

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมของของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและกระบวนการการบริหาร
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.1.2 กระบวนการบริหาร
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมในการบริหาร
 - 2.2.1 การมีส่วนร่วม
 - 2.2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหาร
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 2.3.1 รูปแบบและความหมาย
 - 2.3.2 การพัฒนารูปแบบ
 - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 - 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 - 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา (The Research & Development)
- ดังที่จะได้นำเสนอตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและกระบวนการการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นกระบวนการดำเนินการระดับการกำหนดนโยบายหรือกระบวนการบริหารงานใด ๆ ขององค์การที่ไม่ต้องการผลกำไรหรือผลประโยชน์ขององค์การ ผู้บริหารพยายามบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ผลสำเร็จขององค์การมิได้คำนึงถึงผลตอบแทนที่สมาชิกจะได้รับ แต่ การจัดการ (Management) เป็นกระบวนการบริหารงานใด ๆ ขององค์การที่ต้องการกำไร โดยผู้จัดการจะต้องทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายเพื่อให้องค์การอยู่รอด

ในสภาพแวดล้อมที่ดำรงอยู่ ซึ่งอยู่ในระบบการแข่งขันถือว่าการบริหารและการจัดการคล้ายกันและใช้แทนกันได้ (พิมพ์ผกา ชรรณสิทธิ์, 2554: น. 3)

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

ได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 2) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการประสาน เชื่อมโยง บุคคล เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูลโดยอาศัยการวางแผน การจัดองค์การ การชักนำ และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, น. 18) กล่าวว่า การบริหาร คือ งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้อง กระทำ เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกัน และร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, น. 29) กล่าวว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานของกลุ่ม บุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุนทร โคตรบรรเทา (2552, น. 3) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการทำงานกับคน และโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

ทัศนีย์ วงศ์เย็น (2551, น. 136) กล่าวว่า การบริหาร คือ การที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำ กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดไว้ล่วงหน้า อย่างชัดเจนด้วยการดึงเอาทรัพยากรที่มีอยู่ ประยุกต์เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้อย่างเป็นระบบ และมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับได้ร่วมกัน

Wehrich and Koontz (2004, p. 4) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการออกแบบ และดำเนินการเพื่อให้แต่ละคนทำงานร่วมกันได้ในสภาวะแวดล้อมนั้น ๆ ทำให้การทำงานเกิด ประสิทธิภาพบังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

Certo and Certo (2006, p. 7) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมาย ขององค์การจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นกระบวนการ ออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

Daft (2003, p. 8) การบริหาร หมายถึง ความสำเร็จขององค์การที่จะสู่เป้าหมาย โดยการ วางแผน การจัดองค์การ การนำ และ การควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Dessler (2004, p. 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารวางแผน จัดองค์การ การนำ และควบคุมการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Owens (2001, p. 101) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานกับแต่ละบุคคลและกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่าการบริหารคือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสมอย่างเป็นกระบวนการเพื่อ การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 กระบวนการบริหาร

การบริหารเป็นได้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะการบริหารเป็นการที่บุคคลมาร่วมประกอบ กิจกรรม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 18) ได้กล่าวว่า กระบวนการการบริหารเป็น กระบวนการนำเอาทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนของการบริหาร คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545, น. 39) มีความเห็นว่าการบริหาร ในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหาร เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น POSDCORB เกิดจากแนวคิดของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 7 ประการได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการคน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550, น. 25) กล่าวว่าไว้ว่ากระบวนการการบริหารเป็นกระบวนการใน การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยการทำหน้าที่หลัก 4 ประการได้แก่ การ วางแผนการจัดการองค์การการชี้นำและการควบคุมองค์การ

เสนาะ ดิยาวี (2551, น. 13) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร เป็นสิ่งที่ระบุให้รู้ว่าการอบ ของงานบริหารมีอะไรหรือผู้บริหารต้องทำหน้าที่อะไรในการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม

Certo (2009, p. 3) กล่าวว่า ภาระหน้าที่เบื้องต้น 4 ประการของการบริหารกิจกรรม 4 ประการที่ทำให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำ และการควบคุม

Certo and Certo (2006, pp. 7-8) ได้กล่าวถึงหน้าที่หลักกระบวนการการบริหาร ประกอบด้วย

1. การวางแผน
2. การจัดองค์การ
3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์
4. การนำ
5. การควบคุม

Charney (2004, p. 26) กระบวนการบริหารผลงานประกอบด้วยกระบวนการ POLC ทั้ง 4 ขั้นตอนดังนี้การวางแผนผลงาน (Performance Planning) การจัดการ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) ทั้งองค์การมาพิจารณาในภาพรวม

Lunenburg and Ornstein (2000, p. 6) กล่าวว่ากระบวนการของการบริหารประกอบด้วย การวางแผนการจ้างบุคลากรการบริหารงานบุคคลการอำนวยความสะดวกการประสานงานการรายงานและการจัดงบประมาณหรือที่เรียกว่า POSDCORB

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร นั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์กระบวนการบริหาร

นักวิชาการ	คีริวธรรม เสรีรัตน์ และ	ศาสตราจารย์	เสนาะ ดิยาว	วิรัช วิรัชนิภาวรรณ	จันทร์ธานี สงวนนาม	Certo	Charney	Lunenburg & Ornstein	Gary	รวม
กระบวนการ										
การวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
การจ้างบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
การจัดคนเข้าทำงาน				✓	✓			✓		3
การอำนวยความสะดวก				✓	✓			✓		3
การประสานงาน				✓				✓		3
การควบคุม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
การนำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
การรายงาน					✓					1
การงบประมาณ					✓			✓		2

จากตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์กระบวนการการบริหาร ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 9 กระบวนการ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) และจากตารางวิเคราะห์กระบวนการดังกล่าวข้างต้น พบว่า กระบวนการของการบริหารที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การนำ (Leading)
4. การควบคุม (Controlling)

สำหรับรายละเอียดการบริหารจัดการในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning)

การวางแผนเป็นภารกิจลำดับแรกของกระบวนการบริหารจัดการที่ถือเป็นหน้าที่หลักที่ผู้บริหารจะต้องคิดต้องทำก่อนดำเนินกิจการใด ๆ การวางแผนที่ดีจะช่วยชะลอความเสี่ยงและช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้มาก การวางแผนจึงเป็นหน้าที่หลักของการบริหารจัดการที่ขาดไม่ได้

1.1 ความหมายของการวางแผน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2553, น. 76) การวางแผน คือ การกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ และเลือกแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 40) การวางแผนเกี่ยวข้องกับความต้องการในอนาคตที่มีผลการกระทำในปัจจุบันรวมทั้งตรวจสอบสถานะภาพปัจจุบันขององค์การและเน้นการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547, น. 112) สรุปว่าการวางแผนเป็นเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติล่วงหน้า แล้วสร้างแผน หรือวิธีการเพื่อเป็นสะพานเชื่อมปัจจุบันไปยังอนาคตเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และบรรลุความสำเร็จในที่สุด

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2549, น. 23) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ว่าจะให้เกิดสิ่งใดขึ้นในอนาคตและมีการกำหนดแนวทางหรือวิธีการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

ภาพร ชันทหัตถ์ (2549, น. 99) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การตกลงใจไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำเท่าไร ทำทำไม ทำเมื่อใด ทำที่ไหน ทำกับใคร ใครเป็นผู้ทำ และทำอย่างไร

โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา และการจัดการมาประสานสัมพันธ์ และจัดเป็นระบบขึ้น

อนิวัช แก้วจันทง (2552, น. 88) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง เป็นกระบวนการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุดเพื่อบำเนินการให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ก่อนล่วงหน้า

Dessler (2004, p. 80)ให้ความหมายการวางแผนว่า การวางแผน คือการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการที่จะทำให้วัตถุประสงค์สัมฤทธิ์ผลไว้ล่วงหน้ากล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การวางแผน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไร ทำเมื่อไรและใครจะเป็นผู้ทำการวางแผนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมุ่งลดผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์การทั้งระยะสั้นและระยะยาว

Jones and Hill (2000, p. 231) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง ประเภทของการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์การ

Schermerhorn (2002, p. 135) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของกิจกรรมเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Snell (2002, p.112) ที่กล่าวไว้ว่าการวางแผน เป็นกิจกรรมของผู้บริหารต้องทำให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ให้ได้

Certo and Certo (2006, p. 234) กล่าวว่า การวางแผนคือกระบวนการกำหนดว่าองค์การสามารถได้รับในสิ่งที่ต้องการได้อย่างไรและอะไรเป็นสิ่งที่องค์การต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

Williams (2005, p. 106) กล่าวว่า การวางแผนเป็นการเลือกเป้าหมาย และพัฒนาวิธีการหรือกลยุทธ์เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับ Certo (2009, p. 126) ที่กล่าวว่าการวางแผนหมายถึงกระบวนการในการกำหนดว่าองค์การจะสามารถเป็นในสิ่งที่ต้องการได้อย่างไรและจะทำอะไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว

กล่าวโดยสรุป การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลตามที่กำหนดไว้

1.2 กระบวนการของการวางแผน

กระบวนการวางแผนได้มีการจัดแบ่งออกเป็นหลายขั้นตอนซึ่งแตกต่างกันไปตามทัศนะและแนวคิดของแต่ละบุคคล เช่น

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2541, น. 251) ได้แบ่งกระบวนการวางแผนออกเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผนการปฏิบัติตามแผนการติดตามประเมินผล

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 45) กล่าวว่ากระบวนการวางแผนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นการวางแผน ขั้นปฏิบัติตามแผน ขั้นประเมินผล และขั้นการปรับแผน

สมคิด บางโม (2553, น. 45) กล่าวว่า กระบวนการวางแผนหมายถึงขั้นตอนในการวางแผนตั้งแต่ต้นจนจบว่าต้องทำอะไรบ้าง ก่อนหลังอย่างไร โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การเตรียมการก่อนการวางแผน
2. ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหา
3. ขั้นการกำหนดแผนงานและโครงการต่างๆ
4. ขั้นการปฏิบัติตามแผน
5. ขั้นการประเมินผล

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547, น. 170-178) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน และในกระบวนการ โดยมีขั้นตอนต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
2. การวิเคราะห์สถานการณ์
3. การพิจารณาและการกำหนดสมมติฐาน
4. การกำหนดทางเลือก
5. การประเมินทางเลือก
6. การเลือกทางเลือก
7. การลงมือปฏิบัติและสร้างแผนสนับสนุน
8. การจัดทำแผนแบบตัวเลขโดยใช้งบประมาณ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546, น. 57-66) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการของการกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญ เริ่มจาก

1. ภารกิจ (Mission) เป็นข้อความประกาศอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การและขอบข่ายงานที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การซึ่งกำหนดไว้ ง่ายต่อการแปลความและเข้าใจจากสมาชิกทุกฝ่ายขององค์การ

2. จุดหมาย (Goals) เป็นเป้าหมายแห่งอนาคตหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการให้บรรลุผล

3. แผน (Plans) หมายถึงวิถีทาง (Means) ที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546, น. 47) กล่าวว่า ขั้นตอนการวางแผนประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์
2. การค้นหาทางเลือก
3. การวิเคราะห์ทางเลือกแต่ละทางเลือก
4. การเลือกทางเลือก
5. พัฒนากลยุทธ์ของทางเลือก
6. การนำไปปฏิบัติ

อนิวัช แก้วจันทง (2552, น. 92) กล่าวว่า กระบวนการวางแผน ประกอบด้วย

1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์
2. การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร
3. กำหนดทางเลือก
4. การพิจารณาเพื่อพิจารณาทางเลือก
5. การประเมิน
6. การเปลี่ยนแปลงแผน

Dessler (2004, pp. 81-82) กล่าวว่ากระบวนการวางแผนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน กล่าวคือ

1. การกำหนดเป้าหมาย
2. การวิเคราะห์สถานการณ์ พิจารณาทางเลือก
3. ตัดสินใจเลือกวิธีทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
4. กำหนดการประเมินผล
5. กำหนดแผน

Certo (2009, p. 90) กำหนดขั้นตอนของกระบวนการวางแผนไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายขององค์กร (Starting Organizational Objectives)
2. กำหนดทางเลือกที่นำไปให้ถึงเป้าหมาย (Listing Alternative Ways of Reaching Objectives)
3. พัฒนาหลักฐานต่างๆซึ่งใช้ทางเลือกเป็นแนวทาง (Developing premises Upon Which Each Alternative is Based)
4. เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย (Choosing Best Alternative for Reaching Objectives)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

นักวิชาการ	เมตต์ เมตต์การุณจิต	วิภาดา อุดตานนท์	สมคิด บางโม	วิโรจน์ สารัตนะ	สุรัสวดี ราชกุลชัย	เนตรพัฒนา ยวิราช	อนิวัช แก้วจาง	Dessler	Certo	รวม
กระบวนการ										
การจัดทำแผน					✓	✓	✓	✓	✓	5
การกำหนดภารกิจ				✓						1
การกำหนดจุดมุ่งหมาย				✓						1
การกำหนดแผน				✓				✓		2
การพัฒนากลยุทธ์ทางเลือก						✓				1
การวิเคราะห์ปัจจัย สภาพแวดล้อม							✓	✓		2
การเปลี่ยนแปลงแผน							✓			1

จากตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์การวางแผน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 20 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์ กระบวนการวางแผนข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์กระบวนการที่ในที่นี่ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการวางแผน ได้ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
 2. การจัดทำแผน
 3. การปฏิบัติตามแผน
 4. การประเมินผล
2. การจัดองค์การ (Organizing)

การจัดองค์การเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผนเมื่อองค์การจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขององค์การและแผนกลยุทธ์แล้วผู้บริหารต้องออกแบบโครงสร้างองค์การ เพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมาย

2.1 ความหมายของการจัดองค์การ ได้มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการจัดองค์การ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, น. 216) กล่าวว่า การจัดองค์การ คือหน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบเพื่อให้สิ่งของและบุคคลผู้เข้ามาอยู่ในองค์การสามารถทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานที่จะมีการประสานกันทำเป็นทีม

สมคิด บางโม (2553, น. 107) การจัดแบ่งองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์การพร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างองค์การย่อยไว้ด้วยทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วิเชียร วิทยุคตม (2551, น. 8) หมายถึง ภาระหน้าที่ จัดเตรียม และจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานขององค์การเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 184) กล่าวว่า การจัดองค์การเป็นการแบ่งงานและการจัดทรัพยากรเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต (2548, น. 2) กล่าวว่า องค์การเป็นหน่วยงานทางสังคมที่อยู่ภายใต้และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยมีเป้าประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง และผลประโยชน์ร่วมกัน ในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าประสงค์นั้นจึงต้องมีการออกแบบโครงสร้างเพื่อรวบรวมกลุ่มงาน กิจกรรม และกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก รวมทั้งมีการสร้างระบบการประสานงานและยุทธศาสตร์เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเคลื่อนไหวได้อย่างราบรื่น

ภาพร ชันทหัตถ์ (2549, น. 78) ได้สรุปว่าการจัดองค์การ หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์การ โดยกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การประกอบการตามภารกิจขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550, น. 127) การจัดการองค์การ หมายถึง การออกแบบงานการจัดแผนงาน การจัดแบ่งอำนาจหน้าที่และการประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่างๆในองค์การเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อนิวัช แก้วจันทง (2552, น. 118) สรุปว่า การจัดองค์การ หมายถึง เป็นการจัดระบบความสัมพันธ์ของคนและงานเพื่อดำเนินงานในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยออกแบบในรูปแบบแผนภูมิองค์การแสดงตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่แน่นอนและชัดเจน

Robbins and Coulter (2003, p.101) ได้ให้ความหมายของการจัดองค์การคือ กระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์การซึ่งครอบคลุมเรื่องการแบ่งงานการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงานการกำหนดกลุ่มงานการกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาและการประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ การจัดองค์การจึงครอบคลุมการจัดงานจัดคน และวัตถุประสงค์ของทั้งหมดขององค์การซึ่งสอดคล้องกับ Dessler (2004, p. 139) ที่ให้ความหมายของการจัดองค์การคือ การจัดองค์การคือ กระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์การซึ่งครอบคลุมเรื่องการแบ่งงานการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน

Certo (2009, p. 141) ได้ให้ความหมายของการจัดองค์การว่า เป็นกระบวนการจัดการใช้ทรัพยากรภายในระบบการจัดการอย่างเป็นลำดับโดยเน้นการบรรลุเป้าหมายของระบบการจัดการช่วยให้ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

Certo and Certo (2006, p. 228) กล่าวว่า การจัดองค์การ คือกระบวนการของการจัดระเบียบแบบแผนสำหรับการใช้ทรัพยากร โดยเน้นผลสำเร็จให้เกิดขึ้นในระบบการบริหารจัดการ

Carpenter (2010, p. 27) การจัดองค์การเป็นการจัดเป็นฟังก์ชันของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้อำนาจความสำเร็จของวัตถุประสงค์ โครงสร้างขององค์กรที่เป็นอยู่ในกรอบซึ่งความพยายามที่มีการประสานงาน โครงสร้างเป็นตัวแทนโดยปกติแผนภูมิขององค์กรซึ่งให้การแสดงกราฟิกของห่วงโซ่ของคำสั่งภายในองค์กร การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรโดยทั่วไปจะเรียกว่าเป็นการตัดสินใจการออกแบบองค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นจึงพอจะสรุปได้ว่าการจัดองค์การ (organizing) คือการตัดสินใจเลือกวิธีการในการจัดแบ่งกลุ่มกิจกรรมและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การออกเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระเบียบเพื่อให้การประสานงานระหว่างกลุ่มกิจกรรมและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 กระบวนการจัดองค์การ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, น. 100) กล่าวว่ากระบวนการจัดองค์การประกอบด้วย

1. แผนการและวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. กำหนดภารกิจหลักที่ต้องกระทำ
3. แบ่งหน้าที่งานใหญ่ออกเป็นงานย่อยๆ
4. การจัดสรรทรัพยากรไปสู่งานย่อยๆ
5. ประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมคิด บางโม (2553, น. 108) กล่าวว่า กระบวนการจัดองค์การเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคลากร และปัจจัยทางกายภาพต่างๆขององค์การประกอบด้วย

1. การกำหนดหน้าที่การงาน
2. การแบ่งงาน
3. สายการบังคับบัญชา
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา

พัชสิริ ชมพุดำ (2552, น. 120) กล่าวถึงกระบวนการการจัดองค์การว่า ประกอบด้วย

1. การประสานแรงพยายามกัน
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน
3. การแบ่งงานกันทำ
4. ลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 74) กล่าวถึงกระบวนการจัดองค์การว่าประกอบด้วย

1. สายการบังคับบัญชา
2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่
3. การรวมอำนาจและกระจายอำนาจ
4. ขนาดของการควบคุม
5. กลุ่มงานหลักและกลุ่มงานช่วย
6. หมุดเชื่อมโยง

ภารดี อนันตนาวิ (2551, น. 42) กล่าวถึงกระบวนการจัดองค์การว่าส่วนประกอบขององค์การประกอบด้วย 6 ระบบดังนี้

1. ระบบวัตถุประสงค์และค่านิยม
2. ระบบบริหาร
3. ระบบโครงสร้างและระบบงานในองค์การ
4. ระบบเทคโนโลยีขององค์การ
5. ระบบสังคมและพฤติกรรมขององค์การ
6. สภาพแวดล้อมขององค์การ

พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต (2548, น.3) กล่าวว่ากระบวนการจัดการองค์การมีส่วนสำคัญ 3 ประการคือ

1. มีเป้าหมายประสงคร่วม

2. การประสานงานหรือการสื่อสาร

3. พลังความมุ่งมั่นร่วม

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (2549, น. 83) กล่าวว่ากระบวนการจัดองค์การ ประกอบด้วย

1. การรวมกลุ่มงาน

2. การแบ่งความรับผิดชอบ

3. สายการบังคับบัญชา

4. กำหนดกระบวนการสื่อสาร

5. การแบ่งอำนาจหน้าที่

Certo (2009, p. 143) กล่าวว่า กระบวนการจัดองค์การประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

ประกอบด้วย

1. ทำความเข้าใจในแผนและวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. กำหนดงานหลักต่าง ๆ

3. แบ่งงานหลักให้เป็นงานย่อยลงไป

4. จัดสรรทรัพยากรและการสั่งการในแต่ละงานย่อย

5. ประเมินผลการดำเนินงานขององค์การ

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2000, pp. G-8) กล่าวถึงกระบวนการจัดองค์การเป็นการแบ่งงานและการจัดทรัพยากร เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ หรือเป็นหน้าที่ในการรวบรวมและประสานทรัพยากรมนุษย์ การเงิน สภาพทางกายภาพ ข้อมูลและทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการจัดองค์การที่กล่าวมาสรุปได้ว่ากระบวนการจัดองค์การนั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.3 ดังนี้

ตารางที่ 2.3 วิเคราะห์กระบวนการจัดองค์การ

นักวิชาการ	กระบวนการ									
	เนตร์พัฒนา ยิววิราช	สมคิด บางโม	พัชริณี หมมพู่คำ	วิภาดา ดูปตานนท์	ภารดี อนันตนาวิ	พิชาย รัตนดิกลง ภูเก็ต	ชนงกรณ์ ภูมณฑลบุตร	Certo	Schermerhorn, Hunt and Osborn	รวม
แผนการและวัตถุประสงค์ของ องค์การ	✓		✓		✓	✓		✓		5
กำหนดภารกิจหลัก	✓							✓		2
แบ่งหน้าที่งานออกเป็นส่วนย่อยๆ	✓			✓			✓	✓	✓	5
จัดสรรงบประมาณไปสู่หน่วยงาน ย่อย	✓							✓		2
ประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓									1
การกำหนดหน้าที่ที่การงาน		✓					✓		✓	3
สาขางานการบังคับบัญชา		✓	✓	✓			✓			4
เอกภาพในการบังคับบัญชา		✓	✓	✓						3
การแบ่งงาน		✓	✓							2
ระบบเทคโนโลยีองค์การ					✓					1
ระบบสังคมและพฤติกรรมองค์การ					✓					1
การประสานแรงพยายาม			✓						✓	2
กำหนดโครงสร้างและระบบงานใน องค์การ					✓					1
สภาพแวดล้อมองค์การ					✓					1
การประสานงานหรือการสื่อสาร						✓	✓		✓	3
พลังความมุ่งมั่นร่วม						✓		✓		2
การรวมกลุ่มงาน							✓			1
ประเมินผลการดำเนินงานกลยุทธ์								✓		1

จากตารางที่ 2.3 สรุปผลการวิเคราะห์กระบวนการจัดองค์การซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 18 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์ กระบวนการจัดองค์การข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์กระบวนการที่ ในที่นี้ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการ การจัดองค์การ ได้ดังนี้

1. แผนการและวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. แบ่งหน้าที่งานออกเป็นส่วนย่อยๆ
3. การกำหนดหน้าที่การทำงาน
4. สายงานการบังคับบัญชา
5. เอกภาพในการบังคับบัญชา
6. การประสานงานหรือการสื่อสาร

3. การนำ (Leading)

ในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจ และบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำขององค์การจะต้องมีภาระหน้าที่ ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3.1 ความหมายของการนำ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนำ ดังนี้

สาโรจน์ โอปัททภักชีวิน (2555, น. 25) กล่าวว่า การนำ หมายถึง การจูงใจ การกำกับและอื่นๆเพื่อมีอิทธิพลต่อบุคคลในให้ทำงานหนัก เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

พัชสิริ ชมพุกำ (2552, น. 6) กล่าวว่า การนำ หมายถึง การกระตุ้นการทำงานของสมาชิกในองค์การเพื่อทำงานได้อย่างเต็มความสามารถเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์การ โดยการนำนั้นรวมถึงการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วยแนะนำแนวทางและสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, น. 21) กล่าวว่า การนำเป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและชักนำความพยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการนำจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างขวัญและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, น. 3) กล่าวว่า การนำนั้น เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ภาวะผู้นำและการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ วัตถุประสงค์ของการนำคือการเพิ่มผลผลิตขององค์การ โดยผ่านแนวคิดทางการให้ความสำคัญกับคน มากกว่าให้ความสำคัญกับงาน

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 8) กล่าวว่า การนำเป็นกระบวนการชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทกำลังทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550, น. 155) หมายถึง การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารร่วมกับแรงจูงใจในการทำให้สมาชิกขององค์กรที่ทำงานของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อนิวัช แก้วจันทง (2552, น. 187) การนำ หมายถึง การชี้แนะ แนะนำหรือบอกกล่าว เพื่อให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 219) กล่าวว่า การนำ หมายถึง การที่ทำให้สมาชิกทำงานร่วมกัน โดยสอดคล้องกับเป้าหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล ต่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

บรรยงก์ โตจินดา (2542, น. 173) กล่าวว่าว่าการนำ หมายถึง การที่ผู้บริหารดำเนินการให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Daft (2003, p. 9) การนำ หมายถึง ฟังก์ชันการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้พนักงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Carpenter (2004, p. 9) การนำ หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแหล่งที่มาทางสังคมและทางการของอิทธิพลที่คุณใช้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจการกระทำโดยคนอื่น ๆ ถ้าผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขาจะกระตือรือร้นเกี่ยวกับความพยายามที่จะพยายามบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Bartol and Martin (1994, p. 7) กล่าวว่าว่าการนำ หมายถึง กระบวนการของอิทธิพลที่มีต่อผู้อื่นเพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนอกจากนี้การนำยังรวมไปถึงการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นการกำหนดทิศทางและจูงใจสมาชิกขององค์กรให้ใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้น

กล่าวโดยสรุป การนำ (Leading) เป็นการที่ผู้นำใช้การชักจูงและส่งเสริมให้บุคคลผู้อื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2 กระบวนการของการนำ

ได้มีนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงกระบวนการของการนำ ไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 219) กล่าวว่า การนำเป็นกระบวนการ ที่ทำให้สมาชิกทำงานร่วมกันโดยสอดคล้องกับใช้อิทธิพล ต่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงานผู้อื่น การหาช่องทางในการติดต่อสื่อสาร

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, น. 3) กล่าวว่า การนำเกี่ยวข้องกับ การจูงใจ ภาวะผู้นำ และการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ วัตถุประสงค์ของการนำคือการเพิ่มผลผลิตขององค์การ โดยผ่านแนวคิดทางด้าน การให้ความสำคัญกับคนมากกว่าการให้ความสำคัญกับงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, น. 21) กล่าวว่า องค์ประกอบของการนำประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การมอบหมายงาน
3. การแนะนำและคำปรึกษา
4. การให้รางวัล
5. การยกย่องสรรเสริญ
6. การปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน
7. การทบทวนและปรับวิธีการทำงาน
8. การติดต่อของภาวะผู้นำ

William (2007, p. 8) กล่าวว่าองค์ประกอบของการนำประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การมอบหมายงาน
3. การแนะนำและคำปรึกษา
4. การให้รางวัล
5. การยกย่องสรรเสริญ
6. การปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน
7. การทบทวนและปรับวิธีการทำงาน
8. การติดต่อของภาวะผู้นำ

Thomas (2003, p. 10) กล่าวว่า องค์ประกอบของการนำประกอบด้วย

1. การตัดสินใจ
2. การจูงใจ
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การพัฒนาบุคลากร

Carpenter (2004, p. 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของการนำประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. การตัดสินใจ
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การทำงานเป็นทีม
5. แรงจูงใจ

Bartol and Martin (1994, p. 7) กล่าวว่าไว้ว่าองค์ประกอบของการนำประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น
2. การกำหนดทิศทาง
3. การจูงใจ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการของการนำ ที่กล่าวมาสรุปได้ ว่ากระบวนการของการนำนั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.4 ดังนี้

ตารางที่ 2.4 วิเคราะห์องค์ประกอบการนำ

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รังสรรค์ ประเสริฐศรี	มนตรีพัฒนา ยาวีราช	ศิริวรรณ เจริญรัตน์	William	Thomas	Carpenter	Thomas & Pandey	Bartol and Martin	รวม
เป้าหมายขององค์กร		✓	✓							2
การจูงใจ		✓	✓			✓	✓	✓	✓	6
การติดต่อสื่อสาร		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
การมอบหมายงาน				✓	✓	✓				3
การแนะนำและให้คำปรึกษา				✓	✓	✓				3
การให้รางวัล				✓	✓	✓				3
การยกย่องสรรเสริญ				✓	✓	✓				3
การปรับสภาวะแวดล้อมการทำงาน				✓	✓					2
การทบทวนและปรับวิธีการทำงาน				✓	✓					2
ภาวะผู้นำ				✓						1

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ รังสรรค์ ประเสริฐศรี	เนตร์พัฒนา ยาวีราช	ศิริวรรณ เสรีรัตน์	William	Thomas	Carpenter	Thomas & Pandey	Bartol and Martin	รวม
อิทธิพล	✓		✓			✓			3
การพัฒนาบุคลากร		✓			✓		✓	✓	4
การตัดสินใจ			✓		✓	✓	✓	✓	5
การทำงานเป็นทีม						✓			1
การกำหนดทิศทาง								✓	1

จากตารางที่ 2.4 สรุปผลการวิเคราะห์กระบวนการของการนำซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 15 กระบวนการ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์ กระบวนการของการนำ ข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์กระบวนการที่ ในที่นี้ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของการนำ ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจ
2. การติดต่อสื่อสาร
3. การตัดสินใจ
4. การพัฒนาบุคลากร
4. การควบคุม (Controlling)

