเป็นระยะๆ และเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลผลได้ผลเสียไปในตัวด้วย หรือเป็นการพิจารณาของคนทำงานเองว่า ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องอะไรเป็นหลัก อะไรเป็นประเด็นรอง ในช่วงเวลาหนึ่งๆ ขณะเดียวกัน ก็เป็นการให้ความสำคัญกับการบันทึกข้อมูล การเขียนรายงาน โดยไม่มีข้อสงสัยใดๆ เลย และเป็นความสำคัญโดยตรงกับวัฒนธรรมการวิจัยด้วย

และจากผลการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อท้องถิ่นภาคกลาง ตะวันออก ตะวันตก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2551ก: 73-75) ค้นพบเพิ่มเติมว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของ RC/Node ในการบริหารจัดการโครงการวิจัย มีหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. จุดเด่นของการบริหารจัดการ CBR ของ Node คือ

- 1.1 โครงสร้าง : มีการปรับตัวได้เพื่อให้เหมาะกับการทำงาน
- 1.2 การวางทิศทาง : การมีเป้าหมายชัดเจนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมคิด
- 1.3 การประสาน : แบบกัลยาณมิตร win-win แนวราบ
- 1.4 การตัดสินใจ : อิสระ มีหลักการแต่ยืดหยุ่นได้
- 1.5 การปฏิบัติการ : ห่วงใยดูแลตลอดเส้นทาง การให้โอกาสเรียนรู้

สรุปภาพรวม : บริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับชุมชนและพัฒนาการเรียนรู้ของทีมงาน (ทั้งทีมนักวิจัยชุมชน และพี่เลี้ยง)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างกันของมิติต่าง ๆ

2.1 โครงสร้างกับ มิติการวางทิศทาง เช่น ศูนย์ประสานงานประเด็นภาษาฯ มีการปรับทิศทาง/โครงสร้างการทำงานใหม่ เพราะมีการขยายงานเพิ่มขึ้น จึงเกิดการขยาย

ให้เกิดพี่เลี้ยงพื้นที่ และการวางทิศทางที่ทำให้เกิดการปรับโครงสร้างภายในเป็นฝ่ายต่างๆ (ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายพื้นที่ ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายบริหารจัดการ) ส่วนใหญ่เป็นการปรับโครงสร้างเพื่อการแก้ไข จึงต้องมีการพัฒนาให้เกิดพี่เลี้ยงในระดับพื้นที่

2.2 โครงสร้างกับมิตินิการปฏิบัติการ: เป็นการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เช่น การปรับตัวของโครงสร้างของ ศูนย์ประสานงานภาษา ที่ไม่สามารถติดตามงานได้อย่างทั่วถึง จึงต้องขยายพี่เลี้ยงที่เป็นคนในพื้นที่ (ครูภาษา)

2.3 โครงสร้างกับมิตินิการประสานงาน: เช่น การพัฒนาระบบเจ้าหน้าที่บริหารงานโครงการ และ เจ้าหน้าที่สนับสนุนโครงการ เพื่อมาเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่าง สกว. กับ Node/พี่เลี้ยง และ โครงการวิจัย “สกว.อยู่แต่เอื้อม ไม่ไกลอย่างที่คิด”

2.4 โครงสร้างกับมิตินิการตัดสินใจ: เช่น จากโครงสร้างในแนวราบ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการไม่มีลำดับชั้นมาก ไม่มีขั้นตอนมาก ทำให้การตัดสินใจคล่องตัวมากขึ้น

2.5 มิตินิการวางทิศทางกับมิตินิการประสานงาน: ทิศทางจะเป็นตัวชี้ให้เห็นกลุ่มเป้าหมายที่เราจะไปทำงานด้วย ทำให้การประสานงานมีความชัดเจนมากขึ้น เช่น ยุทธยา จะมียุทธศาสตร์การขยายงานวิจัยกับหน่วยงาน อย่างสาธารณสุขจะมีคนที่เคยทำงานร่วมกันมาก่อน ส่วน กสน. ต้องไปทำความเข้าใจและหาตัวต่อในการทำงาน หรือศูนย์พัฒนา และวิทยาลัยเกษตรของ Node แม่กลอง หรือการขยายฐานงาน ABC ของ Node ตะวันออก

2.6 มิตินิการวางทิศทางกับมิตินิการตัดสินใจ: เช่น นโยบายงานบูรณาการของ ฝ่าย 3 ที่เชื่อมโยงกับตะวันออกนั้นจะส่งผลการตัดสินใจระดับการทำงานร่วมกันของ ศูนย์ประสานงานโดยดูศักยภาพ ศูนย์ประสานงานว่าจะสามารถเข้าร่วมได้ระดับไหน หรือการวางทิศทางที่การพัฒนาคน ทำให้เกิดการตัดสินใจที่จะพัฒนาศักยภาพโดยการร่วมลงพื้นที่ร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาคน

2.7 มิตินิการวางทิศทางกับมิตินิการปฏิบัติการ: จะมีการวางทิศทางหรือยุทธศาสตร์ไว้และออกแบบแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

2.8 มิตินิการประสานงานกับมิตินิการปฏิบัติการ: เช่น การประสานงานแบบเป็นเจ้าภาพจะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการที่ต่อเนื่อง

2.9 มิตินิการตัดสินใจกับมิตินิการปฏิบัติการ: เช่น เรื่องการรับคนทำงาน จากคุณสมบัติ 7 ข้อลดลงเป็นการให้โอกาสในการพัฒนา การบริหารจัดการบทบาทหน้าที่ของทีมภายใน Node

ข้อสังเกต มิตินิการตัดสินใจจะเป็นตัวกลางที่จะส่งผลให้เกิดการวางทิศทาง การ

ประสานงาน และการปฏิบัติการที่แตกต่างกันออกไป

คุณลักษณะที่เป็นจุดร่วมของทุกมิติ คือ

1. การพัฒนาศักยภาพคนทำงาน
2. การสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน
3. การทบทวนตัวเองตลอดเวลา (บทบาท/แผนงาน)
4. มีเพื่อนทำงานตลอดเส้นทาง

ผลงานของ RC/NODE ที่มีคุณภาพ ควรเห็นอะไร

สำหรับผลการดำเนินงานของ RC/Node ที่มีคุณภาพนั้น โกมล สนั่นก้อง (2551: 49-50) ได้สร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานไว้ว่า

1. รูปธรรมโครงการวิจัยที่ประสบผลสำเร็จ จำนวนหนึ่ง ที่สามารถนำไปเป็นแบบอย่างและแหล่งเรียนรู้ได้
2. มรรควิธีในการทำงานสนับสนุนโครงการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการออกแบบกิจกรรมสนับสนุนโครงการวิจัย
3. เห็นผลงานและการพัฒนาระบบการทำงานในแต่ละระยะๆ ที่ก้าวหน้ามากขึ้น ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ
4. มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในระดับพื้นที่เพื่อหนุนเสริมกระบวนการวิจัยและการแก้ปัญหาทั้งในระดับโครงการวิจัยจนถึงระดับพื้นที่
5. มีการทำงานอย่างเป็นทีมและประสานศักยภาพระหว่างกันอย่างเหนียวแน่น และดึงศักยภาพภายนอกหนุนเสริมเป็นระยะ
6. มีทักษะ องค์ความรู้และภูมิปัญญาว่าด้วยการวิจัยเพื่อท้องถิ่นและอื่นๆ เพื่อช่วยสนับสนุน การแก้ปัญหาและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
7. เห็นคุณค่าและความหมายใหม่ๆ องค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ค้นพบจากการทำงานที่อธิบายเรื่องราวที่เกิดขึ้นในระดับ Node และมีรูปธรรมอธิบายประกอบ และถูกถ่ายทอดออกมาสู่วงสังคมเป็นระยะๆ ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดก็ตาม
8. เห็นบทเรียนการทำงานของทีมงาน ทีมวิจัย และชุมชนวิจัย ว่าได้เรียนรู้อะไรจากโครงการวิจัยนี้
9. เห็นข้อเสนอแนะต่อการวิจัย และการพัฒนาทั้งในระดับพื้นที่ ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อสนองต่อองค์กรท้องถิ่น หน่วยราชการ คนในชุมชนและผู้สนับสนุนทุน

10. เห็นการเชื่อมโยงและความร่วมมือ จากหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องในชุมชนและท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมวิจัยพัฒนา เพื่อแก้ปัญหาพร้อมกับนักวิจัย ไม่ว่า ด้านทาง ระหว่างทาง และปลายทาง โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดกับชาวบ้าน

11. เห็นแนวทางหรือวิธีในการนำไปใช้ขยายผลการวิจัยไปสู่พื้นที่อื่นๆ และมีการขยายงานไปสู่หน่วยงานอื่นๆ

12. มีการนำเสนอผลงานวิจัยเผยแพร่สู่สาธารณะอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการต่างๆ

บทเรียนที่เลี้ยงต่อการสนับสนุนโครงการวิจัย

เส้นทางการทำงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นของ Node ในช่วงที่ผ่านมาได้สั่งสมประสบการณ์และบทเรียนต่างๆ มากมาย ดังนั้นประสบการณ์และบทเรียนที่ Node ค้นพบจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อกระบวนการสร้างการเรียนรู้ของเครือข่ายที่เลี้ยงงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น และเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป ดังนี้

กชกร ชินะวงศ์ (2551: 67-69) ได้ถอดบทเรียนการทำงานของศูนย์ประสานงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นจังหวัดตรัง โดย มานพ ช่วยอินทร์ ที่เลี้ยงงานวิจัย ได้เล่าบทเรียนการสนับสนุนโครงการวิจัยในพื้นที่ จังหวัดตรังว่า จากการดูแลโครงการฟื้นฟูภูมิปัญญาลายผ้าไหมศรีโครงการสืบสานตำนานตะลิงบิง และโครงการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนชุมชนบ้านทุ่งไทรงาม ได้แก่

1. ทีมวิจัยที่เป็นคนในชุมชนล้วนๆ จะมีปัญหาในเรื่องการจดบันทึก การเรียบเรียงควรให้มีพี่เลี้ยงช่วยในการเขียน

2. การยอมรับของชุมชนต่อพี่เลี้ยงที่เป็นคนนอก อย่างโครงการฟื้นฟูภูมิปัญญาลายผ้าไหมศรีช่วงแรกการยอมรับอาจารย์สุนทรี สังข์อุทุมม์ ไม่ค่อยดีนัก เนื่องจากชุมชนเคยมีบทเรียนกับนักวิชาการที่เข้าไปทำงานกับกลุ่มนี้มาก่อน แต่ด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงทำให้กลุ่มนี้ยอมรับเป็นเพื่อนร่วมงานและทำงานกันอย่างมีความสุขในช่วงหลัง

3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนจะเป็นไปได้ดีหากชุมชนเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น และเป็นลูกเป็นหลานของชุมชน

4. การทำกิจกรรมโครงการควรทำอย่างต่อเนื่อง ไม่ควรทิ้งช่วงนานเกินไป และควรกำหนดร่วมกับชุมชนไม่ใช่กำหนดจากหัวหน้าโครงการคนเดียวเพื่อต้องการมีส่วนร่วม

5. ทีมวิจัยควรมีเวลาให้กับการทำวิจัย ตั้งใจทำงาน เสียสละเพื่อชุมชน มีการปรึกษาหารือกันบ่อยๆ และเปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นชุมชน รวมทั้งเป็นที่ยอมรับจากชุมชน

บทเรียนที่ผ่านมาทำให้เรารู้ว่า ต้องใช้เวลาในการพัฒนาโครงการวิจัยค่อนข้างนาน พี่เลี้ยงต้องสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น คือ อย่าให้ชุมชนวิจัยมองว่าพี่เลี้ยงกับชุมชนเป็นเพียงผู้ให้ทุนกับผู้รับทุน แต่ต้องให้เห็นว่าเป็นเพื่อนร่วมงานที่มาร่วมเรียนรู้ไปด้วยกัน ร่วมสุขร่วมทุกข์ เป็นพวกเดียวกัน และสิ่งหนึ่งที่สำคัญสำหรับพี่เลี้ยงก็คือบุคลิก และท่าทีต่อชุมชนถึงความน่าเชื่อถือ เพราะบางครั้งการลงชุมชนต้องใช้ตัวช่วยเพื่อสร้างความเชื่อถือในระยะแรกๆ

กาญจนา ทองทั่ว (2550: 93-99) ทำการศึกษาวิจัยชุดนักวิชาการจังหวัดอุบลราชธานี กับบทเรียนการทำงานร่วมกับชุมชนวิจัยที่สำคัญ คือ

1. ต้องรู้ภูมิหลังของทีมวิจัย อาจไม่ต้องรู้จักครบทุกคนในทีม แต่ควรรู้จักภูมิหลังของแกนทีมวิจัยหลักๆ ให้ได้มากที่สุด เพราะจะทำให้ทำงานกับเขาได้ง่ายขึ้น ภายใต้งैงใจข้อจำกัดต่างๆ ที่แตกต่างกันของแต่ละคนซึ่งตรงกันกับบทสรุปการสังเคราะห์ประสบการณ์ของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นกลุ่มประวัติศาสตร์ท้องถิ่นภาคใต้ที่ วิทยา อภรณ์ (2550: 33) สรุปว่า Node จะเป็นฝ่ายทาบทามให้ทีมวิจัยได้ทำงานวิจัย และ Node มักจะรู้ถึงความสามารถและข้อจำกัดของทีมวิจัย ทำให้หนุนเสริมกันได้โดยตรงจุดกว่าที่ไม่เคยร่วมงานกันมาก่อน

2. เมื่อต้องการความจริงใจ ก็ต้องไปทำงานด้วยความจริงใจด้วยเช่นกัน พี่เลี้ยงควรเล่าเรื่องของตัวเองให้ทีมวิจัยได้รู้ว่า เราเป็นใคร มาจากไหน เคยทำอะไรมาแล้วบ้างโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

3. แนวความคิดต้องตรงกัน คือ ก่อนเริ่มทำงานวิจัย พี่เลี้ยงกับทีมวิจัยต้องทำความเข้าใจโจทย์วิจัย วัตถุประสงค์ และกระบวนการวิจัยให้ตรงกัน เพื่อตรวจสอบแนวคิด ความเข้าใจร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จะได้ไม่หลงทางในการทำวิจัย

4. ชวนคิด ชวนตั้งข้อสังเกต ในการวางแผน สรุปผลการทำกิจกรรมในแต่ละครั้ง พี่เลี้ยงต้องช่วยทำ โดยมีหน้าที่กำหนดประเด็น ตั้งข้อสังเกต ตั้งคำถามให้กับทีมวิจัย เพื่อเป็นการต่อยอดความคิดและฝึกฝนให้ทีมวิจัยรู้จักการจับประเด็น

5. พูดให้น้อย ฟังให้มาก การทำงานวิจัยพี่เลี้ยงต้องระลึกอยู่เสมอว่า นักวิจัยคนนอกอย่าแสดงตนว่าเป็นพระเอกของเรื่อง โดยการคิดเอง พูดเองแทนนักวิจัยทั้งหมด สิ่งนี้จะทำให้นักวิจัยขาดความเชื่อมั่นในตัวเองและยังเป็นการลดบทบาทของทีมนักวิจัยชาวบ้านลง ทำให้ทีมนักวิจัยขาดความเชื่อมั่นได้ กลับกัน ถ้าทีมนักวิจัยได้ลองทำเอง เขาจะมีความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น

6. ทุกคนต้องการการยอมรับ เป็นธรรมชาติของคนที่ต้องการการยอมรับ ทีมนักวิจัยชาวบ้านก็เหมือนกัน พี่เลี้ยงนักวิจัยต้องเข้าใจในจุดนี้และควรยกย่องให้เกียรติกับนักวิจัย