4.1 ความหมายของการควบคุม

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการควบคุมไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 372) กล่าวว่า การควบคุม คือการติดตามการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่หากมีปัญหาจะได้หาทางแก้ไขได้และทันเวลาที่

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546, น. 3) การควบคุมเป็นหน้าที่ทางการจัดการสำหรับผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรวัดการทำงานในองค์กรในองค์กร

สมคิด บางโม (2553, น. 190) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้และได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่แล้วแนะนำปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นที่ไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดรวมถึงการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, น. 254) กล่าวว่า การควบคุมเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์การการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์การ

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547, น. 253) การควบคุม หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการตรวจสอบตราเพื่อตรวจตราแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ว่ามีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่ระบุไว้หรือไม่ อย่างไรและหากมีการคลาดเคลื่อนก็ดำเนินการปรับเปลี่ยนแก้ไขเพื่อให้เป้าหมายเป็นไปในทิศทางที่มุ่งสู่ภารกิจหลักขององค์การที่ตั้งไว้

พัชสิริ ชมพุกำ (2552, น. 6) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง การติดตามตรวจสอบผลการทำงานและความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น หากปราศจากขั้นตอนนี้แล้วองค์การจะไม่สามารถรู้ได้เลยว่าการดำเนินการนั้นเป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่

สาโรจน์ โอปัททชัยวิน (2555, น. 25) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบผลงานทำการเปรียบเทียบกับเป้าหมายและทำการแก้ไขเมื่อจำเป็น

Bateman and Snell (2009, p. 627) การควบคุม หมายถึง กระบวนการกำกับกิจกรรมของบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นกระบวนการที่ผู้จัดการที่มีประสิทธิผลทำให้แน่ใจว่ากิจกรรมจะดำเนินไปตามแผนที่วางไว้

Dessler (2004, p. 366) การควบคุม เป็นการกระทำเพื่อให้มั่นใจว่า แผนงานที่วางไว้แล้วมีการดำเนินการอย่างถูกต้องใช้ได้ผลทางการปฏิบัติและถ้าจำเป็นก็ต้องมีการปรับปรุงทบทวนแผนงานนั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Gomes, Balkin and Cardy (2004, p. 666) กล่าวว่า การควบคุมเป็นกระบวนการเปรียบเทียบการปฏิบัติกับมาตรฐานเพื่อทำให้กิจกรรมที่ต้องการทำมีความถูกต้อง

Robbins and Coulter (2003, p. 229) ให้ความหมายของการควบคุมที่มีรายละเอียดแตกต่างออกไป ซึ่งหมายถึงกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องของกิจกรรมเพื่อให้ได้ข้อสรุปของแต่ละหน่วยงานหากมีความเบี่ยงเบนไปจากแผนก็จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตลอดจนหาทางแก้ไขความเบี่ยงเบน ก่อนที่สิ่งนั้นจะเกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Carpenter (2004, p. 231) การควบคุมเป็นการสร้างความมั่นใจประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

Certo (2009, p. 3) กล่าวว่า การควบคุมเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่รวบรวม ข้อมูลเพื่อ ประเมินผลการทำงานที่ผ่านมาและเปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐาน และตัดสินใจว่า องค์กรควรปรับปรุงเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้หรือไม่

กล่าวโดยสรุปการควบคุมเป็นการดำเนินการของผู้บริหาร ในการตรวจสอบการ ดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่หากการปฏิบัติงานไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ องค์กรต้องหากทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.2 กระบวนการของการควบคุม

กระบวนการควบคุม เป็นกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการเปรียบเทียบ กับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ และหาหนทางที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดจากมาตรฐานที่วางไว้ให้บรรลุ เป้าหมาย หรือ หมายถึง การดูแลการปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติงานตามกระบวนการที่กำหนดไว้ได้มีนัก วิชาได้กล่าวถึงกระบวนการการควบคุมไว้ดังนี้

ชนงกรณ์ กุลทลบุตร (2549, น. 190) กล่าวว่า กระบวนการควบคุม ประกอบด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน
2. การกำหนดมาตรฐานของความสำเร็จ
3. การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
4. ทำการประเมิน
5. ทำการเปรียบเทียบผลการประเมิน
6. สรุปและนำผลการประเมินไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนา

สมคิด บางโม (2553, น. 195) กล่าวว่า กระบวนการควบคุม ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์
2. กำหนดมาตรฐานของงาน
3. การวัดผลการปฏิบัติงาน
4. การเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐาน
5. การดำเนินการแก้ไข

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 375) กระบวนการควบคุมมี 4 ขั้นตอน กล่าวคือ

1. การกำหนดมาตรฐาน
2. การวัดผลการทำงาน
3. การเปรียบเทียบการทำงานกับมาตรฐาน
4. การปฏิบัติแก้ไข

พัชสิริ ชมพุดำ (2552, น. 220) กล่าวว่า กระบวนการควบคุม จะมีขั้นตอนพื้นฐานประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. กำหนดมาตรฐาน
2. วัดผลการดำเนินการ
3. เปรียบเทียบผลจากการดำเนินงานกับมาตรฐาน
4. แก้ไขปัญหาและเสริมสร้างความสำเร็จ

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2555, น. 630) กล่าวว่า กระบวนการควบคุม ประกอบด้วย

1. การกำหนดมาตรฐานผลงาน
2. การวัดผลงาน
3. การเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐานและการผันแปรที่กำหนดไว้
4. การดำเนินการแก้ไขปัญหาและเสริมแรงความสำเร็จ

Davis, Aquilano and Chase (2003, p. 217) กล่าวว่า กระบวนการควบคุม ประกอบด้วย

1. P (Plan) การวางแผน
2. D (Do) การปฏิบัติ
3. C (Check) การตรวจสอบ
4. A (Action) การปรับปรุง

Bateman and Snell (2009, p. 630) กล่าวว่า การควบคุมมีขั้นตอนดำเนินการ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. กำหนดมาตรฐานผลงาน
2. การวัดผลงาน
3. การเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐานและการผันแปรที่กำหนดไว้
4. การดำเนินการแก้ไขปัญหาและเสริมแรงความสำเร็จ

Carpenter (2010, p. 231) กระบวนการควบคุมประกอบด้วยของสามขั้นตอนซึ่งรวมถึง

1. การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐาน
3. การดำเนินการแก้ไขเมื่อมีความจำเป็น มาตรฐานการปฏิบัติงานมักจะที่ระบุไว้ใน

เงื่อนไขการใช้บริการทางการเงินเช่นรายได้ค่าใช้จ่ายหรือกำไร แต่ก็อาจจะเป็นที่ระบุไว้ในเงื่อนไขการใช้บริการอื่น ๆ

Robbins and Coulter (2003, p. 251) กล่าวว่า กระบวนการในการควบคุม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง
2. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติกับมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. การแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

Certo (2006, p. 481) กล่าวว่า กระบวนการในการควบคุมประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ

1. การวัดผลการปฏิบัติงาน
2. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน
3. การดำเนินการแก้ไข

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการควบคุม ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการควบคุม นั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.5 ดังนี้

ตารางที่ 2.5 วิเคราะห์กระบวนการควบคุม

องค์ประกอบ	นักวิชาการ											รวม
	ชงนกรณ กุลทลนุตร	สมคด บงโม	ศรทรณ เสรรรตน์ และคณะ	พัศตร ชมพุดำ	ศารอนน์ โอปทกษรฐน	Davis, Chase and Aquilano	Bateman and Snell	Carpenter	Robbins and Coulter	Certo	Jackson and Slocum	
การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน	✓	✓										2
การกำหนดมาตรฐานของความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	8
กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	✓	✓					✓	✓	✓			5
ทำการประเมิน	✓	✓							✓			3
เปรียบเทียบผลการประเมิน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	10
สรุปและนำผลประเมินไปใช้แก้ปัญหา	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	10
การวัดผลการทำงาน			✓	✓	✓		✓			✓	✓	6
การวางแผน						✓						1
การปฏิบัติ						✓						1
การตรวจสอบ						✓						1
การปรับปรุง						✓						1

จากตารางที่ 2.5 สรุปผลการวิเคราะห์กระบวนการควบคุมซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 11 กระบวนการ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์ กระบวนการควบคุมข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์กระบวนการที่ ในที่นี้ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการควบคุม ได้ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานความสำเร็จ
2. วัดผลการทำงานงาน
3. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
4. การเปรียบเทียบผลการประเมิน
5. สรุปและนำผลประเมินไปใช้แก้ปัญหา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

2.2.1 การมีส่วนร่วม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดไว้ในหมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ หมวด 6 รัฐสภา หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่นและหมวด 15 การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญและกฎหมายเพิ่มเติม ประกอบด้วย 1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 กำหนดให้การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม หลักการนี้ได้ปรากฏในมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งบัญญัติไว้ในวรรคสามว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ 2. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 2 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน (3) ได้กำหนดให้ในการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการนั้นก่อนเริ่มดำเนินการส่วนราชการนั้นจะต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจ เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น และ (4) ให้ถือเป็นหน้าที่ของข้าราชการ ที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของสังคมโดยรวมและประชาชนผู้รับบริการเพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม 3. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2555) ได้ให้คุณค่าความสำคัญและยึดมั่นในปรัชญา หลักการ และแนวทางของการให้ประชาชนเป็น ศูนย์กลาง และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

โดยกำหนดในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม การปฏิรูปทางการเมืองและกระแสดemand ของประชาชนที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน ทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัว โดยเปิดระบบราชการเข้าสู่กระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participative Democracy) ที่ยอมรับและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อให้มีกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะและการตัดสินใจที่รอบคอบ โปร่งใส เป็นธรรม และได้รับการยอมรับจากประชาชนอันนำไปสู่ประสิทธิภาพของระบบราชการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2542 ในมาตรา 9 ได้ตราไว้ว่า การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

จากกฎหมายดังกล่าว การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ของประเทศเป็นอย่างยิ่งที่ไม่อาจปฏิเสธและละเลยได้ ดังนั้นการค้นคว้าวิจัยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจึงเป็นเรื่องจำเป็น และจากแนวความคิด ทฤษฎี ข้อค้นพบของนักการศึกษา นักวิชาการ ที่เป็นแนวคิดพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าดังต่อไปนี้ระบบการศึกษาหรือกระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถแยกออกจากโครงสร้างทางสังคมได้ การศึกษามีความเชื่อมสัมพันธ์กับสังคม ทั้งในประเด็นการสร้างคนที่มีสติปัญญา รู้จักคิดใช้วิจารณญาณ สร้างความเป็นพลเมืองดี เป็นความจริงที่ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม แต่ระบบสังคมประกอบไปด้วยโครงสร้างอำนาจค่านิยมเป็นตัวกำหนดโครงสร้าง แนวทางและแบบแผนการจัดการศึกษาตลอดจนหลักสูตรและระบบการเรียนการสอนการจัดการศึกษาในช่วงที่ผ่านมา ได้รับผลกระทบมาจากเทคโนโลยีและสารสนเทศของโลกไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลมาจากการเผยแพร่แนวคิดวิทยาศาสตร์ เมื่อสี่ร้อยปีที่ผ่านมา ทำให้ความคิดเป็นไปในทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม

วัฒนธรรมและการศึกษาของไทย จนทำให้เกิดการมองข้ามวัฒนธรรมพื้นบ้าน และศักยภาพในการสร้างสรรค์ของตนเองซึ่งบัดนี้ถึงเวลาที่จะต้องตรวจสอบเพื่อแสวงหาทางเลื้อยกอย่างจริงจัง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สร้างสรรค์ต่อสิ่งมีชีวิตในยุคต่อไป (ศิริกาญจน์ โกสุมภ์, 2542, น. 33)

2.2.2 ความหมายของการมีส่วนร่วม นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, น. 228) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการและการตัดสินใจซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่ายเพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และประการที่สำคัญ ผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์การความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและหน่วยงานที่ดีที่สุด

ชญญา อภิบาลกุล (2545, น. 41) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การดำเนินการกิจกรรมกันมีความเกี่ยวข้องจนเกิดความผูกพันต่อสมาชิกและองค์การเพื่อให้เกิดผลทั้งตนเองและหน่วยงาน/องค์การ

อนันต์ หวะสุวรรณ (2545, น. 49) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้าร่วมในการทำงานการตัดสินใจช่วยเหลือสนับสนุนเสนอแนะหรือวิธีการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไปร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ภูวดล หมื่นสีพรหม (2546, น. 24) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่าหมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

จิณฉัตร ปะโคทัง (2550, น. 140) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ว่าการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การดำเนินการร่วมกันมีความเกี่ยวข้องกันจนเกิดความผูกพันต่อสมาชิกและองค์การเพื่อให้เกิดผลทั้งตนเองและหน่วยงานหรือองค์การ

สมชัย ปานผาสุข (2546, น.13) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผนการตัดสินใจการแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการเพื่อแก้ไขปรับปรุงวางแผนและประเมินผลงานนั้น ๆ

มะลิกามาศ เอี่ยมแก้ว (2550, น. 11) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การดำเนินการกิจกรรมกันทั้งทางตรงทางอ้อมของการร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด และร่วมตัดสินใจ

มหรณพ ยะอนันต์ (2548, น. 31) การมีส่วนร่วมหมายถึงการเกี่ยวข้องด้านจิตใจและอารมณ์เปิดโอกาสให้ประชาชนได้คิดริเริ่มตัดสินใจปฏิบัติรับผิดชอบแก้ปัญหาการรับรู้ข้อมูล

ข่าวสารการพัฒนาความสามารถควบคุมทรัพยากรการร่วมกิจกรรมตามหลักประชาธิปไตย ตลอดจนการให้อำนาจการเข้าไปมีหน้าที่รับผิดชอบ

ทัศนาศาสตร์ (2549, น. 82) กล่าวว่าไว้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสแสดงทัศนะแลกเปลี่ยนข้อมูลแสดงความคิดเห็นแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่าง ๆ ตลอดจนร่วมรับผิดชอบในผลที่จะเกิดขึ้นทั้งผลประโยชน์และผลกระทบทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและรับรู้เรียนรู้ร่วมกันซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

บำรุง แสงณรงค์ (2550, น. 56) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มคนได้มีโอกาสรวมตัวกันโดยการรับผิดชอบกิจกรรมโครงการผูกพันทางจิตใจอารมณ์ในสถานการณ์เพื่อรับผิดชอบในทุกขั้นตอนกล่าวคือตั้งแต่การร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมวางแผนร่วมดำเนินการปฏิบัติร่วมประเมินผลและร่วมรับผลประโยชน์ด้วยความสมัครใจเสียสละเกี่ยวข้องผูกพันตามข้อตกลงร่วมกัน

จิรภา เพชรสงคราม (2554, น. 17) กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546, น. 4) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมตัดสินใจหรือเคยเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้ามาร่วมมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพเสมอภาค มิใช่เพียงส่วนร่วมอย่างผิวเผิน แต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้น และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

พงษ์รัช วิังสู (2546, น. 17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของกิจกรรมหรือหน่วยงาน

อมรพรรณ ประจันตวิชัย (2550, น. 23) สรุปการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติตลอดจนร่วมติดตามและประเมินผล รวมทั้งรับผิดชอบในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมหรือในกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของกลุ่มคนหรือองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม

เนตรรุ่ง อยู่เจริญ (2553, น. 25) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ หรือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือการร่วมกิจกรรมใด ๆ ในทุกระดับอันอาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือการมีส่วนร่วมในกระบวนการ

บริหารด้วยความสมัครใจ ความกระตือรือร้น ตั้งใจ จริงใจโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลักดันให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

รวิวรรณ เตชะสุวรรณวงศ์ (2549, น. 7) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมคือการที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจการต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจหรือเคยเข้ามาร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้ามาร่วมด้วยมากขึ้นโดยเป็นไปอย่างมีอิสรภาพและเสมอภาคมิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้ามาร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้นและการเข้าร่วมด้วยนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

เจตน์ มงคล (2547, น. 10) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาในลักษณะของการมาร่วมจัดตั้งแต่การเข้าร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติร่วมรับผลประโยชน์และร่วมติดตามประเมินผล

วัลยา โพนสุวรรณ (2549, น. 25) ให้ความเห็นว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มการพิจารณาตัดสินใจการร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อตัวประชาชนเองการที่สามารถทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทเพื่อแก้ไขปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้นได้นั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องยอมรับปรัชญาการพัฒนาชุมชนที่ว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของชุมชนขณะเดียวกันต้องยอมรับความจริงที่ว่ามนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ถ้ามีโอกาสและได้รับการชี้แนะที่ถูกต้อง

ฉัฐภาส การรินทร์ (2553, น. 10) กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นวางแผนการตัดสินใจดำเนินการติดตามประเมินผลการมีส่วนร่วมอาจเป็นการเข้าร่วมโดยตรงหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าร่วมโดยการเข้าร่วมอาจอยู่ในฐานะผู้กระทำ (Actor) หรืออยู่ในฐานะผู้ได้รับประโยชน์

Mohammad (2010, p. 15) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่คนในท้องถิ่นมีโอกาสในการเข้าร่วมการพัฒนาโครงการในกิจกรรมเฉพาะหรือในส่วนของคนในท้องถิ่นซึ่งมี ผลต่อการตัดสินใจใน การวางแผนและการดำเนินการขั้นตอนของโครงการพัฒนาที่ได้รับการพิจารณาเป็นการมีส่วนร่วมในการศึกษานี้ กิจกรรมใด ๆ ที่อื่น ๆ

Sharma (2003, p. 13) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมไม่ได้เป็นแนวคิดรวมกัน แต่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจจะเป็นที่ประจักษ์ในการตัดสินใจกระบวนการขององค์กรในหลากหลายวิธีประกอบด้วย สามองค์ประกอบกลางกับแนวคิดของการมีส่วนร่วมคือ 1. อิทธิพล

2. ปฏิสัมพันธ์ 3. ใช้ข้อมูลร่วมกัน และสิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องมีการพิจารณาไปพร้อมกันทั้งสามองค์ประกอบไปด้วยกัน

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยขอสรุปการมีส่วนร่วมหมายถึงการทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นการสร้างความเชื่อถือในคุณภาพขององค์กร และความมั่นใจให้กับประชาชนหรือบุคคล ผู้มีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ของชุมชนและสถานศึกษา

2.2.1.2 กระบวนการมีส่วนร่วม

ได้มีผู้รวบรวมและกล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมได้ตั้งรายละเอียดดังนี้

ถวิลวดี บุรีกุล และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2546, น. 224-225) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนตั้งแต่การร่วมรับรู้ ร่วมคิดริเริ่ม ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมตรวจสอบ โดยใช้พลังความสามารถในด้านต่าง ๆ ของตนเองร่วมกับความรู้และวิทยาการที่เหมาะสมอย่างสร้างสรรค์พร้อมไปกับการเป็นผู้รับแบ่งปันผลประโยชน์ และร่วมกันรับผิดชอบในผลกระทบที่ตามมาด้วย

ขงยุทธ พนาสนธิ์ (2546, น. 21) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนมีส่วนร่วมเข้าไปกำหนดการจัดการศึกษาโดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การร่วมดำเนินการ การร่วมสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา และการมีสิทธิร่วมรับผลประโยชน์จากการจัดการศึกษาทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

ปรีดาวรรณ อินทวิมลศรี (2548, น. 43) ได้สรุปว่าขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง ชุมชน มี 3 ขั้นตอนได้แก่

1. ร่วมคิด ตัดสินใจ หมายถึง ร่วมมองเห็นปัญหา ร่วมคิดแก้ไข ร่วมคิดพัฒนา ร่วมออกความคิดเห็น ร่วมกำหนดจุดประสงค์กำหนดเป้าหมาย วางแผนพัฒนา หาแนวทางเพื่อดำเนินการต่อไป

2. ร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ร่วมกันปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการช่วยเหลือร่วมมือและประสานงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

3. ร่วมในการประเมินผล หมายถึง ร่วมคิดวิเคราะห์ถึงการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ การปฏิบัติงานของผู้ที่มีส่วนร่วมมีมากน้อยเพียงใด และผลการปฏิบัติประสบผลสำเร็จหรือมีอุปสรรคหรือไม่ เกิดประโยชน์แก่นักเรียนผู้ปกครอง ชุมชน อย่างไร เพื่อพัฒนางานและแก้ไขในครั้งต่อไป

สุเทพ เชาวลิต (2548, น. 155) กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. ร่วมคิด
2. ร่วมวางแผน
3. ร่วมทำ
4. ร่วมรับผิดชอบ
5. ร่วมรับประโยชน์
6. ร่วมติดตามผล

วาสนา ชัตติวงษ์ (2548, น. 23) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินการจัดตั้งและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลอย่างมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองของชุมชน : กรณีศึกษาตำบลกกโก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี สรุปกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ คือ

1. การร่วมวางแผน
2. การร่วมตัดสินใจ
3. การปฏิบัติตามแผน
4. การประเมินผล

จิณฉัตร ปะโคทัง (2550, น. 113) ได้ศึกษาและพบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกัณฑ์ธรรมณ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีกระบวนการมีส่วนร่วม 5 ประการ คือ

1. การระดมความคิด
2. การร่วมวางแผน
3. การร่วมลงมือทำ
4. การร่วมติดตามประเมินผล
5. การรับผลประโยชน์ร่วมกัน

มุกิตา แพทย์ประทุม (2549) ได้สรุปการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนที่มีความเชื่อมโยงและมีความสัมพันธ์กันในการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชนของการมีส่วนร่วมที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการระดมความคิด
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. การมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการลงทุน
4. การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลและตรวจสอบ

5. การมีส่วนร่วมรับประโยชน์ เป็นการร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ทั้งผลประโยชน์ทางตรงและผลประโยชน์ทางอ้อม

พจนีย์ มั่งคั่ง(2549, น. 39) สรุปกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

วัชรยุทธ บุญมา (2551, น. 25) ได้กำหนดกระบวนการมีส่วนร่วมเป็น 6 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นการเตรียมการ และการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
ขั้นที่ 2 ขั้นการระดมความคิดเป็นขั้นของการคิดวิเคราะห์ สรุปประเด็นปัญหาเพื่อการแก้ไข

ขั้นที่ 3 ขั้นการวางแผน เป็นขั้นของการต่อรองและการตัดสินใจว่าจะหารูปแบบและแนวทางใดในการแก้ไขปัญหา

ขั้นที่ 4 ขั้นการดำเนินการ เป็นขั้นของการร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตามแผนงานที่ได้วางไว้

ขั้นที่ 5 ขั้น การประเมินผล เป็นขั้นของการวิเคราะห์ผล ประเมินผลจากกรปฏิบัติกิจกรรมตามแผนงาน

ขั้นที่ 6 ขั้นการร่วมกับผลประโยชน์เป็นขั้นของการร่วมรับผิดชอบทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น และการไม่บรรลุผลจากการทำกิจกรรมตามแผนแล้ววิเคราะห์ผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม

รัตติกร พรณสุวรรณ (2552) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการมีส่วนร่วมมี 6 ด้าน คือ

1. การกำหนดความสำคัญของปัญหา
2. การวางแผน
3. การตัดสินใจ
4. การดำเนินงาน
5. การได้รับประโยชน์
6. การติดตามประเมินผล

ปิยวรรณ กมลวิทย์ (2547, น. 16) กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมว่า ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. ร่วมคิด
2. ร่วมตัดสินใจ
3. การร่วมวางแผน
4. ร่วมทำ
5. ร่วมติดตามประเมินผล

ณัฐนิชา ธรรมสุนทร (2552, น. 16) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมมี 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ร่วมคิด
2. ร่วมตัดสินใจ
3. ร่วมดำเนินการ
4. ร่วมรับผลประโยชน์

อลิน รพีพัฒน์ (2547, น. 49) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมตามขั้นตอนในการพัฒนา ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มในขั้นริเริ่มโครงการ : เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกรค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชนตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชนและมีส่วนในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้น ๆ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผนโครงการพัฒนา : เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงานกำหนดทรัพยากรและแหล่งของทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ : เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่โครงการร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์วัสดุอุปกรณ์และแรงงานหรือโดยการบริหารงานและประสานงาน ตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นรับผลที่เกิดจากโครงการพัฒนา : เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามา ส่วนในรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากโครงการหรือมีส่วนในการรับผลเสียที่อาจเกิดจากโครงการซึ่งผลประโยชน์หรือผลเสียนี้อาจเป็นด้านกายภาพหรือด้านจิตใจที่มีผลต่อสังคมหรือบุคคลก็ได้

ขั้นที่ 5 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการพัฒนา : เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่าโครงการพัฒนาที่พวกเขาดำเนินการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่การประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินผลย่อย (Formative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการที่กระทำกันเป็นระยะ ๆ หรือการประเมินผลรวม (Summative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวมยอดของโครงการทั้งหมด

วีรชาติ เมืองใจ (2552, น. 20) ได้กล่าวถึงกระบวนการที่กลุ่มประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหมายถึงการใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมในชุมชนด้วยตนเอง
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของชุมชนหมายถึงการช่วยเหลือแรงงานหรือสละทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อใช้ในกิจกรรมส่วนรวม
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนาหมายถึงกิจกรรมที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากโครงการ
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของชุมชนหมายถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในการสรุปผลสำเร็จหรือความล้มเหลวของกิจกรรมของชุมชน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, น. 195-197) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมนั้นอาศัยหลักการที่ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่มนุษย์ทำขึ้นเป็นกระบวนการซึ่งมีขั้นตอนมากมายและการเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละขั้นตอนนั้นมีความสำคัญแตกต่างกันไปตามลักษณะของกิจกรรมแต่ละขั้นตอนนั้น การจำแนกการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของโคเฮน (Cohen) และอัปฮอฟฟ์ (Upnoff) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ทั้งการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องดังนั้นการตัดสินใจจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นช่วงดำเนินการวางแผนและช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ซึ่งเป็นองค์ประกอบต่างของการดำเนินงานการบริหารงานและประสานงาน

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ทั้งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ที่สำคัญในเชิงปริมาณและคุณภาพในลักษณะผลประโยชน์ในทางบวกและผลกระทบในทางลบและการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือความเห็น (views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม

เอกไชย นวลยัง (2554, น. 34) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วยกระบวนการ 4 ด้านประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมวางแผนและการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมประเมินผล

กุลชญา แวนแก้ว (2550, น. 422) กล่าวว่าโดยแนวทางพื้นฐาน 3 ประการของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาคือ

1. ร่วมตัดสินใจในการพัฒนา
2. ร่วมสนับสนุนความพยายามในการบริหารการพัฒนา
3. ร่วมรับผลประโยชน์ของการพัฒนาเช่นการจัดเตรียมแผนงบประมาณและโครงการประจำปีไว้ที่หน่วยงาน/ศูนย์ข้อมูลเพื่อให้ประชาชนตรวจสอบดูได้

อนุชา เอี่ยมแท้ (2547, น. 76-77) กล่าวว่ากระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ของอำเภอเวียงแก่นนั้นได้จำแนกลักษณะการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์เพื่อใช้ศึกษาออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ

1. การมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาของชาวบ้านในการร่วมสำรวจข้อมูลการประชุมเพื่อศึกษาปัญหาและค้นหาสาเหตุหรือวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนของชาวบ้านในการร่วมประชุมวางแผนและแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการของชาวบ้านในการร่วมทำประโยชน์และกิจกรรมของชุมชนตามกำลังความสามารถของตนโดยการช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์หรือแรงงานตลอดจนร่วมกันประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบประเมินผลของชาวบ้านในโครงการต่าง ๆ รวมทั้งการร่วมดูแลรักษาผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

Mohammad (2010, p. 15) กล่าวว่ากระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการระบุการกำหนดทางเลือกในการวางแผนกิจกรรม ฯลฯ จัดสรรทรัพยากร

2. มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในการดำเนินกิจกรรมการจัดการและการดำเนินงานโปรแกรมของการให้บริการ

3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลของกิจกรรมและผล

4. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมอื่น ๆ หรือเป็น รายบุคคล

Greiving (2011, p. 14) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์
2. มีส่วนร่วมในกำหนดผู้ร่วมงาน
3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแผนงานที่เหมาะสม
4. มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด
5. มีส่วนร่วมในการประเมินผล

Creighton (2005, p. 9) กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. แจ้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ
2. รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. ปรับ แก้ไขปัญหา
4. พัฒนาข้อตกลง

Pretre (2004, p. 9) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบาย
2. การร่วมปรึกษาหารือ
3. ร่วมปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. mediations อำนวยความสะดวก
5. นำเสนอกรรมการพิจารณา
6. รวบรวมขอเสนอแนะของกรรมการ
7. พิจารณาอนุมัติ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการควบคุม ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วม นั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.6 ดังนี้

ตารางที่ 2.6 วิเคราะห์กระบวนการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบ	นักวิจัย / นักวิชาการ												
	ฉันทิตี บุริภูด และ	ยงยุทธ พนาสนธิ	ปรีดาพรรณ อินทิมถ	สุเทพ ชาวลิต	วาสนา ชาติติยวงษ์	ฉินฉวติร ปะโตทัง	มูทิทา แพทย์ประทุม	พจนีย์ มั่งคั่ง	วัชรยุทธ บุญมา	รัศติกร ผรณสุวรรณ	ปิยวรรณ กมลวิทย์	ฉนุฉินยา ธรรมสุนทร	รวม
การร่วมคิดริเริ่ม	✓		✓			✓	✓		✓		✓	✓	7
การร่วมวางแผน				✓	✓	✓	✓			✓	✓		6
การร่วมกันดำเนินการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
การร่วมกันรับผลประโยชน์				✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	7
การร่วมกันประเมินผล	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10
การร่วมสนับสนุนและส่งเสริม		✓		✓									2
การร่วมรับผิดชอบ				✓									1
ร่วมตัดสินใจ	✓	✓						✓		✓	✓	✓	7
ร่วมเตรียมการและศึกษาข้อมูล									✓				1
ร่วมรับรู้	✓												1
ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย			✓										1