ชาวบ้าน พี่เลี้ยงต้องคิดดีและมีทัศนคติในเชิงบวกและมองหาจุดดีของนักวิจัยให้ได้ เพื่อบอกกล่าวให้เขาได้รับรู้ ยิ่งถ้าพูดบอกในวงประชุม ก็จะทำให้ นักวิจัยมีความภาคภูมิใจในตัวเอง

7. ไม่มีใครรู้ทุกเรื่อง คำพูดที่ว่า “ยิ่งอ่านมาก ยิ่งคุยกับผู้รู้มาก ก็ยิ่งรู้มาก” เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของพี่เลี้ยงและนักวิจัยทุกคนที่จะต้องมี คือ การแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ นั้น ไม่หยุดนิ่งและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของพี่เลี้ยงในการสนับสนุนงานวิจัย

การกำหนดบทบาทที่เหมาะสมของ Node จะเกี่ยวกับสภาพความเข้มแข็งของทีมวิจัยและชุมชนวิจัย เนื่องจากต้นทุนพื้นฐานของทีมวิจัยหรือชุมชนวิจัยมีความแตกต่างกันออกไป บางสถานการณ์การใกล้ชิดเกินไปหรือห่างเกินไป หรือทำที่เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมหรือไม่ของ Node จะมีผลให้ความคืบหน้าของงานวิจัยกลุ่มนี้เกิดขึ้นได้เร็วหรือไม่เร็วเท่าที่ควรก็ได้ (วิทยา อารณ, 2550: 33)

นอกจากนี้ จากการจัดเวที “การสังเคราะห์วิธีวิทยางานวิจัยเพื่อท้องถิ่น” ของ สกว. สำนักงานภาค มีข้อสรุปว่า พี่เลี้ยงและหน่วยงานสนับสนุน ต้องวางแผนแสวงหาความร่วมมือ สร้างพันธมิตรใหม่ พัฒนาศักยภาพชุมชน ตลอดจนควรมีการสังเคราะห์วิธีวิทยา เครื่องมือที่เหมาะสม ใช้งานง่าย จับต้องได้ เป็นระยะเพื่อให้อธิบายความรู้ภายในชุมชน เพื่อให้เกิดการเชื่อมต่อ และขยายงานที่ง่ายขึ้น (ศรีศักดิ์ วัลลิโภคม, 2552 อ้างใน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2552: 2)

ฐานคิดและหลักการงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น

ฐานคิดงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น ชาวบ้านทำวิจัย

ปิยะวัติ บุญ-หลง (2548 อ้างใน กชกร ชินะวงศ์, 2548: 15) ได้ให้มุมมองของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นกับชาวบ้านทำวิจัยว่า มีคนถามอยู่ตลอดเวลาเกี่ยวกับงานวิจัยของประเทศไทย (และประเทศอื่นๆด้วย) ว่าหลายปีที่ผ่านมาได้ใช้งบประมาณกับงานวิจัยไปพอสมควร แต่ผลการวิจัยใช้อะไรได้บ้าง สุดท้ายแล้วมีประโยชน์กับคนส่วนใหญ่หรือไม่ ทำให้อะไรดีขึ้นหรือไม่ เช่น มีนักวิจัยจำนวนไม่น้อยทำงานด้านสิ่งแวดล้อม แต่สิ่งแวดล้อมก็เสียหายไปเรื่อยๆ ต่อหน้าต่อตา ผลการวิจัยดูเหมือนว่าจะใช้แก้ปัญหาจริงๆ ไม่ได้ เพราะผู้เกี่ยวข้องมักไม่ใช้งานวิจัยในทางปฏิบัติ

จึงมีหลายคนเห็นว่าน่าจะลองทำวิจัยแบบใหม่ดูบ้าง โดยเลือกเรื่องที่ทำแล้วใช้ได้จริงๆ ทำโดยคนที่เกี่ยวข้องจริงๆ ถึงแม้จะเป็นเรื่องเล็กๆ ก็ยังดี “คนที่เกี่ยวข้องจริงๆ” นี้ กลุ่มใหญ่ก็

คือ “ชาวบ้าน” ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง และซึ่งในอดีตไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดชะตากรรมของตนเองสักเท่าไรนัก จึงเกิดแนวคิดที่จะสนับสนุนให้ชาวบ้านทำวิจัยเองบ้าง ให้ชาวบ้านได้ใช้ “กระบวนการวิจัย” ในการจัดการกับชีวิตของตัวเอง ในการแก้ปัญหาและรับมือกับอนาคต ฟังผู้อื่นน้อยลง ฟังตัวเองให้มากขึ้น

ศรีศักดิ์ วัลลิโภดม (2552: 2) ได้ให้มุมมองต่องานวิจัยชาวบ้านว่า การทำงานวิจัยที่ถูกต้องคือ มองการวิจัย เป็นกระบวนการเรียนรู้ อย่ายึดติดกับแนวคิด ไม่เหมินเฉยกลุ่มคนข้างล่าง ให้ชาวบ้านเป็นนักวิชาการอย่างที่ สกว. กำลังทำอยู่ เอาชาวบ้านเป็นตัวตั้ง ให้ชาวบ้านใช้ความรู้ของตัวเองในการตัดสินใจ แล้วนำไปปฏิบัติการไม่ใช่ความรู้จากภายนอกคนนอกเป็นเพียงผู้เรียนรู้จากชาวบ้าน จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นหมายถึง การกระจายอำนาจ และการพัฒนาที่จะเป็นผล

งานวิจัยท้องถิ่น เป็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้ของชาวบ้าน สร้างรูปธรรมของการเปลี่ยนแปลงในชุมชน และมีการบันทึก การวิเคราะห์อย่างเป็นขั้น เป็นตอน และในสถานการณ์ปัจจุบัน ภายใต้การคุกคามของปัญหาหลายด้าน สังคมกำลังหาทางเลือก ราชการกำลังปฏิรูป (ส่วนหนึ่ง) ชาวบ้านกำลังค้นร่น Node จึงแสวงหาทางเลือกในการพัฒนางานวิจัย ภายใต้ฐานคิดว่างานวิจัยท้องถิ่น เป็นกิจกรรม เป็นกระบวนการขับเคลื่อนทางสังคม

เทียนชัย วงศ์ชัยสุวรรณ ได้นำเสนอไว้ในหนังสือทฤษฎีกับความรู้ว่าเป็นอาณานิคมทางปัญญาหรืออิทธิพลของความเป็นตะวันตกที่ครอบเหนือกัมพูชาไทย โลกตะวันตกกลายเป็นผู้ผลิตชุดความรู้ ในขณะที่โลกตะวันออกเป็นเพียงผู้สืบทอดความรู้เหล่านั้น มหาวิทยาลัยจึงกลายเป็นกลไก เป็นเครื่องมือเผยแพร่ชุดความรู้ตะวันตกที่ครอบเหนือกัมพูชาและวัฒนธรรมไทย ดังนั้น หากเราต้องการปลดปล่อยอิสระภาพทางปัญญา จึงมีความจำเป็นที่เราต้องสร้างชุดความรู้ของเราเอง และสอนวิธีสร้างความรู้ให้กับคนของเราไปพร้อมๆ กันด้วย ส่วนที่ว่าทำอะไรได้อะไรนั้นก็ต้องทดลองทำและเรียนรู้กันไป (โกมล สนั่นก้อง, 2547: 18-19)

หน่วยจัดการความรู้ที่เป็นอิสระของท้องถิ่น

ประเวศ วะสี (2552) สรุปว่า งานวิจัยเพื่อท้องถิ่น สามารถสร้างฐานที่เข้มแข็งให้ชุมชนท้องถิ่นทุกๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การวิจัยเพื่อท้องถิ่นมันต้องสามารถเคลื่อนเรื่องความรู้เรื่องการเรียนรู้ทุกตารางนิ้วของแผ่นดิน เป็นการสร้างเซลล์สมองให้เต็มแผ่นดินไปเชื่อมกับแห่งอำนาจ (แห่งการเมือง แห่งราชการ แห่งมหาวิทยาลัย แห่งธุรกิจ แห่งคณะสงฆ์) แห่งอำนาจก็จะทำงานได้ผลดี แล้วเซลล์สมองนั้นมันจะยั่งยืน ส่วนตัวแห่งมันไม่ยั่งยืนเพราะมันเปลี่ยนตัวคนอยู่เรื่อยๆ นอกจากนี้แล้วต้องไปสนับสนุนเชิงสถาบันซึ่งจะช่วยใน

หลายเรื่อง เช่น ช่วยมหาวิทยาลัยให้มีการจัดการวิจัยที่ดี มีกระบวนการทำงานร่วมกันนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง เพราะเมื่อมหาวิทยาลัยไปวิจัยท้องถิ่นเอาของจริงเป็นตัวตั้ง แทนเอาวิชาเป็นตัวตั้ง จะเกิดโจทย์ขึ้นว่า ทำอย่างไรมหาวิทยาลัยและการศึกษา จะแก้ความทุกข์ยากของคนทั้งแผ่นดินได้

ดังนั้น ยุทธศาสตร์ หน่วยจัดการความรู้ที่เป็นอิสระของท้องถิ่น จึงมีหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) รับรู้ความจริง 2) เอาความจริงมาวิเคราะห์สังเคราะห์ให้เป็นปัญหาที่สูงขึ้น 3) เอาปัญหาไปใช้เพราะใช้ปัญหาจะได้ผลดี และ 4) ประเมินผลการใช้ปัญหาว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด เพราะอะไร (กชกร ชิมะวงศ์, 2548: 5-6)

ลักษณะงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น

กาญจนา แก้วเทพ (2552: 7-14) ได้บอกคุณลักษณะ ของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น (Community -Based-Research หรือ CBR) ไว้ 10 ประการ คือ

1. เป้าหมายของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นสูงสุดอยู่ที่ “การพัฒนาตัวนักวิจัย” ส่วนความรู้ที่เป็นผลจากการวิจัยนั้น จะมีใช้ความรู้แบบที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง (in its own sake) หรือเป็นความรู้ที่ใช้ระดับปัญญาเท่านั้น หากทว่าจะต้องเป็น “ความรู้ซึ่งมีคุณค่าอยู่ที่การนำไปแก้ไข ปัญหา/หรือพัฒนาท้องถิ่น” ซึ่งหากเทียบกับหลักพุทธศาสนา ความรู้จากงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นก็คือ ใบไม้ที่อยู่ในกำมือซึ่งใช้ดับทุกข์ได้นั่นเอง

2. เมื่อชาวบ้านมาเป็นนักวิจัย จุดเปลี่ยนที่ผู้เขียนคิดว่า “เป็นจุดพลิกผันที่สำคัญที่สุด” ของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น ก็คือ การเปลี่ยนบทบาทของชาวบ้าน (role shifting) ในกระบวนการวิจัยจากที่เคยเป็น “ตัวประกอบ/กลุ่มตัวอย่าง” มาเป็น “พระเอก-นางเอก/นักวิจัย

3. การวิจัยเพื่อท้องถิ่นเน้นกระบวนการติดตั้งปัญญา/วิธีคิดของนักวิจัย การกล่าวถึงคุณลักษณะข้อนี้ก็เพื่อเป็นการตอกย้ำอีกครั้งหนึ่งตามคำขวัญของ CBR ที่ว่า การวิจัยแบบ CBR นั้นเป็นกระบวนการติดตั้งปัญญา/ยกระดับวิธีคิดให้แก่ชาวบ้านที่เข้าร่วมงานวิจัย

4. การออกแบบโครงสร้างและกลไกเพื่อการหนุนช่วย ต่อเนื่องจากข้อ 3 ที่ว่า การขยายโอกาสทางการวิจัยให้แก่ชาวบ้านมาทำวิจัยนั้น จากผลการสังเคราะห์เรื่องโครงสร้าง กลไก และกระบวนการทำงานของ CBR ผู้เขียนได้พบว่า โครงสร้างของ สกว.ท้องถิ่นนั้นจะมีลักษณะทวิลักษณ์ (duality) กล่าวคือ ในการบริหารจัดการองค์กร การแบ่งบทบาทหน้าที่ การมอบหมายงาน กระบวนการทำงานนั้น ฯลฯ จะมีทั้ง “กรอบ” ที่ระบุ/กำหนดเอาไว้อย่างชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันก็มี “ความยืดหยุ่น” (flexibility) เมื่อเวลาลงมือปฏิบัติ

5. คุณค่าสำคัญของงานวิจัย CBR - กลไกใหม่ในการกระจายปัญญาสู่ท้องถิ่น

6. งานวิจัย CBR มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ/บูรณาการสูง ปัจจุบันนี้เริ่มมีกระแสการดำเนินการวิจัยเป็นชุดโครงการที่รวมเอานักวิชาการจากหลายสาขาวิชามาทำงานร่วมกัน เฉพาะอย่างยิ่ง งานวิจัยที่เริ่มจากปัญหาชุมชนเป็นหลัก และเนื่องจากงานวิจัย CBR นั้นมีจุดตั้งต้นจากปัญหาที่ชาวบ้านนักวิจัยกำลังประสบอยู่ ดังนั้น เมื่อวิเคราะห์ขั้นตอนของการพัฒนาการคลี่คลายของกระบวนการวิจัย จึงพบว่ามียุทธศาสตร์ของการใช้สหวิทยาการและบูรณาการผสมผสานอยู่เสมอ

7. การใช้กระบวนการแบบ "KM" เพื่อถนอมความรู้ CBR จึงได้นำเอาวิธีการแสวงหาความรู้แบบ knowledge management - KM มาทดแทนการอ่านทบทวนวรรณกรรมในขั้นตอนกิจกรรมของงานวิจัย จึงมักพบรูปแบบการจัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนระหว่างผู้มีประสบการณ์ การดูงานกรณีความสำเร็จ (best practice) การเชิญผู้มีประสบการณ์มาเป็นวิทยากร เป็นต้น

8. CBR เป็นงานวิจัยที่เน้นการใช้ประโยชน์ได้จริง เป็นงานวิจัยที่เริ่มต้นจาก "ปัญหาในชีวิตของชาวบ้านนักวิจัย" (problem-based research) ดังนั้น หลังจากผ่านขั้นตอนการพัฒนาโจทย์ การสร้างเครื่องมือ การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว CBR จะถือว่านักวิจัยเพิ่งจะเดินทางมาได้เพียงครึ่งทางของเส้นทางการวิจัยเท่านั้น ขั้นตอนที่ดีถือว่าเป็น "ท่าบังคับ" ของ CBR ที่จะต้องก้าวเดินต่อไป (ซึ่งในงานวิจัยแบบวิชาการอาจจะเพียงแค่ของแถมหรือ option ให้เลือก) ก็คือ ต้องมีข้อเสนอแนะที่ถูกนำไปทดลองปฏิบัติและติดตามผลจนถึงจุดหมายปลายทาง ด้วยเหตุนี้ CBR จึงอาจถือได้ว่าเป็น action research (แบบตัวจริงเสียงจริงมาเอง) ประเภทหนึ่งที่มีลักษณะพิเศษ คือเจ้าของปัญหาเป็นคนลงมือแก้ไขเอง (โดยอาศัยการร่วมมือจากภายนอก)

9. งานวิจัย CBR ต้องมีคุณสมบัติเป็น R&D หรือ D&R ดังที่ได้กล่าวถึงต้นกำเนิดของสายพันธุ์ CBR ว่า มีต้นพันธุ์เป็น "งานพัฒนา" อยู่ส่วนหนึ่ง ดังนั้น ส่วนผสมของงานวิจัย CBR จึงมีลักษณะเป็น "Research and Development" หรือ "Development and Research" แล้วแต่นักนักตัดสินว่าจะเป็นการวิจัยหรือการพัฒนามากกว่ากัน

10. ตลอดทางนี้มีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน (shared understanding) คุณลักษณะข้อหนึ่งซึ่ง "เตะตาและต้องใจ" ผู้เขียนอย่างมาก คือ ตลอดเส้นทางของกระบวนการวิจัยของ CBR จะมีกิจกรรมที่เน้น "การสร้างความรู้ความเข้าใจร่วม/สัมมาทิฐิ" สำหรับผู้คนทุกกลุ่มทุกส่วนเสียที่เข้ามาข้องแวะกับกระบวนการวิจัย รูปแบบกิจกรรมที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคือ "การคืนข้อมูลให้ชุมชน" (ซึ่งถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมอย่างหนึ่งของ CBR) หลังจากที่ได้เก็บข้อมูลมาแล้ว หรือมีการวิเคราะห์ร่วมกันกับชุมชน หรือให้ชุมชนตรวจสอบ/แสดงความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ การสร้างความเข้าใจร่วมกันตลอดเส้นทางของการวิจัยนี้ก่อให้เกิดผลอันดีหลายประการตามมา เริ่มตั้งแต่สามารถประคอง

กิจกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้เนื่องจากมีความเข้าใจร่วมกัน และยังเป็นวัคซีนป้องกันโรคแปลกแยกของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (alienated) จากการวิจัยอีกด้วย

หลักการสำคัญของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น

ปิยะวัติ บุญหลง ได้ให้หลักการสำคัญของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น คือ “งานวิจัยต้องแก้ปัญหาชาวบ้านได้” โดยมีสมมุติฐาน 3 ประการ ดังนี้

1. ปัญหาและโจทย์วิจัย (research question) ต้องมาจากชาวบ้านหรือเป็นความต้องการของชาวบ้าน
2. มีปฏิบัติการ (action) เพื่อแก้ปัญหา หรือมีการทดลองดำเนินการเพื่อแก้ปัญหา โดยใช้ความรู้ที่ศึกษาร่วมกันมาใช้วางแผนงาน
3. การมีส่วนร่วม (participation) ของชุมชนในกระบวนการวิจัย หรือชาวบ้านร่วมทีมวิจัย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2546: 8-9)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2546: 8-9) ได้กำหนดบทสรุปเบื้องต้นของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นว่ามีแนวความคิดและเป้าหมายหลักๆ 4 ประการ คือ

1. คน (man) เป็นเรื่องของการสร้างคน การพัฒนาศักยภาพบุคคล (human resource management) ในแง่การพัฒนาความคิด มโนทัศน์ วิสัยทัศน์ และกระบวนการทัศน์ใหม่ต่อการพัฒนาสังคม ที่มีพื้นฐานสอดคล้องกับสังคมแห่งการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการมองมนุษย์ทุกคนอย่างมีคุณค่า มีศักยภาพมากกว่าการยึดถือปัจเจกชนเป็นที่ตั้ง การมองเรื่องการพัฒนาแบบองค์รวม (holistic approach) มากกว่าการแยกส่วน ให้ความสำคัญกับการระดมความคิดเห็นร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หรือให้ความสำคัญกับข้อมูลความรู้ความจริงอย่างเป็นเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าการใช้ความรู้สึกส่วนตัว รู้จักการทำงานเป็นทีม รวมไปถึงการพัฒนาขีดความสามารถในกระบวนการวิจัย (research process) เช่น การวิเคราะห์ปัญหา (problem analysis) การวางแผน (planning) การประชุมอย่างมีส่วนร่วม (participation process) การบันทึกข้อมูล การจับประเด็นและการเชื่อมโยงข้อมูล การวิเคราะห์ และการสรุปข้อมูล (analysis and conclusion) การจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และการประสานศักยภาพภายนอกมาหนุนเสริมการทำงาน คนในที่นี้ไม่ได้ หมายถึง เฉพาะชาวบ้านเท่านั้น แต่หมายรวมถึงนักวิชาการ นักพัฒนาเอกชนและข้าราชการในหน่วยงานของรัฐด้วย

2. ความรู้ (knowledge) เป็นเรื่องของการสร้าง สังคมความรู้แห่งอนาคต ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน (sustainability) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจหรือดำเนินการใดๆ ของท้องถิ่น สังคม

และประเทศที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความจริงอย่างเป็นเหตุเป็นผล (knowledge-based) และการมีส่วนร่วมจากทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มคนระดับรากหญ้า ไม่ใช่มาจากการใช้ความคิดเห็นส่วนตัวของคนบางกลุ่มในการตัดสินใจ หรือกระทำการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของส่วนรวม โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ขณะเดียวกันจะเป็นการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างหลากหลาย เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาท้องถิ่น และสังคม ตลอดจนเป็นการยกระดับความรู้สู่การสร้างแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ จากฐานราก (grounded theory) เพื่อเป็นต้นแบบในการศึกษาวิจัย และการกำหนดทิศทางการพัฒนาสังคมแห่งอนาคต

3. เครือข่ายกับการเรียนรู้ (learning network) เป้าหมายระยะยาวแล้วก็เพื่อที่จะพัฒนาสังคมใหม่ให้เป็น สังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างสังคมแห่งความจริงที่มีความเป็นเหตุเป็นผล เป็นสังคมแห่งการค้นหาและค้นพบความรู้ความจริงอย่างมีส่วนร่วมจากกลุ่มคนอันหลากหลาย ทั้งในกระบวนการศึกษารวบรวมข้อมูล การวิพากษ์วิจารณ์ การหาข้อสรุป และการตัดสินใจ โดยเน้นการพัฒนาจากฐานข้อมูลท้องถิ่นของคนท้องถิ่น เพื่อคนท้องถิ่น และโดยคนท้องถิ่นอย่างหลากหลายเป็นสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การหนุนช่วยระหว่างกัน มีการดึงศักยภาพที่หลากหลายจากชาวบ้าน นักวิชาการ นักพัฒนาเอกชน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาหนุนเสริมการพัฒนาท้องถิ่น และประเทศ รวมทั้งมองเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าเป้าหมายของบุคคลและคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างและข้อขัดแย้งอันเกิดจากข้อจำกัดและเงื่อนไขต่างๆ ในกระบวนการพัฒนาของแต่ละองค์กร และหน่วยงาน

4. หน่วยจัดการความรู้ที่เป็นอิสระ หวังไว้ในระยะไกลๆ ว่า จะเกิดกลไก/กลุ่มคนท้องถิ่นที่สามารถจัดการ หรือยกระดับความรู้ โดยการนำความรู้ต่างๆ ที่กระจัดกระจายอยู่ในท้องถิ่นมาสังเคราะห์ร่วมกับผู้รู้ นักวิชาการในพื้นที่ ไปพร้อมๆ กับประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร ภาคีพันธมิตรต่างๆ ในท้องถิ่นทุกระดับที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานวิจัย และพัฒนา ตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ เพื่อนำความรู้ต่างๆ มาแลกเปลี่ยนพูดคุย สู่การกำหนดทิศทางการวิจัย และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน บนพื้นฐานการผสมผสานองค์ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นกับองค์ความรู้จากภายนอก อันจะนำไปสู่ชุมชนท้องถิ่นที่เข้มแข็งในอนาคต ทั้งนี้ กลไก/กลุ่มคนท้องถิ่นเหล่านี้ จะต้องเป็นอิสระจากพันธนาการใดๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างทางอำนาจ การครอบงำจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่เป็นการพึ่งพิงความรู้ ความคิด ด้วยกระบวนการสร้างความรู้สู่การแก้ปัญหา และสามารถรับใช้สังคมอย่างแท้จริง

ตัวชี้วัดงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดประสิทธิภาพ

แสวง รัตนมงคลมาส (2514: 24) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน ซึ่งนอกจากจะหมายถึงผลกำไรและความพึงพอใจของผู้บริหารแล้ว ยังหมายถึงความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

Taylor (1950 อ้างใน สมนึก ปัญญาสิงห์, 2524: 11) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารงานมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยสำคัญของการบริหารงานต้องประกอบด้วยคน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการที่ดี ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ “คน” นับว่ามีความสำคัญที่สุด ความสำเร็จต่างๆของหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

นันทา สารทอง (2547: 28) ให้คำจำกัดความของประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่वलมนุษย และได้รับผลกำไรจากผลการปฏิบัติงานนั้น

ประสิทธิภาพ หมายถึง สัดส่วนระหว่างการลงทุนลงแรงไป เพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง กับผลที่ได้รับจากการลงทุน (a ratio between input and output) ซึ่งหมายถึงความพยายามกับผลลัพธ์หรือระหว่างรายรับกับรายจ่าย ซึ่งในทางสังคมศาสตร์ไม่สามารถจะวัดประสิทธิภาพสมบูรณ์ (absolute efficiency) ได้ แต่ต้องวัดประสิทธิภาพในเชิงเปรียบเทียบ (relative efficiency)

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ หรือการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การนำเอาปัจจัยในการจัดการมาดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ ขององค์การ ผู้บริหารมุ่งพยายามสร้างผลสำเร็จในการจัดการให้เกิดขึ้น 2 ทางคือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่เป็นเครื่องมือใช้วัดความสำเร็จของกิจการ และได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพคือ การสามารถสร้างผลสำเร็จออกมา โดยที่ได้ผลงานที่มีคุณค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไปหรือพูดง่ายๆ คือ การวัดอัตราส่วนของรายได้ต่อค่าใช้จ่ายนั่นเอง

ดังนั้น อาจกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการสร้างงานให้เกิดผลสำเร็จ โดยการเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงาน ซึ่งผลการทำงาน

ที่มีประสิทธิภาพจะต้องได้ผลงานที่มีคุณค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป หากมองในระดับองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานก็คือ การดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรให้ราบรื่นที่สุด ใช้ทรัพยากรและกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด ประหยัดที่สุด ทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน โดยให้สูญเปล่าน้อยที่สุด และหากมองในระดับบุคคล ประสิทธิภาพในการทำงานก็คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานตรงกับความสามารรถ (หรือพัฒนาความสามารถให้สูงพอในการทำงาน) ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่เอาชนะอุปสรรค เกิดความราบรื่นในการทำงาน มีกลวิธีหรือเทคนิคที่จะทำงานได้มาก สิ้นเปลืองทุน พลังงาน และเวลาที่ใช้ก็น้อย บังเกิดความสุข ความพอใจในการทำงาน รวมถึงความพอใจที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ ไม่หยุดนิ่ง ไม่ทำงานแบบซังกะตาย จำใจทำ

ดัชนีชี้วัดการบริหารจัดการที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า ได้ริเริ่มศึกษาพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีขึ้นในปี พ.ศ.2545 โดยใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เป็นกรอบในการศึกษา แบ่งได้เป็น 2 ระดับคือตัวชี้วัด ในระดับภาพรวมโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ประกอบการจัดทำตัวชี้วัด และ ตัวชี้วัดในระดับองค์กรใช้ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ระดับบริหารและระดับปฏิบัติภายในองค์กร รวมทั้งประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรเหล่านั้น ผลการศึกษาพบว่า ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้บ่งชี้สถานะการบริหารจัดการที่ดีทั้งสองระดับได้อย่างน่าพอใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวชี้วัดในระดับองค์กร

โดยได้ให้ความหมายของ การบริหารจัดการที่ดี หมายถึง หลักการการบริหารงานที่มุ่งเน้นหลักการโดยมิใช่หลักการที่เป็นรูปแบบทฤษฎีการบริหารงานแต่เป็นหลักการการทำงานซึ่งหากมีการนำมาใช้ เพื่อการบริหารงานแล้วจะเกิดความเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ทั้งนี้ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 และปรับปรุงเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 สามารถจำแนกองค์ประกอบหลักของการบริหารจัดการที่ดีได้ 10 หลักการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2550: 33) คือ

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรมการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎกติกาและการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจขยันอดทนมีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใสพอเทียบได้ว่ามีความหมายตรงกันข้ามหรือเกือบตรงกันข้ามกับ การทุจริตคอร์รัปชัน โดยที่การทุจริตให้ความหมายในเชิงลบ และมีความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่บวกในเชิงบวก และให้ความหมายในเชิงสงบสุข

4. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนโดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติ รวมตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชนและการพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนในการมีส่วนร่วม

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและเสียจากการกระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยตรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้า และ บริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนโดยมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

7. หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการเสริมสร้างจัดหา และ แลกเปลี่ยนความรู้ตลอดจนนำความรู้ใหม่ที่ได้มาจากภายนอกองค์กรและภายในองค์กรจากในตัวบุคคลมาปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน

8. หลักการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่ (New Public Management) จะเน้นว่าประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญเป็นหัวใจของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ เพราะประชาชนมีฐานะของการเป็นพลเมืองและการเป็นหุ้นส่วนในการดำเนินกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญเมื่อเป็นพลเมือง และหุ้นส่วนการปรึกษาหารือการเปิดเผยข้อมูลการมีส่วนร่วมการทำงานอย่างโปร่งใสการทำงานที่มีหลักการการยึดหลักนิติธรรม และการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

9. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่สร้างให้บุคลากรใน

องค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาอบรมปฏิบัติทดลอง และการพัฒนาเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

10. หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งระบบคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสารที่มีความเร็วสูงโดยนำข้อมูลเสียง และวีดิทัศน์มาเชื่อมโยงกัน เพื่อให้ได้สารสนเทศตามที่ต้องการมาเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ มีผลกระทบในทางบวกต่อความสามารถในการบริหารจัดการ และการเป็นองค์กรเรียนรู้ ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศและความเป็นองค์กรเรียนรู้ ดัชนีชี้วัดบริหารจัดการที่ดีมีจำนวน 10 ตัว ซึ่งมาจากกรอบแนวคิดและนิยามความหมายขององค์ประกอบหลักทั้ง 10 หลักข้างต้น สามารถแจกแจงองค์ประกอบหลักได้ 57 องค์ประกอบหลัก เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงาน ดังนี้

10.1 หลักนิติธรรมมี 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการแบ่งแยกอำนาจ 2) หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ 3) หน่วยงานมีหลักความผูกพันต่อกฎหมายของเจ้าหน้าที่ 4) หน่วยงานได้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา 5) ผู้มีอำนาจตัดสินใจในหน่วยงาน มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ 6) ยึดหลักไม่มีความผิดและไม่มีโทษโดยไม่มีความผิด และ 7) ยึดหลักการทำงานภายใต้กฎระเบียบสูงสุด

10.2 หลักคุณธรรมมี 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ปลอดจากการทุจริต 2) ปลอดจากการทำผิดวินัย 3) การปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ และ 4) ความเป็นกลางของผู้บริหาร

10.3 หลักความโปร่งใสมี 4 ด้านเป็นองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างของระบบงาน 2) ด้านระบบการให้ข้อมูล 3) ด้านระบบการให้โทษ และ 4) ด้านการเปิดเผยของระบบงาน

10.4 หลักการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในระดับการให้ข้อมูลประชาชน 2) การมีส่วนร่วมในระดับรับฟังความคิดเห็น และปรึกษาหารือ 3) การมีส่วนร่วมในระดับวางแผน/ตัดสินใจ และ 4) พัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วมสร้างความเข้าใจให้กับสาธารณชน

10.5 หลักสำนึกรับผิดชอบมี 6 องค์ประกอบหลักของหน่วยงาน ได้แก่ 1) มีการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน 2) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 3) มีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) มีระบบติดตามประเมินผล 5) มีการจัดการกับผู้ไม่มีผลงาน และ 6) มีแผนสำรอง