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิจัย / นักวิชาการ											
	ฉวีลดี บุรีกุล และ ยงยุทธ พนาสนธิ์	ปรีดาวรรณ อินทวิมด	สุเทพ เชาวลิศ	วาสนา ชัดติวงษ์	ฉัตรวิตร ปะโคทััง	มูทิศา แพทย์ประทุม	พจนีย์ มั่งคั่ง	วัชรยุทธ บุญมา	รัตติกร ผรณสุวรรณ	ปิยวรรณ กมลวิทย์	ณัฐนิยา ธรรมสุนทร	รวม
กำหนดความสำคัญของปัญหา									✓			1
การร่วมเตรียมการ				✓								1
การร่วมรับผลกระทบ						✓						1

จากตารางที่ 2.6 สรุปผลการวิเคราะห์กระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 16 กระบวนการ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์กระบวนการมีส่วนร่วมข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์กระบวนการที่ ในที่นี้ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ซึ่งจะมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งพอจะรวบรวมได้ดังนี้

ปิยวรรณ กมลวิทย์ (2547, น. 14) การมีส่วนร่วมในการวางแผนได้แก่ร่วมกันคว่ำ สร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนาหรือแก้ปัญหาละลดปัญหา ร่วมวางแผนนโยบายร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรมีส่วนร่วมในการออกความเห็นและเสนอข้อเสนอนะ

โกวิท พวงงาม (2545, น. 8) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผน ว่ามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมเพราะการวางแผนดำเนินงาน เป็น ขั้นตอนที่จะช่วยให้ชาวชนบทรู้จักวิธีการคิดการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการ นำเอาปัจจัยข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน

เอกไชย นวลยัง (2554, น. 36) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในวางแผน เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูล สภาพปัญหา ค้นคว้าปัญหา ค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ตลอดจนรวมทั้งการศึกษาหาข้อมูล และวิเคราะห์ปัญหาเพื่อสนองความต้องการของชุมชนการสร้างรูปแบบวิธีการที่จะแก้ไขปัญหาและลดปัญหาของสถานศึกษาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆที่จะเป็นประโยชน์เพื่อสนองต่อความต้องการขององค์การ การดำเนินการตัดสินใจปฏิบัติการ การวางรูปแบบนโยบาย การวางแผนและการปฏิบัติ การตัดสินใจ

ฉัฐนิชา ธรรมสุนทร (2552, น. 16) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนว่า เป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง วิธีการหรือทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรือการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม โดยผ่านการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจและนำมาวางแผนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน

อคิน รพีพัฒน์ (2547, น. 49) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนว่า การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผนเป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของ

โครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงานกำหนดทรัพยากรและแหล่งของทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ เป็นต้น

Creighton (2005, p. 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนเป็นการมีส่วนร่วมในขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกิจกรรมและเทคนิคการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิเคราะห์ค้นหาเทคนิคการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมที่สุดในการประยุกต์ใช้ในการแต่ละขั้นของกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงและการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการมีส่วนร่วมกับขั้นตอนการตัดสินใจรวมถึงการกำหนดผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจนั้นๆ สถานที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ประเด็นสำคัญคือการวางแผนอย่างระมัดระวังและปรึกษากับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างรอบคอบซึ่งการวางแผนการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างรอบคอบก็จะสามารถลดระยะเวลาของการดำเนินการที่อาจเกิดข้อผิดพลาดได้และควรระลึกเสมอว่ากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นศิลปะที่ต้องวางแผนการดำเนินงานอย่างรัดกุมในทุกขั้นตอน

Lawrie (2006, p. 3) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนนั้นประกอบด้วย 7 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. การสำรวจสภาพแวดล้อม
2. ตั้งค่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์
3. ระบุปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการระบุและปริมาณ
4. ช่วงของการแก้ปัญหา
5. ทางออกที่ดีที่สุด
6. การดำเนินงาน ดำเนินการตามที่เลือกการแก้ปัญหาและมักจะเริ่มต้นด้วยการพัฒนาของ

วางแผนการดำเนินงาน

7. การประเมินผล

Bateman and Snell (2009, pp. 20–23) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนนั้นประกอบด้วย 6 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
2. กำหนดเป้าหมายและแผนทางเลือกที่ควรพิจารณา
3. พิจารณาผลกระทบต่อเป้าหมายของทางเลือกและแผน
4. ลำดับความสำคัญความเหมาะสมและเป็นไปได้
5. การดำเนินการ
6. การติดตามตรวจสอบและการควบคุม

Garrod (2003, p. 33-35) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนว่า ประกอบด้วยขั้นตอน 8 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. ตรวจสอบกลไกการมีส่วนร่วมที่เหมาะสม
2. ดำเนินการเริ่มต้นการเจรจาและความพยายามในการศึกษา
3. สร้างและ / หรือเสริมสร้างกลไกสนับสนุน
4. การศึกษาการดำเนินเบื้องต้น
5. การตัดสินใจ
6. การพัฒนาชุมชนตามแผนปฏิบัติการและการดำเนินการ โครงการ
7. ขั้นตอนการดำเนินงาน
8. การตรวจสอบและการประเมินผล

Earle (2009, p. 56) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนว่า ประกอบด้วยขั้นตอน 9 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์
2. ตรวจสอบสภาพแวดล้อม
3. ประเมินจุดแข็งและจุดอ่อน
4. ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับเหตุการณ์ในอนาคตที่ไม่แน่นอนที่อาจมีผลกระทบ
5. กำหนดวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงและวัดในพื้นที่ผลหลักที่นำไปสู่วัตถุประสงค์

ขององค์กร

6. การพัฒนากลยุทธ์สำหรับการจัดสรรทรัพยากรเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์
7. การออกแบบในระยะยาวและระยะสั้นมีแผนเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์
8. ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบว่ามีการรักษาทันกับความสำเร็จของวัตถุประสงค์และถ้าไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
9. พัฒนาแผนงานและกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการทำงานระยะเวลาต่อไป

David (2010, p. 49) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนว่า ประกอบด้วยขั้นตอน 7 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. กำหนดเป้าหมาย
2. กำหนดวัตถุประสงค์หลัก
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดทางเลือก
4. กำหนดทางเลือก
5. การตรวจสอบและการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม

6. การดำเนินการ

7. ติดตามและประเมินผล

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนที่กล่าวมาสรุปได้ว่าองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการวางแผนนั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.7 ดังนี้

ตารางที่ 2.7 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการวางแผน

แนวคิด	นักวิชาการ													
	ปิยวรรณ กมลวิทย์	โกวิทย์ พวงงาม	เอกชัย นวลยัง	ณัฐนิชา ขรรณสุทร	สมนึก สิมพอด	อดิณ ธิพัฒน์	Creighton	Lawrie.	Bateman& Snell	Garrod	Earle	Shin	David	รวม
ร่วมกันคว่ำ ศึกษาค้นคว้า	✓		✓						✓	✓				3
ร่วมกำหนดนโยบาย	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	9
ร่วมตัดสินใจ	✓	✓		✓							✓			4
ร่วมเสนอแนะ	✓									✓				2
ร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	11
ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
ร่วมกำหนดทรัพยากร	✓			✓		✓	✓				✓			5
ร่วมวิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุ			✓		✓		✓	✓		✓				5
ร่วมตรวจสอบและควบคุม									✓					1
สำรวจสภาพแวดล้อม								✓						1
ประเมินผล								✓		✓	✓	✓		4
พิจารณาผลกระทบ									✓					1

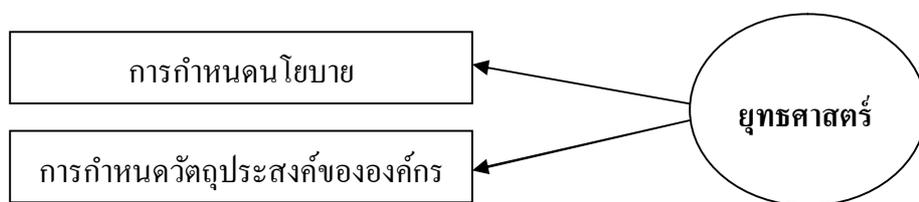
ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

แนวคิด	นักวิชาการ													
	ปิยวรรณ กมลวิทย์	โกวิทย์ พวงงาม	เอกชัย นวลยัง	ณัฐนียา ธรรมสุนทร	สมนึก สิมพอด	อดิน ทรัพย์พัฒน์	Creighton	Lawrie.	Bateman& Snell	Garrod	Earle	Shin	David	รวม
ลำดับความสำคัญ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้									✓		✓			2
พัฒนากลยุทธ์											✓			1
กำหนดเป้าหมาย													✓	1

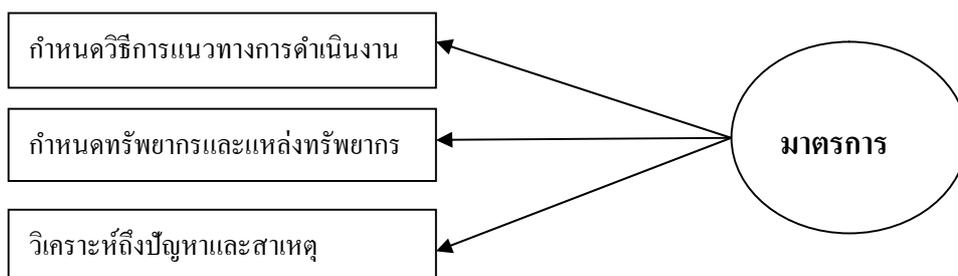
จากตารางที่ 2.7 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 15 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการวางแผนข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน โดยการสรุปเป็นองค์ประกอบย่อยและจัดกลุ่มเพื่อเป็นองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการวางแผน ได้องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อย ยุทธศาสตร์
2. องค์ประกอบย่อย มาตรการ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็น โมเดลการวัดคุณภาพด้านล่างนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลการวัดของการมีส่วนร่วมขององค์ประกอบย่อยยุทธศาสตร์



ภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลการวัดของการมีส่วนร่วมขององค์ประกอบย่อยมาตรการ

2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ซึ่งพอจะรวบรวมองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการได้ดังนี้

อกิน รพีพัฒน์ (2547, น. 49) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ว่าการมีส่วนร่วมในขั้นนี้ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนในการทำประโยชน์ให้แก่โครงการร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์วัสดุอุปกรณ์และแรงงานหรือโดยการบริหารงาน

เอกไชย นวลยัง (2554, น. 38) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ว่าการมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้ เป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือในส่วนที่เป็นส่วนประกอบของโครงการนั้น ๆ ซึ่งจะได้มาจากการตั้งคำถามว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง จะทำประโยชน์ได้ด้วยวิธีใดบ้าง เช่น การบริจาคเงิน วัสดุ สิ่งของ และการช่วยหาทรัพยากร การช่วยเหลือด้านแรงงาน การให้ความรู้ เป็นวิทยากร

วีรชาติ เมืองใจ (2552, น. 20) ได้กล่าวถึงที่กลุ่มประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมปฏิบัติงาน ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของชุมชนหมายถึงการช่วยสละแรงงานหรือสละทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อใช้ในกิจกรรมส่วนรวม

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, น. 195-197) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการดำเนินการในองค์ประกอบต่าง ๆ ประกอบด้วย การดำเนินงานการบริหารงานและประสานงาน

อนุชา เอี่ยมแท้ (2547, น. 76-77) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินการในการร่วมทำประโยชน์และกิจกรรมตามกำลังความสามารถของตนโดยการช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์หรือแรงงานตลอดจนร่วมกันประชาสัมพันธ์

วัชรยุทธ บุญมา (2551, น. 25) การมีส่วนร่วม ในขั้นดำเนินการ เป็นขั้นของการร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตามแผนงานที่ได้วางไว้

อุดม เหลืองสด (2545, น. 19) กล่าวว่าสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้เข้ามาจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนโดยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหมายถึงการทำประโยชน์ให้กับงานที่ช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์วัสดุอุปกรณ์แรงงานหรือโดยการบริหารงานประสานงานและขอความช่วยเหลือ

เมตต์ เมตต์การุณจิตต์ (2547, น. 22) ให้ความเห็นว่าแนวคิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในส่วนขององค์ประกอบในการดำเนินงาน โครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้กับโครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใดเช่นการช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารและประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

Cohen and Uphoff (1980, pp. 213-218) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติสามารถมีส่วนร่วมในการปฏิบัติแบ่งได้เป็น 3 ชนิดคือ

1. การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร (Resource Contribution) สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบได้แก่แรงงานเงินวัสดุอุปกรณ์และข้อมูลข่าวสารทั้งหมดนี้เป็นแหล่งทรัพยากรหลักที่สำคัญซึ่งมีอยู่ในท้องถิ่นนำมาใช้เพื่อพัฒนาโครงการส่งเสริมโดยใช้แรงงานในท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ดีการบริจาคเงินและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และอื่น ๆ แสดงให้เห็นทิศทางที่ชัดเจนของการมีส่วนร่วมสิ่งสำคัญของการมีส่วนร่วมนี้คือการรู้ว่าใครเป็นผู้สนับสนุนและทำอะไรโดยวิธีการสมัครใจการได้รับคำตอบแทนหรือโดยการบีบบังคับการสนับสนุนเรื่องทรัพยากรบ่อยครั้งที่พบว่ามีความไม่เท่าเทียมกันและการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน (Project Demonstration and Co-ordination) คนในท้องถิ่นสามารถรวมตัวกันในการปฏิบัติงานโดยการเป็นลูกจ้างหรือสมาชิกทีมที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหาร โครงการเป็นสมาชิกอาสาซึ่งทำหน้าที่ประสานงานกิจกรรมของโครงการมีการฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการปฏิบัติงานในโครงการสำหรับผู้เข้ามาบริหารหรือประสานงานวิธีนี้นอกจากจะเพิ่มความไว้วางใจให้กับคนในท้องถิ่นแล้วยังช่วยให้เกิดความตระหนักถึงปัญหาของตนเองอีกด้วยอีกทั้งยังทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูลภายในและได้รับคำแนะนำซึ่งเป็นปัญหาของคนในท้องถิ่นตลอดจนผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการเข้ามา

3. การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ (Enlistment) การขอความร่วมมือไม่จำเป็นต้องมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องแต่พิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ว่าผลเสียที่ตามมาหลังจากนำโครงการเข้ามาและผลที่เกิดกับคนในท้องถิ่นที่เข้าร่วมในโครงการ

Mohammad (2010, p. 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในการดำเนินกิจกรรมการจัดการและการดำเนินงานโปรแกรมของการให้บริการ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการที่กล่าวมาสรุปได้ว่าองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการนั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.8 ดังนี้

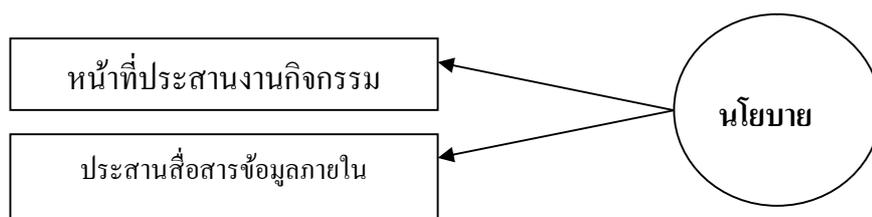
ตารางที่ 2.8 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

แนวคิด	นักวิชาการ										รวม
	อดิน รพีพัฒน์	เอกชัย นวลยัง	วีรชาติ เมื่องใจ	รุ่งชดาพร เวหะชาติ	อนุชา เอี่ยมแท้	วัชรยุทธ์ บุญมา	อุดม เหลืองสด	เมตต์เมตต์ การุณจิตต์	Cohen & Uphoff	Mohammad	
ที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหาร โครงการ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
หน้าที่ประสานงานกิจกรรม		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		7
การฝึกอบรมให้รู้เทคนิคปฏิบัติงาน		✓		✓		✓	✓	✓	✓		6
การสื่อสารข้อมูลภายใน	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		7
คำแนะนำในการดำเนินงาน	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		7
ช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์	✓					✓	✓	✓	✓		5
ดำเนินการจัดการ										✓	1
ดำเนินงาน โปรแกรมการให้บริการ										✓	1

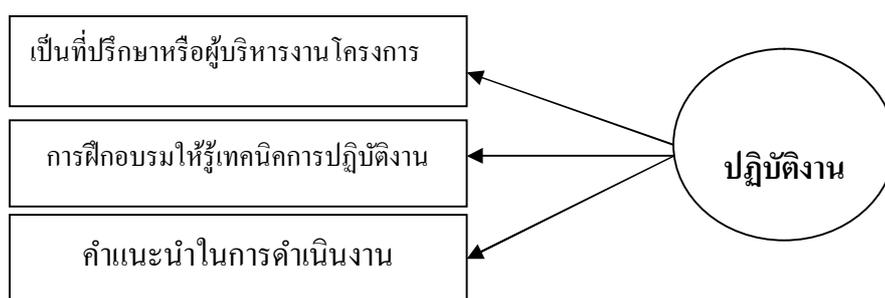
จากตารางที่ 2.8 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 8 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน โดยการสรุปเป็นองค์ประกอบย่อยและจัดกลุ่มเพื่อเป็นองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ได้องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้การสรุปเป็นองค์ประกอบย่อย ได้จัดกลุ่มเพื่อเป็นองค์ประกอบย่อยได้ องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยนโยบาย
2. องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็น โมเดลการวัดคุณภาพด้านล่างนี้



ภาพที่ 2.3 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบย่อยนโยบาย



ภาพที่ 2.4 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงาน

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ซึ่งพอจะรวบรวมได้ดังนี้

โกวิท พวงงาม (2545, น. 8) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ว่าการมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงานแม้ชาวชนบทส่วนใหญ่จะมี ฐานะยากจน แต่ก็มีความสามารถที่สามารถใช้เข้าร่วมได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงาน จะทำให้ชาวชนบทสามารถคิดต้นทุนดำเนินงานได้ด้วยตนเองทำให้ได้เรียนรู้การดำเนิน กิจกรรมอย่างใกล้ชิด

สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย (2545, น. 116) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนาหรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุ และจิตใจ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, น.195-197) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ทั้งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ที่สำคัญในเชิงปริมาณและคุณภาพในลักษณะผลประโยชน์ในทางบวกและผลกระทบในทางลบและการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม

อลิน รพีพัฒน์ (2547, น. 39) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในรับผลประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมในขั้นรับผลที่เกิดจากโครงการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามา ในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากโครงการหรือมีส่วนร่วมในการรับผลเสียที่อาจเกิดจากโครงการซึ่งผลประโยชน์หรือผลเสียนี้อาจเป็นด้านกายภาพหรือด้านจิตใจที่มีผลต่อสังคมหรือบุคคลก็ได้

วีรชาติ เมืองใจ (2552, น. 20) ได้กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนาหมายถึงกิจกรรมที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากโครงการ

วัชรยุทธ บุญมา (2551, น. 25) ได้กำหนดกระบวนการมีส่วนร่วม การร่วมกับผลประโยชน์เป็นขั้นของการร่วมรับผิดชอบทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น และการไม่บรรลุผลจากการทำกิจกรรมตามแผนแล้ววิเคราะห์ผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม

เอกไชย นวลยัง (2554, น. 39) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ทางด้านวัตถุ ทางด้านสังคม และผลประโยชน์ทางด้านบุคคลในลักษณะ ที่ยุติธรรม นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่จะเกิดขึ้นในทางลบ ที่เป็นผลเสียของของโครงการอีกด้วย

อุดม เหลืองสด (2545, น. 19) กล่าวว่าสถานศึกษาต้องสร้างกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้เข้ามาจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์หมายถึงการรับผลประโยชน์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มทั้งทางบวกและทางลบ

ยศวีร์ คงสวัสดิ์ (2548, น. 29) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

ณรงค์ ฌ เชียงใหม่ (2545, น. 1-4) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ได้แก่การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ในโครงการ หรือ กิจกรรมแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านวัตถุ (Material Benefits) ได้แก่การมีส่วนร่วมการเพิ่มผลผลิต รายได้ทรัพย์สิน เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านสังคม (Social Benefits) ได้แก่ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่สังคม เช่น โรงเรียน สถานที่สาธารณะหรือส่วนกลางของชุมชน เช่น การเพิ่มคุณภาพชีวิต ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งกาย สังคม จิตใจ และจิตวิญญาณ

3. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านบุคคล (Personal Benefits) ได้แก่ความนับถือตนเอง (Self-Esteem) พลังอำนาจทางการเมือง (Political Power) ความคุ้มค่าของผลประโยชน์ (Sense of Efficacy) เป็นต้น

Cohen and Uphoff (1980, p. 219) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานานและมีผลในทางเศรษฐกิจซึ่งไม่ควรมองข้ามไป การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์แบ่งได้ 3 ชนิดคือ

1. ผลประโยชน์ด้านวัตถุ (Material Benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่นเป็นการเพิ่มการบริโภครายได้และทรัพย์สินแต่สิ่งเหล่านี้อาจจะทำให้การสรุปข้อมูลล้นเหลือได้ ซึ่งควรวิเคราะห์ให้ได้ว่าใครคือผู้มีส่วนร่วมและดำเนินการให้เกิดขึ้น

2. ผลประโยชน์ด้านสังคม (Social Benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานด้านสาธารณะ ได้แก่ บริการหรือความพึงพอใจการสาธารณูปโภคการเพิ่มโครงการพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้รูปแบบการผสมผสานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนยากจนจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งในเรื่องปริมาณการแบ่งผลประโยชน์และคุณภาพบริการและความพึงพอใจ

3. ผลประโยชน์ด้านบุคคล (Personal Benefits) เป็นความปรารถนาที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกเข้ามาเป็นความต้องการอำนาจทางสังคมและการเมืองโดยผ่านความร่วมมือในโครงการผลประโยชน์สำคัญที่ได้จากโครงการมี 3 ชนิดคือความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอำนาจทางการเมืองและความรู้สึกที่ตนเองทำงานมีประสิทธิผลผลประโยชน์ควรศึกษาผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วยเพราะอัตราการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความแตกต่างกันจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการวางนโยบายหลักที่เกี่ยวข้องว่าจะให้ใครมีส่วนร่วมหากผลที่ออกมาตรงกันข้ามกับความคาดหวังจะได้แก้ไขเพื่อหาแนวทางที่มีความเป็นไปได้ในการวางรูปแบบใหม่

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่กล่าวมาสรุปได้ว่าองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์นั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.9 ดังนี้

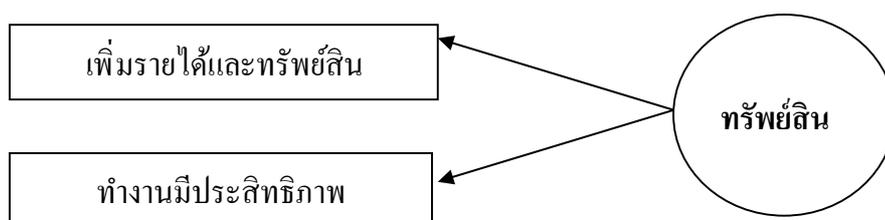
ตารางที่ 2.9 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

แนวคิด	นักวิชาการ	โกวิท พวงงาม	สำนักมาตฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย	รัฐชาติพร เวระชาติ	อดิน รพีพัฒน์	วิรัชติ เมืองใจ	วัชรยุทธ บุญมา	เอกชัย นวลยัง	อุดม เหลืองสด	ยศวีร์ คงสวัสดิ์	ณรงค์ ธิ เชียงใหม่	Cohen and Uphoff	รวม
เพิ่มรายได้และทรัพย์สิน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	11
ความพึงพอใจทางด้านวัตถุและจิตใจ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
ความรู้สึกมีคุณค่า		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
อำนาจทางการเมือง					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
ทำงานมีประสิทธิภาพ					✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
ลงทุนและปฏิบัติงาน	✓												1

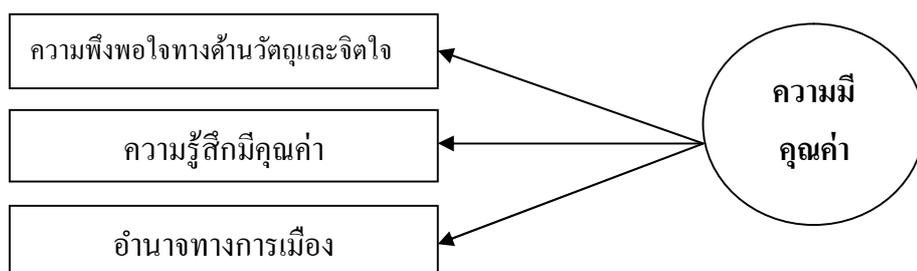
จากตารางที่ 2.9 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 6 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน โดยการสรุปเป็นองค์ประกอบย่อย และจัดกลุ่มเพื่อเป็นองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ได้องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อยดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยทรัพย์สิน
2. องค์ประกอบย่อยความมีคุณค่า

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็น โมเดลการวัดคุณภาพด้านล่างนี้



ภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบย่อยทรัพย์สิน



ภาพที่ 2.6 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบย่อยความมีคุณค่า

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งพอจะรวบรวมได้ดังนี้

อภิญา กังสนารักษ์ (2544, น. 14-15) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ เพื่อให้รู้ว่าผลจากการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่

กำหนดไว้หรือไม่ โดยสามารถกำหนดการประเมินผลเป็นระยะต่อเนื่องหรือประเมินผลรวมทั้งโครงการในคราวเดียวกันก็ได้

โกวิทย์ พวงงาม (2545, น. 8) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผลเป็นการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงานและประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วชาวชนบทย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำไปนั้นได้รับผลดี ได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างไร การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันในโอกาสต่อไป จึงอาจจะประสบความสำเร็จยากลำบาก

สำนักมาตรฐานอุดมศึกษาทบวงมหาวิทยาลัย (2545, น. 116) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

เอกไชย นวลยัง (2554, น. 38) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการควบคุมและตรวจสอบผลการดำเนินงานทั้งหมดจากการสังเกต ความเห็น ความชอบ ความคาดหวัง และการให้ข่าวสารที่เป็นการสะท้อนภาพการทำงานของสถานศึกษา การร้องเรียน การตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

อุดม เหลืองสด (2545, น. 19) กล่าวว่าสถานศึกษาต้องสร้างกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้เข้ามาจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน โดยมีขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึงการประเมินว่าการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ทั้งการประเมินผลความก้าวหน้าและประเมินผลสรุปรวบยอดโดยสังเกตจากความชอบความคาดหวังซึ่งมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมบุคคลได้

Zukoski and Luluquisen (2002, p. 2) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย ด้วย

1. เลือกวิธีการที่มีความเหมาะสม
2. เลือกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน
3. สร้างแผนการทดสอบ
4. รวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์
5. รายงานผล

Butterfoss (2006, p. 329) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นประกอบด้วย การมีส่วนร่วมดังนี้

1. เข้าร่วมการสำรวจ
2. บันทึกเหตุการณ์หรือกิจกรรม
3. การสัมภาษณ์บุคคลสำคัญ

4. มุ่งเน้นกลุ่ม
5. การสังเกตของการประชุม
6. การทบทวนเอกสารที่มีอยู่

Fotu (2011, p. 6) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นประกอบด้วย การมีส่วนร่วมดังนี้

1. เข้าหาชุมชน
2. การวางแผนการออกแบบโปรแกรม
3. การดำเนินการตามโครงการและเสริมสร้างความยั่งยืน
4. การกำกับดูแลและความรับผิดชอบสังคม

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่กล่าวมาสรุปได้ว่าองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.10 ดังนี้

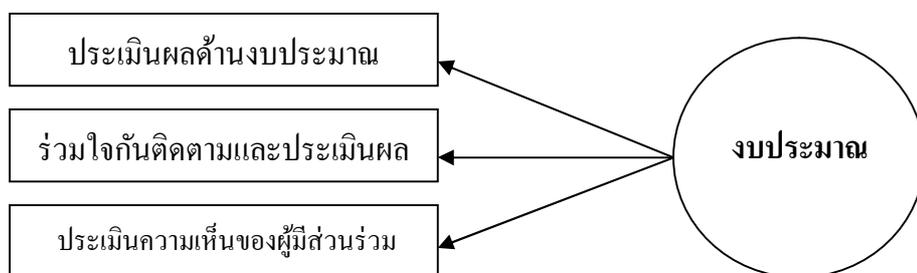
ตารางที่ 2.10 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

นักวิชาการ	อภิญญา กังสนารักษ์	โกวิทย์ พวงงาม	สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย	เอกไทย นวลยิ่ง	อุดม เหลืองสด	ZUKOSKI and LULUQUISEN	Butterfoss	Fotu	รวม
ประเมินผลด้านงบประมาณ	✓	✓		✓	✓	✓		✓	6
ร่วมใจกันติดตามและประเมินผล	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
ประเมินความเห็นของผู้มีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
เพื่อที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหา	✓	✓		✓	✓	✓		✓	6
ประเมินความสำเร็จของงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
ผลการพัฒนา		✓							1
ตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร			✓						1
ผลสำเร็จของงาน				✓					1

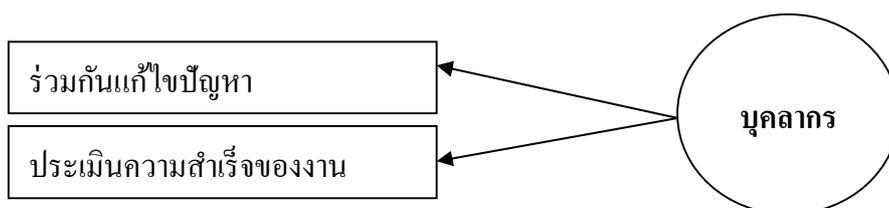
จากตารางที่ 2.10 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมประเมินผล ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 8 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมประเมินผลข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน โดยการสรุปเป็นองค์ประกอบย่อยและจัดกลุ่มเพื่อเป็นองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมประเมินผล ได้องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยงบประมาณ
2. องค์ประกอบย่อยบุคลากร

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการประเมินผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็น โมเดลการวัดคุณภาพด้านล่างนี้



ภาพที่ 2.7 แสดงโมเดลการวัดของการมีส่วนร่วมขององค์ประกอบย่อยงบประมาณ



ภาพที่ 2.8 แสดงโมเดลการวัดของการมีส่วนร่วมขององค์ประกอบย่อยบุคลากร

การบริหารงานมหาวิทยาลัย

ชรินทร์ นามวัน (2548, น. 75) การบริหารงานมหาวิทยาลัย ต้องเป็นไปเพื่อสร้าง ปัญหาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ คุณธรรม และความสมบูรณ์ให้กับนิสิต นักศึกษา และบัณฑิต ของตน ตลอดจนเพื่อพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ เผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ให้กับสังคม สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับบ้านเมือง และเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทในการชี้นำสังคมมาโดยตลอดสังคมทั่วไปให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นสถาบันหลักของประเทศที่ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ สามารถพึ่งพาได้เมื่อมีปัญหาต้องแก้ด้วยวิชาการและปัญญา

ความหมายของการบริหารมหาวิทยาลัย

นักวิชาการอุดมศึกษาและองค์กรทางการอุดมศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการ บริหารมหาวิทยาลัย (University Governance) ไว้ดังนี้

Corson (1960, pp. 12-13) กล่าวว่า การบริหารมหาวิทยาลัย หมายถึง อำนาจหน้าที่ (Authority) ในการทำให้กฎระเบียบดำเนินไปเพื่อให้ประชาคมในมหาวิทยาลัยอยู่ร่วมกันได้ ซึ่ง อาจกล่าวได้ว่า การบริหาร หมายถึง การตัดสินใจ (Decision Making) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ มหาวิทยาลัย

Miller (1979, p. 314) การบริหารมหาวิทยาลัย หมายถึง โครงสร้างและกระบวนการ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมาย นโยบาย หลักสูตร และการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย ซึ่งการ ตัดสินใจ (Decision Making) คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ มติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ภายใต้กฎหมายของมหาวิทยาลัย หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นอำนาจในการกำหนดกฎระเบียบ ในการกำกับดูแล การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

Akhtar and Kalsoom (2012, pp. 81-94) กล่าวว่า การบริหารงานมหาวิทยาลัยใน อนาคตควร ดำเนินการในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยของรัฐควรจะเป็นอิสระ และ ตรวจสอบว่าการ ทำงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามปฏิทินที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้หรือไม่
2. การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายของมหาวิทยาลัยควรอยู่ในรูปของคณะกรรมการ และ การมีส่วนร่วม
3. ในการแต่งตั้งทีมงาน ผู้บริหารควรมีการให้คำตอบแก่ประชาคมให้ทราบถึงเหตุผล ความจำเป็นในการแต่งตั้งได้
4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรมีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจ
5. การคัดเลือกผู้บริหารควรให้ผ่านการสรรหาโดยคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นมา

6. เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงานที่ควรจะได้รับจากการวิจัยการเรียนการสอนและบริการของมหาวิทยาลัย

Edwards (2000, p. 4) กล่าวว่า การบริหารมหาวิทยาลัย หมายถึง โครงสร้างและกระบวนการที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและทั่วทั้งภาครัฐเอกชนและชุมชน มีส่วนร่วมการทำงานร่วมกัน ในการตัดสินใจบนพื้นฐานของความเข้าใจได้อย่างชัดเจนในบทบาทและความรับผิดชอบ

สรุปได้ว่าการบริหารมหาวิทยาลัยหมายถึงกระบวนการในการตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายนโยบายและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นหมายเหตุหลักในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพจากความหมายดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาว่าต้องประกอบด้วยการประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในการบริหาร โดยองค์คณะบุคคลการกระจายอำนาจในการบริหารไปสู่ผู้ที่รู้จริงและความอิสระใน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.3.1 รูปแบบและความ

ความหมายของรูปแบบ

คำว่า รูปแบบ แปลมาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Model” ซึ่งมีผู้ให้คำแปลที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบ ต้นแบบ ตู๊กตา แบบจำลอง แบบแผน วงจร หรือ แบบ เป็นต้น สำหรับการศึกษาในครั้งนี้จะใช้คำว่า รูปแบบ ซึ่งจากการรวบรวมแนวคิดของนักวิชาการพบว่ามีการให้ความหมายของคำว่ารูปแบบไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552, น. 125) รูปแบบหมายถึงโครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550, น. 16) รูปแบบหมายถึงชุดของแนวคิดซึ่งได้เรียบเรียงไว้ในลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นระบบและมีองค์ประกอบต่างๆที่สัมพันธ์กันเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานประกอบด้วยหลักการพื้นฐาน โครงสร้างระบบการบริหาร ขอบข่ายการดำเนินงานกลยุทธ์พื้นฐานเงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้

อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ (2551, น.83) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเอง เพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยใช้สื่อที่ทำให้

เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้องและสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้เพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

มาลี สืบกระแส (2554, น.108-109) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (model) ไว้ว่า รูปแบบมีสองลักษณะคือรูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรมเช่นระบบการปฏิบัติงานและรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรมเช่นเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นต้นรูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปภาพหรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์หรือสมการพหุคูณหรือเขียนเป็นข้อความจำนวนหรือภาพหรือแผนภูมิหรือรูปสามมิติ

ฉลองรัฐ อินทรีย์ (2550, น. 102) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลอง สภาพความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

ปรีชา กันธิยะ (552, น. 28) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างหรือแนวทางในการกระทำหรือดำเนินการใด ๆ ที่แสดงหรืออธิบายให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิดหรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ที่สำคัญของปรากฏการณ์ที่ศึกษาให้สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยอาจเป็นรูปภาพเชิงกายภาพหรือ เชิงคุณลักษณะก็ได้ รวมทั้งอาจเป็นรูปแบบอย่างง่ายหรือซับซ้อน ก็ได้เช่นกัน สำหรับรายละเอียด และองค์ประกอบของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับลักษณะ ปรากฏการณ์และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างและ พัฒนารูปแบบ

Good (1973, p. 177) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมายคือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบเช่นตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบเป็นต้น
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมอาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Thinkexist (2008, p. 1) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงานหรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้าหรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

AR Dictionary (2008, p. 1) ได้นิยามความหมายของ Model ว่าหมายถึงแบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคตหรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้

Tosi and Carroll (1982, p. 163) กล่าวว่า รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่ายไปจนถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อนมากๆ มีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) เช่นรูปแบบหรือแบบจำลองหอดูดาวรูปแบบหรือแบบจำลองเครื่องบินขับไล่เอฟ16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ

Bardo and Hartman (1982, pp. 70-72) กล่าวว่า รูปแบบ หรือแบบจำลองเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ มิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการกระทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบนั้นค่อยลงไปที่ส่วนการที่จะระบุว่ามีรูปแบบใด ๆ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้น ๆ ควรมียุทธศาสตร์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีการกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบนั้นว่าต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร

Stoner and Wankel (1986, p. 12) ให้ทัศนะว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้ง่ายขึ้น

Steiner (1988, p. 63) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง สิ่งของสิ่งหนึ่งที่คล้ายคลึงกับสิ่งของอีกสิ่งหนึ่ง และได้จำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Models) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) หมายถึง รูปแบบหรือแบบจำลองที่ออกแบบมาจากของจริง

1.2 รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) หมายถึง รูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างและออกแบบไว้ เพื่อใช้ เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. รูปแบบเชิงแนวความคิด (Conceptual Models) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

2.1 รูปแบบเชิงแนวความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model - of) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว

2.2 รูปแบบเชิงแนวความคิดเพื่อสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model - for) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่อใช้อธิบายตัวสาระของทฤษฎี

พิสิฐ เทพไกรวัล (2544, น. 4) รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรหรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษาหรืออธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเพื่อให้เข้าใจง่ายมองเห็นเป็นรูปธรรมไม่มีองค์ประกอบตายตัวหรือให้รายละเอียดทุกแง่มุมโดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชื่อถือได้แล้วนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547) ได้สรุปความหมายของรูปแบบว่า รูปแบบเป็นการจำลองภาพในอุดมคติที่นำไปสู่การอธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ที่ไม่มีองค์ประกอบตายตัว หรือรายละเอียดทุกแง่มุมโดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชื่อถือได้

สรุปความหมายของรูปแบบ ของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน พอที่จะสรุปความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความเห็นไว้ได้ใน 4 ลักษณะ กล่าวคือ

1. รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่าง แต่มีขนาดเล็กกลางหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ
2. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ
3. รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ
4. รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความน่าเชื่อถือ (reliability) แล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้จะให้ความหมายของ รูปแบบ ที่หมายถึง สิ่งที่แสดง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ต่างกันดังนี้

Brown and Moberg (1980, pp. 420-421) ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ พบว่ารูปแบบส่วนใหญ่ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision-Making)

Bardo and Hartman (1982, pp. 70-72) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่าการที่จะระบุว่าเป็นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ

Ivancevich and Matteson (1999, p. 16) กล่าวว่ารูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนคือ

1. ปัจจัยนำเข้า
2. กระบวนการ
3. ผลผลิต และ
4. ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม

การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบนั้น ขึ้นอยู่กับการศึกษาว่าต้องการทำนายปรากฏการณ์ด้านใด เรื่องอะไร แล้วจึงเลือกใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ต้องการสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดองค์ประกอบหลักของรูปแบบที่จะพัฒนาขึ้น โดยจะประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ กระบวนการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และ ยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ เป็นการแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดและสภาพแวดล้อมของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการได้ทำการแบ่งประเภทของรูปแบบไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Tosi and Carroll (1982, p. 27) กล่าวว่า ีรูปแบบอาจจะมีรูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนกระทั่งถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ มักหมายถึง ชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัติ นั้น ๆ ให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้นรูปแบบจึงไม่ได้บรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม เพราะจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ

Keeves (1988, p. 559) จำแนกรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงรูปธรรม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบ ให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับลักษณะข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่ โดยต้องมียอดประกอบของรูปแบบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อ ในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) รูปแบบประเภทนี้ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปร มักนิยมใช้ในการศึกษาสาขาจิตวิทยา โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมศาสตร์ ตลอดถึงสาขาศึกษาศาสตร์และบริหารการศึกษา

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิค การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ร่วมกับหลักการสร้างรูปแบบเชิงข้อความ ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความ ที่มีตัวแปรซับซ้อนได้ โดยต้องอาศัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว นำมาแสดงความสัมพันธ์ เชิงเหตุ และผลระหว่างตัวแปร เพื่อให้ได้รูปแบบในลักษณะสมการเส้นตรงซึ่งสามารถทดสอบได้

สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบหรือแบบจำลอง ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบาย หรือการใช้รูปแบบหรือแบบจำลองนั้น ๆ และสำหรับรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในครั้งนี้เป็นรูปแบบในเชิงกระบวนการและยุทธศาสตร์ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากรูปแบบที่ได้ สามารถนำไปใช้อธิบายกระบวนการและยุทธศาสตร์ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้

การทดสอบรูปแบบ

Keeves (1988, p. 50) ได้กล่าวว่าปัญหาที่เป็นอันตรายอย่างสำคัญในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบทางวิจัยการศึกษาคือการสร้างรูปแบบขึ้นมาเพื่ออธิบายเท่านั้นไม่ได้มีการนำไปทดสอบรูปแบบให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับฉะนั้นการสร้างรูปแบบที่ดีต้องมีการทดสอบรูปแบบควบคู่ไปด้วยในการทดสอบรูปแบบทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์นั้นจะมีข้อมูลเชิงปริมาณและตัวเลขทางสถิติแสดงอย่างชัดเจนแต่ในการทดสอบรูปแบบทางการศึกษาบางเรื่องยังมีข้อจำกัดไม่สามารถกระทำได้ชัดเจนในเชิงสถิติจึงได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือการประเมินโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นที่ต้องการสำรวจละเอียดทางเนื้อหามากกว่าการทดสอบเชิงสถิติโดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันจะเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ซึ่งแนวคิดในการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็น ดังนี้

1. การประเมินตามแนวทางนี้ผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณาโดยไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และการตัดสินใจแต่อาจจะมีการผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิโดยทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพของสิ่งที่ต้องการประเมิน
2. การประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินเป็นการพัฒนามาจากรูปแบบการวิพากษ์งานศิลป์ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงไม่สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือใด ๆ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขานั้นที่จะเข้าใจอย่างแท้จริงรูปแบบนี้จึงเป็นที่นิยมใช้ในวงการการศึกษาที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง
3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคลจะมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมิน โดยให้ความเชื่อถือผู้ทรงคุณวุฒิมีความยุติธรรมและมีดุลยพินิจที่ดีโดยมาตรฐานและเกณฑ์ในการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒินั้นมาจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง
4. เป็นรูปแบบที่ยอมรับให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามความถนัดและความต้องการตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม

การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลและวิธีการนำเสนอจากข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดล
 ลิשראלทำให้โมเดลลิשראלมีข้อดีที่เด่นชัดมากดังนี้

4.1 เป็น โมเดลที่มีความสามารถในการประมาณค่าพารามิเตอร์ความคลาดเคลื่อน

4.2 เป็น โมเดลที่ยอมให้ความแปรปรวนร่วมระหว่างเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่า
 เท่ากับศูนย์

4.3 สามารถวิเคราะห์โมเดลที่มีตัวแปรแฝง

2.3.2 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันออกไปแต่
 โดยทั่วไปแล้วการพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือการสร้างรูปแบบ (Construct) และการ
 หาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการ
 อย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

Keeves (1988, p. 50) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้างๆเพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4
 ประการคือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์
 เชิงเส้นตรงแบบธรรมดาอย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงธรรมดาทั่วไปนั้นก็มิมีประโยชน์
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้
 สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อมูลสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่กำลังศึกษานั้น
 นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัว
 แปรในลักษณะใหม่ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เราากำลังศึกษาด้วย

บุญชม ศรีสะอาด (2533, น. 104-106) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์
 โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนคือ

1. การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบใน
 ส่วนของการพัฒนารูปแบบนั้นดำเนินการ โดยวิเคราะห์ลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ์หลักการ
 เขียนรายงานการวิจัยจุดบกพร่องที่มักพบในการทำวิทยานิพนธ์แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมา
 สร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์

2. การนำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของ
 รูปแบบ

อำนาจ บัวศิริ (2539, น. 147) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบมหาวิทยาลัยสงฆ์ นานาชาติในประเทศไทยขั้นตอนดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ

1. การศึกษาองค์ประกอบและภารกิจของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบันและ มหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติ
2. การประชุมสัมมนาเรื่องรูปแบบมหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติแห่งประเทศไทย
3. การตรวจสอบรูปแบบในการนำรูปแบบมหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติในประเทศไทย ไปดำเนินการ
4. การเปรียบเทียบองค์ประกอบและภารกิจของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบันกับ มหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติในประเทศไทย

กุลวดี บัวโชติ (2547, น. 40) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ ว่า การพัฒนารูปแบบหรือแบบจำลอง (Model development) หมายถึงกระบวนการในการสร้าง หรือพัฒนาแบบจำลองซึ่งประกอบไปด้วยการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและองค์ประกอบ ของแบบจำลองการสร้างแบบจำลองและพัฒนาเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์

นอกจากนั้นจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่าการพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนได้รับการเชื่อถือนั้นจำเป็นต้องมีขั้นตอนในการ ดำเนินงานสอดคล้องกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ได้แก่การ กำหนดปัญหาของรูปแบบการตั้งสมมติฐานการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและการ สรุปผลรวมทั้งการได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญตามกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และการทดลองใช้รูปแบบเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการนำรูปแบบ ไปใช้

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling)

สุกมาส อังสุโชติ (2554, น. 4) กล่าวว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling : SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้การรวมข้อมูลทางสถิติกับข้อตกลงเบื้องต้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โมเดลสมการ โครงสร้าง (SEM) เป็นความเชื่อมต่อกับความคิดของนักพันธุศาสตร์ชื่อ Sewel Wright (1921) และ นักเศรษฐศาสตร์อีก 2 คน ชื่อ Trygve Haavemo (1943) และ Herbert Simon (1953)

โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ใช้วิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดลมากกว่าใช้วิเคราะห์เพื่อ สสำรวจหรือระบุโมเดล เหมาะสำหรับทดสอบทฤษฎีมากกว่าการสร้างทฤษฎี การวิเคราะห์ด้วย โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) จะเริ่มจากสมมติฐานการวิจัยที่แสดงในรูปของโมเดล โดยโมเดล นั้นสามารถสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรที่อยู่ในโมเดลได้ แล้วตรวจสอบโมเดลว่าเป็นไปตาม

สมมุติฐานการวิจัยหรือไม่ ข้อตกลงเบื้องต้นในโมเดลบางอย่างสามารถผ่อนคลายได้ในระหว่าง การวิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดลอาจมีการปรับโมเดลบ้างเพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล แต่โมเดล สมการ โครงสร้าง (SEM) มิใช่เพื่อสร้างทฤษฎีใหม่โดยปราศจากทฤษฎีพื้นฐาน

จุดแข็งของโมเดลสมการ โครงสร้าง (SEM) คือ สามารถสร้างตัวแปรแฝง (latent variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง โดยการประมาณค่าจากโมเดลด้วยตัวแปร สังเกตได้ (observed variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่วัดค่าได้และยังทราบว่าความเที่ยงของตัวแปร สังเกตได้ที่วัดตัวแปรแฝงในโมเดลด้วยนอกจากนั้นยังสามารถประมาณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงด้วย

โมเดลสมการ โครงสร้างประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ โมเดลการวัด (measurement model) และ โมเดลโครงสร้าง (structural model)

1. โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่าง ตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ มี 2 ชนิด คือ โมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายนอกและ โมเดลวัด สำหรับตัวแปรแฝงภายใน หรือเป็นส่วนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2. โมเดลโครงสร้าง (structural model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แฝงกับตัวแปรแฝง

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการ โครงสร้าง

ขั้นที่ 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของการศึกษาทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษานอกจากจะทำให้ นักวิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิด ของงานวิจัยได้เหมาะสมแล้วยังช่วยให้นักวิจัยทราบว่าควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในโมเดล และทำให้ทราบว่าตัวแปรที่เลือกมานั้นควรสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเหล่านั้นอย่างไร

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโมเดลวิจัย หลังจากที่ศึกษาทฤษฎีอย่างดีพอแล้วจะสามารถนำตัวแปร ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยและกำหนดให้เป็น โมเดลการ วิจัยของนักวิจัย

ขั้นที่ 3 การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการศึกษา ลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดลการวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการ วิเคราะห์หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบค่า $n(n+1)/2$ กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (n แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทั้ง ตัวแปรสังเกตได้ X และ Y) โดยมีเงื่อนไขการพิจารณา

ขั้นที่ 4 การประมาณค่าพารามิเตอร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียวแล้วปรากฏว่าอยู่ ในภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในโมเดลแล้วนำ ค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวนความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกต

ได้ในโมเดลแล้วแสดงในรูปของเมทริกซ์เรียกเมทริกซ์นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (computed covariance matrix: Σ ซึ่งในผลการวิเคราะห์จะแสดงเป็น fitted covariance matrix)

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit) โดยโปรแกรมจะนำเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (computed covariance matrix: Σ) ลบจากเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลดิบ (sample covariance matrix: S) เรียกเมทริกซ์ผลต่างที่ว่า เมทริกซ์ส่วนเหลือ (residual covariance matrix) โปรแกรมจะใช้สถิติทดสอบ χ^2 - test ตรวจสอบว่า (computed covariance matrix (Σ) ต่างจาก sample covariance matrix (S) หรือไม่โดยตั้งสมมุติฐานว่าง $H_0: S = \Sigma$ และสมมุติฐานทางเลือก $H_1: S \neq \Sigma$ ค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญจะแสดงว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกลมกลืนกัน นอกจากค่าไค – สแควร์ (χ^2 -test) แล้วยังมีดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลอีกมากมายหลายค่าซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

ขั้นที่ 6 การปรับโมเดล ถ้าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน (χ^2 มีนัยสำคัญ) ผู้วิจัยจะต้องปรับโมเดลแล้วดำเนินการวิเคราะห์ใหม่จนกว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกลมกลืนกันจากนั้นจึงจะนำค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดลไปเขียนรายงานได้

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลสมการโครงสร้าง นั้นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่เป็นสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติและดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนดังต่อไปนี้

1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เป็นค่าที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์โดยที่ค่าไค-สแควร์สูงมากแสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้นคือโมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ถ้าค่าไค-สแควร์ต่ำมากหรือมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพื่อให้สรุปผลได้ถูกต้องจึงแก้ไขโดยการพิจารณาค่า ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 หรือบางตำราอาจกล่าวว่า ค่า ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ควรมีค่าน้อยกว่า 5.00 (Bollen, 1989, p. 278 ; Diamantopoulos and Siguaw, 2000, p. 98)

2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ในการวิเคราะห์โมเดลด้วย ค่าไค-สแควร์มีค่าสูงมากเมื่อเทียบกับองศาอิสระนักวิจัยปรับโมเดลใหม่ถ้าผลการวิเคราะห์ที่ได้ใหม่ค่าไค-สแควร์มีค่าลดลงมากกว่าค่าแรกแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์มากขึ้น นั่นคือดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างค่าฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับกับ

ฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับ โมเดลดัชนี GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า GFI มีค่าเข้าใกล้ 1

3. ดัชนีระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ค่าดัชนี AGFI ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับดัชนี GFI

4. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square) เป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่มีองศาอิสระไม่เท่ากัน โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีควรมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ไม่เกิน 2 สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบนำเสนอการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาหาความสอดคล้องโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ตามโมเดลที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งผลการวิเคราะห์จะเสนอในรูปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์คือค่า Chi-Square ดัชนี GFI (Goodness of Fit Index) ดัชนี AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.4.1 ประวัติความเป็นมา

เมื่อมีการสถาปนากระทรวงศึกษาธิการ หรือกระทรวงธรรมการ เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2435 ต่อมาได้มีการก่อตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นเป็นแห่งแรก มีนักเรียนรุ่นแรกเพียง 3 คน โรงเรียนเด็กกำพร้า ถนนบำรุงเมือง เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม กล่าวได้ว่าเป็นปฐมฤกษ์ของระบบการฝึกหัดครูไทย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเริ่มก่อตั้งอย่างเป็นระบบมาตั้งแต่ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 พ.ศ. 2495 มีการตั้งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงได้โอนโรงเรียนฝึกหัดครูไปขึ้นอยู่กับคณะครูบัณฑิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2460 มีการตั้งกรมมหาวิทยาลัยขึ้นในกระทรวงศึกษาธิการ การฝึกหัดครูจึงขึ้นกับกรมมหาวิทยาลัย ส่วนโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรมไปอยู่โรงเรียนข้าราชการพลเรือน และโรงเรียนครูมูลที่อยู่ตามมณฑลต่าง ๆ เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูสังกัดกรมวิชาการ

พ.ศ. 2483 ตั้งกองการฝึกหัดครูในกรมสามัญศึกษา เพื่อทำหน้าที่ผลิตครูโดยเฉพาะแต่การผลิตครูยังกระจัดกระจายในหลายหน่วยงานหลายกรมเช่นเดิม อาทิ กรมอาชีวศึกษาผลิตครู

ช่วย ครูกลุ่กรรรม เพื่อไปสอนในโรงเรียนสังกัดอาชีวศึกษา กรมพลศึกษาผลิตครูพลศึกษา และ กรมศิลปากรผลิตครูนาฏศิลป์ ทำให้การศึกษาที่หล่อหลอมบุคคลให้เป็นบุคลากรครูที่มีความหลากหลาย ต่อมาเมื่อรัฐบาลมีนโยบายให้ขยายฝึกหัดครูสู่หัวเมือง เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง กระทรวงศึกษาธิการจึงพิจารณาให้การผลิตครูทั้งหลายเหล่านั้นอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานเดียว จึงประกาศตั้ง “กรมการฝึกหัดครูขึ้น” เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2497 โดยระบุนหน้าที่ของกรมการฝึกหัดครูให้มีหน้าที่ผลิตครูและอบรมครูที่ยังขาดวิทยฐานะทางครูให้มีวุฒิทางครู และให้มีผู้ที่มีวุฒิทางครูให้มีวุฒิสูงขึ้น นอกจากนั้นยังให้อบรมครูในแขนงวิชาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การเรียนการสอนนักเรียนทั่วไป

ส่วนการบริหารได้ขยายตัวจากกองมาเป็นกรมการฝึกหัดครู เมื่อ พ.ศ. 2497 ต่อมาปรับสถานะของสถาบันฝึกหัดครูจาก โรงเรียนฝึกหัดครูมาเป็นวิทยาลัยครู เมื่อปี พ.ศ. 2504 จนปี พ.ศ. 2512 โรงเรียนฝึกหัดครูได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูจนครบทุกแห่ง การจัดตั้งวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคของประเทศ อธิบดีกรมการฝึกหัดครู นายบุญถิ่น อัตถากร ผู้บุกเบิกการวางรากฐานจากสถาบันฝึกหัดครู โดยมีปรัชญาพื้นฐานไว้ว่า ต้องการกระจายโอกาสให้คนในท้องถิ่นให้มากที่สุดเพื่อให้คนหนุ่มสาวในท้องถิ่นของจังหวัดที่วิทยาลัยครูตั้งอยู่ และอีก 1-2 จังหวัดใกล้เคียง ได้มีโอกาสมาเรียนครูเพื่อไปเป็นครูในท้องถิ่น ครูก็จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

พ.ศ. 2518 มีพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 มีกฎหมายที่กล่าวถึง 4 หมวด คือ หมวดที่ 1 บททั่วไป หมวดที่ 2 การดำเนินงาน หมวดที่ 3 ปริญญาและเครื่องหมายวิทยฐานะ และหมวดที่ 4 บทกำหนดโทษ หมวดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ หมวด 1 มาตรา 5 ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวិชาการและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะของครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้บริหาร การศึกษา ทะนุบำรุงวัฒนธรรมและให้บริการวิชาการแก่สังคม ให้วิทยาลัยครูเป็นส่วนราชการในกรมการฝึกหัดครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ในปี 2527 มีพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ให้ไว้ ณ วันที่ 27 กันยายน 2527 โดยเป็นการแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 5 ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงปริญญาตรี ทำการวิจัยส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและให้บริการวิชาการแก่สังคม ให้วิทยาลัยครูเป็นส่วนราชการในกรมการฝึกหัดครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของวิทยาลัยครูร่วมกัน สภา กำหนดให้วิทยาลัยครูหลายแห่งรวมกันเป็นกลุ่มวิทยาลัยครูได้ จำนวนกลุ่มหลักเกณฑ์และวิธีการแบ่งกลุ่มการเลือกอธิการเป็นประธานกลุ่ม วาระของการเป็นประธานกลุ่ม การดำเนินงานของกลุ่ม

และกิจการอื่นให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภา ต่อมาในปี 2529 ได้มีการปรับปรุงการบริหาร วิทยาลัยครู โดยการจัดตั้งเป็นสหวิทยาลัยขึ้นในภูมิภาคทั่วประเทศ

ในปี พ.ศ. 2538 ได้มีการออกพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏขึ้น ส่งผลให้วิทยาลัยครู เปลี่ยนเป็นสถาบันราชภัฏโดยมีสถาบันราชภัฏ 36 แห่ง มีวิวัฒนาการมาจากวิทยาลัยครูโดย อาศัยพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 เปลี่ยนสถานภาพเป็นสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าพระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 และได้พระราชทาน “ตราพระราชลัญจกร” มาเป็นตราสัญลักษณ์ของ สถาบันราชภัฏโดยวัตถุประสงค์ของสถาบันราชภัฏ เป็นสถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อ การพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้การบริหาร วิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมผลิตครูและ ส่งเสริมวิทยฐานะครูสาขาที่เปิดในช่วงแรก ส่วนใหญ่เป็นสาขาวิชาการศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์ และสาขาศิลปะศาสตร์ โดยมีโครงสร้างสำคัญของการบริหารสภากลางทุกสถาบัน เรียกว่า กรรมการสภาสถาบัน (คสส.) ทำหน้าที่ 4 ประการ คือ วางนโยบายและกำกับแผนพัฒนากำกับ มาตรฐานการศึกษา พิจารณาจัดสรรงบประมาณ และวางระเบียบจัดระบบการบริหารและจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีสภาวิชาการเป็นสภากลางของทุกสถาบัน มีหน้าที่กลั่นกรองและเสนอ ความเห็นในการพัฒนางานวิชาการ แต่ละสถาบันมีสภาประจำสถาบัน (สปส.) มีหน้าที่หลักกำกับ ดูแลการดำเนินกิจกรรมสถาบัน อนุมัติหลักสูตรและการเปิดสอนพิจารณางบประมาณประจำปี และอนุมัติงบประมาณประจำปีจากรายได้ของสถาบัน ตลอดจนการวางระเบียบและวิธีบังคับต่าง ๆ ในสถาบันราชภัฏมีผู้บังคับบัญชาสูงสุด แบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานอธิการบดี คณะบัณฑิต วิทยาลัย สำนักงานวิจัยและหน่วยงานที่เทียบเท่าคณะ พิภูล ภูมิโคกรักษ์ (2550, น. 38-42)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏ บริหารมหาวิทยาลัยโดยใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ราชภัฏ พ.ศ. 2547 ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 7 และมาตรา 8 มี รายละเอียด ดังนี้

มาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลัง ปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาท้องถิ่นสร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความ เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการการบำรุงรักษา การใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงทำการสอน วิจัยให้บริการวิชาการแก่สังคมปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

มาตรา 8 ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 ให้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

1. แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยภูมิปัญญาสากล
2. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทยมีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงการผลิตบัณฑิตดังกล่าวจะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพที่สอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ
3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
4. เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกในประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครูผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
6. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัยชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
7. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่นรวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
8. ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2.4.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องผูกพันกับสังคมหรือชุมชนเป็นสถาบันการศึกษาสำหรับอบรมปณิธานของคนในชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการกำหนดให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อชุมชนเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เรื่องชัย ทรัพย์นิรันดร์ (2544, น. 201) กล่าวว่า การพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญเติบโต พัฒนาศักยภาพในท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมอารยะได้ต้องคำนึงถึงความเป็นท้องถิ่นและชุมชนนั้น ๆ ด้วยและได้กล่าวต่อไปอีกว่าการประกอบอาชีพของผู้คนในทุกชุมชนล้วนแล้วแต่เป็นวิชาชีพที่ประพฤติปฏิบัติ

กันมายาวนาน หลายชุมชนปฏิบัติต่อเนื่องกันมานานนับร้อยปี หลายชั่วอายุคนการเรียนการสอนอันเป็นวิชาการในสถานบันการศึกษา ก็ควรจะเป็นหน่วยงานวิชาการที่เข้าไปจับวิชาชีพนั้น มาศึกษาถึงโครงสร้างกระบวนการเรียนรู้และปฏิบัติให้บังเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน อาชีพในเมืองคือการค้าขาย การประกอบอาชีพอิสระการประกอบอาชีพอื่น เช่น การสร้างวัสดุ อุปกรณ์ลงไปถึงการงานฝีมือ การจักสาน หรือการเกษตรทุกแขนงไร่นาสวน การประกอบวิชาชีพเหล่านี้ สถานบันราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถเข้าไปวิเคราะห์หิววิจัยเจาะลึกเพื่อการพัฒนาให้เกิดผลผลิตเพิ่มและลดความเสียหายในต้นทุนการผลิตทั้งสิ้นเพียงแต่ว่าบรรดาผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรของสถานบันราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องมีสายตาและความคิดอันยาวไกล

2.4.3 กระบวนการทัศน์ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กระบวนการทัศน์ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นลักษณะการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่เป็นไปตามลำดับของกิจกรรมหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นลักษณะของประวัติความเป็นมาของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันกระบวนการทัศน์เก่าคือเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วสามารถนำมาเป็นแบบฉบับของการบริหารจัดการ โดยถือเป็นแบบอย่างของกระบวนการทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ซึ่งเป็นระบบการคิดอันเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมในองค์การมากขึ้น เป็นระบบที่อาจจะเรียกว่าครูอาจารย์ซึ่งเดิมเคยจัดเตรียมรายละเอียดข่าวสาร ข้อมูลให้กับนักศึกษา ปรับเปลี่ยนเป็นว่าแหล่งข่าวสารข้อมูลจำนวนมากนั้นนักเรียนนักศึกษาสามารถเข้าถึงด้วยตัวเองได้ทุกหนทุกแห่ง Lewis and Smith (1994, p. 185) อย่างไรก็ตามสำหรับเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับการฝึกหัดครู ซึ่งเป็นผู้บริหารจัดการโดยการหาข้อมูลเกี่ยวกับวิชาการหรือเนื้อหาวิชาการมาสอนนักเรียนนักศึกษานั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอย่างมากซึ่งเรื่องชัย ทรัพย์นรินทร์ (2544, น. 35-47) ได้อธิบายรายละเอียดกระบวนการทัศน์ของการฝึกหัดครู ซึ่งสามารถสรุปออกมาเป็นลำดับเหตุการณ์ดังนี้

1. ช่วงฝึกหัดครูที่ถือกำเนิดมาจากพระราชดำริ เป็นช่วงที่การศึกษาเกิดมาจากการศึกษาในวัง
2. ช่วงที่เป็นครูประจำการ หมายถึง ครูมีภาระงานประจำ และมีการตั้งสามัคยาจารย์สมาคมทำหน้าที่ประสานงานประสานประโยชน์รวมทั้งฝึกอบรม ให้ความรู้แก่ครู
3. ช่วงตั้งกรมการฝึกหัดครู เป็นช่วงที่มีการบริหารจัดการประสานประโยชน์ของครู โดยมีหน่วยงานราชการมารับผิดชอบ องค์การที่เป็นกรมการฝึกหัดครูนี้ เป็นมิติหนึ่งของการบริหารจัดการครู มีการพัฒนาวิชาชีพครูที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4. ช่วงพระราชบัญญัติวิชาชีพครู พ.ศ. 2527 เป็นช่วงที่ทำให้ครูมีสถานะทางสังคมที่ได้รับการยอมรับมากขึ้นเพราะพระราชบัญญัติวิชาชีพครู ได้กำหนดมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพแม้ว่าไม่ชัดเจนเหมือนในช่วงระยะเวลาต่อมา

ช่วงที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 โดยเฉพาะข้อความในมาตรา 9 มาตรา 45, 84, 85 ทำให้สถานภาพวิชาชีพครูได้รับการยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญ จึงได้มีการออกข้อบังคับว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 โดยออกตามความในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตราดังกล่าว ซึ่งได้มีการประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาเรียบร้อยแล้วเมื่อ 9 ธันวาคม 2547 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2542, น. 29–35)

จากแนวคิดแห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังกล่าวทำให้การเรียนการสอน การบริหารจัดการเกี่ยวกับครูอาจารย์เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้การดำเนินการเกี่ยวกับครูมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น คาดว่าจะทำให้ครูอาจารย์มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูในด้านวิชาการ ด้านเจตคติต่อการประกอบวิชาชีพครู รวมทั้งทักษะในวิชาชีพครูอีกด้วย

2.4.4 แนวคิดในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปัจจุบันได้แก้ไขปรับปรุงเป็นฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ซึ่งมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่งจะต้องปฏิบัติตามกรอบสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือแม้แต่สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาและสถาบันการศึกษาระดับพื้นฐานอื่น ๆ รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกหน่วยงาน ก็จะต้องอยู่ภายใต้การบังคับใช้ของพระราชบัญญัตินี้ทุกประการ สำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีผลต่อการนำไปบริหารจัดการแบบบูรณาการ เป็นระบบกลไกของมหาวิทยาลัยนั้น ประกอบด้วยมาตราสำคัญ โดยเฉพาะหมวดที่ 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาที่บัญญัติไว้เป็นมาตรา 47, 48, 49, 50 และ 51 มีรายละเอียดว่าให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพนอกสำหรับระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการ

จัดทำรายงานประจำปีเสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้บัญญัติให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้ายและเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนบัญญัติให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาตลอดจนให้บุคลากรคณะกรรมการของสถานศึกษารวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติม ในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษาตามคำร้องขอของสำนักงานดังกล่าวรับรองที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น สำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้มาตรฐานที่กำหนดมีการบัญญัติให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนดหากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือคณะกรรมการอุดมศึกษาเพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข

2.4.5 แนวคิดในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการบริหารจัดการศึกษาตามหลักการอุดมศึกษา เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงลงพระปรมาภิไธยเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547 และได้มีการประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 23 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2547 พระราชบัญญัตินี้ประกอบด้วยหมวดใหญ่ ๆ 7 หมวดได้แก่หมวด 1 ว่าด้วยเรื่องทั่วไป หมวด 2 ว่าด้วยการดำเนินการ หมวด 3 ว่าด้วยการประสานงานและระดมสรรพกำลังเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น หมวด 4 ว่าด้วยการติดตามตรวจสอบและประเมินผล หมวด 5 ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ หมวด 6 ว่าด้วยปริญญาและเครื่องหมายวิทยฐานะ หมวด 7 ว่าด้วยบทกำหนดโทษและมีบทเฉพาะกาลบัญญัติไว้ด้วย การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเฉพาะหมวดที่ว่าด้วยการดำเนินการมีสาระสำคัญดังนี้

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติถึงการดำเนินการซึ่งเป็นลักษณะแสดงให้เห็นหลักการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเฉพาะที่บัญญัติไว้เป็นหมวด

2 ตั้งแต่มาตรา 16 ถึงมาตรา 45 มีสาระสำคัญว่าให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วยนายกสภามหาวิทยาลัยที่จะต้องได้รับพระมหากรุณาธิคุณ โปรดเกล้าแต่งตั้งให้มี กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่งได้แก่อธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ รวมทั้งประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวน 4 คน เลือกมาจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี และอีกจำนวน 4 คน เลือกมาจากคณาจารย์ประจำของ มหาวิทยาลัยนอกจากนั้นกรรมการสภาจำนวน 11 คน มาจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย นายกสภา และกรรมการสภามีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี สภามหาวิทยาลัยดังกล่าวมีรองอธิการบดี คนหนึ่งที่มีใช้กรรมการสภาทำหน้าที่เป็นเลขานุการ

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ควบคุม ดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยและ โดยเฉพาะมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนามหาวิทยาลัยออกกฎระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและอาจมอบหมายให้ส่วนราชการในมหาวิทยาลัยออก กฎระเบียบ ประกาศและข้อบังคับสำหรับส่วนราชการในมหาวิทยาลัยมีหน้าที่กำกับมาตรฐาน การศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาการเปิดสอนของมหาวิทยาลัย มีการอนุมัติปริญญา ประกาศนียบัตรชั้นสูง อนุมัติปริญญาและประกาศนียบัตร พิจารณาจัดตั้ง รวมและยุบยกเลิกสำนักงาน วิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัย สถาบัน ศูนย์ สำนัก ส่วนราชการต่าง ๆ อนุมัติการรับ สถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิกการสมทบ พิจารณา ให้ความชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณา โปรดเกล้าแต่งตั้งถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภา อธิการบดีศาสตราจารย์และ ศาสตราจารย์พิเศษ แต่งตั้งถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ สำนัก รวมทั้งตำแหน่ง ทางวิชาการต่าง ๆ แต่งตั้งถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัยมี บทบาทหน้าที่ที่อนุมัติงบประมาณ ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงินของมหาวิทยาลัย มีบทบาทหน้าที่ในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แต่งตั้งคณะกรรมการ อนุมัติกรรมการ พิจารณาให้ความเห็นชอบในเรื่องกิจการมหาวิทยาลัย ส่งเสริมสนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อ พัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ ระบุไว้ว่าเป็นหน้าที่ของใคร โดยเฉพาะกรรมการสภาที่มีบทบาทหน้าที่ดังกล่าวโดยย่อนี้จะมีการ ประชุมตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ในด้านการบริหารงานจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการนั้น พระราชบัญญัตินี้มีระบุหรือได้ บัญญัติไว้ว่าให้มีสภาวิชาการประกอบด้วยประธานสภาวิชาการได้แก่อธิการบดี และมีกรรมการ สภาวิชาการประกอบด้วยคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ด้วย โดยมีรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการสภาวิชาการมีวาระการ

ดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี กรรมการสภาวิชาการมีอำนาจที่พิจารณาเสนอวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบายวิชาการและหลักสูตรการเรียนการสอน พิจารณาเสนอการดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัย การสอน การประเมินผลการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษา พิจารณาเสนอการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญาและประกาศนียบัตรพิจารณาเสนอการจัดตั้ง ยุบรวมและการยุบเลิกคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ พิจารณาเสนอการรับสถาบันวิชาการชั้นสูง หรือสถาบันวิจัยอื่น เข้าสมทบในมหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการแต่งตั้งถอดถอนศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งถอดถอนศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษและอาจารย์พิเศษ แสวงหาวิธีการที่จะทำให้การศึกษา การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม การปรับปรุง การถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาท้องถิ่น การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะของครู การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติให้เจริญขึ้น เสนอแนะแนวทางการประสานงาน การระดมสรรพกำลังเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น การทำข้อตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยในการร่วมมือทางวิชาการพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเสนอให้ความเห็นเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยให้คำปรึกษาแก่อธิการบดี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมายมีบทบาทหน้าที่ในการแต่งตั้ง คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อการกระทำการใดที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ สภาวิชาการ

พระราชบัญญัติฉบับนี้ กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีสภาคณาจารย์และข้าราชการ ประกอบด้วยประธานสภาคณาจารย์และกรรมการสภา ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการ มหาวิทยาลัย โดยมีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในกิจการของมหาวิทยาลัยและการพัฒนามหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย แสวงหาแนวทางการร่วมมือเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ พิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย มอบหมาย สามารถเรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการ เพื่อพิจารณากิจกรรมของมหาวิทยาลัย และนำเสนอความคิดเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้การปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำเนินการใด ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบย่อมได้รับความคุ้มครองและไม่เป็นเหตุในการดำเนินกาทางวินัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งตามพระราชบัญญัตินี้ สามารถมีคณะกรรมการส่งเสริมกิจการของมหาวิทยาลัยคณะหนึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการ ประธานสภานักศึกษา นายก

องค์การนักศึกษา และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่งซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาลัยศาสตร์เทคโนโลยี กฎหมาย การงบประมาณและการเงิน การบริหารงานบุคคล การปกครองส่วนท้องถิ่น การศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและด้านอื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นสมควร คณะกรรมการส่งเสริมกิจการของมหาวิทยาลัยหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแผนพัฒนาการจัดการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีทุนการศึกษาแก่นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้มีโอกาสศึกษาในมหาวิทยาลัยอันเป็นการสนับสนุนความเสมอภาคทางการศึกษาส่งเสริม สนับสนุน สร้างสัมพันธภาพการเรียนรู้

การบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องมีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งมีการแต่งตั้งโดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้า แต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี แต่รวมแล้วไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน ทำหน้าที่บริหารรับผิดชอบมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ซึ่งอาจจะมิใช่อธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อธิการบดีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย มีอำนาจในการควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานรวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรักษาระเบียบวินัย จรรยาบรรณ และมารยาทแห่งวิชาชีพของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในกิจการทั่วไป เป็นผู้เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่ในการแต่งตั้งถอดถอน ผู้ช่วยอธิการบดี ตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อธิการบดีมีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย มีอำนาจในการควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยและปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานรวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรักษาระเบียบวินัย จรรยาบรรณ และมารยาทแห่งวิชาชีพของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เป็น

ผู้แทนมหาวิทยาลัยในกิจการทั่วไป เป็นผู้เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่ในการแต่งตั้งถอดถอน ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการศูนย์ รองหัวหน้าส่วนราชการ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสภาวิชาการ สภาคณาจารย์และข้าราชการ รวมทั้งส่งเสริมกิจการนักศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยหรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ในด้านการบริหารวิทยาเขต ตามพระราชบัญญัตินี้สามารถมีวิทยาเขตได้ โดยให้มีสำนักงานวิทยาเขต โดยมีรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามีหน้าที่รับผิดชอบวิทยาเขตแทนอธิการบดี ตามที่อธิการบดีมอบหมาย เพื่อทำหน้าที่ที่อธิการบดีมอบหมาย ทั้งนี้สามารถมีผู้ช่วยอธิการบดีได้ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด สำหรับหน่วยงานที่เป็นบัณฑิตวิทยาลัยกำหนดให้มีคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานของบัณฑิตวิทยาลัยซึ่งอาจมีรองคณบดีได้ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ส่วนคณะวิชา หรือวิทยาลัย พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบงาน โดยอาจมีรองคณบดีเหมือนบัณฑิตวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณะวิชา หรือวิทยาลัย ออมร รักษาสัตย์ (2545, น. 25-46) ได้นำเสนอและสรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่มหาวิทยาลัยเอกชน มหาวิทยาลัยในสังกัดรัฐบาลที่เป็นส่วนราชการโดยสมบูรณ์ และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นอิสระทางการบริหารจัดการมากขึ้น คล้ายกับมหาวิทยาลัยเอกชนเพียงแต่ยังได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาลและใช้ทรัพย์สินของรัฐเท่านั้น ดังนี้ ออมร รักษาสัตย์ จึงได้เสนอให้มีการยกร่างพระราชบัญญัติออกเป็น 3 ฉบับเพื่อแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยแต่ละแบบจะมีรูปแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน

จากแนวคิดรูปแบบมหาวิทยาลัยดังกล่าวมหาวิทยาลัยราชภัฏ หากมองในลักษณะสังเคราะห์แล้วจะพบว่าเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่อยู่ในรูปแบบมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2547 มาตรา 4 ที่บัญญัติไว้ว่า ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547, น. 1) จึงอาจกล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงเป็นมหาวิทยาลัยที่มีรูปแบบการบริหารตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ราชภัฏ พ.ศ. 2547

2.4.6 รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. ด้านการเรียนการสอนในการประชุมหารือร่วมกันระหว่างรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ กับคณะกรรมการอุดมศึกษา (กกอ.) ได้เสนอแนวทางการยกระดับคุณภาพมาตรฐานอุดมศึกษาไทย เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนดังนี้

1.1 ผู้เรียน ยกกระดับผู้เรียนที่จะเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา โดยการประสานการทำงานกับหน่วยงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาคุณภาพนักเรียน เช่น การส่งเสริมหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การปรับระบบการประเมินผลการเรียน พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพหน่วยผลิตครู คือ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตนักเรียนอีกด้วย

1.2 ผู้สอน เป็นกลไกสำคัญในเรื่องคุณภาพ ผู้สอนจึงต้องมีคุณภาพ ปัจจุบันภาพรวมอุดมศึกษาไทยมีผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาเอกเพียงร้อยละ 22 เท่านั้น นอกจากนั้นผลการศึกษายังพบว่าผู้สอนร้อยละ 76 ไม่ทำวิจัย ไม่เพิ่มพูนความรู้ การพัฒนาผู้สอนเพื่อพัฒนาผู้สอนเพื่อคุณภาพการเรียนการสอนจึงต้องพัฒนาทั้งคุณวุฒิและขีดความสามารถในการทำวิจัยด้วย ดังนี้

1.2.1 พัฒนาศักยภาพพื้นฐานที่จำเป็นของวิชาชีพอาจารย์ ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะ การใช้เทคโนโลยีทันสมัยเพื่อการแสวงหาความรู้

1.2.2 พัฒนากลุ่มผู้สอนที่ไม่สามารถสอบผ่านภาษาอังกฤษเพื่อการศึกษาคือได้ โดยเร่งด่วน

1.2.3 ปรับกลยุทธ์พัฒนาอาจารย์ โดยทำให้เปิดหลักสูตรปริญญาเอกที่เข้มแข็งในประเทศ ใช้อาจารย์จบปริญญาที่มีอยู่ประมาณ 10,000 คน เป็น Critical Mass แทนการส่งไปศึกษาต่อต่างประเทศ รวมทั้งสร้างพันธมิตรนำอาจารย์จากต่างประเทศเข้าร่วมสอนด้วย โดยมีแนวทาง 2 วิธี คือ จัดตั้งองค์การมหาชนเฉพาะกิจ 5-10 ปี หรือจัดตั้งสถาบันบัณฑิตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง มีเฉพาะสำนักงานอธิการบดี ให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติตามห้องปฏิบัติการของกระทรวงหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการวิจัยเป็นหลัก

1.2.4 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้สอนให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกในช่วง 10 ปีข้างหน้า และมอบให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจัดทำแผนพัฒนาเสนอ โดยระดมอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เปิดสอนระดับปริญญาเอกมาดำเนินการให้ ซึ่งจะทำให้ประหยัดงบประมาณ

1.2.5 จัดตั้ง Institute Learning Teaching (ILT) เป็นสถาบันพัฒนาการเรียนการสอนถ่ายทอดศาสตร์และศิลปะของการเรียนการสอน ในเบื้องต้นอาจเป็น Virtual อยู่ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งหลายประเทศกำหนดให้ทุกมหาวิทยาลัยต้องมีสถาบัน เช่นนี้หลักสูตรและกระบวนการการเรียนการสอน สร้างหลักสูตรที่เน้นส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดเป็น

ทำเป็นคู่คุณธรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนสนใจเรื่องคุณภาพ และเป็นตัวนำเป็นในการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน ในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งปฏิรูปการเรียนรู้ของตนเอง อย่างเป็นสากล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. มีการจ้างอาจารย์ บุคลากร หลากรูปแบบ ทั้งเต็มเวลา บางเวลาเป็นสัญญาจ้าง โดยให้มีค่าตอบแทนที่ชัดเจน มีการคัดเลือกบุคลากรที่ให้ได้คนดี คนเก่งให้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร

2. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่วัดได้และเป็นรูปธรรม

3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ระบุภารกิจของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ให้ชัดเจน

4. มีแผนพัฒนาบุคลากร และมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม

5. มีคณะกรรมการระดับมหาวิทยาลัยรับผิดชอบเรื่องการบริหารบุคลากรและเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

6. สนับสนุนการใช้บุคลากรร่วมกันระหว่างสาขา ภาควิชา คณะวิชา

2. ด้านการวิจัย

วิจารณ์ พานิช (2546, น. 57-61) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยว่า ระบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยไทยในปัจจุบัน ไม่ได้มีไว้สำหรับการบริหารงานวิจัยในรูปแบบที่เอาจริงเอาจัง ยังเป็นการบริหารในรูปแบบที่มองงานวิจัยว่าเป็นเรื่องของความสมัครใจของผู้ทำ ระบบการบริหารของมหาวิทยาลัยมักจะอำนวยความสะดวกเท่าที่จะทำได้โดยที่จะต้องไม่กระทบกระเทือนงานหลักของมหาวิทยาลัย คืองานสอนและงานบริการ และจะต้องไม่ไปกระทบกระเทือนต่อหลักการแบ่งภาระงานของอาจารย์ในภาควิชา คืออาจารย์ต้องมีภาระงานสอนและงานบริการเท่า ๆ กัน ไม่ว่าอาจารย์ผู้นั้นจะมีงานวิจัยหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งงานวิจัยถูกถือเป็นงานส่วนตัว ของอาจารย์แต่ละคนข้อนี้คนรุ่นใหม่แรงมากน้อยแตกต่างกันในต่างมหาวิทยาลัยและในต่างคณะ ในภาคปฏิบัติของการบริหารมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน งานวิจัยไม่ใช่งานหลักของอาจารย์ การบริหารโครงการวิจัยที่อาจารย์หรือหน่วยงานในมหาวิทยาลัยได้รับทุนอุดหนุน จึงต้องเป็นที่เข้าใจกันว่า เป็นกระบวนการบริหารจัดการ “เข็นครกขึ้นภูเขา” เป็นงานที่ไม่เป็นไปตามกระแสหลักของสังคมในมหาวิทยาลัย หากให้มหาวิทยาลัยสามารถผลิตงานวิจัยได้อย่างแท้จริง จะต้องมีการปรับเปลี่ยนเชิงวัฒนธรรม และเชิงโครงสร้างอย่างมากมาย

ปรีชา อุยตระกูล (2549) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทมหาวิทยาลัยราชภัฏกับการวิจัยว่า “ธง” ของราชภัฏ คือการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อความเป็นไท การไปให้ถึงธง ดังกล่าวมหาวิทยาลัยราชภัฏ ต้องเน้นความเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการสร้างและการพัฒนาความรู้มากกว่าการ

เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว นั่นก็คือ เราต้องเน้นการวิจัยเพื่อค้นหาและพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ให้กับสังคม สถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นองค์กรของมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่ในการสร้างความรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หรือกระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานย่อยอื่น ๆ ภายสนมหาวิทยาลัย ดังนั้นงานวิจัยในช่วงต่อไปนี้คือ งานวิจัยสถาบัน งานวิจัยพื้นฐานและงานวิจัยชุมชน งานวิจัยสถาบันจะเน้นการสร้างความรู้เพื่อพัฒนาสถาบันในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพบัณฑิต ไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ในอนาคตอันใกล้ งานวิจัยพื้นฐานจะเน้นการสำรวจสถานภาพองค์ความรู้และการพัฒนาองค์ความรู้ ต่อยอดในแต่ละสาขาวิชา โดยเน้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบริบทของท้องถิ่น ส่วนวิจัยชุมชนจะเน้นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจต่อชุมชน การพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทชุมชนท้องถิ่น ซึ่งระดับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งจะกำหนดนโยบายด้านการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางนำสู่การปฏิบัติ ดังเช่น เสาวนิต เสาวนันท (2549, น. 5) ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารงานวิจัยดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยรวมทั้งหน่วยงาน องค์กรภาครัฐและเอกชน ภูมิปัญญาท้องถิ่นกำหนดทิศทางการวิจัย
2. จัดระดมความคิดจากอาจารย์และปราชญ์ท้องถิ่น เพื่อการเสนอแนะแนวทางในการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยส่งเสริมให้มีโครงการวิจัยในลักษณะสหวิทยาการซึ่งเกี่ยวข้องกับงานตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง โดยมีโจทย์ปัญหาอยู่ที่ท้องถิ่นและคำตอบก็อยู่ที่ท้องถิ่น
3. จัดให้ประเมินงานวิจัยของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์และนักศึกษา และเพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. จัดให้มีคลินิกวิจัย (Research Clinic) เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรทำวิจัยและพัฒนาคุณภาพงานวิจัย
5. ให้มีการวิจัยเชิงบูรณาการและมีส่วนร่วมให้มากขึ้น และให้สอดคล้องกับนโยบายของสภาวิจัยแห่งชาติเป็นการวิจัยที่เกิดประโยชน์และสามารถนำไปแก้ปัญหาที่ชุมชนและท้องถิ่นได้
6. จัดงบประมาณที่สนับสนุนงานวิจัยอย่างน้อย 3 -5 % ของเงินนอกงบประมาณ และส่งเสริมให้ทีมงานวิจัยปีละไม่น้อยกว่า 10 เรื่อง และนำลงเผยแพร่สู่สาธารณะ
7. สนับสนุนการวิจัยของนักศึกษาให้เพิ่มจากเดิมประมาณ 10 -20 % ให้การนำเสนอผลการวิจัยของนักศึกษาสาขาเดียวกันร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นการเผยแพร่และสร้างแรงจูงใจ

8. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยรวมทั้งหน่วยงาน องค์การภาครัฐและเอกชน ภูมิภาคหรือท้องถิ่นร่วมทิศทางการวิจัย

9. จัดหางบประมาณ แหล่งเงินทุนหรือจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย จัดหาเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการวิจัย และจัดให้มีโอกาสเสนอผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้งานวิจัยมีปริมาณและคุณภาพเพิ่มขึ้น

10. ใช้การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความแข็งแกร่งทางการวิจัยทั้งการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน วิจัยเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยและวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

11. จัดให้มีการประเมินงานวิจัยของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเหลืสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์และนักศึกษา และเพื่อพัฒนาระบบการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

12. ประสานความร่วมมือในการทำงานวิจัยกับองค์กรของรัฐและเอกชน ทั้งภายในประเทศการทำวิจัยของอาจารย์และนักศึกษา และเพื่อพัฒนาระบบการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจากนโยบายนำไปสู่การบริหารจัดการงานวิจัย ได้ดังนี้ (ปรีชา อุยตระกูล, 2549, น.6)

12.1 ส่งเสริมให้เกิดประชาคมวิจัยในมหาวิทยาลัย พัฒนาสู่ภาควิชาการวิจัยในทุก ๆ ส่วน ทุก ๆ ระดับของสังคม โดยเน้นการปลุกกระแสการวิจัยทั้งการกระตุ้นเชิงบวก การผลักดันในด้านมาตรฐานการเป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา และเชื่อมั่นในวิชาชีพการวิจัยที่มั่นคงยั่งยืน

12.2 ผลักดันให้มีการนำความรู้จากการวิจัยเป็นฐานความรู้ที่ใช้อย่างกว้างขวางในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยทั้งกระบวนการวางแผนการตัดสินใจ การติดตามประเมินผลและการพัฒนา โดยเน้นให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่และบทบาทที่จะต้องวิจัยสถาบันในแต่ละด้านที่รับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานและทั้งมหาวิทยาลัย

12.3 ส่งเสริมการวิจัยในเชิงสัมพันธ์กับการเรียนการสอนให้เป็นสถาบันสร้างความรู้และเป็นความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในชุมชน

12.4 สนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาโครงการวิจัยทุกรูปแบบเพื่อการเป็นคลังโครงการวิจัยในการแสวงหาแหล่งทุนอย่างหลากหลาย หรือตอบสนองความต้องการของแหล่งทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มาตรการของการงานการวิจัย

1. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อเฝ้าพิจารณาและเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัย

2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านวิจัยของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

3. จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยและจัดตั้งกองทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยของคณาจารย์และนักศึกษาของมหาวิทยาลัย

4. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไขระเบียบทุนอุดหนุนการวิจัยของอาจารย์ บุคลากร นักศึกษาของมหาวิทยาลัย

5. จัดหาแหล่งทุนและความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัย

6. จัดกิจกรรมทักษะการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

7. จัดกิจกรรมหนุนเสริม เช่น การให้รางวัลแก่นักวิจัยที่มีผลงานดีเด่น จัดให้มีเวทีการนำเสนอผลงานวิจัย ทำวารสารการวิจัยเพื่อเป็นเวทีการเผยแพร่ผลงานของนักวิจัย

3. ด้านการบริการชุมชน

ในรายงานการวิจัยของสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญา ปี 2544 เกี่ยวกับการบริการชุมชนของสถาบันราชภัฏว่าตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมความรู้พิเศษ โดยเฉพาะ และจัดเยี่ยมชมชุมชน ศึกษาดูงาน ฝึกงาน เป็นต้น ส่วนกลุ่มผู้นำชุมชนเองเห็นว่าสถาบันราชภัฏควรจัดให้การอบรม ควรเป็นศูนย์กลางให้ความช่วยเหลือชุมชน ควรเป็นผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการและชุมชน ควรสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ของชุมชน และควรสร้างกระบวนการเรียนรู้และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีทิศทางและแนวทางการดำเนินงานในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ชี้นำชุมชนไปในทางที่ถูกสร้างความสัมพันธ์อันดี ตั้งแต่เป็นสถาบันราชภัฏอยู่แล้ว แนวทางดังกล่าวอาจยังไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง ดังคำกล่าวของ ศิโรจน์ ผลพันธิน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนคูสิต (2549) ว่าในการให้บริการชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้ใช้ข้อมูลเชิงสำรวจว่าชุมชนต้องการอะไร ท้องถิ่นอะไร แต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏควรรู้ท้องถิ่นของตนเอง บางส่วนต้องคืนให้กับชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏไม่เคยมองความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง เมื่อมองไม่ออกก็ช่วยชุมชนไม่ถูกทาง เพราะไม่เคยลงไปดูว่าชุมชนทำอะไร ชุมชนมีอะไร และจะช่วยชุมชนได้อย่างไร มักลงไปอย่างฉาบฉวย ความเป็นมหาวิทยาลัยชุมชน ต้องเดินไปหาชุมชน และขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นที่พึ่งให้กับชุมชนได้หรือไม่ และจากการวิจัยของ อัญชญา พานิช (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อ 1) องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ระดับประสิทธิผล

องค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยการวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 20 คนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 32 แห่งซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยบุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 512 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์จำแนกกลุ่มตัวแปร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และวิเคราะห์เส้นทางโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ 1) พฤติกรรมการบริหาร 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ 4) เทคโนโลยี 5) ความผูกพันต่อองค์การ 6) โครงสร้างองค์การ 2. ประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมาก 3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์การพฤติกรรมการบริหารและโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัย

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สืบเนื่องจากพระคำริของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนกที่ทรงให้มี “สภา Senate” ขึ้นนอกเหนือจากการมีสภามหาวิทยาลัย เพื่อให้มีหน้าที่ช่วยรับทราบกิจการเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยทั้งทางธุรการและวิชาการ ดังความตอนหนึ่งในบันทึกความเห็นเรื่องโครงการมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2471 ความว่า

...คณะสภาเสเนต มีหน้าที่ช่วยอุปนายก จัดการปกครองภายใน สภาเสเนตเป็นคณะที่เลือกขึ้น มีผู้แทนจากคณะอาจารย์ คณะแพทย์สมบัติ คณะนักเรียน ล้วนเป็นผู้ถูกเลือกมาทั้งนั้น มีหน้าที่เสนอความเห็นแก่สภา และมีสิทธิที่จะทำกฎข้อบังคับปกครองภายในเกี่ยวกับการเลือกนักเรียนเข้า การปกครอง การอยู่กินของนักเรียน การไล่นักเรียนออกการร่างกฎปริญญากฎข้อบังคับที่เสเนตทำขึ้นนี้ต้องได้รับอนุมัติจากอุปนายก จึงจะเป็นคำสั่ง...