10.6 หลักความคุ้มค่ามี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การประหยัด 2) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 3) มีศักยภาพในการแข่งขัน

10.7 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 10 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การจัดการอย่างบูรณาการ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การบริหารให้เกิดการปฏิบัติงาน 4) การสร้างสรรค์และสร้างเสริม 5) การเชื่อมโยงในการทำงาน 6) การพัฒนาความสามารถ 7) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 8) การเจ้าหน้าที่ 9) การสร้างความไว้วางใจ และ 10) ความผูกพันหน่วยงาน

10.8 องค์การแห่งการเรียนรู้ มี 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) มีการเรียนรู้จากภายนอก 2) การพัฒนาการเรียนรู้จากภายใน 3) มีการนำองค์ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน 4) การเสริมสร้างความสามารถ 5) การจัดการความรู้ 6) การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี และ 7) การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

10.9 การบริหารจัดการมี 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การปฏิบัติตามพรบ. 2) การสำรวจความต้องการของประชาชน 3) การมีกลยุทธ์ในการบริหาร 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) การศึกษาวิจัย 6) การคาดคะเนความเสี่ยง 7) การมีการกระจายอำนาจ และ 8) การบริการประชาชนมิใช่การกำกับ

10.10 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) มีการจัดการชุดข้อมูล 2) การมีเครือข่ายสารสนเทศ 3) การมีการเชื่อมโยงเทคโนโลยี และ 4) การนำเทคโนโลยีไปใช้จริง

จะเห็นว่าตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีนั้น เป็นเครื่องบ่งชี้การบริหารงานที่มุ่งเน้นหลักการทำงานที่นำมาใช้ได้จริงมิใช่หลักการทางทฤษฎี อันเป็นหลักปฏิบัติที่จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อระบบการบริหารงานพัฒนาว่าจะส่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ตามระบบและระเบียบราชการว่าด้วยการสร้างระบบบริหารในทุกๆด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้วัดคุณภาพชีวิตและสังคม ในหลายเป้าหมาย เช่น ความเข้มแข็งของกลุ่มและชุมชน ความอยู่ดีมีสุข ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ การพัฒนาที่ยั่งยืน อันเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารการพัฒนาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งยังเป็นการคาดการณ์แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อชีวิตและสังคมในอนาคต ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต

ตัวชี้วัดงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดโครงการวิจัยเพื่อท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพนั้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2547ก: 50) ได้พัฒนาเกณฑ์ในการคัดเลือกโครงการวิจัยเด่น โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ไว้ดังนี้

1. เป็นโครงการวิจัยที่มีกระบวนการวิจัยที่ชัดเจน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นสำคัญ
 2. ผลการวิจัยสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหา หรือหาทางออกให้แก่ชุมชนได้
 3. เกิดผลกระทบ (impact) ที่เป็นรูปธรรม เช่น เกิดเครือข่าย เกิดกลไกการทำงาน หรือองค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นได้ หรือมีการขยายผลสู่การเรียนรู้การสอนในโรงเรียน เป็นต้น
 4. มีการพัฒนาคน หรือสร้างคน ให้เป็นผู้คิด วิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับข้อมูลในการตัดสินใจ
 5. มีทีมวิจัยที่สามารถนำเสนอกระบวนการวิจัย และผลจากการศึกษาวิจัยสู่สาธารณะได้ (เนื่องจากโครงการที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องมีการแถลงข่าวต่อสื่อมวลชน)
- โกลม สนั่นก้อง (2551: 49) กล่าวว่าผลงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นควรมีคุณสมบัติที่ดีดังนี้

1. ประวัติศาสตร์ชุมชนที่มีความเป็นมาตามยุคสมัยอย่างไร
2. บริบทชุมชนที่แวดล้อมเรื่องราวและประเด็นศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ รวมถึงข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่เป้าหมาย
3. เห็นพัฒนาการปัญหา กลุ่มปัญหาว่า ดำรงอยู่อย่างไร เป็นปัญหาอย่างไร ส่งผลกระทบอะไรบ้าง ที่ทำให้พวกเขาเดือดร้อน มีทุกข์และเห็นความพยายามแก้ปัญหามาแล้วบางอย่าง แต่ แก้ไม่ได้หรือได้ส่วนหนึ่งที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม
4. มีการเก็บข้อมูลจากหลากหลายวิธีในประเด็นศึกษาเดียวกัน (เรื่องเดียวแต่เก็บข้อมูลหลายวิธี) เพื่อตรวจสอบและเพิ่มเติมความลึกของข้อมูล
5. มีการเก็บข้อมูลจากหลายกลุ่มคนที่แตกต่างอย่างน้อย 3 กลุ่มในเรื่องเดียวกัน เพื่อตรวจสอบความเหมือน ความต่างและเหตุผลกำกับหรือที่มาของความคิดเห็นนั้น
6. องค์ความรู้และภูมิปัญญาในการแก้ปัญหา เรื่องนั้นถูกศึกษารวบรวมและนำมาประยุกต์ใช้ต่อการแก้ปัญหามจริง และเห็นรูปธรรมการแก้ปัญหา ไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลวก็สามารถอธิบายผลได้ว่าเป็นอย่างนั้นเพราะอะไร

7. เห็นคุณค่าและความหมายใหม่ๆ องค์ความรู้ใหม่ในการแก้ปัญหา และอธิบายเรื่องราวที่เกิดขึ้นในชุมชนของเขาและรูปธรรมประกอบการอธิบายหรือให้เห็นภาพชัดเจน

8. เห็นบทเรียนการทำงานของทีมวิจัย ชุมชนวิจัยและผู้เกี่ยวข้อง ว่าได้เรียนรู้อะไรจากการวิจัยในครั้งนี้

9. เห็นข้อเสนอแนะต่อการวิจัย และการพัฒนาทั้งในระดับพื้นที่ ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อสนองต่อองค์กรท้องถิ่น หน่วยราชการ คนในชุมชนและผู้สนับสนุนทุน

10. เห็นการเชื่อมโยงและความร่วมมือ จากหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องในชุมชนและท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมวิจัยพัฒนา เพื่อแก้ปัญหาเรื่องนั้น ไม่ว่า ต้นทาง ระหว่างทาง และปลายทาง โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดกับชาวบ้าน

11. เห็นมรรควิธีในการนำไปใช้ในการพัฒนา และแก้ปัญหาชุมชนของคนทำงานวิจัย และชุมชนวิจัย นั่นคือ เห็นแนวทางและรูปแบบวิธีการแก้ปัญหา

12. ข้อมูลอื่นๆ เช่น ภาพประกอบ ประวัตินักวิจัย และเอกสารอ้างอิง ก็จะช่วยให้เกิดความสมบูรณ์ในระบบงานวิจัยมากขึ้น รวมถึง กรอบคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้หากจำเป็นต้องใช้

นอกจากนี้ ผลสรุปจากการดำเนินงานโครงการวิจัยเด่น ปี 2545-2546 จากการจัดเวที สัมเคราะห์ความรู้โครงการวิจัยเด่นผ่านมุมมอง “คนทำวิจัย” ของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2547: 85-87) เมื่อวันที่ 17-18 ธันวาคม 2547 ได้ข้อสรุปผลการดำเนินงานของโครงการที่ดี ดังนี้

1. ความรู้จากงานวิจัยถูกนำไปใช้ประโยชน์ เช่น มีการนำประวัติศาสตร์แม่เจ้าอยู่หัวไปใช้เปิดงานแข่งขันกีฬา ระดับจังหวัด มีการนำเอาองค์ความรู้ขนมพื้นบ้าน และการทำกริชรามันไปเป็นหลักสูตรท้องถิ่น ฯลฯ

2. เกิดการสร้างความสัมพันธ์อันดีในทีมวิจัย สามารถพัฒนาการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี

3. สร้างพลัง ในการดำเนินงานต่างๆของชุมชนวิจัยร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น การบูรณะรูปปั้นแม่เจ้าอยู่หัว ชุมชนน้ำพางร่วมกันรณรงค์ไม่กินของดิบ จดเหล่าและบุหรืในการจัดประเพณีและเกิดการฟื้นฟูวัฒนธรรมชุมชน ฯลฯ

4. หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องในชุมชนให้การยอมรับ เอาเป็นแบบอย่าง และร่วมสนับสนุนงบประมาณการทำกิจกรรมพัฒนาของโครงการวิจัย

5. ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับนโยบาย เช่น รองอธิบดีกรมชลประทานให้สร้างประตูน้ำในแบบของชาวบ้าน ผ่านรองผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม

6. มีการปรับใช้กระบวนการวิจัยในการทำงานอื่นๆของหมู่บ้าน เช่น กองทุนหมู่บ้าน, สวัสดิการชุมชน, การบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ ฯลฯ

7. บทพิสูจน์และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจว่า “ชาวบ้านสามารถทำวิจัยได้”

จากบทสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อท้องถิ่นภาคกลาง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2551ข: 80-85) พบว่าผลความสำเร็จของงานวิจัยเพื่อที่นำไปใช้ในการขยายผล สามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะได้แก่

1. พื้นที่เดิมประเด็นใหม่ เป็นลักษณะการขยายขอบเขตการวิจัยเพื่อครอบคลุมพื้นที่และสร้างการเรียนรู้กับกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นหรือการลงลึกในรายละเอียดของเนื้อหา กระดับความรู้ต่อยอดจากโครงการวิจัยเพื่อท้องถิ่นที่ดำเนินการอยู่เดิม การขยายผลในลักษณะนี้แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1 การขยายผลรูปแบบงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น มีการขยายผลใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1.1.1 การขยายผลในเชิงพื้นที่ เป็นการขยายขอบเขตของพื้นที่เป้าหมายให้ครอบคลุมพื้นที่ และเพิ่มจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อสร้างการเรียนรู้ในเชิงกระบวนการวิจัยให้ขับเคลื่อนในเชิงพื้นที่ ซึ่งอาจเป็นโจทย์วิจัยเรื่องใหม่ หรือโจทย์วิจัยที่เชื่อมโยงกับโจทย์วิจัยเดิม

1.1.2 การขยายผลเชิงประเด็น เป็นการลงลึกในรายละเอียดของเนื้อหา เพื่อต่อยอดหรือยกระดับประเด็นเนื้อหาโครงการวิจัยหรือการศึกษาในเชิงลึกให้มีความคมชัดมากขึ้น

2. พื้นที่ใหม่ประเด็นเดิม เป็นการขยายผลในลักษณะ ของการขยายพื้นที่และชุมชนวิจัยออกไปในเชิงการเพิ่มปริมาณพื้นที่วิจัยเพื่อท้องถิ่น ซึ่งการขยายผลจากพื้นที่งานวิจัยเพื่อท้องถิ่นเดิมไปยังอีกพื้นที่หนึ่งมี 2 ลักษณะการขยายผล ดังนี้

2.1 การนำผลและกระบวนการวิจัยไปใช้บางส่วน เป็นการขยายผลกระบวนการเรียนรู้งานวิจัยเพื่อท้องถิ่นที่นำเอางานวิจัยเพื่อท้องถิ่นไปปรับใช้ในพื้นที่ใหม่ หรือการนำผลการวิจัยเพื่อท้องถิ่นไปประยุกต์ใช้ในงานหรือกิจกรรมของชุมชน

2.2 งานวิจัยเพื่อท้องถิ่น เป็นการนำแนวคิดและหลักการกระบวนการของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นไปใช้ในชุมชนอื่น โดยใช้ประเด็นของการวิจัยเป็นตัวตั้งในพื้นที่ซึ่งมีประเด็นปัญหาและมีลักษณะที่คล้ายกัน

3. การขยายผลสู่ภาคีหน่วยงาน เป็นการขยายผลการดำเนินงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นในกับหน่วยงานและภาคีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของพื้นที่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการขยายผลเชิงรับ

ที่เน้นการนำผลและกระบวนการวิจัยไปใช้บางส่วน ไม่มุ่งเน้นการลงลึกในรายละเอียดของกระบวนการวิจัย เป็นขยายผลกระบวนการเรียนรู้ไปปรับใช้ในภาคีหน่วยงานหรือไปประยุกต์ใช้ในงานหรือภารกิจขององค์กร ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทตามลักษณะการใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 สถาบันการศึกษา เป็นการขยายผลที่มุ่งเน้นการใช้พื้นที่งานวิจัยเป็นแหล่งเรียนรู้ การใช้กระบวนการวิจัยเป็นหลักสูตรการเรียนรู้ของนักศึกษา หรือ การเรียนรู้วิถีวิทยางานวิจัยเพื่อท้องถิ่น เกิดการรับรู้และเข้าใจขยายผลงานวิจัย เพื่อท้องถิ่นในวงกว้างทำให้สร้างการยอมรับกระบวนการวิจัยเพื่อท้องถิ่นในวงการวิชาการ และนักวิจัยได้พัฒนาศักยภาพตัวเองเป็นอาจารย์พิเศษให้กับสถาบันการศึกษาในการบรรยายพิเศษตลอดจนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2 หน่วยงานองค์กรภาครัฐ/เอกชน เป็นการขยายผลงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นหรือองค์กรหรือหน่วยงานที่สนใจงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นหรือสนใจชุดความรู้จากการดำเนินงานของโครงการวิจัยเพื่อท้องถิ่น การนำผลการวิจัยไปใช้ ในการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับสภาพชุมชน เช่น การเปลี่ยนประตุน้ำของแพรกหนามแดง ของกรมชลประทาน เป็นต้น

นอกจากนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2551ค: 80-85) ได้นำเสนอผลการสังเคราะห์โครงการวิจัยในภาคใต้ ที่ชี้ให้เห็นถึงผลความสำเร็จที่เกิดจากกระบวนการวิจัยเพื่อท้องถิ่น โดยสรุปว่ามีอยู่ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. คุณค่าที่เกิดขึ้น มีหลากหลายมิติ ดังต่อไปนี้

1.1 คุณค่าขององค์ความรู้ ภูมิปัญญา องค์ความรู้ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และการบริหารการศึกษาในโรงเรียน องค์ความรู้เกี่ยวกับระบบการประมง ซึ่งเป็นการปลูกป่าชายเลนและเลี้ยงปูในบ่อกึ่งร้าง ที่เป็นความพยายามที่จะสร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพไปพร้อมกับการฟื้นฟูสภาพนิเวศน์ ซึ่งกระบวนการวิจัยได้บ่มเพาะให้ เกิดจิตสำนึกต่อส่วนรวม ทำให้รู้ถึงคุณค่าของ กระบวนการเรียนรู้ ที่สัมพันธ์กับส่วนต่างๆ ทั้งในระบบโรงเรียน และระบบชุมชน รวมถึงระบบนิเวศน์ และตอบแทนสิ่งเหล่านั้นที่ได้เอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีพและการเรียนรู้

1.2 คุณค่าของการทำวิจัย การเห็นคุณค่าของการทำงาน เพื่อส่วนรวม สร้างให้มีอุดมการณ์ร่วมกันในการแก้ปัญหการศึกษา ปัญหาเด็ก เยาวชน และการรักษาทรัพยากรธรรมชาติเพื่อส่วนรวม เห็นคุณค่าของการรวบรวมข้อมูล การจัดบันทึกข้อมูล รวมถึงการใช้ข้อมูลเพื่อเป็นหลักฐานโดยมีเหตุผลรองรับ และการนำข้อมูลไปกระตุ้นกลุ่มคน ประสานกลุ่มคนต่อไป

1.3 คุณค่าของคน คุณค่าในตนเอง รู้สึกภาคภูมิใจว่าชีวิตที่มีคุณค่ามีส่วนในการสร้างชุมชน สร้างคนให้เป็นคน ให้มีศีลธรรม อุดมการณ์ และจิตสำนึก เช่น ที่ทีมวิจัยชาวบ้านกล่าวถึงงานวิจัยว่า **“ไม่ง่าย แต่ไม่ยาก น่าค้นคว้า น่าศึกษา ทำท่าย ทำแล้วสบายใจ และมีความภูมิใจ”**

1.4 คุณค่าที่เกิดกับชุมชนท้องถิ่น การส่งเสริม สนับสนุนให้ชาวบ้านทำงานวิจัยโดย ท้องถิ่น เป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาคนในด้านความสามารถไปพร้อมกับคุณธรรม ดังคำกล่าวของทีมวิจัยชาวบ้านที่ว่า การทำวิจัยช่วย **“สร้างคนให้เป็นคน ให้มีศีลธรรม อุดมการณ์ และจิตสำนึก”**

1.5 คุณค่าที่เกิดกับทรัพยากรของชุมชน เช่น คลอง ป่าชายเลน และพันธุกรรมพื้นบ้านได้รับความสนใจจากชาวบ้านทั่วไปและมีการชักชวนกันให้หันมาฟื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าชายเลนมากขึ้น ปริมาณสัตว์น้ำในทะเลเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน และกลายเป็นแหล่งอาหารสำคัญในการดำรงชีวิตของพืช สัตว์ และมนุษย์

2. เพิ่มพลัง ในหลายด้านที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 พลังในความรู้ พลังนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ของชุมชนในการสร้างจิตสำนึกให้กับเด็กและเยาวชน และข้อมูลเป็นเครื่องมือในการต่อรอง แก้ไขปัญหาเป็นพลังเชิงนโยบาย

2.2 พลังในการแก้ปัญหา เพราะการวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระตุ้นและประสานกลุ่มคนต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหาการศึกษาปัญหาเด็ก เยาวชน ปัญหาการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากร

2.3 พลังผลักดันเชิงนโยบาย ให้เกิดกฎระเบียบของชุมชนในเรื่องการร่วมดูแลทรัพยากรของชุมชนและการขยายไปในหลายหมู่บ้าน รวมไปถึงการใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือเพิ่มพลังในการต่อรองเพื่อเข้าใช้ประโยชน์จากพื้นที่ที่ถูกทิ้งให้รกร้าง เช่น กรณี บ่อกึ่งร้าง ในปัจจุบัน ด้วยการปลูกป่าฟื้นฟู ไปพร้อม ๆ กับการส่งเสริมด้านอาชีพด้วยการเลี้ยงปูเปี้ยวในบ่อกึ่งร้าง เป็นต้น

3. สุขความสุข ผลการวิจัยทั้ง 2 ข้อที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลต่อเนื่องทำให้ชุมชนวิจัย เครือข่ายนักวิจัยรวมไปถึงพี่เลี้ยง เกิดความสุขร่วมกันในหลายด้าน ดังต่อไปนี้ ความสุขในตนเองที่เกิดกับจิตวิญญาณ สำนึก อิสระ เกิดความภูมิใจ ความสุขกับงานที่ได้ทำงานเพื่อชุมชนเพื่อชาวบ้านเพื่อลูกหลาน ลดความเครียด มีเพื่อนเพิ่มมากขึ้นได้พูดคุยปรึกษาหารือ ให้กำลังใจกันและกัน มีความสุขที่ได้ร่วมกับชุมชนมากขึ้น อีกทั้งการที่มีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้นก็ทำให้ลดความเครียดลงได้ การมีความมั่นใจในการพึ่งตนเองที่เพิ่มมากขึ้น **“การได้คิด และทำด้วย**

ตัวเอง” ความสุขที่ได้รู้จักรากเหง้าของตัวเองมากขึ้น ความสุขที่ได้จากการมีแหล่งอาหารอันเป็นผลมาจากการมี “ทรัพยากรอุดมสมบูรณ์” และ มีความสุขที่ได้สัมผัสอยู่กับวัฒนธรรม สังคม ธรรมชาติ ที่ดีสมบูรณ์ และสุขที่สำคัญอีกประการ คือ การที่ชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาของชุมชนได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ วิทยา อารณ (2550: 33) ได้สรุปผลประสบการณ์ของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จสูงหลายด้านว่า จุดเด่นของการขับเคลื่อนของงานวิจัยกลุ่มนี้ คือ การวิจัยที่เกิดจากความต้องการอย่างแรงกล้าของคนในชุมชน การจัดโครงสร้างการดำเนินงานวิจัย ให้เกิดการมีส่วนร่วมทั้งในทีมวิจัยและชุมชน หัวหน้าโครงการที่มีจิตสาธารณะ เปิดกว้าง มีแนวคิด และทักษะในงานวิจัยและพัฒนาชุมชนสูงทำให้งานสำเร็จได้ และทีมวิจัยกลุ่มนี้ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการวิจัยมากกว่าเนื้อหา หัวหน้าโครงการวิจัยกสิกรรมมันถึงกับบอกว่า “การวิจัยเพื่อท้องถิ่นคือ วิถีชีวิต”

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าบทบาทที่เลี้ยงนั้นมีมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จของโครงการวิจัย นอกจากปัจจัยของทีมวิจัย และศักยภาพของพื้นที่เอง เนื่องจากบทบาทของพี่เลี้ยงต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับกระบวนการวิจัยของโครงการเกือบทุกส่วน ตั้งแต่การสร้างทีมวิจัย การเสริมการเรียนรู้ของทีมวิจัย การพัฒนาทักษะเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนการต่อยอดงาน และเชื่อมประสานกับหน่วยงาน องค์กรภาคีต่างๆที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุน โครงการวิจัยทั้งในระดับชุมชนวิจัยและนโยบาย รวมไปถึงการสร้างพื้นที่ในการสื่อสาร และเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับต่างๆอีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยแบบมีส่วนร่วม ถือว่าเป็นงานวิจัยประเภทหนึ่ง ที่เน้นเรื่องการพัฒนาและการแก้ปัญหา มีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยประเภทนี้ไว้ ดังนี้

อุทัย ดุลยเกษม (2536) กล่าวว่า iva การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบของการวิจัยที่ประชาชนซึ่งเคยเป็นประชากรของการวิจัย กลับบทบาทมาเป็นผู้ร่วมในการทำวิจัย โดยเข้ามามีบทบาทส่วนร่วมตลอดกระบวนการวิจัย (วสิน โถมุท และคณะ 2551: 10)

อมรา พงศาพิชญ์ (2536) ได้ให้คำนิยามของการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยประชาชนมีส่วนร่วม คือ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับชุมชน โดยนักวิจัยและชาวบ้านร่วมกันศึกษา ชาวบ้านตั้งคำถาม

ช่วยให้ข้อมูลและอยู่ในทีมวิจัยด้วย เน้นการให้ความสำคัญกับข้อมูลและความคิดชาวบ้าน การเก็บข้อมูลเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารแบบ two-way communication และการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นักวิจัยและชาวบ้านศึกษาสภาพชุมชนร่วมกัน รวมทั้งแสวงหาแนวทางแก้ไข ปัญหา ในการศึกษาชุมชนจึงศึกษาชุมชนโดยเน้นการศึกษาปัญหาและศึกษาทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อช่วยแก้ปัญหา (วสิน โคมุท และคณะ 2551: 10)

สุภากร จันทวานิช (2543: 67) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และเขียนหนังสือเรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยที่นำแนวคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการ (action) และการมีส่วนร่วม (participation) มาศึกษาวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์หนึ่งๆ แล้วร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการดำเนินการจนกระทั่งสิ้นสุดการวิจัย

วิธีการที่ให้ผู้ถูกวิจัยหรือชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหาของการดำเนินการ การช่วยให้ข้อมูล และการช่วยวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนช่วยหาวิธีแก้ไขปัญหาหรือส่งเสริมกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ข้อมูลจากการทำวิจัยทุกขั้นตอนชาวบ้านเป็นผู้ร่วมกำหนดปัญหาของชุมชน และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา กระบวนการวิจัยจึงดำเนินไปในลักษณะของการแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างชาวบ้านกับผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นขั้นๆ ส่วนกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลเป็นไปในเชิงการวิภาษ (dialectic) ซึ่งชาวบ้านจะค่อยๆ เรียนรู้ด้วยตัวเอง และด้วยวิธีการวิจัยเช่นนี้ ข้อมูลที่ได้จึงมีความชัดเจน สะท้อนความคิดอ่านตลอดจนนิสัยใจคอของชาวบ้าน สะท้อนความต้องการ และแบบแผนในการดำเนินชีวิตของเขา

แนวคิดพื้นฐานและหลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

พันธุ์ทิพย์ รามสูต (2540: 33 – 35) อธิบายว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีหลักการสำคัญที่ให้ความเคารพต่อภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนระบบการสร้างความรู้ โดยประกอบด้วย

1. ปรับปรุงความสามารถและพัฒนาศักยภาพของชาวบ้าน ด้วยการส่งเสริมยกระดับนักศึกษา และพัฒนาความเชื่อมั่นให้เกิดการวิเคราะห์/สังเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของตนเอง ซึ่งเป็นการนำเอาศักยภาพเหล่านี้มาใช้ประโยชน์
2. ให้ความรู้ที่เหมาะสมแก่ชาวบ้าน ตลอดจนมีการนำไปใช้อย่างเหมาะสม

3. สนใจปรีทัศน์ของชาวบ้าน โดย การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะช่วยเปิดเผยให้เห็นคำถามที่ตรงกับประเด็นปัญหา

4. การปลดปล่อยแนวความคิดเพื่อให้ชาวบ้านและคนยากจนด้อยโอกาสสามารถมองความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเสรี มองสภาพการณ์ และปัญหาของตนเอง วิเคราะห์วิจารณ์ ตรวจสอบสภาพข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกิดขึ้น

Tandon (1979 อ้างใน พันธุ์ทิพย์ งามสุต, 2540: 33 – 34) กล่าวถึงหลักการสำคัญของ PAR ว่ามีดังนี้

1. ให้ความสำคัญ และเคารพต่อภูมิความรู้ของชาวบ้านว่ายังเป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติ และยอมรับเพื่อเป็นหนทางแก้ปัญหในการดำรงชีวิตของพวกเขา

2. ปรับปรุงความสามารถ และศักยภาพของชาวบ้านด้วยการส่งเสริม ยกระดับ และพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ให้สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของตนเอง

3. ให้ความรู้ที่เหมาะสมแก่ชาวบ้านและคนยากจนโดยให้สามารถรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นในระบบสังคมของตน สามารถทำความเข้าใจ แปลความหมายจนนำไปใช้ได้

4. สนใจปรีทัศน์ของชาวบ้าน เป็นจุดเน้นที่ช่วยเปิดเผยให้เห็นคำถามที่ตรงกับปัญหาของชาวบ้าน

5. ปลดปล่อยความคิด โดยช่วยให้ชาวบ้านและคนยากจนสามารถใช้ความคิดเห็นของตนเองอย่างเสรีในการมองสภาพการณ์และปัญหาของตนเอง สามารถใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์วิจารณ์ ตรวจสอบสภาพข้อเท็จจริงต่างๆ สามารถยืนหยัดด้านอิทธิพลจากภายนอกได้

แนวคิดพื้นฐานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในความคิดของผู้วิจัย คือ โจทย์ของการวิจัยมาจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง มีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้มีส่วนได้เสีย โดยทุกคนเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ร่วมทำวิจัยทุกคน มีการดำเนินการตามขั้นตอนวิจัยอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย

กระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (participation) เป็นวิธีการ (means) สำคัญที่จัดว่าเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่ง และเป็นสาระสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม รูปแบบการมีส่วนร่วมเป็นสิทธิของประชาชนต่อการตัดสินใจนโยบายที่เกี่ยวกับการจัดสรร (allocation) และการใช้ประโยชน์ (utilization) ของทรัพยากรเพื่อการผลิต ซึ่งเป็นความจำเป็นที่ประชาชนต้องเข้าร่วมในการวางแผน เพื่อการกินดีอยู่ดี และสามารถตอบสนองต่อสิ่งที่เข้าถึงซึ่งการพัฒนาให้คนจน ได้รับ

ประโยชน์เพื่อการผลิต การบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะด้วย (ทวิทอง หงส์วิวัฒน์, 2527: 2)

การมีส่วนร่วมต่อการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการพัฒนานั้น อาจจำแนกได้เป็น มิติต่างๆ ดังนี้

1. มิติการร่วมศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา เป็นการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชน วิเคราะห์ชุมชน ค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาภายในชุมชนร่วมกัน และมีส่วนในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการด้วย เป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้เรียนรู้สภาพของชุมชน วิถีชีวิต สังคม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำและประกอบการพิจารณาวางแผนงานวิจัย

2. มิตร่วมวางแผน เป็นการวางแผนการพัฒนาหลังจากได้ข้อมูลเบื้องต้นของชุมชนแล้ว และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาปัญหา สาเหตุของปัญหาเรียบร้อยแล้ว ก็นำมาอภิปรายแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ การกำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากร และแหล่งทรัพยากรที่จะใช้เพื่อการวิจัย

3. มิตร่วมดำเนินการ เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการพัฒนาหรือเป็นขั้นตอนปฏิบัติการตามแผนการวิจัยที่ได้วางไว้ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับชุมชน โดยการสนับสนุนด้านเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน รวมทั้งการเข้าร่วมในการบริหารงาน การประสานขอความช่วยเหลือจากภายนอกในกรณีที่มีความจำเป็น

4. มิตร่วมรับผลประโยชน์ โดยประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดการแจกจ่ายผลประโยชน์จากกิจกรรมการวิจัยในชุมชนในพื้นที่เป้าหมาย เสมอภาคกัน

5. มิตร่วมติดตามประเมินผล การดำเนินงานวิจัย และผลของการพัฒนาจากการดำเนินการไปแล้วว่าสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรค และข้อจำกัดอย่างไร เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นได้ทันที และนำข้อผิดพลาดไปเป็นบทเรียนในการดำเนินการต่อไป การเปิดให้ประชาชนหรือชาวบ้านที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสเข้าร่วมกระบวนการวิจัยนั้น นับได้ว่าเป็นคุณค่าโดยแท้ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบนี้ ซึ่งก่อให้เกิดรากฐานแห่งความยั่งยืนของการพัฒนา

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

นักวิชาการได้ให้มุมมองในเรื่องขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งผู้เขียนขอหยิบยกมากล่าวถึงดังนี้

1. ระยะเตรียมการวิจัย (pre-research phase)

ในระยะนี้ เป็นการเตรียมชุมชน เพื่อให้มีความพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและเป็นแก่นแกนหลักของการวิจัยแบบนี้ โดยการดำเนินงานขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งเน้นสำคัญที่จะให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัย ผู้นำชุมชน ชาวบ้าน รวมถึงเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องเกี่ยวข้อง ในขั้นเตรียมการนี้ ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยกล่าว (สุริยา วีรวงศ์ 2538 อ้างใน บัญญัติ สาสี, 2551: 16) ดังนี้