ต่อมาในปี พ.ศ. 2507 พบหลักฐานการประชุมของกลุ่มอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เกี่ยวกับบทบาทของมหาวิทยาลัย และผู้เข้าร่วมสัมมนาต่างลงความเห็นว่าควรจัดตั้ง “สภาคณาจารย์” เพื่อเปิดโอกาสให้คณาจารย์มหาวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย จนกระทั่งมีการดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในปี พ.ศ. 2512 เมื่อมี

การปรับปรุงพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้มีการเสนอให้จัดทำ “ข้อบังคับว่าด้วยสภาคณาจารย์” เป็นกฎหมายลูกประกอบพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นครั้งแรก และใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2514 เป็นต้นมา ซึ่งถือเป็นต้นแบบให้กับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในเวลาต่อมา

การบริหารงานของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยมีลักษณะเป็นกลุ่มบุคคลคณะหนึ่งที่มาจากการเลือกตั้งจากบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย มีประเภทองค์ประกอบ และจำนวนของคณะกรรมการแตกต่างกันไปตามเกณฑ์ของแต่ละมหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้สภาคณาจารย์อาจตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชั่วคราวสำหรับพิจารณาและแก้ไขปัญหาเฉพาะอย่างเฉพาะเรื่องเป็นครั้งคราว เพื่อให้มีการตัดสินใจที่ดีโดยอาศัยความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อประโยชน์ในด้านร่วมมือและปฏิบัติงานร่วมกัน หรือเพื่อการฝึกฝนประสบการณ์แล้วแต่กรณี โดยกำหนด ให้มีสำนักงานสภาคณาจารย์ และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติงานด้านธุรการให้กับสภาคณาจารย์ เป็นงานในสังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี รวมทั้งให้การสนับสนุนงบประมาณจำนวนหนึ่ง เพื่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์

จากการดำเนินงานสภาคณาจารย์ซึ่งนับเป็นองค์กรหนึ่งที่มีการจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการในมหาวิทยาลัยแต่ในสภาพความจริงยังพบว่า ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สภาคณาจารย์เกือบทั้งหมดยังขาดความเข้มแข็งทั้งในด้านโครงสร้าง บทบาท และภารกิจ ขาดความร่วมมือจากกรรมการสภาคณาจารย์ ขาดการยอมรับทั้งจากฝ่ายบริหารจากคณาจารย์ หรือผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจะเห็นได้จากเมื่อมีการเลือกตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ขึ้นแทนชุดเดิมที่ครบวาระ จะไม่ค่อยมีบุคลากรให้ความสนใจมาสมัคร และต้องขยายเวลารับสมัครเพื่อให้มีผู้สมัครให้ครบ

สภาคณาจารย์ ของไทย คือ องค์กรตัวแทนของบุคลากรทั้งหลายในมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่เป็นหูเป็นตาเป็นปากและเป็นเสียงแทนบุคลากรแสดงออกในเชิงพฤติกรรมในลักษณะที่สะท้อนถึงมาตรฐานทางความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย มีบทบาท และส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทยในลักษณะการเสนอแนะให้ข้อคิดเห็น เป็นกลไกสำคัญในการสร้างสรรค์ธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยก่อกำเนิดขึ้นตามแนวพระราชดำริเรื่องสภาซีเนทภายในโครงการมหาวิทยาลัยของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ผู้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณอันล้นพ้นแก่อุดมศึกษาไทย และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาจนกระทั่งก่อเกิดเป็นที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) ในปี พ.ศ. 2523 โดยมี ศ.ระพี สาคริก ดำรงตำแหน่งประธาน ปอมท. ท่านแรก เพื่อเป็น เวทีในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาท และปัญหาของอุดมศึกษาต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง สภาคณาจารย์จากมหาวิทยาลัย

22 แห่ง ซึ่งประกอบเป็น ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ประกอบไปด้วยองค์กรที่มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปดังนี้

สภาคณาจารย์ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยศิลปากร

สภาอาจารย์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (แต่กรณีของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีนี้ มีการกำหนดให้มีตัวแทนสายสนับสนุนในรูปอนุกรรมการของสภาอาจารย์ฯ อีกที่หนึ่ง)

สภาคณาจารย์และข้าราชการ ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยนครพนม

สภาข้าราชการ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สภานักงาน ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยบูรพา

สภาคณาจารย์และพนักงาน ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ทั้ง 3 แห่ง (สจล. มจร. มจพ.) และมหาวิทยาลัยทักษิณ นอกจากนี้ชื่อสภาฯ ที่เรียกต่างกันแล้ว ยังมีความแตกต่างกันในวิธีการเรียกชื่อตัวแทนของบุคลากรที่ได้รับการเลือกตั้งเข้าในสภาคณาจารย์ บางแห่งใช้คำว่าสมาชิกสภาฯ (เข้าใจว่าต้องการสื่อความนัยของภาระหน้าที่การเป็นตัวแทนปวงชน คล้ายกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร) ในขณะที่บางแห่งเลือกใช้คำว่า กรรมการสภาฯ (เข้าใจว่าต้องการสื่อความเป็นกรรมการบริหารองค์กร คล้าย ๆ กับกรรมการบริหารสหกรณ์ ซึ่งถูกเลือกมาจากสมาชิกของสหกรณ์ทั้งหมด) สุรพล ศรีบุญทรง (2551, น. 59)

สภาคณาจารย์มีลักษณะเหมือนสัญลักษณ์ของความเป็นประชาธิปไตย ความมีเสรีภาพทางวิชาการและความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการเปิดโอกาส ให้บุคลากรทั้งหลาย มีสิทธิ์มีเสียง ในการบริหาร และจัดการกิจการต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ผู้บริหารที่ชาญฉลาดและมีจิตใจเป็นประชาธิปไตยจึงได้ประโยชน์จากสภาคณาจารย์ ในฐานะของแหล่งข้อมูลที่เป็นกลางเป็นอิสระ ปลอดภัยจากผลประโยชน์ แสดงออกถึงทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อนโยบายหรือแผนการดำเนินการต่าง ๆ เป็นช่องทางให้บรรดาผู้ได้บังคับบัญชา ได้ส่งผ่านสัญญาณย้อน กลับ ไปสู่ผู้บริหารในลักษณะของการสื่อสาร 2 ทาง

บทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ

บทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับฯ ว่าด้วยสภาคณาจารย์ และตามพระราชบัญญัติของแต่ละมหาวิทยาลัยนั้น ได้แก่

1. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี ตามที่เห็นสมควร เพื่อให้เกิดผลดี ในกิจการต่าง ๆ ของสถาบัน
2. ส่งเสริมการทำงานของสถาบันให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารการศึกษา “วิจัย ส่งเสริม และบริการทางเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และครุศาสตร์อุตสาหกรรมรวมทั้งทะนุบำรุง ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ
3. เสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายและแผนการศึกษาของสถาบัน
4. เสนอแนะหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง/เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการและมาตรฐานทางวิชาการ
5. สร้างและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ
6. สร้างและส่งเสริมจรรยาบรรณ ความสามัคคี และสวัสดิการของคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่
7. เป็นตัวแทนของคณาจารย์ในการติดต่อสัมพันธ์และประสานงานกับองค์กรอื่น
8. หน้าที่อื่น ๆ ตามที่สภาสถาบัน หรืออธิการบดีเห็นสมควรมอบหมาย

จะเห็นได้ว่า ข้อบังคับว่าด้วยสภาคณาจารย์ และ พ.ร.บ. ของแต่ละมหาวิทยาลัยมัก กำหนดบทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์ไว้ในฐานะ “ที่ปรึกษาของอธิการบดี” และพูดถึงบทบาท หน้าที่ในฐานะ “ตัวแทนของบุคลากรทั้งหมดภายในมหาวิทยาลัย” ivo อย่างผิวเผิน ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้ว ควรจะระบุบทบาทการเป็นตัวแทนคณาจารย์ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ และให้เรื่องของการ เป็นที่ปรึกษาเป็นเรื่องรองลงไป เพราะการที่สภาคณาจารย์จะให้คำแนะนำใด ๆ แก่ผู้บริหารก็จะต้อง เป็นไปในฐานะตัวแทนของบุคลากรเป็นหลักดังจะเห็นได้จากการที่ทุกมหาวิทยาลัยกำหนดให้การ ได้มาซึ่งกรรมการสภาคณาจารย์นั้นมาจากการเลือกตั้ง โดยคณะบุคคลซึ่งเป็นตัวแทนที่ได้รับการ เลือกตั้งจากหน่วยงานต่าง ๆ จะเลือกตัวแทนของตนให้ดำรงตำแหน่งบริหาร ได้แก่ ประธาน สภา คณาจารย์ รองประธานสภาคณาจารย์ เลขานุการสภาคณาจารย์ ผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ และ บรรณาธิการ ฯลฯ เพื่อให้การดำเนินงานของสภาคณาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผล ตามวัตถุประสงค์ กองเพ็ชร สุนทรภักดี และคณะ (2532)

มาตรา 23 ให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีสภาคณาจารย์และข้าราชการประกอบด้วย ประธานสภาและกรรมการสภา ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการของมหาวิทยาลัย องค์ประกอบ จำนวนคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจาก ตำแหน่งของประธานสภาและกรรมการสภาตามวรรคหนึ่งตลอดจนการประชุมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการและการเรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการให้เป็นไปตามข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย

มาตรา 24 สภาคณาจารย์และข้าราชการมีหน้าที่ ดังนี้

1. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในกิจการของมหาวิทยาลัยและการพัฒนามหาวิทยาลัย ต่ออธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย
2. แสวงหาแนวทางร่วมกันเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์และข้าราชการ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
3. พิจารณาคำขอของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือ สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย
4. เรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการเพื่อพิจารณากิจกรรมของมหาวิทยาลัยและ นำเสนอความคิดเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย การปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำเนินการใดๆ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบย่อมได้รับความคุ้มครองและไม่เป็นเหตุในการดำเนินการทางวินัย

สกล แก้วศิริ (2553) การวิจัยศึกษาปฏิรูปนโยบายสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารการสัมภาษณ์แบบสอบถาม กลุ่มเป้าหมายที่มีส่วนได้เสียกับสภาคณาจารย์และข้าราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบท แนวคิดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันบทบาทหน้าที่การดำเนินงานและข้อเสนอแนะที่มีต่อสภาคณาจารย์ และข้าราชการผลการศึกษาพบว่าในด้านบริบทสภาคณาจารย์และข้าราชการยังมีสภาพเป็นองค์กร ใหม่ที่แม้จะมีความสำคัญตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ซึ่งทุกฝ่ายรับทราบแต่ การเกิดองค์กรและบทบาทหน้าที่ ที่ปรากฏต่อผู้เกี่ยวข้องยังอยู่ในสภาพปานกลางเท่านั้นในด้าน สถานภาพสภาคณาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในด้านการบริหารจัดการในด้าน แนวคิดบทบาทหน้าที่และกิจกรรมเห็นว่ากิจกรรมที่ดำเนินการอยู่เป็นประโยชน์โดยรวมต่อ มหาวิทยาลัยและบุคลากรของมหาวิทยาลัยควรดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นงานและ กิจกรรมสำคัญควรเป็นงานไม่ซ้ำซ้อนกับการบริหารงานปกติของมหาวิทยาลัยได้แก่ความก้าวหน้า ของอุดมศึกษาเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ

สกล แก้วศิริ (2553) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยศึกษาวิเคราะห์จากเอกสารการสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมายที่มีประสบการณ์การบริหารกลุ่มเป้าหมายที่มีส่วนได้เสียกับ งานสภาคณาจารย์และข้าราชการ โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อหาบริบทแนวทางการดำเนิน สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่แนวทางดำเนินงานของสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่วิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ผลการศึกษาพบว่าบริบท

และโครงสร้างของสภาคณาจารย์และข้าราชการมีทุกมหาวิทยาลัย โดยได้รับการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสมแต่ก็มักไม่มีการกำหนดโครงสร้างสำนักงานสภาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยการขับเคลื่อนมักเป็นไปโดยใช้ความสามารถของประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการส่วนแนวทางดำเนินงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่พบว่าความคิดเห็นในความเหมาะสมด้านกฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้องมีความเหมาะสมมากการดำเนินงานและกิจกรรมของสภาคณาจารย์และข้าราชการมีความเหมาะสมมากโครงสร้างการได้มาของประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการและคณะกรรมการมีความเหมาะสมมากที่สุดที่ควรพัฒนาคือการกำหนดการประชุมควรได้ทำมากขึ้นรวมทั้งด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์และต้องการให้มีส่วนดูแลบุคลากรด้านสวัสดิการด้วยผลการสังเคราะห์และวิเคราะห์รูปแบบรูปแบบที่เหมาะสมคือรูปแบบที่เป็นอิสระในมหาวิทยาลัยการบริหารจัดการ โครงการกิจกรรมควรเป็นรูปแบบที่คณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมโดยตรง

ชูชาติ อารีจิตรานุสาน (2550) ศึกษาบทบาทสภาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 21 แห่ง พบว่า การปฏิรูปองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน โดยให้มีเป้าหมายหลักในการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้สร้างประโยชน์แก่ชุมชนสังคมและประเทศชาติให้มากที่สุด โดยเป็นฝ่ายให้ข้อเสนอแนะที่ดีและสนับสนุนฝ่ายมหาวิทยาลัยให้ทำงานที่มอบหมายมหาวิทยาลัยในกรอบของรัฐธรรมนูญโดยรับรองครให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมทุกฝ่ายยอมรับเป็นองค์กรที่มีตัวแทนที่มีความเข้มแข็งสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่พึ่งของอาจารย์นักศึกษาข้าราชการฝ่ายบริหารและสังคม

สุมิตร สุวรรณ และคณะ (2552) ศึกษาการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรผู้มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัยจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการของมหาวิทยาลัย 8 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าการจัดระบบเงินเดือนของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีความหลากหลายและแตกต่างกันโดยเงินเดือนข้าราชการตามบัญชีอัตราเงินเดือนวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2550 วุฒิปริญญาเอกเท่ากับ 13,110 บาท และวุฒิปริญญาโทเท่ากับ 9,700 บาท ส่วนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการนั้นมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษามากกว่าไม่ได้จ้างในอัตราปัจจุบันบวกด้วยอัตราเพิ่มอัตราร้อยละ 70 ของอัตราแรกบรรจุหรือ 1.7 เท่าตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 และวันที่ 31 สิงหาคม 2542 และไม่ชัดเจนว่าให้เพิ่มอีกเท่าใดหรือเทียบจากบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการในปีใดการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับลูกต่างๆของพนักงานมหาวิทยาลัยหลาย

แห่งยังดีกว่าข้าราชการเช่น ไม่ได้รับค่าตอบแทนอีก 1 เท่าสำหรับเงินเดือนประจำตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ได้รับเงินรางวัลหรือ โบนัสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง ได้รับการรักษาพยาบาลตนเองจากระบบประกันสังคมซึ่งมีข้อจำกัดทั้งคุณภาพยาโรงพยาบาลและการบริการ ยกเว้นกรณีของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่ได้ถอนออกระบบไปนานแล้วซึ่งจ้างในอัตราประมาณ 2 เท่าของอัตราเรกบรจุมมีการจัดสวัสดิการเองและกำหนดผลประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ ที่ไม่น้อยกว่าระบบราชการพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่พึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่เรื่องเงินเดือนขั้นต้นจำนวน 154 คนร้อยละ 54.8 เรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน 136 คน ร้อยละ 48.4 เรื่องเงินโบนัสจำนวน 113 คนร้อยละ 42.0 และเรื่องสวัสดิการที่ได้รับหรือที่สถาบันจัดไว้จำนวน 171 คนร้อยละ 60.9 ซึ่งมีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานมีจำนวนถึง 105 คนร้อยละ 37.4 นอกจากนั้นจากการจัดเวทีสัมมนาสะท้อนความคิดเห็นสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยยังขาดความชัดเจนปัญหาต่าง ๆ ของพนักงานไม่ได้รับการแก้ไขตามข้อเสนอแนะตำแหน่งอาจารย์เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญแต่ในความเป็นจริงไม่เป็นอย่างที่คิดผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ขาดความต่อเนื่องผู้บริหารมหาวิทยาลัยและอาจารย์ที่เป็นข้าราชการรวมทั้งตัวพนักงานมหาวิทยาลัยเองยังไม่เข้าใจในเรื่องนี้ตั้งแต่เริ่มต้นในบางมหาวิทยาลัยมีการแบ่งแยกระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยมีระเบียบปฏิบัติที่แตกต่างกันทำให้อาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกไม่ดีและเป็นชนชั้นสองมีความคิดที่จะลาออกหากมีโอกาสที่ดีกว่าถึงแม้จะได้รับเงินเดือนที่มากกว่าข้าราชการแล้วก็ตาม

บทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการในต่างประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมบทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการในต่างประเทศ ดังนี้

1. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Virginia Polytechnic Institute and State University (Virginia Polytechnic Institute and State University, 2010) ประกอบด้วย

1.1 ตั้งกฎระเบียบที่นำไปใช้ในสถาบัน โพลีเทคนิคและมหาวิทยาลัยรัฐเวอร์จิเนีย และให้คำแนะนำรวมไปถึงตอบคำถามให้แก่คณะกรรมการมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัย คณะผู้บริหารและคณะผู้เยี่ยมชมกองกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัย

1.2 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจการมหาวิทยาลัยตามหน้าที่ของสภาคณาจารย์ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

1.3 เข้าร่วมในการกำหนดนโยบายทางวิชาการและนโยบายทางการศึกษา โดยพิจารณามหาวิทยาลัย แผนกในมหาวิทยาลัยหรือสำนักงานในมหาวิทยาลัยมากกว่าหนึ่งแห่ง

1.4 พิจารณานโยบาย โครงการและประเด็นสำคัญอื่นๆ ตามที่ฝ่ายบริหาร คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัย องค์กรนักศึกษา และบุคลากรนำเสนอ

1.5 ให้วิถีทางและกระบวนการ โดยส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารขึ้นภายใน มหาวิทยาลัย ทั้งนี้จะทำให้การสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยเป็นระบบและมีเสถียรภาพ

1.6 ช่วยสร้าง รักษาและปกป้องสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัย โดยนำมาซึ่งการ เติบโตทางด้านวิชาการ การเรียนรู้ การสอน การวิจัย การบริการ รวมถึงความเคารพในสิทธิ มนุษยชน

1.7 ยอมรับและแบ่งปันความรับผิดชอบกับฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่และนักศึกษาด้วยความพยายามที่จะปรับปรุงความสำเร็จของมหาวิทยาลัย

1.8 ให้คำแนะนำ ตอบสนองและมีส่วนร่วมในสภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย เวอร์จิเนีย และแสดงความคิดเห็นในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับคณาจารย์ทั่วทั้งมลรัฐเวอร์จิเนีย

2. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Virginia Commonwealth University ประกอบด้วย (Virginia Commonwealth University, 2010)

2.1 ช่วยสร้าง รักษาและปกป้องสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัย โดยนำมาซึ่งการ เติบโตของทางด้านวิชาการ การเรียนรู้ การสอน การวิจัย การบริการ รวมถึงความเคารพในสิทธิ มนุษยธรรม

2.2 ยอมรับและแบ่งปันความรับผิดชอบกับฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่และนักศึกษาด้วยความพยายามที่จะปรับปรุงความสำเร็จของมหาวิทยาลัย

2.3 พิจารณานโยบาย โครงการและประเด็นสำคัญอื่น ๆ ตามที่ฝ่ายบริหาร คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัย องค์กรนักศึกษาและสมาชิกเหล่าคณาจารย์นำเสนอ

2.4 พัฒนาและนำเสนอ นโยบายทางวิชาการหรือนโยบายทางการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อ มหาวิทยาลัย คณาจารย์หรือนักศึกษา

2.5 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมมหาวิทยาลัยตามหน้าที่ของสภาคณาจารย์ตาม ความเหมาะสมและตามความจำเป็น

3. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ The University of Tennessee ประกอบด้วย (The University of Tennessee, 2010)

3.1 เป็นตัวแทนคณาจารย์

3.2 เข้าร่วมประชุมคณาจารย์ตามปกติ

3.3 กระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมในการประชุมของมหาวิทยาลัยหรือกองในวิทยาลัย

3.4 สื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้องตามปกติ

3.5 ดำรงความเป็นสมาชิกในคณะกรรมการอย่างน้อยหนึ่งคณะ

3.6 เป็นสมาชิกของคณะกรรมการอื่น ๆ ตามความจำเป็น เข้าร่วมในการปลดเกษียณของสภาคณาจารย์ การอบรมและภาคการประชุม

4. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Dickinson State University ประกอบด้วย (Dickinson State University, 2010)

เป้าหมายหลักของสภาคณาจารย์ในโครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยรัฐดิกคินสันมีเพื่ออำนวยความสะดวกและประสานให้เกิดการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ด้วยการแนะนำและการพัฒนาโยบายทางการศึกษาและด้วยการตั้งกระบวนการต่างๆ นโยบายดังกล่าวเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบและลักษณะของสถาบันรวมทั้งกำหนดการเติบโตในอนาคต ในการพิจารณาและทบทวนนโยบาย มีเป้าหมายเพื่อให้สภาปฏิบัติดังนี้ :

4.1 จัดตั้งโครงสร้างของสภาและคณะกรรมการที่ถูกสร้างขึ้นโดยสภาคณาจารย์ ทั้งนี้เพื่อรับผิดชอบโดยผ่านสภาไปจนถึงเหล่าคณาจารย์

4.2 ประสานงานความรับผิดชอบและกิจกรรมของคณาจารย์โดยผ่านบรรดาสภาและคณะกรรมการ

4.3 ช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกของคณาจารย์และทุกกลุ่มซึ่งประกอบไปด้วยมหาวิทยาลัยรัฐดิกคินสัน

อำนาจและหน้าที่ของสภาคณาจารย์ของ Dickinson State University ประกอบด้วย

1. ฝ่ายวิชาการ

สภาคณาจารย์จะแนะนำนโยบายที่ควบคุมในด้านวิชาการ เช่น กำหนดการรับสมัครบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ข้อกำหนดในเรื่องหลักสูตรและกระบวนการวิชา ข้อกำหนดเรื่องปริญญา มาตรฐานทางวิชาการสำหรับนักศึกษาและสำหรับสถาบัน และการประเมินโครงการด้านวิชาการ

2. ฝ่ายคณาจารย์

2.1 สภาคณาจารย์มีหน้าที่ส่งเสริมปรับปรุงมาตรฐานวิชาชีพโดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายด้านการจ้างงาน คุณวุฒิ การปรับปรุงในวิธีการสอน ปริมาณงาน การเลื่อนขั้นวาระการครบตำแหน่งหน้าที่ การปลดเกษียณและประเด็นอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสวัสดิการของคณาจารย์

2.2 สภาคณาจารย์มีหน้าที่ยึดถือมาตรการในการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหาร คณาจารย์และนักศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

3. ฝ่ายนักการศึกษา

สภาคณาจารย์มีหน้าที่ในการทบทวนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ดังเช่น การปฐมนิเทศนักศึกษา การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือทางการเงินและทุนการศึกษา กิจกรรมนอกห้องเรียน การจัดการที่พักให้นักศึกษาและประเด็นอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสวัสดิการของนักศึกษา

4. ฝ่ายอบรมคณาจารย์

สภาคณาจารย์มีหน้าที่เข้าร่วมในการทบทวนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในด้านการสอนวิชาเอกและวิชาโท อนุมัตินโยบายสำหรับการรับสมัครและชำระไว้ ซึ่งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ทบทวนนโยบายการอบรมคณาจารย์และส่งเสริมการสื่อสารระหว่างบุคคลากรในมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมในการเตรียมคณาจารย์

5. ฝ่ายกิจการมหาวิทยาลัย

สภาคณาจารย์มีหน้าที่เข้าร่วมในการทบทวนและให้คำแนะนำนโยบายเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การรวมกลุ่มของมหาวิทยาลัย พิธีรับปริญญาและการชุมนุมสาธารณะ การประกาศ การพัฒนาวิทยาเขตและการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

5. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ The University of Montana Western ประกอบด้วย (The University of Montana Western, 2010)

5.1 สภาคณาจารย์มีอำนาจโต้แย้งและให้คำแนะนำแก่ อธิการบดี และรองอธิการบดี มหาวิทยาลัย โดยพิจารณาทุกประเด็นที่เป็นเรื่องฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัย

5.2 ทบทวนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับข้อกำหนดทั่ว ๆ ไปในการรับสมัครนักศึกษา เข้ามหาวิทยาลัยมอนทานา เวสเทิร์น (University of Montana Western) ให้คำแนะนำโดยสอดคล้องกับข้อกำหนดของคณะกรรมการ Board of Regents of Higher Education, ข้อกำหนดทั่วไปในการจบการศึกษา รวมไปถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนหน่วยกิตโดยรวม จำนวนหน่วยกิตที่กำหนดในผลงานนอกคณะ และข้อกำหนดอื่น ๆ ดังเช่นจะส่งผลต่อการศึกษาทั่วไปของบัณฑิต อนุมัติ คำแนะนำที่เหล่าคณาจารย์ในบางมหาวิทยาลัยหรือบางคณะเสนอให้เปลี่ยนแปลงหลักสูตร ทั้งนี้ กระทำผ่านคณะกรรมการหลักสูตร (Curriculum Committee) และคณะกรรมการอื่น ๆ