1.1 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (build-up rapport) โดยวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนที่ดีที่สุดคือการปฏิบัติตัวของนักวิจัยที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน ทั้งนี้ นักวิจัยควรร่วมกิจกรรมทุกอย่างของชุมชนซึ่งเป็นเครื่องช่วยให้นักวิจัยสามารถทำความเข้าใจโลกทัศน์ของชาวบ้านได้ดีมากขึ้น โดยทั่วไปแล้ว ผู้วิจัยจะลงพื้นที่เพื่อไปพบกับบุคคลต่าง ๆ ในชุมชนที่มีส่วนสำคัญและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิจัย หรือเป็นประชาชนกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย พูดคุยแนะนำตัวเองเพื่อให้ทุกฝ่ายได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และความต้องการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในกิจกรรมการวิจัย อันจะช่วยให้ชาวบ้านเกิดความไว้วางใจ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังจะสามารถทำการวิเคราะห์คาดหมายสภาพการณ์และปัญหาของการดำเนินงานวิจัยที่อาจเกิดขึ้น และสามารถเตรียมรับมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การสำรวจ ศึกษาชุมชน (surveying and studying community) เป็นขั้นตอนของการศึกษาข้อมูลที่เป็นลักษณะทางกายภาพ และแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ภายในชุมชน รวมถึงการศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านประชากร สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการเมือง ซึ่งโดยมากแล้ว ผู้วิจัยจะใช้แบบสังเกต สุ่มบันทึก และถ่ายภาพสถานที่ต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากเอกสารหลักฐานจากหน่วยงานราชการหรือจากองค์กรพัฒนาที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังมีบางโครงการวิจัย ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน หรือผู้สูงอายุเพื่อทราบประวัติความเป็นมาของชุมชนด้วย

1.3 คัดเลือกชุมชน (selecting community) ได้เสนอความเห็นไว้ว่า โดยทั่วไปแล้ว การคัดเลือกชุมชนจะยึดหลักการเลือกชุมชนที่ด้วยโอกาสในการพัฒนา (disadvantage community) เพื่อเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างโอกาสความเท่าเทียมในการพัฒนากับชุมชนอื่น อย่างไรก็ตาม งานวิจัยจำนวนมากคัดเลือกชุมชนโดยยึดเอาประเด็น

ของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน และจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขเยียวยาโดยเร่งด่วน หรือบางกรณีการวิจัยมุ่งหมายกระทำต่อชุมชนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างแข็งขัน เพื่อเป็นชุมชนต้นแบบของการทำวิจัย และการพัฒนาให้กับชุมชนอื่นด้วยเช่นกัน (อรุณรุ่ง บุญรัตน์ตพงศ์ 2549 อ้างใน บัญญัติ สาลี, 2551: 17)

1.4 การเข้าสู่ชุมชน (entering community) ข้อมูลชุมชนนับเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจกำหนดพื้นที่ดำเนินการ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวควรเป็นข้อมูลที่มีรอบด้าน สำหรับแหล่งข้อมูลในขั้นตอนนี้อาจมาจากส่วนราชการ เช่น ข้อมูลความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) ข้อมูลจำนวนประชากร และบุคคลที่เป็นปราชญ์ชาวบ้าน หรือครูภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น และอาจเป็นข้อมูลที่ต้องการพัฒนาเอกชนรวบรวมไว้ หรือนักวิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลเองโดยการสำรวจชุมชน (community surveying) ก็ได้

1.5 การเตรียมคนและเครือข่ายความร่วมมือ ในขั้นตอนนี้ มักถูกกำหนดให้เป็นขั้นตอนสุดท้ายของระยะก่อนการวิจัย โดยมุ่งหมายให้เกิดความพร้อมในการดำเนินการวิจัยซึ่งเป็นระยะต่อไปและก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีเพื่อความสะดวกต่อการดำเนินงานวิจัย ในส่วนของการเตรียมคนนั้น เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับชาวบ้านเพื่อเป็นแกนนำในการปฏิบัติงานวิจัยร่วมกับนักพัฒนาและคณะผู้วิจัย ซึ่งในทางปฏิบัติแล้ว มักจะมีการเตรียมคน 3 กลุ่ม คือ

1.5.1 เตรียมคนในชุมชน คณะนักวิจัยมักจะลงพื้นที่เพื่อจัดประชุมในชุมชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ชาวบ้านรู้จักและคุ้นเคยกับกระบวนการและการดำเนินงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมอย่างชัดเจนและรวดเร็ว

1.5.2 เตรียมนักพัฒนา ด้วยการประชุมร่วมกับนักพัฒนาซึ่งโดยทั่วไปแล้วคนกลุ่มนี้หมายถึง ผู้นำชุมชน พัฒนกรอำเภอ และเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่น เช่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรพัฒนาภายนอกที่มีความสนใจศึกษาร่วมกัน กิจกรรมสำคัญของการดำเนินงานในขั้นตอนนี้คือการประสานความร่วมมือ การสร้างความเข้าใจในกรอบของการทำงานวิจัย และการหารือแนวทางพัฒนาชุมชน ซึ่งมักจะรวมถึงการประสานงานเรื่องการใช้สถานที่ดำเนินการประชุมด้วย

1.5.3 เตรียมนักวิจัย ด้วยการประชุมปรึกษากันเพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจตรงกันในบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายในการทำงานวิจัย

ในด้านรูปแบบกระบวนการวิจัยการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ สามารถระบุได้ตามลำดับขั้นหรือกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้หลายขั้นตอนซึ่งช่วยให้เห็นบทบาทหน้าที่ของผู้เข้าร่วมการวิจัยแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจนและในทางปฏิบัติแล้ว (ไพโรจน์ ชลารักษ์,

2548: 20-21) ได้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย เรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่า กระบวนการวิจัยต้องดำเนินไปโดยความร่วมมือกับทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบสิ้นกระบวนการ ดังต่อไปนี้

1) **ขั้นการศึกษาบริบท** ในขั้นนี้ นักวิจัยจะทำการกำหนดพื้นที่หรืออาณาบริเวณที่จะทำการศึกษาวิจัยเพื่อทำประชาคม โดยมีนักพัฒนาประชาสัมพันธ์ชักชวนให้ชาวบ้านเข้าร่วม และชาวบ้านเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย

2) **ขั้นกำหนดปัญหา** ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยสรุปคำถามหรือปัญหา รวมทั้งอธิบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการแก้ไขปัญหามาให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เห็นภาพและเกิดความเข้าใจตรงกัน ส่วนนักพัฒนาทำความเข้าใจประเด็นปัญหาละมอดถึงผลของการวิจัยได้อย่างชัดเจน และครอบคลุมส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ และชาวบ้านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้ข้อมูล และแสดงความคิดเห็น/ความต้องการ ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้ว การวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพจริงที่เกิดขึ้นหรือสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาที่ประสงค์ได้นั้น ย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นการที่นักวิจัยจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในชุมชนท้องถิ่น รวมถึงการสร้างคามตระหนักในบทบาท และความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย ขั้นการกำหนดปัญหาร่วมกับชาวบ้านในชุมชน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการให้เกิดผลอย่างแท้จริง ก่อนจะเริ่มดำเนินงานในขั้นตอนอื่น

3) **ขั้นการวางแผนปฏิบัติงานวิจัย** ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานวิจัยให้ชัดเจน รวมทั้งระบุด้วยว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยแต่ละฝ่ายจะมีส่วนร่วมอะไร และอย่างไร เมื่อใดบ้าง พร้อมทั้งแผนการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการวิจัย ส่วนนักพัฒนาจะเข้าร่วมปฏิบัติการวิจัยโดยติดตามผลการดำเนินงานวิจัยทุกขั้นตอน และคอยตรวจสอบผลของการดำเนินงานว่ามีสิ่งใดที่ผิดพลาด หรือไม่เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมาย หรือมีสิ่งใดที่เกิดแทรกซ้อนขึ้นมาหรือไม่ โดยชาวบ้านนั้น จะเข้ามามีส่วนร่วมลงมือในการปฏิบัติงานวิจัยตามแผน และตรวจสอบผลว่าพึงพอใจหรือไม่

4) **ขั้นการติดตาม ตรวจสอบและปรับปรุง** รวมทั้งการแก้ไขระหว่างปฏิบัติการปฏิบัติงานวิจัย ในขั้นนี้ นักวิจัยที่ส่วนร่วมโดยการพิจารณาหาทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติการวิจัยแบบมีส่วนร่วม โดยอาศัยข้อมูลจากทุกฝ่าย แล้วนำมาทำการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย โดยนักพัฒนาจะเข้ามามีส่วนร่วมด้วยการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานวิจัย และประเมินว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เป็นต้น และประชาชนหรือชาวบ้านจะเข้าร่วมด้วยการรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตามที่นักวิจัยกำหนด รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ที่แสดงถึงความพึงพอใจและความสำเร็จของการดำเนินการวิจัย

5) **ขั้นการสรุปผลการวิจัย** ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจะทำการสรุปผลการวิจัย และเรียบเรียงเป็นรายงานการวิจัยออกเผยแพร่ นักพัฒนามีส่วนร่วมด้วยการรับทราบ และตรวจสอบประเมินผลการวิจัยว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง โดยชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับผลของการวิจัยว่าพึงพอใจและได้ผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ และแสดงความคิดเห็นอื่นประกอบข้อมูลด้วยว่าเพราะเหตุใด

บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้น เป็นการผสมผสานความรู้เชิงทฤษฎี และระเบียบวิธีวิจัยของนักวิจัย และวัตถุประสงค์ของนักวิจัย และนักพัฒนา ควบคู่ไปกับความต้องการความรู้ และประสบการณ์ของผู้ถูกวิจัย ดังนั้นการดำเนินการ และผลของการวิจัยจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย (สุรางค์ จันทวานิช, 2543: 31) ซึ่งในการวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้ มักจะประกอบไปด้วยบุคคล 3 ฝ่ายประกอบด้วย

1) **บุคคลเป้าหมาย** อาจเป็นผู้แทนของกลุ่มบุคคลเป้าหมาย หรือชุมชนที่จะทำการศึกษา ซึ่งถือว่าคนในชุมชนหรือกลุ่มนั้น ซึ่งเป็นผู้ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับตนเองดีที่สุด

2) **นักวิจัย** เป็นผู้แทนของนักวิชาการที่มีความสนใจในการวิจัยและพัฒนาซึ่งเป็นคนนอก นักวิจัยนี้เป็นฝ่ายผู้รู้ และเชี่ยวชาญเรื่องแนวความคิด ทฤษฎี และ ระเบียบ วิธีการวิจัย

3) **นักพัฒนา** เป็นกลุ่มผู้มีความรู้และมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนา ซึ่งมักจะเป็นผู้แทนของฝ่ายรัฐบาลหรือองค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งแม้ว่าเป็นคนนอก แต่ก็นับว่าเป็นบุคคลที่ค่อนข้างจะใกล้ชิดกับบุคคลเป้าหมายของการพัฒนาหรือบุคคลกลุ่มแรกมากที่สุด ซึ่งบางครั้งในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม นักวิจัย และนักพัฒนาอาจเป็นบุคคลเดียวกันก็ได้

บทบาทของนักวิจัยในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การแบ่งหน้าที่การทำงานวิจัยจะขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ทำในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย โดยนักวิจัยหลักจะเป็นคนจัดคนลงในแต่ละหน้าที่ ซึ่งขึ้นกับความสมัครใจ และความสามารถ หน้าที่นักวิจัยหลักเหมือนผู้กำกับการแสดง คอยจัดคนลงในแต่ละหน้าที่ ควบคุมดูแลกระบวนการไม่ให้เกิดแถว ไปให้ถูกทิศทาง สิ่งที่ต้องคำนึง คือ การกระจายหน้าที่ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของชิ้นงานนั้นๆ รวมถึงการใช้คนให้ถูกกับงาน ตามความสนใจและความสามารถของเขา ก็จะทำให้ทุกกิจกรรมออกมาดี (กาญจนา ทองทั่ว, 2550 : 79)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้มีส่วนร่วมสามารถแสดงบทบาทของตนเอง โดยแบ่งเป็น 6 ขั้น ดังนี้ (พศิน แดงจวง, 2538: 14-15)

1. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นช่วงแรกของการทำงาน เป็นการพบปะหารือ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลต่อกัน นับเป็นการเริ่มเปิดพรมแดนมิตรภาพ

2. การสร้างเงื่อนไขร่วมกันระหว่างชุมชน ชาวบ้าน และนักวิจัย โดยนักวิจัยอาจสร้างการประชุม ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ส่วนชาวบ้านอาจตั้งวงนิทราให้ชาวสื่อเป็นการทดสอบจิตใจกัน

3. วิเคราะห์บทบาทของแต่ละฝ่ายตลอดเวลาว่าใครมีความถนัดด้านใด

4. เมื่อแต่ละฝ่ายเริ่มเห็นคุณค่าความหมายของกันแล้ว เริ่มหาแนวทางร่วมกัน

5. มีการกำหนดกิจกรรมร่วมกัน และดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด

6. มีการเผยแพร่ ขยายความร่วมมือ การทำงานจากหมู่บ้านหนึ่งไปอีกหมู่บ้านหนึ่ง

บทบาทของนักวิจัยในการร่วมวิจัยเชิงปฏิบัติการมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้ (สามารถ ศรีจาง 2537 อ้างใน สิทธิรัฐ ประพุทธนิติสาร, 2547: 33)

1. ต้องตระหนักในข้อจำกัดของตนเอง มีความรู้สึกที่ไม่รู้ นอกจากนี้แล้วต้องตระหนักในระบบคุณค่าของตนเอง เมื่อต้องสัมพันธ์กับค่านิยมของประชาชนในท้องถิ่นที่แตกต่างกันไปจากตนเอง

2. ยอมรับการไม่รู้และพยายามเรียนรู้จากคนในชุมชนโดยผ่านมิตรภาพความเข้าใจซึ่งกันและกัน

3. หลังจากที่ได้ข้อมูลพอสมควรหรือเข้าใจปัญหาของท้องถิ่นจากการสนทนากลุ่ม ต้องร่วมกันกับชาวบ้านหาทางออกหรือการแก้ไขปัญหา ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นงานหนัก และมักเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งอันเกิดจากโครงสร้างอำนาจท้องถิ่น แต่การก้าวเดินอย่างมีจังหวะ ปลุกกระตุ้นให้ชาวบ้านตระหนักและเปิดใจกว้างออก จะช่วยให้ชาวบ้านได้เรียนรู้และเห็นทางออกที่ไม่จำเป็นต้องมีการปะทะหรือนำไปสู่ความขัดแย้งเสมอไป นอกจากนั้นการแก้ไขปัญหาโดยชาวบ้านมีส่วนร่วมเป็นระบบการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาไปด้วย

4. คนนอกที่เข้าไปเรียนรู้ชุมชนหรือชนบท ต้องเตรียมเรียนรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ความขัดแย้งของชนชั้นผู้นำในชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างพวกเขา กับอำนาจภายนอก อิทธิพลของเขาต่อนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนา

สรุปว่า บทบาทของนักวิจัยในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ ยอมรับในศักยภาพของผู้ร่วมวิจัยทุกคน วิเคราะห์ความสามารถของทีมวิจัย และสามารถแบ่งงานได้ตรงตามความสามารถและความสนใจ มีการกำหนดกิจกรรมร่วมกัน และดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด สร้างการเรียนรู้ในการทำงานวิจัยร่วมกัน

แนวคิดการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดที่ใช้กันมากในการพัฒนาเพราะถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน นั้นมีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายดังนี้

Vidyathi (1968 อ้างใน สุพรชัย มั่งมีสิทธิ์, 2535: 48) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึง การที่ประชาชนหลุดจากการเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนามาเป็นผู้นำของการพัฒนา และประชาชนจะต้องเข้ามาเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการพัฒนา คือ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา การจัดลำดับความสำคัญ การวางแผน การปฏิบัติตามแผนและการให้ได้มาซึ่งความรู้ที่จะไปสู่การพัฒนา