5.3 อนุมัติคำแนะนำและส่งเรื่องให้ยังอธิบดีและรองอธิบดีเพื่อส่งเรื่องไปยัง The Board of Regents of Higher Education ลักษณะการประสาทปริญญาสำเร็จหลักสูตรการศึกษา ดังที่กำหนด กฎข้อบังคับและมาตรฐานของผู้เข้าสมัครเรียนในระดับปริญญาตรีและการมอบเกียรติ นิยมในการรับรองว่าจะปฏิบัติตามข้อกำหนดและมีคุณสมบัติดังที่กำหนดไว้เหล่านี้ จะต้องปฏิบัติตามกระบวนการหลายขั้นตอนในการมอบปริญญา

5.4 ตั้งข้อกำหนดในการดำเนินการ โดยให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของ Board of Regents of Higher Education

5.5 ให้คำแนะนำแก่อธิบดีและรองอธิบดีมหาวิทยาลัย โดยจะส่งเรื่องไปยังอธิการบดีของมหาวิทยาลัยมอนทาน่า และคณะกรรมการ Board of Regents of Higher Education ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและการปกครองในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ประธานสภาคณาจารย์หรือสมาชิกของ ECOS จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนเหล่าคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยมอนทาน่า เวสต์เทิร์น ในการเข้าประชุมกับคณะกรรมการ Board of Regents

5.6 ปรึกษารื้อกับเหล่าคณะกรรมการและอธิบดีและรองอธิบดีในเรื่องนโยบายที่มีผลต่อการแต่งตั้งคณาจารย์ การดำรงวาระตำแหน่งงาน การเลื่อนขั้น เงินเดือนและการสิ้นสุดการทำงาน

6. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Minot State University ประกอบด้วย (Minot State University, 2010)

6.1 เพื่อตรวจสอบการกระทำของคณะกรรมการ, ฝ่ายวิชาการหรือสำนักงานบริหารมหาวิทยาลัย ในการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือข้อกำหนดในหลักสูตรวิชาการของมหาวิทยาลัย

6.2 เพื่อดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน รวมถึง การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) ภายในขีดจำกัดที่คณะกรรมการกำหนดไว้

6.3 เพื่อร่วมมือกับประธานในการกำหนดนโยบายในเรื่องคณาจารย์สัมพันธ์ การจัดระบบหลักสูตรวิชาการในมหาวิทยาลัย และความร่วมมือของนักศึกษาในการกำกับดูแลของฝ่ายกิจการนักศึกษา

6.4 เพื่อสร้างวิธีการและระเบียบวิธีการคัดเลือกบุคลากร เพื่อระบุหน้าที่และตรวจสอบ รวมถึงพิจารณากระบวนการและคำแนะนำของบรรดาคณะกรรมสภา (Senate committees)

7. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Jackson State University ประกอบด้วย (Jackson State University, 2010)

7.1 เพื่อเป็นตัวแทน เหล่าคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยทุกแห่งในประเด็นที่มีผลต่อสวัสดิการของมหาวิทยาลัยและเป้าหมายทางการศึกษาและประสิทธิภาพ

7.2 เพื่อพิจารณาข้อเสนอจากนักศึกษา คณาจารย์ผู้สอน แผนกวิชาการและฝ่ายบริหาร

7.3 เพื่อให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีมหาวิทยาลัยโดยพิจารณาในทุกประเด็นที่พาดพิงไปถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัย

7.4 เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวกลาง ทั้งนี้คณาจารย์และนักศึกษาอาจจะเก็บรวบรวมข้อมูล เผยแพร่และอภิปรายในประเด็นและประโยชน์โดยรวมของมหาวิทยาลัย

7.5 เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการให้คำแนะนำและทบทวนการกระทำด้าน จริยธรรมทางวิชาชีพ

7.6 เพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าทางสติปัญญาและการพัฒนาของเหล่า คณาจารย์

7.7 เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีแก่เหล่าคณาจารย์และนักศึกษา

7.8 เพื่อพัฒนา การสื่อสารระหว่างคณาจารย์และนักศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

7.9 เพื่อพิจารณา นโยบายทางวิชาการในทุกประเด็น

7.10 เพื่อพิจารณาประเด็นอื่นที่มีผลต่อสถานะทางวิชาชีพและผลปฏิบัติงานของ คณาจารย์

8. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของThe University of Tennessee, Knoxville ประกอบด้วย (The University of Tennessee, Knoxville, 2010)

สภาคณาจารย์ UTK เป็นหน่วยงานตัวแทนของคณาจารย์ เพื่อให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในกิจการงานของมหาวิทยาลัยและระบบการปกครองในมหาวิทยาลัยโดยผ่านคณะกรรมการและ หน่วยงานทางกฎหมาย สภาคณาจารย์จะเป็นผู้ประกาศใช้ นโยบายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับ วัตถุประสงค์ทางการศึกษาโดยทั่วไปของ UTK

นอกจากนี้ สภาคณาจารย์ยังมีหน้าที่พิจารณา ให้คำแนะนำนโยบายและกระบวนการ ในประเด็นอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสวัสดิการ โดยทั่วไปของเหล่าคณาจารย์ รวมไปถึงบรรทัดฐานใน การแต่งตั้งคณาจารย์ การปลด การเลื่อนขั้น การดำรงตำแหน่งและการเกษียณอายุ เกณฑ์ในการ คัดเลือกหัวหน้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการและเจ้าหน้าที่บริหารงานวิทยาเขต เกณฑ์จัดลำดับ ความสำคัญในการใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัย ลำดับความสำคัญของแผนพัฒนาใน มหาวิทยาลัย และการเปลี่ยนแปลงสิ่งอำนวยความสะดวก

สภาคณาจารย์อาจพิจารณา ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำนโยบายเกี่ยวกับวิถีชีวิต ของนักศึกษา สิทธิและความรับผิดชอบของนักศึกษา

9. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ North Carolina State University ประกอบด้วย (North Carolina State University, 2010)

9.1 ให้คำปรึกษาสภาคณาจารย์จะอภิปรายและให้ข้อมูลแก่ผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการศึกษา

9.2 ให้คำแนะนำสภาคณาจารย์อาจแนะนำนโยบายให้แก่ผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจ

9.3 ร่วมรับผิดชอบสภาคณาจารย์อาจให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายให้อธิการบดีและรองอธิการบดี ถ้าสภาคณาจารย์และผู้บริหารไม่เห็นด้วยพวกเขาหรือตัวแทนจะต้องปรึกษาหารือเพื่อหาสาเหตุข้อขัดแย้งหรือความคิดเห็นที่ต่างกัน ทั้งนี้อธิการบดีจะเป็นผู้กล่าวถึงเหตุผลที่ไม่สามารถมีมติเป็นเอกฉันท์ตรงกันได้ และจะเป็นผู้สื่อสารโดยเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

9.4 มอบอำนาจอธิการบดีหรือผู้ถูกแต่งตั้งอาจจะมอบอำนาจให้แก่สภาคณาจารย์ให้กระทำการในบางเรื่อง

10. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Texas State University-San Marcos ประกอบด้วย (Texas State University-San Marcos, 2010)

คณะกรรมการผู้บริหารจะมีหน้าที่รับผิดชอบในการชี้นำธุรกรรมงานของสภาคณาจารย์ อันได้แก่ การอภิปรายถึงประเด็นที่เหมาะสม การยอมรับระเบียบวาระการประชุมจากสมาชิกสภาคณาจารย์ และการจัดตั้งวาระการประชุมโดยจัดตารางการประชุมสภาคณาจารย์เป็นประจำ คณะกรรมการผู้บริหารประกอบไปด้วย ประธานสภา รองประธาน เลขานุการ เภรัญญิก และสมาชิกสภา คณะกรรมการผู้บริหารมีหน้าที่ ดังนี้ จัดการตรวจสอบบันทึกการเงินโดยทำสรุปประจำปี ทำหน้าที่เป็นพันธมิตรกับมหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการอื่น ๆ เตรียมและส่งคำร้องของบประมาณที่จำเป็นในการทำให้กิจกรรมของสภามูลผล โดยส่งเรื่องไปยังประธานสภา และจะคอยส่งไปยังอธิการบดีมหาวิทยาลัย รวมไปถึงทำหน้าที่อื่น ๆ ในฐานะสภาคณาจารย์ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐเท็กซัสโดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่องสภาคณาจารย์มีเป้าหมายดังต่อไปนี้

10.1 สนับสนุนมุมมองของคณาจารย์ในทุก ๆ ประเด็น ทั้งนี้ให้คณาจารย์มองว่าตนเองเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

10.2 ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารระหว่างคณาจารย์และกลุ่มต่าง ๆ ในวิทยาเขต

10.3 ให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและการปกครอง

10.4 เชิญชวนให้คณาจารย์แสดงความคิดเห็น, คำเสนอแนะและคำแนะนำ

10.5 แสวงหาข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อใช้ในการสนับสนุนจุดยืนของคณาจารย์

10.6 ปรับเงินเดือนให้คณาจารย์ รวมถึงปรับปรุงสภาวะการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

10.7 เอื้ออำนวยให้ด้านงบประมาณและรับประกันว่าคณาจารย์จะมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการวางแผนการคลังและการตัดสินใจ

10.8 รับประกันการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยทุกระดับ

11. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Oregon State University ประกอบด้วย (Oregon State University, 2010)

หน้าที่ของสภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอเรกอนจะอยู่ภายในกรอบการออกกฎหมายของสถาบัน Land-Grant Institutions และระบบการศึกษาต่อของรัฐโอเรกอน (the Oregon State System of Higher Education)

ในนามของคณาจารย์ สภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอเรกอนจะทำหน้าที่กำหนดและตั้งเป้าหมายของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอเรกอน กำหนดและประเมินนโยบายและกิจกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายเหล่านี้ รับผิดชอบต่อการสร้างสรรค์ การชำระไว้และการปกป้องสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยซึ่งนำไปสู่การพัฒนาอย่างเต็มขั้นและการชำระไว้ซึ่งการเรียนการสอนและการวิจัยด้านวิชาการ อีกทั้งยังให้แนวทางโดยฝ่ายบริหารอาจจะประเมินความคิดเห็นที่เป็นตัวแทนของเหล่าคณาจารย์ทั้งหลาย

สภาคณาจารย์มีหน้าที่ออกกฎหมายนโยบายทางวิชาการ มาตรฐานการศึกษา หลักสูตรและข้อบังคับทางวิชาการ และยังมีหน้าที่ศึกษาและเตรียมการให้คำแนะนำแก่อธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอเรกอน โดยจะเกี่ยวข้องในเรื่องสวัสดิการของคณาจารย์ สภาคณาจารย์ยังเป็นตัวกลางในการอภิปรายและดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อประโยชน์โดยทั่วไปของเหล่าคณาจารย์หรือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถาบันและเป้าหมาย นอกจากนี้พันธกิจของสภาคณาจารย์ปฏิบัติให้ลุกลงไปโดยผ่านคณะกรรมการและสภาต่าง ๆ ที่คอยรายงานต่อสภาคณาจารย์

สภาคณาจารย์เป็นตัวแทนของเหล่าคณาจารย์ทั้งหลายในมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอเรกอนและมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการกระทำการในนามของเหล่าคณาจารย์ในทุกประเด็นที่กล่าวข้างต้น

12. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Midwestern State University ประกอบด้วย (Midwestern State University, 2011)

สภาคณาจารย์เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นโดยเหล่าคณาจารย์และคณะกรรมการวิชาชีพแห่งมหาวิทยาลัยรัฐมิชเวสเทิร์น (Board of Regents of Midwestern State University) เพื่อคอยให้คำปรึกษา เป้าหมายของสภามีเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับมหาวิทยาลัยทุกท่านและเพื่อปรับปรุงสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย

13. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ University of Alabama ประกอบด้วย (University of Alabama, 2010)

เป้าหมายของสภาคณาจารย์มีเพื่อช่วยมหาวิทยาลัยและพิจารณาเรื่องที่จะอภิปรายในนโยบาย การพัฒนาและการดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งนี้จะคอยช่วยทางมหาวิทยาลัยในการแสวงหาความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง

โดยสภาคณาจารย์พยายามทำให้เป้าหมายบรรลุผลได้โดย : เอื้อความสะดวกและส่งเสริมในด้านปัจจัยในประเด็นทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับเหล่าคณาจารย์

ให้ช่องทางในการสื่อสาร โดยผ่านการสนทนาและการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวคิดระหว่างเหล่าคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย

14. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Virginia Polytechnic Institute and State University ประกอบด้วย (Virginia Polytechnic Institute and State University, 2011)

14.1 ทบทวนการลงมติที่ส่งไปยังสภามหาวิทยาลัยโดยบรรดาคณะกรรมการ และให้คำแนะนำในการลงมติ สมาชิกสภาคณาจารย์ในสภามหาวิทยาลัย

14.2 เพื่อตรวจตราและประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ และกรรมการบริหารของสภาคณาจารย์นี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่และคณะกรรมการพ้นจากความรับผิดชอบโดยเร็ว

14.3 กำหนดเวลาและสถานที่เตรียมวาระการประชุมของสภาคณาจารย์

14.4 ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสรรหา (Nominations Committee)

14.5 เรียกประชุมสภาคณาจารย์โดยเฉพาะดังที่กำหนดไว้ใน มาตราที่ VII และอนุมาตราที่ 2 ของรัฐธรรมนูญ

14.6 เสนอชื่อสมาชิกของคณะกรรมการเพื่อให้สภาคณาจารย์แต่งตั้ง

14.7 เสนอชื่อตัวแทนของสภาคณาจารย์เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

14.8 การเสนอชื่อตัวแทนจากคณะต่างๆและจากสภาคณาจารย์โดยเป็นตัวแทนของคณะกรรมการมหาวิทยาลัยและการส่งรายชื่อผู้ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการแต่งตั้งโดยสภาคณาจารย์

14.9 แนะนำผู้ได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งเป็นสมาชิกของคณะกรรมการมหาวิทยาลัย เมื่ออธิการบดีมหาวิทยาลัยร้องขอ สภาคณาจารย์ต้องยืนยันการเสนอชื่อดังกล่าว

14.10 ในการเสนอชื่อสภาคณาจารย์ต้องรับประกันการหมุนเวียนหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายและการใช้ความสามารถของคณาจารย์ทั้งหลาย

15. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ The University of Montana-Helena ประกอบด้วย (The University of Montana-Helena, 2010)

สภาคณาจารย์เป็นตัวแทนมหาวิทยาลัยที่มีอำนาจหน้าที่ออกกฎเกณฑ์ในเรื่องที่พาดพิงถึงผลประโยชน์ด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยและสมาชิกคณาจารย์ นอกจากนี้สภา

คณาจารย์ ยังเป็นหน่วยงานให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำต่อคณะบดีในทุกประเด็นที่อาจมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย สมาชิกของสภาคณาจารย์ประกอบไปด้วยเหล่าคณาจารย์ทั้งหลาย สมาชิกสภาคณาจารย์แต่ละท่านทำหน้าที่ประสานงานระหว่างฝ่ายบริหารงานมหาวิทยาลัยและฝ่ายคณาจารย์ที่สภาเป็นตัวแทน โดยจะจัดการประชุมเป็นประจำเพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาทางวิชาการ สภาคณาจารย์เป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างคณาจารย์และคณะบดี

เป้าหมายทั่ว ๆ ไปของสภาคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย มอนทาน่า-ฮิลีน่า มีเพื่อสนับสนุนความร่วมมือของเหล่าคณาจารย์ในการตั้งนโยบายของมหาวิทยาลัย นโยบายดังกล่าวเปลี่ยนแปลงเป้าหมายและลักษณะของสถาบันและกำหนดการเติบโตในอนาคต เมื่อนโยบายเหล่านี้ถูกตั้งขึ้นจำเป็นต้องอยู่ภายใต้การตรวจสอบโดยละเอียด เพื่อทำให้เกิดความพยายามอย่างต่อเนื่องสภาคณาจารย์จะต้องสร้างโครงสร้างเหล่าคณะกรรมการขึ้น

16. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Coppin State University ประกอบด้วย (Coppin State University, 2014)

16.1 เป็นตัวแทนเหล่าคณาจารย์และแจ้งให้เหล่าคณาจารย์ทราบถึงการดำเนินงานในมหาวิทยาลัย

16.2 ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ในการปกครอง

16.3 ให้คำแนะนำแก่คณะบดีในมหาวิทยาลัยและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย

16.4 ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการทั่วไปของเหล่าคณาจารย์

16.5 ร่วมกันทำงาน เพื่อรับประกันว่าสมาชิกของคณาจารย์แต่ละท่านดำเนินงานอย่างเหมาะสมและมีความยุติธรรมอย่างเท่าเทียม

17. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Butler University ประกอบด้วย (Butler University, 2010)

เหล่าคณาจารย์เป็นหน่วยงานผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัย หน้าที่ส่วนใหญ่จะรับผิดชอบนโยบายในการสอน ประสิทธิภาพในการสอน หลักสูตรและวิธีการสอน ซึ่งสภาคณาจารย์เป็นเสมือนสภาและหน่วยงานเพื่อแสดงคำแนะนำให้แก่เหล่าคณาจารย์ นอกจากนี้สภาคณาจารย์มีความสนใจในด้านสวัสดิการของสถาบันและการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของเหล่าคณาจารย์ สภาคณาจารย์หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนด ทบทวน แก้ไข และเลือกคำแนะนำให้แก่อธิการบดี ซึ่งนโยบายทั้งหลายมีความเกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

17.1 หลักสูตรและการเรียน

17.2 มาตรฐานและบรรทัดฐานในการกำหนดการเลื่อนขั้น การดำรงตำแหน่งและการประเมินผลงานของคณาจารย์

17.3 ในแง่ของชีวิตของนักศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายการเรียนการสอนของสถาบัน

17.4 มอบปริญญาและตั้งข้อกำหนดในการให้ปริญญา

17.5 การให้ทุนการศึกษาและความพยายามในเชิงสร้างสรรค์ของคณาจารย์

17.6 ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการสอนและวิชาการ

18. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Henderson State University ประกอบด้วย (Henderson State University, 2010)

18.1 สภาคณาจารย์จะกำหนดรากฐานในการพิจารณาโยบาย กระบวนการ ประเด็นและปัญหาที่ส่งผลต่อสวัสดิภาพและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และส่งคำแนะนำไปยังอธิการบดีมหาวิทยาลัย รวมถึงสื่อสารผลการตอบสนองของอธิการบดีให้แก่เหล่าคณาจารย์รับรู้อีก

18.2 สภาคณาจารย์จะพิจารณาความรับผิดชอบในการออกกฎเกณฑ์ที่ทางอธิการบดีมหาวิทยาลัยนำเสนอ และอาจได้รับอำนาจในการทำการตัดสินใจ

18.3 สภาคณาจารย์จะพิจารณาการสอน ที่ทางคณะกรรมการจัดการมหาวิทยาลัย (Board of Trustees) นำเสนอ และมีหน้าที่รับผิดชอบต่อคณะกรรมการและผู้ที่ได้รับมอบหมาย

18.4 สภาคณาจารย์จะกำหนดกรอบการกระทำที่คณาจารย์เริ่มขึ้น

18.5 สภาคณาจารย์จะกำหนดรากฐานในการสนทนาระหว่างตัวแทนคณาจารย์ที่ถูกแต่งตั้งขึ้น ฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่และองค์การนักศึกษาโดยให้ตัวแทนของแต่ละฝ่ายปรึกษาหารือกับสภาคณาจารย์

18.6 สภาคณาจารย์อาจให้สิทธิพิเศษแก่ผู้อื่นที่ไม่ใช่สมาชิกของสภาคณาจารย์ในการอภิปราย เมื่อถูกร้องขอในระหว่างการประชุม

19. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ University of Baltimore ประกอบด้วย (University of Baltimore, 2010)

19.1 อนุมัติหลักสูตรใหม่และหลักสูตรแก้ไข

19.2 อนุมัติกฎใหม่และกฎที่แก้ไข

19.3 ให้คำแนะนำแก่สมาชิกคณาจารย์ในประเด็นที่จำเป็นต้องมีการกระทำของมหาวิทยาลัย

19.4 ให้คำแนะนำแก่อธิการบดี รองอธิการบดีและคณะบดีของมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาโยบายดังต่อไปนี้

19.4.1 มาตรฐานและกระบวนการในการแต่งตั้ง การแต่งตั้งใหม่ การเลื่อนขั้น การดำรงตำแหน่ง และการสิ้นสุดการทำงานของสมาชิกคณาจารย์

19.4.2 มาตรฐานในการรับสมัครนักศึกษา การดำรงไว้ซึ่งนักศึกษา กระบวนการ ให้เกรดและข้อกำหนดการสำเร็จปริญญา

19.4.3 มาตรฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก การวิจัยและให้ทุนการศึกษา

19.4.4 มาตรฐานในการมอบเกียรติคุณ และการเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติ

ดังกล่าว

19.4.5 ปริมาณงานของคณาจารย์ การสนับสนุนสวัสดิการของเหล่าคณาจารย์

19.4.6 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางวิชาการหรือนโยบายทางวิชาการ

19.5 พิจารณาความขัดแย้งระหว่างมหาวิทยาลัย โดยประเด็นเหล่านี้จะต้องพิจารณาตามการร้องขอของสภาคณาจารย์

20. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Armstrong Atlantic State University ประกอบด้วย (Armstrong Atlantic State University, 2014)

20.1 ประสานงานกิจกรรมของเหล่าคณะกรรมการในสภาโดยแต่งตั้งคณะอาจารย์เข้าสู่กลุ่มคณะกรรมการเหล่านี้และโดยการตอบโต้คำแนะนำที่ได้จากกลุ่มคณะกรรมการเหล่านี้

20.2 ให้คำแนะนำอธิการบดีมหาวิทยาลัยในเรื่องการจัดสรรทรัพยากรตามความต้องการของนักศึกษา ลักษณะของการสอนและหลักสูตรทางวิชาการ

20.3 ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการพัฒนานโยบายที่ส่งผลต่อสวัสดิการของคณาจารย์

20.4 ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการพัฒนานโยบายที่ส่งผลต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาคณาจารย์และข้าราชการนั้น ผู้วิจัยได้ค้นคว้าทั้งงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่พอจะนำเสนอได้ประกอบด้วย Fallucca (2010) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้และการรับรู้ การปกครองสภาคณาจารย์และข้าราชการในการดำเนินงานกีฬามหาวิทยาลัย การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการรับรู้ของสมาชิกสภาคณาจารย์ เกี่ยวกับการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับเพื่อประเมินความรู้ของพวกเขาเกี่ยวกับบุคลากรด้านกีฬาและการบริหารจัดการด้านการเงินภายในการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียง

ใต้ (Southeastern Conference (SEC)) การประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้มีประวัติศาสตร์ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา อันยาวนาน เช่นเดียวกับวัฒนธรรมทางด้านกีฬาที่สร้างขึ้นในของวิทยาเขตที่ได้รับการยอมรับของพวกเขา นอกจากนี้สถาบันของการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ทั้งหมดเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย และมีสองสถาบันที่เป็นสมาชิกของสมาคมมหาวิทยาลัยอเมริกันอันทรงเกียรติ อิทธิพลที่มีต่อกันระหว่างทีมกีฬาที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงและคณะสมาชิกจากสถาบันเหล่านี้ เอื้อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นว่าคณะและภารกิจสื่อสารกันอย่างไรในระดับสถาบันและการประชุมทางด้านกีฬา สมาชิกวุฒิสภาคณาจารย์ในปัจจุบันจาก 12 สถาบันการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ (n=397 of 941) ทำแบบสำรวจออนไลน์ 41 หัวข้อ เรียบร้อยแล้วแบบสำรวจรวมถึงคำถามที่เกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกวุฒิสภาคณาจารย์เกี่ยวกับกีฬามหาวิทยาลัย ความรู้ของสมาชิกสภาคณาจารย์เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านวิชาการและการเงินของกีฬามหาวิทยาลัย ระดับปฏิสัมพันธ์ปัจจุบันระหว่างสภาคณาจารย์และภาควิชาด้านกีฬา และคำถามด้านประชากรเชื่อมโยงถึงผู้มีส่วนร่วมในเรื่อง กฎระเบียบทางวิชาการและความใกล้ชิดกับกีฬามหาวิทยาลัย นอกจากนี้ หนึ่งในคำถามที่ใช้สร้างกรอบการทำงานที่สร้างการศึกษารูปแบบของวุฒิสภาคณาจารย์ (Minors, 2004) เพื่อวิเคราะห์ว่าสภาคณาจารย์ มีปฏิสัมพันธ์กับภาควิชาด้านกีฬาอย่างไร ท้ายที่สุด คำถามปลายเปิดถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคณะและกีฬามหาวิทยาลัยที่สถานศึกษาของการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้รับการยอมรับ ผู้มีส่วนร่วมสะท้อนให้เห็นว่า สมาชิก สภาคณาจารย์มีความรู้สึกที่หลากหลายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจกีฬาและวิชาการที่สถาบันของพวกเขา สมาชิก สภาคณาจารย์ทราบถึงความสำคัญของกีฬามหาวิทยาลัยที่เชื่อมโยงถึงความเป็นที่รู้จักของวิทยาลัย อย่างไรก็ตามพวกเขา ยังทราบถึงการขาดการมีส่วนร่วมในระดับมหภาคของคณาจารย์ และการตัดสินใจกีฬามหาวิทยาลัย หนึ่งใน 12 สถาบันการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ มหาวิทยาลัยรัฐมิสซิสซิปปีเห็นด้วยว่าวุฒิสภาคณาจารย์ดำเนินบทบาททางบวกในการบริหารจัดการกีฬามหาวิทยาลัยที่สถาบันของพวกเขา การคงอยู่ของเค้าโครงเชิงบวกหนึ่ง เป็นตัวอย่างอธิบายความสัมพันธ์ที่ไม่แน่นอนในปัจจุบันระหว่างคณะและกีฬามหาวิทยาลัย ในหมู่สมาชิก สภาคณาจารย์ของการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ เช่นเดียวกัน คำตอบที่มีฐานข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วม จะปรากฏมหาวิทยาลัยมลรัฐโออาเกินชะที่มี สภาคณาจารย์ที่ได้รายงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเงินและวิชาการของภารกิจมากที่สุด ในหมู่สถาบันในการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ นอกจากนี้ปรากฏว่ามีการขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเงินและวิชาการของภารกิจ ในหมู่สถานศึกษาในกลุ่มการบริหารจัดการการเงินและวิชาการของภารกิจ ซึ่งเห็นได้จากการขาดความสอดคล้องกันในหมู่คำถามที่เป็นความรู้พื้นฐานของแต่ละสถาบัน และจำนวนที่สูงมากของคำตอบแสดงให้เห็นความ

ไม่แน่นอน โดยสมาชิก สภาคณาจารย์ของการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ นอกเหนือจากนี้ สมาชิก สภาคณาจารย์ของการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้รู้สึกว่ปฏิสัมพันธ์ของพวกเขาเกี่ยวกับกีฬามหาวิทยาลัย ถูกขัดขวางความคืบหน้าซึ่งบ่งชี้โดยความเด่นชัดของคำตอบที่ขาดการสังเกตหรือพฤติกรรมที่ขาดการมีส่วนร่วม การศึกษาวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า สภาคณาจารย์ควรทดสอบดูว่าบทบาทที่เหมาะสมในกีฬามหาวิทยาลัยของพวกเขาคืออะไร ปรากฏว่า สภาและบุคลากรภาควิชากีฬาควรจะเพิ่มการติดต่อสื่อสารเพื่อที่จะคงความสัมพันธ์ในเชิงบวก แล้วจึงได้รับผลประโยชน์แต่ละกลุ่มปัจเจกชน เช่นเดียวกับประชาคมมหาวิทยาลัย

Anderson (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างสรรค์งานของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ในมหาวิทยาลัยวิจัยอเมริกัน การศึกษานี้ทดสอบว่าทำไมและอย่างไรตำแหน่ง สภาคณาจารย์จึงถูกจัดให้มีขึ้นในมหาวิทยาลัยการวิจัยของอเมริกา สภาถูกจัดให้มีขึ้นโดยคณาจารย์เพื่อการตอบสนองต่อสภาการณ์ของมหาวิทยาลัย เช่น ความไม่พอใจกับบทบาทของพวกเขาในการบริหารจัดการสถาบัน หรือถูกจัดให้มีขึ้นโดยอธิการบดี เป็นวิธีการเชิงรุกที่ทำให้ฟังก์ชันต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทันสมัย ในบางกรณีเงื่อนไขที่นำไปสู่การจัดให้มีวุฒิสภา คือ วิกฤตอันเด่นชัดที่ถูกนำเข้ามาอย่างทันทีทันใดเพื่อขจัดข้อจำกัดของระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย สาเหตุหลักของการจัดให้มีวุฒิสภา คือ การเติบโตของคณะในมหาวิทยาลัย ซึ่งสร้างความจำเป็นที่จะต้องมีความพร้อมเพื่อแทนที่การประชุมของคณาจารย์ทั้งคณะวิชา ในช่วงเวลาของการจัดให้มีสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยหลายแห่งยังกำลังทำการปรับปรุงคุณภาพของคณะและกำลังเปลี่ยนไปมุ่งเน้นการวิจัยมากขึ้น การศึกษานี้ใช้ทฤษฎีอำนาจทางการเมือง (การตั้งค่าธรรมเนียมวาระการประชุม) เพื่อแสดงให้เห็นว่าการจัดให้มี สภาคณาจารย์เกิดขึ้นได้อย่างไร การจัดให้มี สภาคณาจารย์ได้รับการสนับสนุนโดยผู้ประกอบการที่ใช้ประโยชน์จากสภาพที่มีอยู่ในระหว่างหน้าต่างแห่ง โอกาสสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในบทบาทคณาจารย์ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย 151 มหาวิทยาลัยได้รับการตรวจสอบและกรณีศึกษาทางประวัติศาสตร์ที่ได้รับการดำเนินการที่หกสถาบัน: มหาวิทยาลัยยูทาห์ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐเพนซิลวาเนีย มหาวิทยาลัยเวอร์จิเนีย มหาวิทยาลัยพิตส์เบิร์ก มหาวิทยาลัยเพนซิลวาเนีย และมหาวิทยาลัยคาร์เนกีเมลลอน การศึกษาโดยแบ่งเป็นยุคตรวจสอบช่วงเวลาที่ สภาถูกจัดให้มีขึ้นสิ่งก่อสร้างของมหาวิทยาลัย ในช่วงสงครามโลกครั้งที่สองถึงช่วงหลังสงคราม และในช่วงทศวรรษที่ 1960 และ 1970 มหาวิทยาลัยที่ยังไม่ได้จัดให้มีวุฒิสภาทั้งมหามหาวิทยาลัยยังถกกันอยู่ จนในที่สุด สภาถูกจัดให้มีขึ้นเพื่อปรับปรุงการจ้ดองค์กรในมหาวิทยาลัยในเชิงรุก ในการตอบสนองต่อสภาการณ์หรือวิกฤติที่ดึงความสนใจไปที่ความบกพร่องในโครงสร้างการบริหารจัดการ

Madray (2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ในการบริหารคณะ และมหาวิทยาลัย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยแห่งแคลิฟอร์เนีย การศึกษานี้ศึกษาถึงผลกระทบของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการต่อพลังของสมาชิกคณาจารย์วิทยาลัยชุมชน การศึกษานี้สำรวจระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของวิทยาลัยผ่านวุฒิสภาคณาจารย์ส่งเสริมพลังของสมาชิกคณาจารย์ที่ได้รับเลือกตั้ง ในขณะที่พลังของคณาจารย์เป็นแนวคิดที่ยากที่จะวัดโดยตรง พลังของคณาจารย์ถูกสะท้อนออกมาในด้านดังกล่าวเป็นกำลังการผลิตของคณะ การเรียนการสอน และความพึงพอใจในงาน คณาจารย์ของวิทยาลัยชุมชน 6 แห่งที่นอร์ทแคลิฟอร์เนีย ถูกสำรวจเพื่อวัดกิจกรรมของพวกเขาในด้านของกำลังการผลิต ผลประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการอื่น ๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอน และความพึงพอใจในงาน คำตอบของการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ในการบริหารจัดการวิทยาลัยของพวกเขาถูกนำมาเปรียบเทียบกับคำตอบของสมาชิกคณาจารย์ไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อตรวจสอบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมีผลกระทบแค่ไหนต่อตัวชี้วัดพลังของคณาจารย์ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างทั้งสองกลุ่มในเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในอาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูงในทั้งสองกลุ่ม อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบริการของวุฒิสภาคณาจารย์แสดงถึงระดับของความพึงพอใจมากกว่าบริการของภาควิชาพวกตนเองและบริการของวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ มาสรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.11 ดังนี้

ตารางที่ 2.11 วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการในประเทศ และต่างประเทศ

ภาระหน้าที่	มหาวิทยาลัย	ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	พัฒนาระบบประกันคุณภาพ	เรียกประชุมคณาจารย์	ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เป็นตัวแทนคณาจารย์	ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์
มหาวิทยาลัย							
Armstrong Atlantic State University	✓	✓			✓	✓	✓
University of Baltimore	✓	✓				✓	✓
Henderson State University	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Butler University	✓	✓				✓	
Coppin State University	✓				✓	✓	✓
University of Montana-Helena	✓	✓				✓	✓
University of Alabama	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Midwestern State University	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Oregon State University	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Texas State University-San Marcos	✓	✓			✓	✓	
The University of Tennessee	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Virginia Polytechnic Institute and State University	✓		✓			✓	✓
Virginia State University	✓	✓				✓	✓
Midwestern State University	✓	✓	✓			✓	
The University of Tennessee, Knoxville	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Jackson State University	✓		✓		✓	✓	✓

ตารางที่ 2.11 (ต่อ)

มหาวิทยาลัย	ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	พิทักษ์ผลประโยชน์	เรียกประชุมคณาจารย์	ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เป็นตัวแทนคณาจารย์	ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์
Minot State University	✓	✓		✓	✓	✓
Armstrong Atlantic State University	✓	✓		✓	✓	✓
The University of Montana Western	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dickinson State University	✓	✓			✓	✓
North Carolina State University	✓	✓	✓	✓	✓	
มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทศไทย	✓	✓	✓		✓	
รวม	22	19	12	14	22	16

จากตารางที่ 2.11 สรุปผลการวิเคราะห์บทบาทและหน้าที่ของ สภาคณาจารย์และข้าราชการทั้งในประเทศและต่างประเทศในครั้งนี้อาจมีจำนวน 22 แห่ง ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจาก ความดีในระดับสูง (ในที่นี้คือความดีตั้งแต่ 10 ขึ้นไป) ผู้วิจัยได้สรุป บทบาทและหน้าที่ของสภา คณาจารย์และข้าราชการในต่างประเทศ โดยการรวม เป็นด้าน ๆ โดย ประกอบด้วย

1. ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย
2. พิทักษ์ผลประโยชน์
3. เรียกประชุมคณาจารย์
4. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
5. เป็นตัวแทนคณาจารย์
6. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา (The Research & Development)

ชุมพล เสมานันท์ (2552, น. 99-104) กล่าวว่า การวิจัยเป็นการแสวงหาความรู้ความจริงที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์เพียงแต่จะเกี่ยวข้องมาน้อยเพียงใดเท่านั้น ซึ่งการแสวงหาความรู้ความจริงของมนุษย์มีมาตั้งแต่อดีตกาลจนถึงปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุต่าง ๆ ล้วนเกิดจากการวิจัยทั้งสิ้นและนับวันการวิจัยก็ยิ่งพัฒนามากยิ่งขึ้นการวิจัยในยุคปัจจุบันไม่ได้มุ่งหวังแค่ให้ได้องค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาเท่านั้นแต่การวิจัยทุกวันนี้มุ่งเน้นถึงการนำไปสร้างผลิตภัณฑ์และการเผยแพร่ผลิตภัณฑ์อันเป็นผลจากการวิจัยด้วยซึ่งเรียกการวิจัยที่มีลักษณะเช่นนี้ว่า การวิจัยและพัฒนา

ความหมายของการวิจัยและพัฒนา

ชุมพล เสมานันท์ (2552, น. 99-104) การวิจัยและพัฒนามาจากคำว่า Research and Development เรียกว่า R & D ซึ่งหมายถึงการสร้างผลิตภัณฑ์ขึ้นมาโดยอาศัยกระบวนการวิจัยและดำเนินการประเมินผลผลิตภัณฑ์ที่สร้างขึ้นก่อนทำการเผยแพร่ต่อไปความเป็นมาของการวิจัยและพัฒนาการวิจัยและพัฒนาเริ่มมีรูปแบบที่ชัดเจนมากกว่า 5 ทศวรรษ โดยเริ่มจากแหล่งอุตสาหกรรมที่มุ่งผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดที่มีการแข่งขันกันสูงขึ้นการขยายตลาดสินค้าผู้บริโภคจึงต้องเน้นทั้งคุณภาพสินค้าราคาต้นทุนและความน่าเชื่อถือของผู้ผลิตดังนั้นทุกอุตสาหกรรมจึงมีการวิจัยเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ขึ้นมาและก่อนจะนำไปใช้ได้ทำการประเมินประสิทธิภาพเมื่อเป็นที่พอใจแล้วจึงเผยแพร่สู่ตลาดผู้บริโภค

สำหรับประเทศไทยได้เริ่มให้ความสำคัญต่อการวิจัยและพัฒนาราวปลายทศวรรษที่ 20 และต้นทศวรรษที่ 21 ได้ให้ความสำคัญต่อการวิจัยและพัฒนาเป็นอย่างมากจะเห็นได้จากการกำหนดทิศทางการวิจัยของแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยทิศทางการวิจัยของสถาบันการศึกษาแม้แต่ในปัจจุบันนี้วิทยานิพนธ์ของบัณฑิตศึกษาหลายแห่งกำหนดว่าต้องเป็นวิทยานิพนธ์ที่มีรูปแบบการวิจัยและพัฒนา

ลักษณะการวิจัยและพัฒนา

โดยแนวคิดพื้นฐานแล้วการวิจัยพัฒนานั้นมีพัฒนาการมาจากความเชื่อที่ว่า การสรรสร้างความรู้เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์นั้นเป็นการนำผลการวิจัยที่ได้มาศึกษาหาจุดเด่นจุดด้อยของผลิตภัณฑ์เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคและเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของการวิจัยและพัฒนาได้ดียิ่งขึ้นจึงขอกกล่าวถึงลักษณะสำคัญของการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

1. เป็นการวิจัยประยุกต์ที่มุ่งนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาหรือแก้ปัญหา
2. เป็นการวิจัยเชิงประจักษ์มุ่งพิจารณาข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นหลัก

3. มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน
4. มีกระบวนการดำเนินที่ต่อเนื่องกันในขั้นตอนต่าง ๆ
5. มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงทดลองเป็นส่วนใหญ่เพื่อทำการสร้างผลิตภัณฑ์
6. มีการตรวจสอบประเมินผลของผลิตภัณฑ์รวมทั้งมีการเผยแพร่หรือการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ในวงกว้าง

กระบวนการวิจัยและพัฒนา

เป็นการวิจัยที่มีกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงเป็นขั้นเป็นตอน สอดคล้องกันอย่างต่อเนื่องซึ่งแบ่งการดำเนินงานเป็น 4 ขั้นตอนได้แก่ ชุมพล เสมอจันทร์ (2552, น. 99-104)

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้สามารถกระทำการวิจัยได้หลายประเภทแล้วแต่จุดมุ่งหมาย ลักษณะปัญหาการวิจัยประชากรที่ใช้ในการวิจัยและอื่น ๆ สาระสำคัญของการดำเนินงานขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งสำรวจความต้องการในการใช้ผลิตภัณฑ์และพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาจากเอกสารตำรางานวิจัยสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของลักษณะปัญหาและความต้องการใช้ผลิตภัณฑ์ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ศึกษาความสำคัญของปัญหาการวิจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจว่าจะยุติหรือดำเนินการขั้นต่อไปหรือไม่มีความเหมาะสมหรือคุ้มค่าเพียงใดมีความจำเป็นมากน้อยแค่ไหนโดยพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 1) สำรวจสภาพปัญหาว่ามีลักษณะของปัญหาเป็นอย่างไรความจำเป็นที่จะต้องการดำเนินการแก้ปัญหาแนวทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้สำหรับแก้ปัญหา
- 2) สำรวจความต้องการว่าในบริบทที่เป็นอยู่มีความต้องการสิ่งใดมีความเร่งด่วนหรือไม่ศึกษาแนวทางเพื่อสนองความต้องการใช้งานอุปกรณ์หรือผลิตภัณฑ์ประเภทใดที่จำเป็นต้องใช้

3) การศึกษาเอกสารเป็นการศึกษาถึงสภาพความเป็นไปในอดีตและปัจจุบันว่ามี การบันทึกสิ่งใดไว้บ้างมีปัญหาคือความต้องการใดโดยทำการสังเคราะห์จากเอกสารเกี่ยวกับปรัชญา วิสัยทัศน์ นโยบายของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ

4) การสำรวจความพร้อมของหน่วยงานโดยพิจารณาถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่เช่น ฐานะการคลัง บุคลากร วัสดุครุภัณฑ์ ช่วงระยะเวลา สถานที่ดำเนินการวิจัย เป็นต้น

การวิจัยเชิงสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการมีองค์ประกอบในการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ได้แก่จุดมุ่งหมายการดำเนินงานขอบเขตเนื้อหาเทคนิควิธีการและการนำผลการดำเนินงานไปใช้

1. จุดมุ่งหมายการดำเนินงาน

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ขึ้นอยู่กับข้อมูลเดิมที่มีอยู่มีเพียงพอที่จะชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงได้หรือไม่ถ้ามีข้อมูลเพียงพอหรือมีความจำเป็นของหน่วยงานอยู่แล้วก็ไม่มี ความจำเป็นต้องทำการวิจัยเชิงสำรวจนี้ซึ่งมีข้อควรพิจารณาได้แก่

- 1) เพื่อสำรวจสภาพปัญหาที่แท้จริงอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตอบสนองความต้องการได้อย่างคุ้มค่า
- 2) เพื่อสำรวจความต้องการใช้ผลิตภัณฑ์ซึ่งความต้องการนี้มีระดับความจำเป็นแตกต่างกันแล้วแต่ว่าองค์กรหน่วยงานนั้นมีความต้องการสิ่งใดก่อนสิ่งใดหลัง
- 3) เพื่อสำรวจลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่ต้องใช้ให้มีความเหมาะสมคุ้มค่าและได้ประโยชน์แท้จริงซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของผลิตภัณฑ์ต่างๆเช่นเครื่องปรับอากาศยานพาหนะสื่อการ สอนหรืออื่น ๆ

2. ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่ใช้เป็นพื้นฐาน การสร้างผลิตภัณฑ์ซึ่งมีข้อควรพิจารณาได้แก่

- 1) ศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบริบทที่เป็นปัญหาในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไรมีปรากฏการณ์อะไรมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการปัจจุบันหรือไม่มากนักเท่าใด
- 2) ศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบริบทที่เป็นความต้องการใช้ผลิตภัณฑ์เพื่อทำให้ การดำเนินการต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์และสำเร็จลุล่วงด้วยดีซึ่งการสำรวจความต้องการที่ใช้ ผลิตภัณฑ์นี้มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการสร้างผลิตภัณฑ์ใดก็ตามที่ไม่เป็นไปตามความ ต้องการใช้งานแล้วโอกาสที่ผลิตภัณฑ์นั้นจะถูกนำไปใช้จะมีน้อยมากทำให้เกิดความสูญเปล่าใน การสร้างผลิตภัณฑ์เช่นผลิตเครื่องซักผ้าไปให้โรงเรียนมัธยมประจำจังหวัดใช้เป็นต้น
- 3) ศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะผลิตภัณฑ์ที่ต้องการใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการ พัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของผู้ใช้ทั้งทางด้านขนาดรูปร่างสีวัสดุปริมาณรวมทั้งลักษณะเนื้อหา

3. เทคนิควิธีการ

การใช้เทคนิควิธีการใดในการดำเนินงานต้องพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายที่จำเป็นต่อการ นำผลิตภัณฑ์ไปใช้และต้องตระหนักถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วย ดังนั้นการใช้เทคนิควิธีการใดต้องพิจารณาถึงระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้สร้างผลิตภัณฑ์ซึ่งสามารถ เลือกใช้วิธีการวิจัยได้ดังนี้

3.1 การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

เป็นการศึกษาข้อเท็จจริงเพื่อให้ทราบคุณลักษณะหรือสภาพความเป็นจริงในสภาพการณ์นั้น ๆ เป็นการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ผลิตภัณฑ์การดำเนินงานวิจัยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การกำหนดปัญหาการวิจัย
- 2) จุดมุ่งหมายของการวิจัย
- 3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) การวิเคราะห์และแปลผล
- 5) การสรุปผล

3.2 การวิจัยเชิงสังเคราะห์ (synthesis research)

เป็นการวิจัยที่ศึกษาจากงานวิจัยที่มีผู้ทำวิจัยไว้แล้ว โดยศึกษางานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือมีประเด็นปัญหาใกล้เคียงกัน โดยวิเคราะห์ความสอดคล้องกันและความขัดแย้งกันของงานวิจัยเหล่านั้น การสังเคราะห์ลักษณะนี้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่มีชื่อเรียกเฉพาะว่าการวิเคราะห์อภิมาน (meta analysis) สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยเชิงสังเคราะห์มีกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ เช่นเดียวกับการวิจัยเชิงสำรวจจะต่างกันเฉพาะขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งแหล่งข้อมูลไม่ใช่บุคคลแต่แหล่งข้อมูลคือเอกสารงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์

3.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยที่ศึกษาคุณลักษณะและปรากฏการณ์ต่าง ๆ อย่างครอบคลุมเป็นการศึกษาสภาพปรากฏการณ์จริงของชุมชนซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

- 1) การเลือกสนามวิจัย
- 2) การเข้าสนามวิจัย
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การนำผลการดำเนินงานไปใช้

เมื่อดำเนินการตามเทคนิควิธีการแล้วนำผลที่ได้มาพิจารณาถึงความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบผลิตภัณฑ์

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินงานต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 1 คือการวิจัยเชิงสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการสำหรับขั้นตอนการออกแบบผลิตภัณฑ์มีข้อควรพิจารณาได้แก่

1. จุดมุ่งหมายการดำเนินงาน

การออกแบบผลิตภัณฑ์มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาหรือนำไปใช้พัฒนาตามความต้องการดังนั้นการออกแบบผลิตภัณฑ์ต้องมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่สำรวจได้ในขั้นตอนที่ 1 และตลอดจนมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินว่าผลิตภัณฑ์ที่ได้นี้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตที่สำคัญของขั้นตอนนี้ประกอบด้วยงานหลัก 3 ประการคือ

2.1 การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์

ในการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีองค์ประกอบการทำงานหลายอย่างคือการจัดลำดับความสำคัญและความต้องการการตัดสินใจเลือกรูปแบบผลิตภัณฑ์การจัดเตรียมอุปกรณ์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการดำเนินการสร้างผลิตภัณฑ์

2.2 การประเมินความเหมาะสมของผลิตภัณฑ์

เมื่อได้พัฒนางานวิจัยจนสามารถสร้างผลิตภัณฑ์ขึ้นมาแล้วขั้นต่อมาคือการตรวจสอบความเหมาะสมของผลิตภัณฑ์ว่าเหมาะสมแก่การใช้งานหรือยังโดยพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์ทั้งรูปร่างขนาดลักษณะสีและอื่น ๆ โดยพิจารณาว่าเหมาะสมต่อการใช้งานตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2.3 การประเมินประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์

เมื่อได้ตรวจสอบความเหมาะสมของผลิตภัณฑ์แล้วขั้นต่อมาคือการตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนางานได้ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างคุ้มค่าต่อการลงทุนสร้างผลิตภัณฑ์นั้น

3. เทคนิควิธีการ

เป็นเทคนิคที่ใช้ในการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ที่พัฒนามา มีสิ่งที่จะต้องพิจารณาดังนี้

3.1 เทคนิคการประเมินความเหมาะสมมีเทคนิควิธีการที่นิยมใช้ 2 วิธีได้แก่การประชุมสัมมนาวิพากษ์และการใช้แบบสอบถาม

3.2 เทคนิคการประเมินประสิทธิภาพเทคนิควิธีการที่นิยมใช้มี 3 วิธีได้แก่การประเมินรายบุคคลการประเมินโดยกลุ่มขนาดเล็กและการประเมินในสถานการณ์จริง

4. การนำผลการดำเนินงานไปใช้

ในขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ซึ่งมีขอบเขตเนื้อหาของการดำเนินงานประกอบด้วย การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์การประเมินความเหมาะสมของผลิตภัณฑ์และการประเมินประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ผลการดำเนินงานแต่ละส่วนจะนำไปใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดและพัฒนาคุณภาพให้ดียิ่งขึ้นโดยไม่ให้เกิดผลเสียต่อผู้รับบริการและผู้ใช้ผลิตภัณฑ์หรือถ้าเกิดผลเสียจะทำให้เกิดผลเสียน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัยเชิงทดลอง

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 2 ที่ทำการออกแบบผลิตภัณฑ์ซึ่งต้องนำผลิตภัณฑ์นั้นมาทำการทดลองใช้งานเพื่อให้เชื่อมั่นได้ว่ามีคุณภาพประสิทธิภาพในการใช้งานได้จริงมีข้อควรพิจารณาได้แก่

1. จุดมุ่งหมายการดำเนินงาน

เป็นการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ภายใต้สภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อตรวจสอบและยืนยันคุณภาพและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ว่าเป็นไปตามผลการออกแบบผลิตภัณฑ์และการศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการใช้งานรวมทั้งตรวจสอบว่าผลิตภัณฑ์สามารถใช้ได้ตรงตามที่ออกแบบพัฒนาไว้โดยการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ต้องตอบปัญหาเหล่านี้ได้คือ

- 1) ผลิตภัณฑ์สามารถใช้ได้จริงตรงตามการออกแบบผลิตภัณฑ์ในขั้นตอนที่ 2
- 2) ปัญหาและอุปสรรคมีอะไรบ้าง
- 3) วิธีการใช้ผลิตภัณฑ์ผู้ใช้สามารถใช้งานได้โดยง่าย
- 4) ผู้ใช้บรรลุตามจุดมุ่งหมายการใช้
- 5) ทราบถึงเจตคติของผู้ใช้ผลิตภัณฑ์
- 6) ทราบพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการใช้ผลิตภัณฑ์

2. ขอบเขตเนื้อหาการดำเนินงาน

ในขั้นตอนนี้ใช้กลุ่มผู้เข้ารับการทดลองในแต่ละครั้งไม่น้อยกว่า 30 คน (Smith and Ragan, 1993, p. 402) และทำการทดลองตามขอบเขตเป้าหมายอย่างทั่วถึงเช่นถ้าใช้ภูมิประเทศเป็นเกณฑ์จะทำการทดลองทั้งในเมืองและชนบทถ้าใช้เพศเป็นเกณฑ์จะทำการทดลองทั้งเพศชายและเพศหญิงเป็นต้นทั้งนี้โดยทั่วไปขอบเขตเนื้อหาที่ต้องการเปรียบเทียบภายในกลุ่มเป้าหมายผู้รับการทดลองโดยการเปรียบเทียบผลในระหว่างทดลองกับหลังการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์หรืออาจใช้การเปรียบเทียบกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมก็ได้

3. เทคนิควิธีการการดำเนินงาน

ขั้นตอนนี้ใช้การวิจัยเชิงทดลองเป็นหลักซึ่งมี 3 ประเภทได้แก่การวิจัยคล้ายธรรมชาติการวิจัยกึ่งการทดลองและการวิจัยเชิงทดลองแท้

4. การนำผลการดำเนินงานไปใช้

ผลจากการดำเนินงานที่ได้จากการวิจัยเชิงทดลองจะเป็นการยืนยันได้ว่าผลิตภัณฑ์ที่สร้างขึ้นนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไรเมื่อนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ในวงกว้างตามสภาพการณ์ต่างๆที่เป็นจริงแล้วเป็นอย่างไรปัญหาและอุปสรรคมีอะไรบ้างใช้ได้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเพียงใดผลที่ได้จากการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้นี้จะสามารถนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาผลิตภัณฑ์ในครั้งต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การวิจัยเชิงประเมิน

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ในสภาพการที่เป็นจริงซึ่งผู้วิจัยควรจะได้ทราบถึงความเหมาะสมในการขยายผลการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ได้โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ประเมินนั้นประกอบการตัดสินใจว่าจะยุติการวิจัยหรือจะปรับปรุงแก้ไขหรือจะขยายผลต่อไปมีข้อควรพิจารณาได้แก่

1. จุดมุ่งหมายการดำเนินงาน

การประเมินผลการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ต้องพิจารณาสืบต่อไปนี้คือการทดลองใช้เป็นตามจุดมุ่งหมายหรือไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดสภาพการณ์ทดลองมีความพร้อมหรือไม่รวมทั้งประเมินผลกระทบอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นตามมาอันเนื่องจากการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์

2. ขอบเขตเนื้อหา

เป็นการกำหนดขอบเขตในการประเมินให้ครอบคลุมภาพรวมทั้งหมดที่เกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์เช่นความพร้อมด้านทรัพยากรที่ใช้ในการทดลองการดำเนินงานในการใช้ผลิตภัณฑ์ผลการดำเนินงานและข้อค้นพบอื่น ๆ อันเนื่องมาจากการใช้ผลิตภัณฑ์

3. เทคนิควิธีการ

การวิจัยเชิงประเมินเป็นการประเมินผลการใช้ผลิตภัณฑ์ภายใต้ขอบเขตเนื้อหาที่มีเทคนิควิธีการที่ใช้คือเทคนิคการประเมินซึ่งมีหลายรูปแบบเช่นรูปแบบเชิงระบบ (systematic model) รูปแบบซีพีพี (CIPPmodel) เป็นต้น

4. การนำผลการดำเนินงานไปใช้

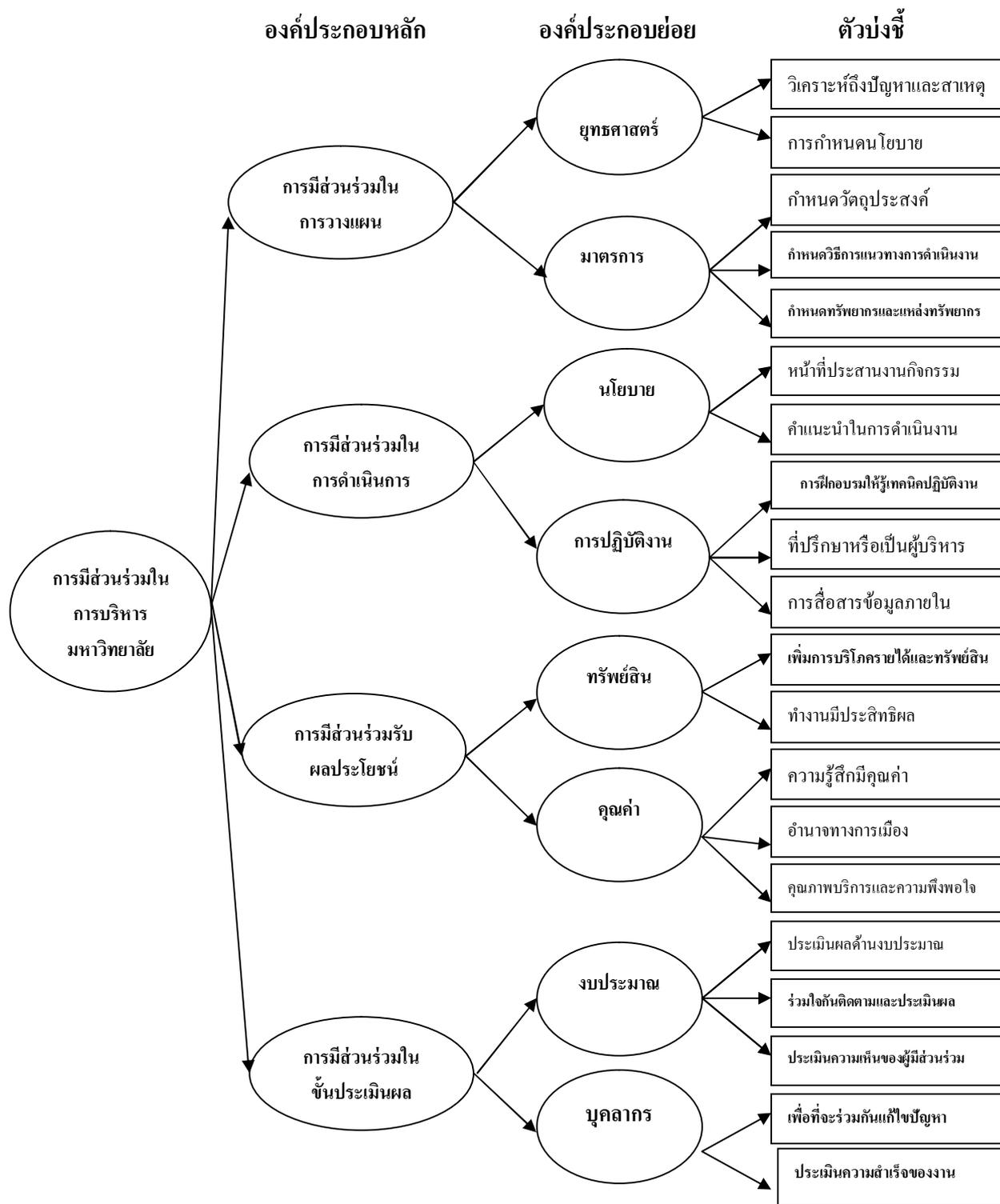
การประเมินผลผลิตภัณฑ์ในขั้นตอนนี้เป็นประเมินในภาพรวมทั้งหมดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ที่ได้พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือจะขยายการใช้ผลิตภัณฑ์สู่วงกว้างต่อไปสำหรับในปัจจุบันมีการพัฒนากระบวนการวิจัยและพัฒนาเป็น 5 ขั้นตอน

โดยเพิ่มขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการวิจัยและพัฒนาได้แก่การเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ที่สร้างขึ้นมาเป็นขั้นตอนที่ 5 คือ

การเผยแพร่ผลิตภัณฑ์

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่พัฒนาเพิ่มเติมเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการวิจัยและพัฒนาคือการเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ที่สร้างขึ้นเพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายตามแหล่งข่าวสารต่าง ๆ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปบางผลิตภัณฑ์อาจเป็นการบริการสังคมเปิดให้สามารถนำไปใช้ได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายหรือบางผลิตภัณฑ์อาจต้องจดทะเบียนลิขสิทธิ์ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานหรือองค์กรเป็นผู้ดำเนินการ ชุมพล เสมอจันทร์ (2552, น. 99-104)

จากการที่ได้ค้นคว้าและจากการสอบถามข้อมูล ศึกษาจากวรรณกรรมต่าง ๆ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏตั้ง แผนภาพที่ 2.9 นี้



ภาพที่ 2.9 โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบเบื้องต้นของรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