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2543: 138 – 139) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผนการตัดสินใจ การระดมทรัพยากร และเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน

2. การมีส่วนร่วมทางการเมือง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 2.1 การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน หรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้ และการกระจายทรัพยากรของชุมชนอันจะก่อให้เกิดกระบวนการ และโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตน และได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา

- 2.2 การเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐ มาเป็นการพัฒนาที่ประชาชนมีบทบาทหลักโดยการกระจายอำนาจในการวางแผน จากส่วนกลางมาเป็นส่วนภูมิภาค เพื่อให้ภูมิภาคมีลักษณะเป็นเอกเทศ ให้มีอำนาจทางการเมือง การบริหาร มีอำนาจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรอยู่ในมาตรฐานเดียวกันโดยประชาชนสามารถตรวจสอบได้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการคืนอำนาจในการพัฒนาให้แก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของตนเอง

Hapgood (1976 อ้างใน อนงค์ พัฒนจักร, 2535: 73) ที่ได้เสนอแนวคิดในการมีส่วนร่วมของคนในการทำงานหรือการบริหาร โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. เป็นการมีส่วนร่วมต่อการกำหนดวัตถุประสงค์และการวินิจฉัยสั่งการ (participation in decision making)
2. เป็นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (participation in implementation) เป็นขั้นการทำงานตามแผน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ขั้นการทำงานเป็นกลุ่ม
3. เป็นการมีส่วนร่วมในการที่จะรับผลที่เกิดขึ้น (participation in the benefits of growth) เมื่อมีผลงานเกิดขึ้น มีการประเมินผล และมีการวัดผล เมื่อเป็นผลดีมีประโยชน์ที่ได้รับ ทุกคนในองค์กรก็ชอบที่จะได้รับการพิจารณาและผลตอบแทนเท่าเทียมกัน

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมหมายถึงการเข้าร่วมในกิจกรรมพัฒนาทุกด้าน โดยสมัครใจของประชาชนในฐานะผู้มีส่วนได้เสีย โดยเข้าร่วมตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นจนกระทั่ง ขั้นตอนสุดท้าย

หลักการพื้นฐานของการมีส่วนร่วม

การพัฒนาที่ประสบความสำเร็จนั้นมักเกิดจากการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ดังนั้นการคำนึงถึงหลักพื้นฐานของการมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่นักพัฒนาควรตระหนัก นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547: 14-15) กล่าวถึงหลักการพื้นฐานสำคัญของการมีส่วนร่วมที่ควรคำนึงถึง 10 ประการ ดังนี้

1. เชื่อว่ามนุษย์ต่างมีความคิดและมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน
2. เชื่อว่าทุกคนไม่ได้ชั่วตัวมาตั้งแต่เกิด เหตุที่เขาอาจจนนั้นไม่ใช่เกิดจากกรรมเก่า
3. มนุษย์มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ เพราะมนุษย์ต้องมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมรับรู้ หรือเข้าใจในเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้อย่างเพียงพอ จึงจะเกิดประโยชน์เท่าที่ควร
4. เชื่อว่าชุมชนมักมีภูมิปัญญาที่สอดคล้อง กับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในระดับหนึ่ง บางเรื่องที่ชุมชนยึดถือจึงต้องค่อยๆ ให้ปรับตัวผสมผสานกับวิทยาการภายนอก
5. มนุษย์มีความสามารถพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ ของตนให้ดีขึ้น ถ้าได้รับโอกาสในการร่วมคิด ร่วมเข้าใจ และร่วมจัดการ (active partner) เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การที่มนุษย์บางกลุ่มปฏิเสธเทคโนโลยีอย่างสิ้นเชิงนั้น เป็นไปตามระดับการเข้าใจ เทคโนโลยีนั้นอย่างถูกต้อง

หรือไม่ และมีกลวิธีปรับความเข้าใจนั้นสู่ระดับที่แต่ละฝ่ายยอมรับได้เพียงใด ซึ่งต้องได้รับโอกาสที่จะเข้าใจ และยอมปรับให้เหมาะสมกับตนเอง

6. การมีส่วนร่วมยังมีเพิ่มขึ้น เมื่อมีสภาพที่เหมาะสมต่อไปนี้

6.1 ประชาชนท้องถิ่นรู้สึกรู้ว่าเขาได้ควบคุมโชคชะตาของตนเอง แทนที่จะเป็นคนนอกที่เขาไม่รู้จักรู้ หรือไม่ไว้วางใจ ที่บอกว่าช่วยเขา แต่ไม่ได้ช่วยอย่างจริง

6.2 ผู้ที่จะเข้าร่วมต้องมีอิสรภาพ ได้รับความเสมอภาคและได้รับความจริงใจให้เข้ามามีส่วนร่วม ดังนั้นการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริงบุคคลต้องไม่ถูกบังคับ ให้เข้าร่วม และทุกคนต้องได้รับความเท่าเทียมในการเข้าร่วม รวมทั้ง โครงการต้องให้ความจริงใจด้วย

6.3 ผู้ที่จะเข้าร่วมต้องมีความสามารถพอที่จะมีส่วนร่วมด้วยได้ กิจกรรมเฉพาะเช่น การแพทย์ การก่อสร้างอาคารสูง การทหาร ฯลฯ ต้องการผู้เข้าร่วมที่มีความสามารถ หากประชาชนทั่วไปเข้าร่วมอาจไม่ได้ผล หรืออาจเกิดความเสียหาย

6.4 มีการสื่อสารสองทางเพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมได้รับข้อมูลอย่างถูกต้องและสมบูรณ์ ถ้าผู้มีส่วนร่วมได้รับข้อมูลไม่ถูกต้องและครบถ้วน หรือสื่อสารได้ไม่ดีพอ ทำให้ไม่เข้าใจดีพอว่าโครงการทำให้เกิดผลดี ผลเสียอย่างไร และอาจนำไปสู่การไม่ยอมรับโครงการ

6.5 ประชาชนมีส่วนร่วมรับทราบ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในโครงการตั้งแต่เริ่มต้น จะทำให้ต้องการเข้าร่วมกับโครงการมากยิ่งขึ้น เพราะจะเกิดผลดียิ่งขึ้นกว่า การที่จะให้ร่วมด้วยบางช่วงหรือเข้าร่วมช้าไป

6.6 ประชาชนมีทัศนคติที่ดีต่อเจ้าหน้าที่โครงการและต่อโครงการนั้น ๆ และเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมด้วย

6.7 การมีส่วนร่วมนั้นต้องไม่ทำให้ประชาชนเสียค่าใช้จ่ายมากเกินไป ผลตอบแทนที่เขาประเมินว่าจะได้รับ

6.8 เมื่อเข้ามามีส่วนร่วมแล้วจะไม่กระทบกระเทือนสถานภาพในหน้าที่การงานหรือทางสังคมให้ลดน้อยลง

6.9 มีกลวิธีแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโครงการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นอย่างดี โดยใช้เทคนิคแลกเปลี่ยนข่าวสาร เช่น การจัดเวทีประชาคม การจัดประชุมสัมมนา แผ่นพับ จดหมายข่าว ผลิตรายการวีดิทัศน์ เป็นต้น

7. เชื่อว่าตนเองแตกต่างกับชาวบ้าน และชาวบ้านก็แตกต่างกัน ดังนั้นการมีส่วนร่วมจะเอาใจเราฝ่ายเดียวไม่ได้

8. อาจใช้การมีส่วนร่วมในหลายรูปแบบ เช่น (1) รูปแบบโดยตรง คือมีส่วนร่วมโดยตัวบุคคลแต่ละคน (2) ประชาชนก่อตั้งองค์กรขึ้นมามีส่วนร่วม (3) ให้มีตัวแทนเข้ามามีส่วนร่วมโดยอ้อม การใช้การมีส่วนร่วมรูปแบบใดขึ้นอยู่กับบริบทในแต่ละพื้นที่

9. ไม่มีสิ่งใดได้มาฟรี ต้องมีการแลกเปลี่ยน เสียไปเพื่อจะได้มา

10. การมีส่วนร่วมต้องนึกถึงใจผู้อื่น ไม่ใช่เอาแต่ใจเราฝ่ายเดียว

กลุ่มผู้เข้าร่วม

ผู้เข้าร่วมในกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาต่างๆ มักเป็นผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholder) เช่น คนจน คนด้อยโอกาสในสังคม คนรากหญ้า คนชายขอบ (marginal man) ฯลฯ การให้นิยามผู้เข้าร่วมในลักษณะดังกล่าว เป็นการนิยามที่กว้าง และอาจทำให้เกิดความสับสนได้

Cohen and Uphoff (1979 อ้างใน ระเบียบวาระ, 2542: 48) แบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น 4 ประเภท ซึ่งครอบคลุมและเข้าใจง่าย โดยผู้เข้าร่วมทั้ง 4 ประเภทมีดังนี้

1. คนในท้องถิ่น (local residents) เป็นคนกลุ่มใหญ่ และมีความแตกต่างหลากหลาย เช่น ชวนา ผู้หญิง เยาวชน คนชรา เด็ก ฯลฯ

2. ผู้นำท้องถิ่น (local leaders) เป็นผู้นำที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เช่น ผู้ใหญ่บ้าน ประธานกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้น

3. เจ้าหน้าที่ของรัฐ (government personnel) คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับโครงการ การมีส่วนร่วมของเขาจะเกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุน ควบคุมหรือขัดขวางกิจกรรมของโครงการ

4. เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศ (foreign personnel) ในกรณีที่โครงการได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานหรือองค์กรต่างประเทศ

ดังนั้นการมีส่วนร่วมนั้นควรให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นคนในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ของรัฐ และเจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศ (ถ้ามี) เพราะจะทำให้กิจกรรมการพัฒนาประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์

กระบวนการมีส่วนร่วม

ในการบริหารโครงการพัฒนา หรือการบริหารจัดการพัฒนา การมีส่วนร่วมของประชาชนนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อผลการพัฒนา เพราะนั่นหมายถึง การที่ประชาชนมีความตระหนักร่วมกันในปัญหาของชุมชน และมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบที่พึงมีร่วมกันในการแก้ปัญหา การพัฒนาแนวใหม่นั้นได้ใช้การบริหารจัดการแนวยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ซึ่งถือว่า

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของประชาชนหรือชุมชน และการพึ่งตนเองเป็นหลักการและวิธีการบริหารการพัฒนาที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนา กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกัน และแก้ไขจึงมีความสำคัญที่ควรต้องศึกษาซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ ดังนี้

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2527: 83-84) ได้สรุปขั้นตอนของการมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุ
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

ปาริชาติ วลัยเสถียร และ บัญชร แก้วส่อง (2543: 23) และ ได้อธิบายการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนในการพัฒนาซึ่งเป็นการวัดเชิงคุณภาพแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุภายในชุมชน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้นๆ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผนโครงการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการ และแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งของทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนทำประโยชน์ให้แก่โครงการ ในการมีส่วนร่วมในการออกทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือโดยการบริหารงาน และประสานงาน ตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นรับผลที่เกิดโครงการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากโครงการ หรือมีส่วนในการรับผลเสียที่อาจจะเกิดจากโครงการซึ่งผลประโยชน์หรือผลเสียนี้อาจเป็นด้านวัตถุหรือด้าน จิตใจที่มีผลต่อสังคมหรือบุคคลก็ได้

ขั้นที่ 5 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่า โครงการพัฒนาที่พวกเขาดำเนินการนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่การประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินผลย่อย (formative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการที่กระทำกันเป็นระยะๆ หรือการประเมินผลรวม (summative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวบยอดของโครงการ

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลการมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ (2547: 2-19) ได้สรุปปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. โอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วม การได้ข้อมูลที่ชัดเจนถูกต้อง ความไว้วางใจของประชาชนต่อบุคคลผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนวิธีการชักจูงให้เข้าร่วม
2. ผู้นำชุมชนและบทบาทผู้นำ
3. การได้รับการสนับสนุนจากภายนอก เช่น ด้านการพัฒนาความคิด การให้ความรู้
4. สถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น การเกิดปัญหาทรัพยากรลดลง การเกิดความขัดแย้ง เป็นต้น

5. การได้รับข้อมูลข่าวสารถึงผลจากการทำหรือไม่ทำกิจกรรมที่นำเสนอ
6. ความสนใจและความกระตือรือร้นของคนในชุมชน
7. ปัจจัยด้านสังคมเศรษฐกิจ ประโยชน์ที่จะได้รับ

Chaturvide and Mitra (1960 อ้างใน อนงค์ พัฒนจักร, 2535: 20) ได้เสนอเงื่อนไขของการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเริ่มต้นการพัฒนาเชิงระบบไว้ 3 ประการ คือ

1. ความช่วยเหลือจากภายนอกระบบ ซึ่งอาจเป็นองค์กรพัฒนาของรัฐ หรือเอกชน นักวิชาการ และนักพัฒนา ในรูปของการช่วยเหลือด้านการเงิน การเมือง และความรู้
2. ความพร้อมภายในระบบ เช่น ผู้นำ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและกายภาพ โอกาสในการมีส่วนร่วม วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
3. การบำรุงรักษาระบบ ในรูปของสิ่งจูงใจ การบริหาร และจัดการองค์กิจกรรม ตลอดจนการแทรกแซงจากภายนอก

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วมคือ กระบวนการของการพัฒนาดังแต่ต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ได้แก่ การวิจัย การวางแผน การตัดสินใจในการดำเนินงานการบริหารจัดการ การติดตาม และประเมินผล เป็นการสร้างโอกาสให้ชาวบ้านทั้งในรูปของส่วนบุคคลและกลุ่มคนต่างๆ ให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่ง หรือหลายกิจกรรม โดยให้ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการดำเนินโครงการ และร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการพัฒนา และยังเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะประเมินผลโครงการนั้นๆ และที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมนั้น จะต้องสอดคล้องกับชีวิตความเป็น ความต้องการ และวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ในชุมชน



ทฤษฎีการเรียนรู้

นักจิตวิทยามีทัศนะเรื่องการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไป ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ (สังค อุทรานันท์, 2527: 129-143) คือ

1. กลุ่มทฤษฎีการวางเงื่อนไข (conditioning theories) หรือ กลุ่มพฤติกรรมนิยม (behaviorism)
2. กลุ่มทฤษฎีปัญญา (cognitive theories)

ในแต่ละกลุ่มมีทฤษฎีการเรียนรู้หลายทฤษฎี สำหรับทฤษฎีที่น่าสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ และสามารถนำหลักการแนวความคิดมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการบริหารการพัฒนาของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

Bandura (1973 อ้างใน อรุณ รัชธรรม, 2537: 140-141) อธิบายว่า บุคคลจะเกิดเรียนรู้ โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น (observational learning) ใน 2 ลักษณะคือ

1. การเลียนแบบพฤติกรรม (imitation) คือ บุคคลมีการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ๆ โดยการสังเกตพฤติกรรมผู้อื่นแล้วกระทำตาม
2. การเรียนรู้ผลพฤติกรรม (vicarious learning) คือ บุคคลเกิดการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ๆ โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น และเข้าใจในผลที่บุคคลนั้นได้ รับจากพฤติกรรมของเขา

นอกจากนี้ Bandura อธิบายว่า การเรียนรู้โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นจะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. ความสนใจ (attention) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ ผู้เรียนต้องมีความสนใจ สังเกตพฤติกรรมของตัวแบบ (model) เสียก่อน
2. ความใส่ใจในการสังเกตจดจำ (retention) การเลียนแบบพฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้เรียนสามารถสังเกตจดจำรายละเอียดพฤติกรรมของตัวแบบได้
3. ผลของการฝึกหัด (production) เมื่อผู้เรียนจดจำพฤติกรรมได้ ก็จะมีการฝึกหัดทำงานกว่าจะได้ดีเหมือนตัวแบบ ในระหว่างการฝึกหัดผู้เรียนควรได้รับทราบผลของการกระทำ และมีการทำให้กำลังใจจนกว่าเขาจะทำได้ดี

4. การจูงใจ (motivation) เพื่อให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจที่จะมีพฤติกรรมเหมือนตัวแบบ จึงต้องมีการเสริมแรงเช่น การชมเชยผู้เรียน เพื่อจูงใจให้เขาทำดียิ่งขึ้น และเป็นการจูงใจผู้อื่นให้ตั้งใจเรียนมากขึ้นด้วย

ความหมายของการเรียนรู้

ประเวศ วะสี (2546: 26) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้คือเครื่องมือที่มนุษย์ใช้สมองคิด เพื่อความอยู่รอดในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติและของโลกโดยผ่านสถาบันการศึกษา และการต่อสู้กับวิกฤติการอยู่ร่วมกันทั้งด้านจิตใจและวัฒนธรรม มนุษย์ได้สร้าง"วิธีคิด"เพื่อการเรียนรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอตามกาลเวลา และพัฒนาไปสู่การเชื่อมโยงของสิ่งต่างๆ และ ธรรมชาติ เป้าหมายสูงสุดของการเรียนรู้ คือ ความเป็นสุขของชุมชนที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม เป็นชุมชนที่สามารถดูแลกันได้ พัฒนาอย่างบูรณาการ และสมดุลในเรื่องต่างๆ

สาเหตุและระดับของการเรียนรู้

การเรียนรู้ของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญสรุปได้ 6 ประการ (สนทนา พลศรี, 2550: 4-5) ได้แก่

1. คุณภาพของสมองของมนุษย์ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความจำ และความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และมีความสามารถเรียนรู้ตั้งแต่เกิด จึงทำให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย และตลอดเวลา

2. คุณภาพของอวัยวะในการเรียนรู้ อวัยวะที่สำคัญได้แก่ระบบประสาทสัมผัส และอวัยวะสัมผัสที่รับรู้ความรู้สึก และแปลความหมายจากสมอง คือ หู ตา จมูก ลิ้น ร่ากาย และจิตใจ ทำให้มนุษย์มีกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และเกิดการเรียนรู้ได้ง่าย

3. แรงจูงใจของมนุษย์มีความต้องการทางกายและจิตใจที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาชีวิต และความเป็นอยู่ และตนเองและสังคมให้ดีขึ้น เมื่อมีสมอง และอวัยวะในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพแล้วจึงทำให้เกิดการผลักดันให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย

4. ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติเป็นสาเหตุหนึ่งที่มนุษย์เกิดการเรียนรู้หรือ ปรากฏการณ์ธรรมชาติเป็นผู้สอนหรือผู้ให้ความรู้

5. สิ่งแวดล้อมทางสังคม มนุษย์มีลักษณะเป็นสัตว์สังคมที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดการเรียนรู้จากบุคคล กลุ่มคน สื่อสารมวลชนและการสื่อสารประเภทอื่นๆ ตลอดจนปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งปรากฏการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง

6. การจัดการเรียนการสอน เป็นการเรียนรู้ที่จัดขึ้นโดยบุคคล และองค์กรที่รับผิดชอบ เพื่อให้สมาชิกของสังคมได้เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยมีรูปแบบวิธีการ ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร เนื้อหาสาระ การวัดผลและประเมินผลที่แน่นอนซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่สำคัญของมนุษย์ในปัจจุบัน

กระบวนการเรียนรู้

การพัฒนาวิธีคิดไปสู่กระบวนการเรียนรู้ในเชิงสังเคราะห์ และยกระดับไปสู่ชุดความรู้ ที่จะช่วยให้บุคคล และองค์กรให้เห็นภาพรวมของการเรียนรู้และค้นหาวิธีการใหม่กว่าอยู่เสมอ ผลลัพธ์ของการใช้ความรู้ ประสบการณ์ และวิธีคิดดีๆ ก็คือ การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ (innovation) กล่าวคือ เป็นการเปลี่ยนแปลงจากความไม่รู้ สู่การรู้อย่างเข้าใจ จากสภาพมีปัญหาไปสู่สถานะไร้ปัญหาหรือจากทุกข์ไปสู่สุข (พระมหาสุทิตย์ อาภาโร (อบอูน), 2548: 51)

สีลาภรณ์ นาคทรรพ (2553: 61-67) ได้กำหนดลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการกลุ่ม (group process) โดยคนในชุมชนแต่ละคนได้มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน

2. เป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (active learning) เป็นการแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาในชุมชน การเรียนรู้จึงมีการเกิดขึ้นเป็นพลวัต เกิดจากการร่วมกัน แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุปัญหา วิธีการแก้ไขปัญหาล้วนนำไปปฏิบัติจริงแล้วนำเสนอเพื่อทบทวนหาวิธีการที่เหมาะสมหรือดีที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป

3. เป็นการเรียนรู้ปัญหาในชีวิตจริง (problem oriented) เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เมื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาในชุมชนแล้วจะทำให้เพิ่มความมั่นใจในศักยภาพของคนในชุมชนเพราะคนในชุมชนจะเป็นผู้รู้ปัญหาเป็นอย่างดี และมีประสบการณ์จากปัญหาในชีวิตจริงเป็น การเรียนรู้ที่ใกล้ชิดตัวอยู่แล้ว จึงเรียนรู้ได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ

4. เป็นการเรียนรู้และทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นเครือข่าย โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ของคนเป็นแนวราบมากกว่าเป็นแนวดิ่ง เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายระหว่างองค์กรหรือชุมชนต่อชุมชนที่มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และติดต่อสื่อสารถึงกันเป็นระยะ

จะเห็นว่ากระบวนการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนหรือการใช้วิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และเกิดผลของการรู้ คือ เกิดความรู้ ความเข้าใจในสาระต่างๆ รวมถึง การพัฒนาวิธีคิดไปสู่กระบวนการเรียนรู้ในเชิงสังเคราะห์ และยกระดับไปสู่ชุดความรู้ ที่จะช่วยให้บุคคลและองค์กรให้เห็นภาพรวมของการเรียนรู้และค้นหาวิธีการใหม่กว่าอยู่เสมอ

ขั้นตอนการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นเป็นกระบวนการจากการสั่งสมและประมวลพัฒนาข้อมูลหรือชุดประสบการณ์ขึ้นเป็นการเรียนรู้ ในการสร้างสรรค์ใหม่ โดยมีขั้นตอนการเรียนรู้ไว้ 3 ขั้นตอน (อรศรี งามวิทยาพงศ์, 2549: 15) คือ

1. การรับรู้ (reception) เป็นขั้นตอนพื้นฐาน ที่บุคคลรับเอาข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่างๆ จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายซึ่งตนเองพบผ่านประสาทสัมผัสเข้ามาสั่งสมไว้เป็นประสบการณ์ของตนเอง

2. การเข้าใจ (comprehension) เป็นการที่บุคคลสามารถมองเห็นความหมายและความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันของข้อมูลหรือความรู้ต่างๆ ที่ตนเองรับรู้หรือมีประสบการณ์มาในระดับที่สามารถอธิบายเชิงเห็นเชิงผลได้

3. การปรับเปลี่ยน (transform) เป็นระดับของการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงวิธีคิด (conceptualization) การเปลี่ยนแปลงระบบคุณค่า (values) และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (behavior) ในสิ่งที่รับรู้และมีความเข้าใจแล้วเป็นอย่างดี

สนธยา พลศรี (2550: 12) ได้สรุปขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ได้ 6 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การจูงใจด้วยสิ่งเร้า (stimulus) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นเร้าเร้าให้รับการสัมผัส (sensation) ทำให้เกิดความสนใจและต้องการที่จะเรียนรู้

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดหมาย เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนกำหนดได้ว่า ผลของการเรียนรู้ ในขั้นสุดท้ายของตนคืออะไร มีขอบเขตเพียงใด ซึ่งจะมีผลอย่างสำคัญต่อเนื้อหาสาระที่จะเรียนรู้ และระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การรับรู้ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนแปลความหมาย และการรับรู้ในสิ่งที่เรียน ผ่านประสบการณ์สัมผัสด้วยการพยายามทำความเข้าใจ การให้กระบวนการความคิด การจัดระบบความคิด การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การรับรู้จะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เรียนมีประสบการณ์ในเรื่องที่จะเรียนรู้ มาแล้ว มีความสามารถทางสมอง และมีสถานการณ์ต่างๆ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้

ขั้นที่ 4 การทดลองนำไปใช้ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนได้ทดลองหรือกระทำซ้ำๆ เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องของสิ่งที่รับรู้ในขั้นตอนที่ 3 ว่าสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมหรือไม่

ขั้นที่ 5 การเกิดความคิดรวบยอด (conception) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนนำผลจากการ ทดลองในขั้นตอนที่ 4 มาประเมินเปรียบเทียบ สิ่งใดที่แก้ปัญหาได้ดีที่สุด ทำให้บรรลุจุดหมาย ได้มากที่สุดก็จะยอมรับมาใช้ สิ่งใดที่ยังไม่เหมาะสมก็นำไปปรับปรุงแก้ไข สิ่งใดที่เห็นว่าไม่ เหมาะสมก็จะล้มเลิกไปนำใช้อีก

ขั้นที่ 6 การเรียนรู้ เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ผู้เรียนสรุปว่าเป็นสิ่งที่เรียนรู้นั้นเป็นสิ่งที่ ถูกต้องเหมาะสม และนำไปใช้จริงในชีวิต ซึ่งเป็นการบรรลุจุดหมาย และประสบความสำเร็จใน การเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการทำงานของสมองในการรับรู้สิ่งเร้าต่างๆ และ เป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามสร้างความหมายของสิ่งเร้าหรือประสบการณ์ที่ตนได้รับเพื่อให้ เกิดความเข้าใจในประสบการณ์นั้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นนำความรู้ไปใช้ได้ การเรียนรู้จึงมี ลักษณะดังต่อไปนี้ (ทิสนา แคมมณี 2544: 11-12)

1. กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญา หรือกระบวนการทางสมอง ซึ่งบุคคลใช้ในการสร้างความเข้าใจหรือการสร้างความหมายของสิ่งต่างๆ ให้กับตนเอง
2. การเรียนรู้เป็นงานเฉพาะตนหรือเป็นประสบการณ์ส่วนตัว ที่ไม่มีผู้ใดเรียนรู้ หรือทำแทนกันได้
3. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมซึ่งเป็น สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจึงสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ และขยาย ขอบเขตของความรู้ด้วย
4. กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ทั้งจากการคิด และการกระทำ การปฏิบัติ การแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ต่างๆ

5. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ตื่นตัว สนุก และทำให้ผู้เรียนรู้รู้สึกผูกพัน และเกิดความใฝ่รู้
 6. การเรียนรู้อาศัยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่ดีได้
 7. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา ทั้งในโรงเรียน ครอบครัวและชุมชน
 8. การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การเรียนรู้จะส่งผลต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งทางด้านเจตคติ ความรู้สึก ความคิดและการกระทำ เพื่อดำรงชีวิตอย่างปกติสุขและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
 9. การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต บุคคลต้องเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาชีวิตจิตใจของตนเอง การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นกระบวนการที่ยั่งยืน ช่วยให้บุคคล และสังคมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- จากแนวคิดการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ จะเห็นว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการจากการสังสมชุดประสบการณ์แล้วสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ โดยมีขั้นตอนการเรียนรู้ คือ จูงใจด้วยสิ่งเร้า กำหนดจุดมุ่งหมาย การรับรู้ ความเข้าใจ ทดลองนำไปใช้ สรุปบทเรียน และการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งทั้งหมดนี้มีส่วนสำคัญต่อการวางแผน และการออกแบบกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยเพื่อท้องถิ่นจึงมุ่งแก้ปัญหาช่องว่างระหว่างความรู้กับการพัฒนาโดยให้เกิดความเชื่อมโยงกันระหว่าง ปัญญา (นักวิจัย) และพัฒนา (นักพัฒนา) และเปิดโอกาสให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ตั้งแต่ขั้นตัดสินใจ และดำเนินการสร้างความรู้ และเรียนรู้จากงานวิจัยด้วยการปฏิบัติจริง เพื่อแก้ปัญหาของตัวเองอย่างเป็นระบบ

งานวิจัยเพื่อท้องถิ่น เป็นงานวิจัยที่เน้น “กระบวนการเรียนรู้” ในฐานะ “เครื่องมือ” เพิ่มพลังของชุมชนท้องถิ่นในการร่วมกันจัดการชีวิตของตัวเอง และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน จึงเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยของชาวบ้าน โดยชาวบ้าน และเพื่อชาวบ้านในฐานะ “คนใน” ที่อยู่กับปัญหา ให้ร่วมมือกับนักพัฒนา นักวิชาการ ข้าราชการในฐานะ “คนนอก” มาร่วมวิจัยในฐานะที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในเชิงบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างของชุมชนท้องถิ่น

ทั้งนี้ สิ่งที่จะต้องฝ่าข้ามไปคือ แนวคิดงานวิจัยกระแสหลักที่ยังครอบงำอยู่ และสภาพความพร้อมของชุมชนที่เอื้อต่อการทำวิจัยก็แตกต่างกัน จึงถือเป็นสิ่งใหม่ที่ต้องค้นหาว่า ภายใต้ความแตกต่างหลากหลายของสภาพภูมิวิเทศน์และวัฒนธรรม และภายใต้เงื่อนไขบางประการในสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น นโยบายของรัฐ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ต่างๆเหล่านี้ นักบริหารงานวิจัยมืออาชีพ ที่ สกว. ฝายวิจัยเพื่อท้องถิ่น ตั้งขึ้นและเรียกว่า พี่เลี้ยงวิจัย (RC) หรือ Node ต้องสามารถวิเคราะห์ศักยภาพและข้อจำกัดของพื้นที่ (ภาคอีสาน) ว่าเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการสนับสนุนโครงการวิจัย ให้เกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด ทั้งนี้ พี่เลี้ยงต้องอาศัยการสรุปทบทวนและการปรับตัวในการบริหารจัดการ โครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับเงื่อนไข ปัจจัย ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น การวิจัยเพื่อศึกษากระบวนการสนับสนุนของพี่เลี้ยงโครงการวิจัยเพื่อท้องถิ่นที่มีคุณภาพในภาคอีสาน จึงเกิดขึ้นดังแสดงในภาพที่ 4 โดยเน้นการการวิจัยอย่างมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนจากกลุ่มคนต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นักวิจัย (ชาวบ้าน) พี่เลี้ยงงานวิจัย (RC/ Node) ผู้ทรงคุณวุฒิ และที่ปรึกษาตลอดจนกลุ่มอื่นๆในชุมชนที่มีส่วนได้ ส่วนเสียกับงานวิจัย เพื่อร่วมกันสรุปทบทวนโครงการวิจัยเพื่อท้องถิ่นและแนวทางการสนับสนุนโครงการวิจัยของพี่เลี้ยงงานวิจัยภาคอีสาน โดยการสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมของพี่เลี้ยงและกลุ่มคนต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานวิจัยร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการสนับสนุนของพี่เลี้ยงที่จะสร้างให้เกิดโครงการวิจัยที่มีประสิทธิภาพของชุมชนท้องถิ่นอีสานเพื่อแก้ปัญหาชาวบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต