

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ที่พัฒนาองค์ความรู้ร่วมกันกับชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดเป็นแนวคิดพื้นฐานดังนี้

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้

1.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3 ความหมายของชุมชน

1.4 ความหมายการมีส่วนร่วม

1.5 องค์ความรู้ของชุมชน

1.6 องค์ความรู้ของโรงเรียน

2. ทฤษฎีการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

4. การมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาไทยกับการจัดการศึกษา

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีวิจัย

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2. การวิจัยผสมผสาน (Mixed Method Design)

3. การประชาพิจารณา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้

1. ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ นักวิชาการ กำหนดความหมาย ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

เซงเก้ (Senge, 1990, p. 15) ให้ความหมายว่าเป็นองค์การที่ซึ่งบุคลากรในองค์การขยายความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดหมายตามที่ตนต้องการ มีรูปแบบแนวคิดใหม่ ๆ ได้รับการเผยแพร่และปรับขยายที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นที่สมาชิกขององค์การมีการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Learn to Learn) ร่วมกับบุคคลอื่นและวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ

เพดเลอร์ และคณะ (Pedler et al., 1997, p. 35) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุก ๆ คน และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างต่อเนื่อง

การ์วิน (Garvin, 1993, p. 80) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ การใช้และถ่ายทอดองค์ความรู้ และสามารถปรับขยายรูปแบบพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการหยั่งรู้เพื่อสร้างความรู้ใหม่

มาร์ควอร์ทและ เรย์โนลด์ (Marquart & Reynold, 1994, p. 22) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นองค์การที่มีบรรยากาศการเรียนรู้ ที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสอนให้บุคคลมีกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การวิพากษ์วิจารณ์ได้ตรงต่อเพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ที่มีในแต่ละบุคคลช่วยให้้องค์การเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาด เช่นเดียวกับการเรียนรู้ในความสำเร็จ

มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996, p. 2) สรุปว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อบริหารความรู้ใช้เทคโนโลยีเสริมอำนาจบุคคลและขยายการเรียนรู้ให้สามารถปรับตัวให้ดีขึ้นและมีความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง

เบนเน็ตท์และโอเบรียน (Bennett & O'Brien, 1994, p. 42) อธิบายว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สร้างให้เกิดและยกระดับความสามารถที่จะเรียนรู้และปรับเปลี่ยนไปสู่วัฒนธรรมขององค์การนั้น

เกพฮาร์ท, มาร์ลิก, บูเรน, เวน และสไปโอ (Gephart, Marsick, Buren, Ven & Spio, 1996, p. 36) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นองค์การที่ยกระดับและปรับเปลี่ยนความสามารถที่จะเรียนรู้ ด้วยเป้าหมายที่สร้างสรรค์เป็นองค์การที่วิเคราะห์ ควบคุม พัฒนาบริหารจัดการและวางแผนของกระบวนการเรียนรู้อย่างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ผู้นำ ค่านิยม โครงสร้างระบบกระบวนการและการปฏิบัติงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลตลอดจนเร่งให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับ

ฮอย และมิสเคล (Hoy & Miskel, 2001, p. 21) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นองค์การที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งานและ

การบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นแนวคิดแปลกใหม่ ได้รับการกระตุ้นให้แสดงออก ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ที่สมาชิกได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

จำเรียง วัชวัฒน์ และเบญจมาศ อัมพันธ์ (2540, หน้า 11) ให้ความหมายว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้นเร้าและจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กรในการที่จะลงมือปฏิบัติการกิจน่านับการให้สำเร็จลุล่วง โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ที่จะประสานกันเพื่อให้เกิดเป็นความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดไป

วรรัตน์ เขียวไพร (2542, หน้า 42) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าหมายถึงองค์กรที่เน้นรูปแบบของการบริหารงานที่เน้นการพัฒนาสถานะผู้นำในองค์กรควบคู่กับการเรียนรู้ร่วมกันก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ระสับการณั ทักษะระหว่างกันและกัน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างดีเลิศเหนือกว่าคู่แข่งและมีระดับการพัฒนาด้านความสามารถขององค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็ว

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542, หน้า 9) นิยามองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่บุคคลเรียนรู้เพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลงานที่ปรารถนา มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ที่มุ่งสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกระทำและเป็นองค์กรที่ส่งเสริมรูปแบบการคิดใหม่ที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่จะร่วมเรียนรู้ร่วมกันและเสริมสร้างวัฒนธรรมของการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียน ผู้ปฏิบัติในองค์กร

สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์ (2543, หน้า 3) ให้คำจำกัดความว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สมาชิกได้เรียนรู้เพื่อที่จะปรับเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มามะศิริานนท์ (2544, หน้า 11) กล่าวว่าไว้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้น เร้าและจูงใจ ให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กรในการที่จะปฏิบัติการกิจน่านับการให้สำเร็จลุล่วงโดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกันเพื่อให้เกิดเป็นความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ตลอดไปจากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึงองค์กรที่มีการดำเนินการหรือส่งเสริมให้บุคคล ทีมงาน

หรือกลุ่มในองค์กรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเพื่อปรับเปลี่ยนตนเองแล้วนำมาพัฒนา องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยกระบวนการเรียนรู้ต้องเป็น ไปอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยปัจจัย ต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 60) ได้กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์กรกับสิ่งแวดล้อมภายนอกเน้นถึงการปรับตัวในเชิงรุก เพื่อมุ่งสู่อนาคตที่พึงประสงค์ โดยผ่านการเรียนรู้ของบุคคลและทีมเป็นสำคัญ โดยผ่านกลไก กระบวนการบริหารจัดการมุ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในความคิด ภูมิปัญญา (ความรู้ ความเข้าใจ การหยั่งรู้) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แท้จริง และการเปลี่ยนแปลงอันอาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งการที่จะเห็นได้อย่างชัดเจนนั้นขึ้นอยู่กับว่าได้มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านใดเป็นสำคัญ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 ก, หน้า 11) สรุปว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สมาชิก ในองค์กรมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องมีความคิด ริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กรมีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างสมาชิกขององค์กรเองโดยภาพรวมเป็นองค์กรที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาส เพื่อการพัฒนา

วิจารณ์ พานิช (2547, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น องค์กร ที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับการเกิดการเรียนรู้ สังสมความรู้ และสร้างความรู้จากประสบการณ์ ในการทำงานผลลัพธ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือผลงานตามภารกิจที่กำหนด การสร้างศาสตร์ หรือสร้างความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจขององค์กรนั้น รวมทั้งการสร้างคน อันได้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กรจะเกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยอาศัยการทำงานเป็นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, หน้า 90) สรุปความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่มุ่งสู่ ความเป็นเลิศด้วยการพัฒนาความสามารถ และศักยภาพของคนในองค์กรทั้งด้านความรู้ ทักษะ และ เจตคติอย่างต่อเนื่องและการบริหารจัดการความสามารถและศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร

สุรัตน์ ดวงทาม (2549, หน้า 23) สรุปความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่ มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สมาชิกในองค์กรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ การทำงาน มีการกระตุ้นและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง อย่างต่อเนื่อง และนำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้ มาใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรร่วมกัน

วิฑูรย์ ลิ้มะโชคดี (2550, หน้า 12) ได้ให้ความหมายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่องค์การต้องการ โดยองค์การสนับสนุนให้สมาชิกได้ “คิดใหม่” ทำงานร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ ร่วมกันเพื่อสร้าง “องค์ความรู้” อันเป็นเอกลักษณ์ขององค์การขึ้นมา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการที่มุ่งเน้นกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจ ให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มและขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กรในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ที่จะประสานกันเพื่อให้เกิดเป็นความสามารถ ความได้เปรียบต่อการแข่งขันอย่างยั่งยืนตลอดไป โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ องค์ประกอบด้านบุคคล (People) องค์ประกอบด้านองค์กร (Organization) องค์ประกอบด้านบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Technology) องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) และองค์ประกอบด้านวิธีการเรียนรู้ (Learning)

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นและจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อศักยภาพของตนเองและขององค์กรทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมืองวัฒนธรรมภายใต้สภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยากแก่การพยากรณ์ว่าจะเกิดอะไรขึ้น แต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ อยู่ตลอดเวลาเพราะความรู้ที่เคยมีมาในอดีต ถูกทำลายโดยความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอย่างต่อเนื่องนั้น จะเป็น ผลลัพธ์อันสำคัญที่ได้มาจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารงานยุคใหม่ ให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศ มีความเก่งและความสมบูรณ์แข็งแรงเปี่ยมด้วยพลังสมองที่ จะฝ่าวิกฤติ สามารถเผชิญภาวะการแข่งขันทุกรูปแบบและมีความได้เปรียบที่ยั่งยืนตลอดไป (เดชน์ เทียมรัตน์ และ กานต์สุดา มามะศิริานนท์, 2544, หน้า 17)

ในการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัย สามารถจำแนกออกได้เป็นหลาย แนวคิด เช่น

เซงเก้ (Senge, 1990, pp. 139-269) นำเสนอองค์ประกอบ 5 ประการที่เรียกว่าวินัย 5 ประการ (Five Disciplines) ที่ส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

(1) ความรอบรู้ส่วนบุคคล (Personal Mastery) เป็นการเรียนรู้ที่จะขยายสมรรถนะของบุคคล ในการสร้างผลงานที่ต้องการและสร้างสิ่งแวดล้อมขององค์กรเพื่อให้สมาชิกพัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นเพราะ เชงเก้ เห็นว่าองค์กรจะเรียนรู้โดยผ่านบุคคลที่เรียนรู้ การเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลัก ประกัน ว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากบุคคลเรียนรู้

(2) รูปแบบความคิด (Mental Model) เป็นแบบแผนทางความคิดและจิตสำนึกของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ และตั้งสมมติฐานและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรมีแบบแผนทางความคิด และสะท้อนภาพที่ถูกต้อง เป็นการพัฒนาแบบแผนความคิดที่มุ่งส่วนรวม

(3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการสร้างความร่วมมือของบุคลากรในการ พัฒนาภาพอนาคตที่สมาชิกในองค์กรต้องการ ช่วยให้บุคลากรเกิดการยอมรับและมีข้อผูกพันต่อ จุดมุ่งหมายขององค์กร วิสัยทัศน์ร่วมนั้นเกิดจากการบูรณาการวิสัยทัศน์ของบุคคลขององค์กรซึ่ง จะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังและก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมาย เดียวกัน

(4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร เป็นกลุ่มภายในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนา ความฉลาดรอบรู้ของทีม องค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายใน องค์กร สมาชิกในทีมได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันโดยการสื่อสารข้อมูลและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

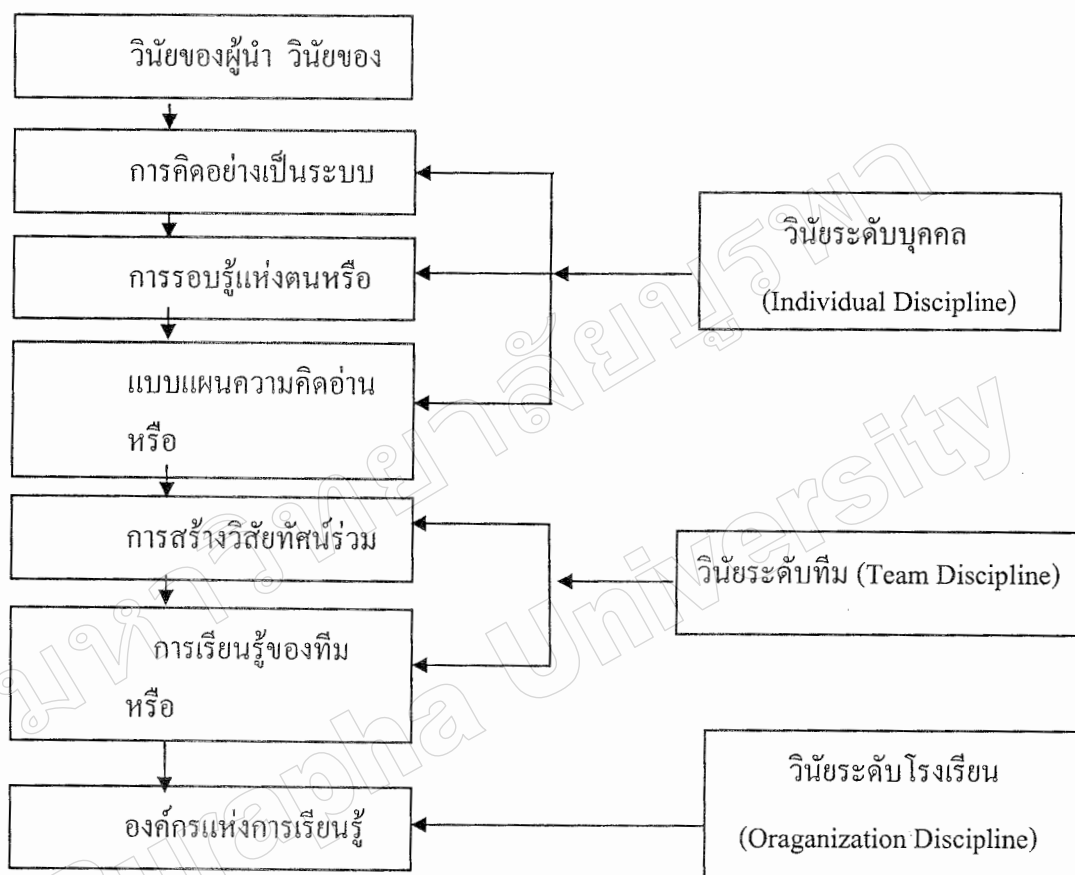
(5) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นวิธีการคิด การอธิบายและการทำความเข้าใจ ในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเป็นองค์ความรู้ที่ช่วยให้ บุคคลสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบสามารถเข้าใจปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งใน ภาพรวมและส่วนย่อย โดยมีกรอบแนวความคิดคือ

(5.1) คิดเป็นกลยุทธ์ เน้นรูปแบบที่สามารถนำมาปฏิบัติจริงได้ (อาจประยุกต์ใช้ SWOT Analysis)

(5.2) คิดทันเหตุการณ์การคิดควรทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและสามารถแก้ไขปัญหาค้นหาได้ทันการณ์

(5.3) เล็งเห็นโอกาสการคิดไม่เพียงแต่การคิดในปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น แต่ควร พิจารณาถึงสภาพการณ์ในอนาคตเพื่อสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติเชิงรุกได้ จากวินัย ทั้ง 5 ประการ ของเชงเก้ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ที่จะ

บูรณาการวินัยทั้ง 4 ประการเข้าด้วยกัน หากโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ แต่ขาดการคิดอย่างเป็นระบบ วิสัยทัศน์ก็ขาดมรรคผลการคิดอย่างเป็นระบบเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่มีความหมายอย่างยิ่ง ต่อการ สร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544, หน้า 47)



ภาพที่ 3 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับวินัย 5 ประการ ของเชงเก้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544, หน้า 49)

มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996, p 21) ได้เสนอรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการวิเคราะห์ห้บทความและหนังสือเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถรวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบคือ

(1) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นลักษณะของพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ประกอบด้วย

(1.1) องค์ประกอบย่อยระดับการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ

(1.1.1) การเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning)

- (1.1.2) การเรียนรู้ระดับทีมงาน (Team Learning)
- (1.1.3) การเรียนรู้ระดับองค์การ (Organization Learning)
- (1.2) องค์ประกอบย่อยรูปแบบการเรียนรู้ แบ่งได้เป็น 4 วิธี
 - (1.2.1) การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยน (Adaptive Learning)
 - (1.2.3) การเรียนรู้จากการคาดการณ์ (Anticipatory Learning)
 - (1.2.3) การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ (Dutero Learning หรือ Learning How to Learn)
 - (1.2.4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)
- (1.3) ทักษะและวินัยในการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - (1.3.1) ความคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)
 - (1.3.2) ความรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery)
 - (1.3.3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
 - (1.3.4) รูปแบบความคิด (Mental Model)
 - (1.3.5) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
- (2) องค์ประกอบด้านองค์การ (Organization) ซึ่งมุ่งเน้นการกล่าวถึง การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organizational Transformation) ประกอบด้วย
 - (2.1) โครงสร้างขององค์การ (Organization Structure)
 - (2.2) วิสัยทัศน์ขององค์การ (Organization Vision)
 - (2.3) วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)
 - (2.4) กลยุทธ์ขององค์การ (Organization Strategy)
- (3) องค์ประกอบด้านคน (People) ซึ่งจะเป็นการกล่าวถึง การเสริมอำนาจบุคคล (People Empowerment) โดยเน้นการเสริมอำนาจบุคคล ประกอบด้วย
 - (3.1) บุคลากร (Employee)
 - (3.2) ผู้บริหาร/ ผู้นำ (Managers/ Leaders)
 - (3.3) ลูกค้า (Customers)
 - (3.4) ผู้ขาย (Suppliers and Vendors)
 - (3.5) หุ้นส่วนและพันธมิตร (Alliances)
 - (3.6) ชุมชน (Community)
- (4) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้และความรู้กลายเป็นความสำคัญขององค์กรสมัยใหม่ซึ่งประกอบด้วย

(4.1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

(4.2) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

(4.3) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage)

(4.4) การถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ (Transfer and Utilization)

(5) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์การใดที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยี จะสามารถก้าวล้ำองค์กรอื่นประกอบด้วย

(5.1) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Application)

(5.2) เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้ (Technology-Based Learning)

(5.3) ระบบอิเล็กทรอนิกส์สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Electronic Performance Support Systems: EPSS)

รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ มาร์คอร์ตมีความเห็นว่ารูปแบบที่สำคัญที่สุดคือ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกระดับบุคคล ทีมงานและองค์การเพราะการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ หากสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ ต่อเนื่องและยั่งยืนแล้วจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนา องค์ประกอบในด้านอื่น ๆ อีก 4 องค์ประกอบ หากการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนเกิดขึ้นทั่วถึงในระดับบุคคล ทีมงานและองค์การแล้ว จะส่งผลให้สามารถจัดการความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผล ให้องค์กรนั้นก้าวไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

แนวคิดของเกพฮาร์ท และคณะ (Gephart et al., 1996, p. 38) วางกรอบไว้ 6 ประการ ดังนี้ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับขององค์การ (Continuous Learning) การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Generation and Sharing) การคิดเชิงสร้างสรรค์และเป็นระบบ (Critical Systemic Thinking) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (A Culture of Learning) จิตสำนึกแห่งการยืดหยุ่นและค้นหาทดลองสิ่งใหม่ (Flexibility and Experimentation) ยึดคนเป็นศูนย์กลาง (People Centered)

เพดเลอร์และคณะ (Pedler et al., 1997, หน้า 18) กล่าวถึงลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ (The Learning Company) ว่ามีองค์ประกอบของการเป็นองค์การหรือบริษัทแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 11 กระบวนการดังนี้ คือ

(1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วย

(1.1) ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์การ

(1.2) มีการสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม

- (2) ด้านการมองภายในองค์กร (Looking in) ประกอบด้วย
 - (2.1) การให้ข่าวสารข้อมูล
 - (2.2) การสร้างการตรวจสอบและควบคุม
 - (2.3) การแลกเปลี่ยนภายใน
 - (2.4) การให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น
- (3) ด้านโครงสร้าง (Structures) เน้นโครงสร้างที่กระจายอำนาจมีกฎระเบียบและกระบวนการแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ภายหลังการทบทวนและอภิปรายกัน
- (4) ด้านการมองภายนอก (Looking out) ประกอบด้วย
 - (4.1) พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม
 - (4.2) การเรียนรู้ข้ามองค์กร
- (5) ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Oportunities) ประกอบด้วย
 - (5.1) บรรยายาศการเรียนรู้
 - (5.2) การพัฒนาตนเองของทุกคน

การ์สเต็น, วองเกินและวูทือส (Karsten, Voncken & Voorthius, 2000, pp. 145-155) กล่าวถึงโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีลักษณะที่สำคัญคือ การปรับปรุงกลไกต่าง ๆ เพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและคัดเลือกจัดระบบและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในโรงเรียนการรับแนวคิดใหม่ ๆ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำความคิดเหล่านี้ไปสร้างความแข็งแกร่งให้กับโรงเรียน ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนและสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ ๆ และสนับสนุนความร่วมมือและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับและกำหนดเป็นบรรทัดฐานและค่านิยมของโรงเรียนทบทวนและสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

การ์วิน (Garvin, 2000) ได้กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีทักษะ 5 ประการได้แก่

- (1) ทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ
- (2) การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ
- (3) การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต
- (4) การเรียนรู้จากผู้อื่น
- (5) การถ่ายทอดความรู้

และยังกล่าวถึงสิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องทำให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ บุคลากรขององค์กรต้องมีโอกาสที่จะได้วิเคราะห์สิ่งที่ตนทำว่าดีหรือไม่ดีอย่างไร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเพื่อขยายความคิดต่อไป

แนวคิดของไคเซอร์ (Kaiser, 2000) วางกรอบไว้ 8 ประการ ดังนี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Mission and Strategy) ดำเนินงานบริหารจัดการ (Management Practice) โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) ระบบองค์การ (Organizational Systems) บรรยากาศในการทำงาน (Working Climate) การจูงใจ (Motivation)

ราซิกและสวันสัน (Razik & Swanson, 2001) กล่าวว่า องค์การที่จัดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ผู้บริหารต้องมององค์กรเป็นระบบ ซึ่งส่วนต่างๆ ต้องเชื่อมโยงกัน ทั้งเรื่องอำนาจ การตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ ปฏิสัมพันธ์การติดต่อสื่อสารของสมาชิกในองค์กร ไม่มีส่วนใดแยกจากกัน

แบรนด์ (Brandt, 2003) อธิบายถึง โรงเรียนที่ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนนั้นต้องรับเอาการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ลึกซึ้งและยั่งยืนซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของผู้เรียนปัจเจกบุคคลเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อระบบต่างๆ มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ต้องสนับสนุนการเรียนรู้ในการพิจารณาว่าโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นควรพิจารณาลักษณะที่สำคัญ 10 ประการคือ

- (1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีโครงสร้างที่สนับสนุนพฤติกรรมการเรียนรู้
- (2) องค์กรแห่งการเรียนรู้มีเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถทำให้สำเร็จได้ในโรงเรียน เป้าหมายที่สำคัญต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน
- (3) คณะครูในโรงเรียนสามารถอธิบายขั้นตอนการพัฒนาโรงเรียนได้ อย่างถูกต้อง โรงเรียนอาจมีการเปลี่ยนแปลง ได้ตลอดเวลาและคณะครูภายในโรงเรียนเป็นผู้กำหนดความเปลี่ยนแปลงได้
- (4) รวบรวมและจัดการข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
- (5) มีกระบวนการที่ใช้ความรู้เป็นฐานและใช้กระบวนการสร้างความคิดใหม่
- (6) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งการเรียนรู้ภายนอกอยู่เสมอ
- (7) ต้องพิจารณาข้อมูลป้อนกลับด้านผลผลิตและกระบวนการ
- (8) มีการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- (9) มีวัฒนธรรมที่สนับสนุนได้แก่บรรยากาศที่เป็นมิตร
- (10) เป็นระบบเปิดที่รับรู้ความเคลื่อนไหวจากสิ่งแวดล้อมภายนอก รวมทั้งเงื่อนไขทางสังคมการเมืองและเศรษฐกิจ

และนันทกวีวิชาการได้กล่าวถึง โรงเรียนในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สรุปได้ ดังนี้ การส่งเสริมคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น โครงสร้างขององค์กรเปรียบเทียบกับ

การดำรงชีวิตที่จะต้องมีการเริ่มต้นใหม่ด้วยตนเองและมีการปรับกระบวนการที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อรักษาและพัฒนาความสามารถที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ที่พบความสามารถในการปรับปรุง องค์การเป็นการเพิ่ม โอกาสและก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และความคิดใหม่ที่เป็นการเปลี่ยนแปลง องค์การ (Davis & Meyer, 1998; Senge, 1990) ความสามารถที่ได้รับการนิยามว่าเปรียบเสมือน “กลไกการเรียนรู้ขององค์การ” (Organization Learning Mechanism) กลไกนี้จะเป็นตัวสร้าง กระบวนการการปรับปรุงแบบรุดหน้า การวิเคราะห์และการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่สามารถจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงและข้อขัดแย้งได้ (Popper & Lipshitz, 2000) การปลูกฝังมโนทัศน์เกี่ยวกับองค์กร แห่งการเรียนรู้นั้นให้ความสำคัญกับผู้นำที่มีความสามารถสูงที่จะวางแผนพัฒนาให้บรรลุความสำเร็จ เอาชนะต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้และถูกนำไปใช้ในการตัดสินใจในอนาคตด้วย (Even, 1996)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การตระหนักในความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และ พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นับว่าเป็นกลยุทธ์ในการบริหารองค์กร ยุคใหม่ ที่เน้นความสำคัญไปที่การพัฒนาบุคคลให้มีความตื่นตัว พร้อมทั้งจะเรียนรู้ตลอดเวลา ก่อให้เกิดเป็นความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ที่มีศักยภาพต่อการปฏิบัติการกิจ และสามารถปรับเปลี่ยน ปรับปรุงบุคลากรและองค์กรให้พัฒนายิ่ง ๆ ขึ้น ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นฐานความคิด ที่สำคัญสำหรับทุกคนในองค์กรที่จะยึดถือเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สืบไป ความจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น เนื่องจากปัจจุบัน พบว่า การแข่งขันทุก ๆ ด้าน ของแต่ละองค์กรมีความรุนแรงมากขึ้น การได้มาซึ่งความเป็นหนึ่ง หรือการได้เปรียบองค์กรอื่น อย่างยั่งยืนนั้น สมาชิกในองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นทุกองค์กรจึงพยายามที่จะสร้าง ให้องค์กรของตนก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยปัจจัยที่หลากหลายละมีมิติที่ซับซ้อน ผู้วิจัย ได้สังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร แห่งการเรียนรู้ ดังสรุปในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบองค์การ แห่งการเรียนรู้	Senge (1990)	Bennett et al.(1994)	Gephart et al(1996)	Kaiser (2000)	Marquardt (1997)	Pedler, et al. (1997)	Osborne (1998)	Garvin (2006)	Karsten (2000)	Dhamasiri (2000)	Sillins et al.(2002)	Phillips (2003)	Suwannachin(2003)	Brandt (2003)	วิจารณ์(2547)	สุรพงษ์ (2547)	รวม
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	/				/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	12
การเรียนรู้เป็นทีม	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/			/	/	/	12
การคิดเชิงระบบ	/		/		/		/	/	/	/				/	/	/	9
ความรอบรู้ส่วนตัว	/		/		/	/	/	/						/	/	/	9
รูปแบบความคิด	/				/	/	/	/	/	/					/	/	8
กลยุทธ์องค์การ	/	/			/			/	/	/	/			/	/	/	8
การบริหารจัดการ ความรู้		/	/	/	/	/		/	/	/		/		/	/	/	11
นวัตกรรมและ เทคโนโลยี			/	/	/			/	/	/		/	/	/		/	9
โครงสร้างองค์การ	/			/	/	/				/				/	/	/	8
วิสัยทัศน์องค์การ	/	/	/		/					/	/	/			/	/	8
การถ่ายโอนความรู้		/	/		/	/		/	/	/						/	8
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	/		/		/	/		/	/	/	/			/		/	10
การคิดเชิงสร้างสรรค์			/					/		/							3
วัฒนธรรมองค์การ	/	/	/	/	/	/			/				/	/		/	9
ภาวะผู้นำ				/	/		/			/	/	/		/	/	/	8
พันธกิจและยุทธศาสตร์	/			/		/					/	/		/			6
ระบบองค์การ	/		/		/	/		/				/	/	/	/	/	8
บรรยากาศในองค์การ	/	/	/	/	/	/		/		/	/			/	/		10
การเพิ่มอำนาจ		/		/						/	/			/			5
การเรียนรู้จาก ประสบการณ์					/	/	/	/	/		/	/			/		8

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่านักวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับแรกคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม รองลงมาคือ การบริหารจัดการความรู้ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บรรยากาศในองค์การ สำหรับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เรียงตามลำดับ ดังนี้คือ วัฒนธรรมองค์การ การคิดเชิงระบบ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การถ่ายโอนความรู้ ความรอบรู้ส่วนตัว กลยุทธ์องค์การ รูปแบบความคิด โครงสร้างองค์การ วิสัยทัศน์องค์การ ภาวะผู้นำ ระบบองค์การ พันธกิจและยุทธศาสตร์

การคิดเชิงสร้างสรรค์และการเพิ่มอำนาจ ผู้วิจัยจึงได้สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 6 ประการ คือ ด้านบุคคล (People) ด้านองค์การ (Organization) ด้านบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) และด้านวิธีการเรียนรู้ (Learning)

3. ความหมายของชุมชน

มีผู้ให้ความหมายของชุมชนไว้มากมายด้วยกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานหลายอย่าง ซึ่งมีความหมายที่สัมพันธ์กับพื้นที่กลุ่มคนการอาศัยอยู่กันและจารีตประเพณีของกลุ่มคนดังนี้

เทอร์โอดอร์สัน (Theodorson, 1979, pp. 63-64) ให้นิยาม ของคำว่าชุมชน (Community) ไว้สรุปได้ว่า ชุมชนคือที่มีคนตั้งถิ่นฐานอยู่อย่างหนาแน่นในอาณาบริเวณที่มีเขตจำกัด และผู้คน ที่อาศัยอยู่ มีความสัมพันธ์กัน แล้วชุมชนยังเป็นหน่วยทางสังคมที่ผู้คน ที่อาศัยอยู่มีจิตสำนึกร่วมกัน และ ยังเป็นศูนย์รวมเอกลักษณ์ของกลุ่มที่อาศัยอยู่ อีกทั้งชุมชนยังเป็นหน่วยทางภูมิศาสตร์และ ทางเศรษฐศาสตร์ที่มีลักษณะเฉพาะ นอกจากนี้ชุมชนยังเป็นที่ที่คน ที่อาศัยอยู่มีความสนใจและ เป้าหมายร่วมกัน

แม็คเคเวอร์ (MacIver, 1998) ให้ความหมายไว้ในหนังสือ Society, Its Structure and Changes ว่า ชุมชนคือ กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน และสมาชิกทุกคน ได้ให้ความสนใจในเรื่องราว ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้นร่วมกัน มิเพียงแต่ให้ความสนใจอย่างใดอย่างหนึ่งเฉพาะ แต่ให้ ความสนใจโดยทั่วไป ซึ่งมีขอบเขตมากพอที่จะอยู่ร่วมกันในชีวิตประจำวันนอกจากนี้แล้วชุมชน นั้นอาจหมายถึง การอยู่ร่วมกันอย่างง่าย ๆ เช่น หมู่บ้านหนึ่ง ชนเผ่าหนึ่ง หรือการอยู่ร่วมกัน ขนาดใหญ่ เช่น เมืองหนึ่ง ๆ หรือประเทศหนึ่ง

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) ให้ความหมายของชุมชนว่า “ชุมชน หมายถึง องค์กร ทางสังคมอย่างหนึ่งและปวงสมาชิกสามารถบรรลุถึงความต้องการพื้นฐานส่วนใหญ่ได้และ สามารถแก้ไขปัญหาละส่วนใหญ่ในชุมชนของตนได้”

ชนินทร์ เจริญกุล (2540) ได้ให้ทัศนะว่า “ลักษณะของชุมชนปรับเปลี่ยนไปตามลักษณะ ของชุมชนตามลักษณะหน้าที่ (Functional Community) มากกว่าที่จะเป็นชุมชนลักษณะทางภูมิศาสตร์ (Geographical Community) กล่าวคือ ความสัมพันธ์ของคนในขอบเขตพื้นที่ (Area) จะเปลี่ยน ไป เป็นลักษณะของเครือข่ายของกลุ่มที่มีกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน มีความสนใจร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เช่น ชุมชนมุสลิม ชุมชน จส.100 ในกรุงเทพฯ เราไม่สามารถบอกได้ว่า ชุมชนนี้อยู่ตรงไหนแต่ทุกคนมีความรู้สึกลึกถึงความเป็นพวกเดียวกันชุมชนก็เกิดขึ้นได้”

ประเวศ วะสี (2541) ชุมชน หมายถึง การที่คนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความพยายามทำอะไรร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ ซึ่งรวมถึง

การติดต่อสื่อสารกัน (Communicate) ความเป็นชุมชนอยู่ที่ความร่วมกัน ความเป็นชุมชนอาจเกิดขึ้นในสถานที่และสถานการณ์ต่าง ๆ กัน เช่น

- (1) ความเป็นชุมชนในครอบครัว
- (2) ความเป็นชุมชนในที่ทำงาน
- (3) ความเป็นชุมชนวิชาการ (Academic Community)
- (4) ความเป็นชุมชนสงฆ์
- (5) ความเป็นชุมชนทางอากาศ เนื่องจากรวมตัวกัน โดยใช้วิทยุติดต่อสื่อสารกัน
- (6) ความเป็นชุมชนทางอินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นต้น

ความเป็นกลุ่มก้อนหรือความเป็นชุมชนทำให้กลุ่มมีศักยภาพสูงมากเพราะเป็นกลุ่มก้อนที่มีวัตถุประสงค์ร่วม มีความรัก มีการกระทำร่วมกัน และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายว่าชุมชนหรือประชาคม คือกลุ่มย่อยที่มีลักษณะหลายประการเหมือนกันลักษณะสังคม แต่มีขนาดเล็กกว่าและมีความสนใจร่วมที่ประสานงานในวงแคบกว่า ชุมชน หมายถึง เขตพื้นที่ระดับของความคุ้นเคย และการติดต่อระหว่างบุคคล ตลอดจนพื้นฐานความยึดเหนี่ยวเฉพาะบางอย่างที่ทำให้ชุมชนต่างไปจากกลุ่มเพื่อนบ้าน ชุมชนมีลักษณะเศรษฐกิจเป็นแบบเลี้ยงตัวเองที่จำกัดมากกว่าสังคม แต่ภายในวงจำกัดเหล่านั้นย่อมมีการสังสรรค์ใกล้ชิดกว่า และความเห็นอกเห็นใจลึกซึ้งกว่า อาจจะมีสิ่งเฉพาะบางประการที่ผูกพันเอกภาพ เช่นเชื้อชาติ ต้นกำเนิดเดิม ของชาติหรือศาสนา ความรู้สึกและทัศนคติ ทั้งหมดที่ผูกพันปัจเจกบุคคลให้รวมเข้าเป็นกลุ่ม

สนธิยา พลศรี (2545, หน้า 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่าชุมชนหมายถึงกลุ่มทางสังคมที่อยู่อาศัยร่วมกันในอาณาบริเวณเดียวกันเช่นครอบครัวละแวกบ้านหมู่บ้านตำบลหรือเรียกเป็นอย่างอื่นมีความเกี่ยวข้องกันสัมพันธ์กันมีการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกันมีความผูกพันเอื้ออาทรกันภายใต้บรรทัดฐานและวัฒนธรรมเดียวกันร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน

สรุปได้ว่าชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันในเขตหรือบริเวณเดียวกันที่แน่นอน มีวิถีการดำเนินชีวิตคล้ายกัน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน อยู่ภายใต้กฎระเบียบกฎเกณฑ์เดียวกัน ดังนั้นชุมชนจึงมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- (1) คน (People) คนเป็นองค์ประกอบสำคัญของชุมชนหากปราศจากคนเสียแล้วจะเป็นชุมชนไม่ได้
- (2) ความสนใจร่วมกัน (Common Interest) คนที่อยู่ในชุมชนนั้นจะต้องมีความสนใจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันและความสนใจดังกล่าวเป็นผลมาจากการอยู่ร่วมกันในอาณาเขตบริเวณเดียวกัน

(3) อาณาบริเวณ (Area) คนและสถานที่เกือบจะแยกกันไม่ได้ ต่างก็เป็นส่วนประกอบสำคัญและมีส่วนสัมพันธ์กันมีคนที่ต้องมีสถานที่ แต่การจะกำหนดขอบเขตและขนาดของสถานที่ของชุมชนหนึ่ง ๆ เป็นเรื่องยาก

(4) ปะทะสังสรรค์ต่อกัน (Interaction) เมื่อมีคนมาอยู่ร่วมชุมชนเดียวกันแต่ละคนต้องมีการติดต่อแลกเปลี่ยนและปฏิบัติต่อกัน

(5) ความสัมพันธ์ของสมาชิก (Relationship) ความสัมพันธ์ต่อกันของสมาชิกในชุมชนเป็นสิ่งที่ผูกพันให้สมาชิกอยู่ร่วมกันในชุมชนนั้น

(6) วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี (Cultural Traditions) ตลอดจนแบบแผนของการดำเนินชีวิตในชุมชน (Pattern of Community Life) ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงและเป็นรูปแบบเดียวกัน

4. ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชน (People's Participation) เป็นคำที่นิยมกันมากในปัจจุบัน แต่เนื่องจากมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำไว้แตกต่างกันหลายความหมายในอดีตที่ผ่านมา รัฐได้นำความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนไปใช้เป็นเครื่องมือในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กำหนดขึ้น อันเนื่องมาจากการตีความหมายของการมีส่วนร่วมในลักษณะที่ยังไม่ถูกต้องและไม่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปเพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของการมีส่วนร่วมอย่างถูกต้องและตรงกัน จึงควรที่จะศึกษาถึงความหมายของการมีส่วนร่วมที่ได้มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังต่อไปนี้

ดักลาส (Douglass, 1970, p. 90) กล่าวถึง ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้าง นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรมหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้คำนี้ในความหมายของการเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชนเช่น การไปออกเสียงเลือกตั้ง

นักสังคมวิทยาใช้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

หวาง (Whang, 1981, pp. 91-92) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าหมายถึง กระบวนการในการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อได้สะท้อนถึงความสนใจของตน หรือเพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังงาน หรือทรัพยากรต่อสถาบัน หรือต่อระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1997, p. 6) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในทัศนะของการพัฒนาชนบทว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของ

ประชาชน 4 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไร และทำด้วยวิธีการใด มีส่วนในการดำเนินการโครงการ ตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการและการร่วมมือกับองค์กร หรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนา และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

สหประชาชาติ (United Nations) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและสมาชิกในสังคมที่กว้างกว่าสามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2540, หน้า 12)

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2542, หน้า 138) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม 2 ลักษณะ คือ 1) การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด โครงการได้แก่การร่วมกันคิดค้นหาปัญหาการวางแผนการตัดสินใจการระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการการติดตามประเมินผลรวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชนและ 2) การมีส่วนร่วมทางการเมือง

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 13) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมหมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกของชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกิจกรรมใด ๆ ให้ความช่วยเหลือ และมีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อประชาชน

เพ็ญศรี เป็ถื่นจำ (2542, หน้า 88-89) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนในชุมชนนั้นเป็นผู้ตระหนักถึงปัญหาของชุมชนรวมทั้งการแยกแยะปัญหาที่แก้ไขได้เองจะบริหารจัดการทันที ส่วนที่อยู่นอกเหนือความสามารถก็ต้องให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือนักวิชาการนอกชุมชนเป็นผู้แก้ไขปัญหา

สุชาดา จักรพิสุทธิ์ (2548, หน้า 4) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม คือ การที่องค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งครู ผู้เรียน ผู้บริหารการศึกษา ผู้นำชุมชน หรือสมาชิกชุมชน มาร่วมกันดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยลักษณะของกระบวนการมีขั้นตอนที่มุ่งหมายจะให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีพลวัต (Dynamic) มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการแก้ปัญหา การร่วมกันกำหนดแผนงานใหม่เพื่อสร้างความยั่งยืนในความสัมพันธ์ของทุกฝ่ายที่เข้าร่วม ซึ่งมีความหลากหลายตามความเกี่ยวข้องของกิจกรรมที่จะทำ กระบวนการมีส่วนร่วม ได้แก่ การระดมความคิด การวางแผน และการติดตามประเมินผล

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมหมายถึง การที่องค์กรประกอบต่าง ๆ ทั้งครู ผู้เรียน ผู้บริหารการศึกษา ผู้นำชุมชน หรือสมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมตัดสินใจในกิจกรรมใด ๆ ให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหา การร่วมกันกำหนดแผนงานใหม่เพื่อสร้างความยั่งยืนในความสัมพันธ์ของทุกฝ่าย

5. องค์ความรู้ของชุมชน

องค์ความรู้ของชุมชน มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

โอล์เซน (Olsen, 1960, pp. 18-20) ได้กล่าวว่าองค์ความรู้ชุมชนอาจหมายถึงองค์ความรู้ของท้องถิ่นที่ประกอบด้วยสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหมด รวมทั้งประสบการณ์ที่อาจได้รับจากชุมชนใดชุมชนหนึ่ง หรือหลายชุมชนที่แวดล้อมโรงเรียน ได้แก่ ธรรมชาติ ไร่นา กลุ่มคน องค์กร ตลอดจนโครงสร้างและกระบวนการของสังคมและแนวโน้มแห่งการเปลี่ยนแปลง

กู๊ด (Good, 1973, p. 32) ได้กล่าวว่า องค์ความรู้ท้องถิ่น หมายถึงแหล่งทรัพยากรท้องถิ่น สถาบันองค์กรต่าง ๆ บุคคลซึ่งมีความสามารถในท้องถิ่น วัตถุที่มีอิทธิพลต่อการเรียน โดยตรงหรือโดยอ้อม

คล็อบ (Klob, 1984) ได้สรุปความหมาย การเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึงกระบวนการสร้างความรู้ การค้นหา โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ อย่างต่อเนื่อง จากการสังเกต การสะท้อนความคิด และการสรุปความคิดรวบยอด สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

จำเนียร ไตรมาตร (2542, หน้า 2) กล่าวถึงความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่าครูผู้สอนพัฒนาหลักสูตร โดยการปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น และให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรวางแผนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ทางภาษาใช้ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นสื่อ และใช้สื่อในห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544, หน้า 23) ได้อธิบายความหมายของภูมิปัญญาท้องถิ่นว่าเป็นคุณค่า ความรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติที่มีอยู่ในท้องถิ่น/ชุมชน กับการได้รับการถ่ายทอดให้แก่บุคคลในสังคม/ชุมชน สืบต่อกันมาจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรปรุงแต่งและพัฒนาเรื่อยมา เพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่นต่าง ๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเหล่านี้ถือเป็นวัฒนธรรมย่อยของประเทศที่พลเมืองทุกคนต้องให้ความสำคัญและอนุรักษ์ไว้ด้วยการรักษาปฏิบัติเพื่อสืบสานและถ่ายทอดต่อไป

สุคาพร พินิจมนตรี (2545, หน้า 26) ได้สรุปว่า ปราชญ์ท้องถิ่นเป็นผู้นำของท้องถิ่น เป็นผู้มีความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างชาญฉลาด มีอุดมการณ์ในการดำเนินชีวิต

อุทิศตัวเพื่อเผยแพร่แนวความคิด และถ่ายทอดวัฒนธรรมแก่สังคม ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นบุคคลตัวอย่าง

สนอง อุปลา (2546, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของคำว่า หัตถกรรม ศิลปหัตถกรรมและหัตถกรรมพื้นบ้านหมายถึง การนำวัสดุตามธรรมชาติที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประดิษฐ์ด้วยมือเป็นสิ่งของเครื่องใช้ในชีวิตประจำวันโดยมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับวิถีชีวิตในแต่ละท้องถิ่นนั้น ๆ อย่างมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ที่สั่งสมมาตั้งแต่บรรพบุรุษ และถ้าสิ่งใดมีเจตนาในการสร้างสรรค์เน้นหนักไปในเรื่องคุณค่าทางความงามก็จะเรียกรวม ๆ กันว่างานศิลปหัตถกรรม

สนอง อุปลา (2546, หน้า 27) ได้อธิบายความหมายของคำว่าวิถีชีวิตของชุมชน หมายถึง แนวทางพฤติกรรมการดำเนินชีวิต หรือการกระทำหน้าที่ของบุคคลในชุมชน ในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านประเพณี ศาสนา วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการท่องเที่ยว เพื่อตอบสนองความต้องการที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยอาจขึ้นอยู่กับบริบทและสถานะแวดล้อมอื่น ๆ ด้วย

พระครูปิยธรรมนิวิฐ (2549, หน้า 20-25) ได้สรุปเป็นสาระสำคัญของวัฒนธรรมชุมชนว่าเป็นพฤติกรรมที่คนในชุมชนนั้น ๆ สร้างขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของตน โดยที่คนส่วนใหญ่คิดและยอมรับพฤติกรรมแบบเดียวกันแล้วนำไปปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้จะกลายเป็นวัฒนธรรมของชุมชนโดยที่คนในชุมชนจะมีการคัดสรรวัฒนธรรมที่ดีงามเพื่อรักษาและสืบทอดให้คงอยู่ต่อไปจึงเกิดความเชื่อและประเพณีแต่ละชุมชนแตกต่างกันไป โดยมีพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว และจะมีการกระจายจากชุมชนหนึ่งไปสู่อีกชุมชนหนึ่ง ซึ่งการพัฒนาตามแนววัฒนธรรมชุมชนนั้น เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน และยังได้อธิบายคำว่า ประเพณี หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นระเบียบแบบแผนที่กำหนดพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สังคมยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา โดยลักษณะของประเพณีในสังคมนั้น มีทั้งประสมกลมกลืนเป็นอย่างเดียวกัน และมีที่ผิดแผกกันไปบ้างตามความนิยม เฉพาะในแต่ละท้องถิ่น แต่มีจุดประสงค์และวิธีปฏิบัติเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น ความเชื่อ ความคิด การกระทำ ค่านิยม ทัศนคติ ศีลธรรม จารีต ระเบียบ แบบแผนและวิธีการกระทำสิ่งต่าง ๆ ประกอบจนถึงการประกอบพิธีกรรมในโอกาสต่าง ๆ ที่กระทำกันมาแต่ในอดีต

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น คำว่า องค์ความรู้ของชุมชนสามารถเรียกชื่อเป็นภาษาไทยได้หลายอย่างเช่น แหล่งวิทยาการในชุมชน แหล่งความรู้ของท้องถิ่น องค์ความรู้ท้องถิ่น แหล่งความรู้ชุมชน แต่สามารถสรุป องค์ความรู้ของชุมชนหมายถึง ความคิดรวบยอด หลักการ วิธีการซึ่งคนในชุมชน ยอมรับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและการพัฒนาของถิ่นชุมชน อันประกอบด้วยวิถีชีวิตของบุคคลในชุมชน อาชีพท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ สิ่งแวดล้อมสถานที่และอื่น ๆ

องค์ความรู้ของชุมชน จำแนกได้ 4 ประเภท คือ

- (1) องค์ความรู้ทางธรรมชาติ เช่น ดิน หิน แป่าไม้ แม่น้ำ ลำคลอง น้ำตก ฯลฯ
- (2) องค์ความรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น สถานที่ราชการ สถานที่ประกอบการ พิพิธภัณฑ

ศูนย์วัฒนธรรม วัด โบสถ์ มัสยิด ฯลฯ

(3) ทรัพยากรทางสังคม เช่น ประเพณี วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ของคนในชุมชน กิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน ฯลฯ

(4) ทรัพยากรทางบุคคล เช่น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น ด้านต่าง ๆ ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พ่อแม่ ผู้ปกครอง นักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ครู อาจารย์ โรงเรียน อื่น ๆ ฯลฯ

6. องค์ความรู้ของโรงเรียน

ประเวศ วะสี (2543, หน้า 60-63) ได้กล่าวถึง เรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อแก้ ความทุกข์ยากของคนทั้งแผ่นดิน โดยโรงเรียนควรมีความสัมพันธ์กับชุมชน ดังนี้

(1) เรียนรู้จากคนในชุมชน ในชุมชนมีผู้รู้ด้านต่าง ๆ มากมาย มากกว่าที่ครูที่สอน ท่องหนังสือมากนัก เช่น ผู้รู้ทางเกษตรกรรม ทางช่าง มีศิลป์ ผู้รู้ทางศาสนา หมอพื้นบ้าน นักธุรกิจ รายย่อย ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน ฯลฯ ผู้นำชุมชนที่เป็นนักคิด นักศีลธรรม มีปัญญาและความดี มากกว่าใครต่อใคร ถ้าเปิดโรงเรียนสู่ชุมชน ให้ครู นักเรียน ได้เรียนรู้จากครูในชุมชน จะมีครู มากมายหลากหลาย เป็นครูที่รู้จริงทำจริง จะทำให้การเรียนรู้เข้าไปเชื่อมโยงกับการปฏิบัติจริง เมื่อผู้รู้ในชุมชนกลายเป็นครูจะเป็นการยกระดับคุณค่า ศักดิ์ศรี และความภูมิใจ ของชุมชน อันเป็น การถักทอทางสังคมสืบต่อไป

(2) เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ควรจะสำรวจและสร้างแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเพิ่มขึ้น ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็น ป่าเขา ทุ่งนา แหล่งน้ำ วัด แหล่งอนุรักษ์ป่า แหล่งอนุรักษ์สัตว์ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ พิพิธภัณฑตำบล คือแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรม การสร้างความรู้หรือการวิจัย

(3) เรียนรู้เรื่องของชุมชน การเรียนควรเรียนเรื่องของชุมชนให้มากที่สุด เช่น ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การแพทย์พื้นบ้าน ศาสนา

(4) เรียนรู้จากการปฏิบัติงานในชุมชน ครูและนักเรียนควรจะได้เรียนรู้จากการลงมือ ปฏิบัติงานจริงในชุมชน เช่น ทำการเกษตรหัตถกรรม แปรรูปอาหาร งานช่าง ธุรกิจชุมชน การท่องเที่ยวชุมชน การแพทย์แผนไทย จะได้ทำงานเป็น จัดการเป็น อยู่ร่วมกันเป็น มีอาชีพ และ เป็นการพัฒนาศิลปธรรมไปด้วย ศิลปธรรมเกิดจากการดำเนินชีวิตร่วมกันแต่ไม่เกิดจากการท่องวิชา ศิลปธรรม

เมทินี จำปาแก้ว (2548, หน้า 5) ได้สรุปว่าหลักสูตรท้องถิ่นหมายถึง หลักสูตรที่สร้างและพัฒนาขึ้น โดยการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพพื้นฐานความต้องการของท้องถิ่นและยึดหลักสูตรแม่บทเป็นแกนกลางในการพัฒนาหลักสูตร

สำนักงานพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต (2548) ได้ให้ความหมายของความรู้ หลายนัย และหลายมิติ สรุปได้ดังนี้ ความรู้คือ สิ่งที่น่าอิงไปใช้จะยิ่งออกมามากขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้ เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้ ความรู้มี 2 ประเภท ได้แก่ ความรู้ที่เกิดในคนหรือความรู้แฝงเร้น (Tacit Knowledge) จะอยู่ในสมอง อยู่ในใจคน เชื่อมโยงกับประสบการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม เป็นความรู้ที่เจ้าตัวไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดได้ทั้งหมด เป็นความรู้ที่บางครั้งเจ้าตัวก็ไม่ว่าตนเองมีความรู้อยู่ ต่อเมื่อสถานการณ์เฉพาะหน้าจึงได้แสดงออกมามีลักษณะเฉพาะกับบริบท กับความรู้ชัดแจ้งหรือความรู้ในกระดาษ (Explicit Knowledge) จะเขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น ตำรา เอกสาร วารสาร คู่มือ อินเทอร์เน็ต ฐานข้อมูล มักเป็นความรู้สากล ไม่เฉพาะบริบท

อรอนงค์ เอียดเอก (2549, หน้า 5) ได้สรุปความหมาย กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) หมายถึง ขั้นตอน วิธีการรับความรู้ผ่านกลไกและองค์ประกอบ หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ผ่านการจัดเลาทางสังคม (Socialization) โดยใช้วิธีการสังเกต วิธีคิด วิธีมอง วิธีการรับรู้และการสื่อสาร วิธีการตีความ การลงมือปฏิบัติจากการมีปฏิสัมพันธ์และนำไปสู่การปรับตัวเพื่อประยุกต์ใช้ในวิถีชีวิตประจำวันได้

อุทิศ วัฒนกุล (2549, หน้า 7) กล่าวว่า ในการบริหารจัดการเชิงระบบ เป็นสิ่งที่ไม่ยากดังที่ทุกคนเข้าใจ ทั้งนี้เนื่องจากระบบคุณภาพแต่ละระบบมีคู่มือที่แสดงขั้นตอนกระบวนการทำงาน วิธีการปฏิบัติงาน ระเบียบที่มาตรฐานไว้อย่างชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานและพร้อมตรวจสอบได้ตลอดเวลา เปิดเผยและทุกคนยอมรับ พร้อมแก้ไขและปรับปรุงระบบ จนกว่าจะค้นพบ Best Practice ของตนเอง เป็นการทำงานที่ครบวงจรคุณภาพ PDCA เทคนิคที่นำมาประกอบการบริหารจัดการเชิงระบบให้เกิดผลสำเร็จได้แก่เทคนิคการพัฒนาองค์กร แบบ AIC

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น คำว่า องค์ความรู้ของโรงเรียน หมายถึง ความคิดรวบยอดหลักการ วิธีการที่มีรูปแบบและกระบวนการคงที่ หรือมีความซับซ้อน สามารถนำไปใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และสามารถสร้างให้เป็นองค์ความรู้ที่บุคคลอื่นค้นคว้าได้ภายในขอบเขตของสถานศึกษา

2. ทฤษฎีการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีหน้าที่หลักในการให้การศึกษาอบรมเด็กเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โรงเรียนไม่สามารถจัดการศึกษาครบทุกอย่างให้นักเรียนได้ ถึงแม้จะเป็นที่ยอมรับว่าการศึกษาคือการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กในวัยเรียนแต่ประสบการณ์ไม่ได้มีแต่ในโรงเรียน ยังอยู่ในชุมชนอีกมาก โดยที่ชุมชนจะวางรากฐานการศึกษาและประสบการณ์ให้กับเด็กทั้งในด้านขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและการหาเลี้ยงชีพ ดังนั้น โรงเรียนจะต้องให้ความร่วมมือกับชุมชนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยที่โรงเรียนจะต้องสนองความต้องการของชุมชนเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคม โรงเรียนต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทำประโยชน์ให้กับชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารงานและการจัดกิจกรรมของโรงเรียน

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1977, pp. 7-26) ได้ศึกษาวิจัยและปฏิบัติงานโครงการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้อย่างมากได้กล่าวถึงกรอบในการพิจารณาเรื่องของการมีส่วนร่วมที่ดีว่าเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่น่าสนใจศึกษา 3 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร (What participation are we concerned with?)

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ประเภทหรือลักษณะของการมีส่วนร่วม (Kinds of Participation) ซึ่งทั้งสองกล่าวว่า มี 4 ประเภท ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision Making)
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Implementation)
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Participation in Benefits)
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in Evaluation)

มิติที่ 2 ใครที่เข้ามามีส่วนร่วม (Whose participation are we concerned with?)

ในส่วนนี้มีคำที่ใช้ในความหมายกว้างคำหนึ่งคือ การมีส่วนร่วมของประชาชน (Popular Participation) โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ ได้จำแนกกลุ่มบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

1. ผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น (Local Residents or Local People)
2. ผู้นำท้องถิ่น (Local Leaders)
3. เจ้าหน้าที่ของรัฐ (Government Personnel)
4. คนต่างชาติ (Foreign Personnel)

กลุ่มคนทั้งสี่กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมนี้ย่อมมีคุณลักษณะต่าง ๆ กัน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมทั้งสิ้น คุณลักษณะของบุคคลที่ควร พิจารณา คือ

เพศอายุ สถานภาพครอบครัว การศึกษาระดับชั้นทางสังคมระดับรายได้ ระยะเวลาที่อยู่อาศัย และสถานภาพการถือครองที่ดิน

มิติที่ 3 วิธีการในการมีส่วนร่วมนั้นเกิดขึ้นอย่างไร (How is participation occurring with in the project?) ในมิตินี้มีประเด็นที่พิจารณาอยู่ 4 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 พื้นฐานของการมีส่วนร่วมซึ่งพิจารณาเกี่ยวกับ

- แรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมาจากเบื้องบนหรือเบื้องล่าง
- แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้อย่างไรมาจากสาเหตุใด

ประเด็นที่ 2 รูปแบบของการมีส่วนร่วมพิจารณาเกี่ยวกับ

- รูปแบบขององค์การ
- การมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม

ประเด็นที่ 3 ขอบเขตของการมีส่วนร่วมพิจารณาเกี่ยวกับ

- ระยะเวลาที่เข้ามามีส่วนร่วม
- ช่วงของกิจกรรม

ประเด็นที่ 4 ประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมพิจารณาเกี่ยวกับ

- การให้อำนาจแก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วม
- ปฏิสัมพันธ์ของคุณลักษณะต่าง ๆ ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

วิชาร์โจโน (Wisardjono, 1978, p. 66) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน ชุมชนต้องเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของกระบวนการมีส่วนร่วมดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์
2. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
3. การกำหนดทางเลือกหรือวางแผน
4. การปฏิบัติตามแผนโดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ
5. การเข้าถึงซึ่งความรู้ที่จะก่อให้เกิดความพยายามในการพัฒนา

โลว์เดอร์มิลล์และ ลาเทียส์ (Lowdermilk & Latios, 1980, pp. 694-700) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของชุมชนต้องมีส่วนร่วม 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การสำรวจขั้นต้น (Preliminary Reconnaissance)
2. การศึกษาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา (Priority Problem Identification Studies)
3. การแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหา (Search for Solutions)
4. การกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา (Assessment of Solutions)

5. การปฏิบัติตามโครงการ (Project Implementation)
6. การประเมินผลโครงการ (Formal Project Evaluation)
7. การพิจารณาทบทวนโครงการ หรือดำเนินการให้บรรลุผล (Project Reconsideration or Completion)

ชาดิด พรินส์ และนาส (Shadid, Prins & Nas, 1982, p. 122) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมที่เป็นแนวคิดที่เป็นระบบมากที่สุดจะมี 4 ขั้นตอน คือ

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

แนวคิดของทฤษฎีของเฮิร์ช (Hirsch, 1990) กำหนดให้การมีส่วนร่วมมีจุดเด่น 3 ด้าน คือ ด้านบริบท (Context) การมีส่วนร่วมเป็นการนำคนในท้องถิ่นที่รู้จักสังคมและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชุมชนอย่างแท้จริงให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการปฏิบัติ (Practical) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้คนในท้องถิ่นมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนามีโอกาสใช้ความสามารถของตนในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาของชุมชนเกี่ยวกับความรู้สึกผิดชอบ (Moral) การให้คนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าตนมีสิทธิในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของตน

โกลด์ (Gold, 2000, p. 295) ได้ศึกษาการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการให้ความร่วมมือระหว่างระหว่างชุมชน ผู้ปกครองและนักการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในรัฐฟิลาเดลเฟีย ผลการศึกษาพบว่าการจัดการของชุมชนเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ปกครอง ครอบครัวกับโรงเรียนเพื่อเป้าหมายในการเสริมสร้างการอ่านออกเขียนได้ และการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชุมชน ทำให้เกิดทรัพยากรที่มีคุณค่าทั้งในด้านสังคมและวัฒนธรรมให้แก่โรงเรียน

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542, หน้า 10) ได้ศึกษาหาคำตอบอธิบายเกี่ยวกับลักษณะและเงื่อนไขการมีส่วนร่วมรวมทั้งระบบการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน เพื่อการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน จากปรากฏการณ์ในชุมชน ผลการวิจัยพบว่าสิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นสิ่งกำหนดกระบวนการและแบบแผนของการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานคือ เงื่อนไขทางด้านบริบทของชุมชน เงื่อนไขทางด้านสภาพแวดล้อมชุมชนและเงื่อนไขทางด้านโรงเรียน ส่วนกระบวนการมีส่วนร่วมพบว่ามี 8 ขั้นตอนคือ

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนร่วมดำเนินการ
2. การสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชน
3. การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม
4. การสร้างกิจกรรม
5. การต่อรองเพื่อการดำเนินการ
6. การร่วมกันดำเนินการ
7. การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ
8. การร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ

จริยา บุญยะโตพันธุ์ (2543, หน้า 6-7) ได้เสนอกิจกรรมที่โรงเรียนควรร่วมกับชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนได้แก่

1. การตั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่การเรียนรู้และการจัดให้มีสิ่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ในโรงเรียน
2. การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของชุมชนและท้องถิ่น
3. การกำกับติดตามนิเทศซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาโรงเรียน คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543, หน้า 57) ได้กล่าวถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิรูปการเรียนรู้ต้องมีบทบาทร่วมกันได้แก่
 1. การสำรวจความต้องการคือสำรวจความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการซักถาม สังเกตสัมภาษณ์ฯ เพื่อสร้างกระตุ้นความสนใจสำรวจความสนใจแลพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2. การกำหนดมาตรฐานคือการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานของการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดความสนใจและเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ

การพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จะให้เกิดประสิทธิภาพและ ประโยชน์สูงสุด คือนำคนในท้องถิ่นที่รู้จักสังคมและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชุมชน อย่างแท้จริง ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดแผนงาน/ โครงการ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ดังนั้น การพัฒนาองค์ความรู้ หมายถึง การทำ ให้องค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมและองค์ความรู้ใหม่ มีคุณประโยชน์และประสิทธิภาพในการนำไปใช้ มีรูปแบบ ทิศทาง กระบวนการที่เหมาะสมและสามารถพัฒนาต่อไปได้

3. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ (Model)” เป็นคำที่ใช้สื่อความหมายหลายอย่าง โดยทั่วไปแล้วรูปแบบจะหมายถึงวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีความเกี่ยวข้องกัน ในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อทำกิจกรรมให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการขององค์กร รูปแบบและแบบจำลองเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นไว้เป็นแนวทางในการทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ในพจนานุกรมด้านการศึกษา (Dictionary of Education) โดยกู๊ด (Good, 1973, p. 370) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ (Model) ไว้ดังนี้

- (1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
- (2) เป็นตัวอย่างสำหรับการเลียนแบบเช่นตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ
- (3) เป็นแผนภาพหรือภาพตามมิติที่เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด
- (4) เป็นชุดของปัจจัยและองค์ประกอบหรือเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันรวมตัวเป็นตัวอย่างประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมอาจเขียนเป็นทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายด้วยภาษาก็ได้

วิลเลอร์ (Willer, 1967) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างความคิดรวบยอดของชุดประสบการณ์ ด้วยวิธีการของเหตุผลที่มีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดความกระฉับกระเฉงในนิยามความสัมพันธ์ และข้อเสนอของระบบรูปนัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งบาร์โดและฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman, 1982) ได้ขยายความว่ารูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง รูปแบบควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบ

راج (Raj, 1996) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบไว้ 2 ความหมายดังนี้

- (1) รูปแบบ คือ รุปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ซึ่งแสดงข้อความจำนวน หรือภาพโดยการลดทอนเวลา สถานที่ที่ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น
- (2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

กรรณิกา เจริญชัย (2539, หน้า 82) กล่าวว่ารูปแบบหมายถึงแบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงอธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้น หรือบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

พลสุข หิงคานนท์ (2540, หน้า 50) กล่าวว่าแบบจำลองหรือรูปแบบหมายถึงสิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา

กุลวดี บัวโชติ (2547, หน้า 36) ได้สรุปความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านไว้กล่าวว่าคือแบบจำลองหรือรูปแบบหมายถึงสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบหรือแนวทางในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไป

พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์ (2550, หน้า 8) ให้ความหมายรูปแบบ หมายถึงกระบวนการดำเนินงานหรือความสัมพันธ์ที่เป็นรูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ

เตือนใจ รักษาพงศ์ (2551, หน้า 7) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบหมายถึง โครงสร้างแบบจำลองของสภาพจริงที่สร้างขึ้นเพื่อใช้แทนแนวคิด หรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งซึ่งใช้อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปแบบนั้น

กล่าวโดยสรุป รูปแบบ หมายถึง การจำลองภาพหรือแบบจำลองสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ที่นำไปสู่การอธิบายคุณลักษณะของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจง่ายขึ้น และใช้เป็นแบบหรือแนวทางในการดำเนินการสร้างหรือนำไปใช้กระทำซ้ำ

2. ประเภทของรูปแบบ

คีฟส์ (Keeves, 1988) ได้จัดประเภทของรูปแบบออกตามลักษณะที่ปรากฏไว้

5 ประเภทดังนี้

(1) แบบหุ่นจำลองเชิงเทียบเคียง (Analog Models) หมายถึงวิธีการจำลองจากของจริงหรือคล้ายกับของจริง เช่น หุ่นจำลองรถยนต์ หุ่นจำลองเครื่องบิน จุดอ่อนที่พบคือ ไม่สามารถระบุความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบภายในแบบจำลองได้อย่างชัดเจน

(2) รูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบาย (Semantic Models) หมายถึงการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบเกี่ยวกับเจตคติ รูปแบบเกี่ยวกับผลการเรียนแบบต่าง ๆ จุดอ่อนที่พบ คือ ขาดความชัดเจนยากแก่การทดสอบโครงสร้างของรูปแบบ

(3) รูปแบบที่ใช้แผนภูมิ (Schematic Models) หมายถึง รูปแบบที่ใช้แผนภูมิหรือรูปภาพที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน เช่น รูปแบบโครงสร้างขององค์กรการบริหารงาน เป็นต้น

(4) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematic Models) หรือ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ หมายถึงรูปแบบที่แสดงออกในรูปของสูตรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ สามารถทดสอบสมมุติฐานได้และนำไปสู่การพิสูจน์ข้อเท็จจริงในเรื่องนั้นได้

(5) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Models) หมายถึง รูปแบบที่อยู่ในระดับสูงโดยมีตัวแปรแต่ละตัวแสดงความสำคัญเชิงสาเหตุกับตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ

(5.1) Recursive Models หมายถึง รูปแบบแสดงความสัมพันธ์ของสาเหตุหรือตัวแปรอื่นที่มีเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นเหตุเป็นผลไปในทิศทางเดียวกัน

(5.2) Non-Recursive Models หมายถึง รูปแบบแสดงความสัมพันธ์ของสาเหตุแบบเส้นคู่ระหว่างตัวแปร โดยทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรหนึ่งอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรอื่น ๆ ภายในรูปแบบนั้น คือทั้งความสัมพันธ์ไปและย้อนกลับ ๆ ได้

นอกจากนี้ สไตเนอร์ (Steiner, 1988) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภทคือ

(1) รูปแบบเชิงปฏิบัติการ (Practical Model) รูปแบบประเภทนี้เป็นรูปแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ แบบจำลองเครื่องบิน

(2) รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลอง เป็นเพียงตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

เสรี ชัดเข้ม (2548, หน้า 7) ได้สรุปความเห็นของนักวิชาการหลายท่านว่าแบบจำลองหรือ รูปแบบสามารถจำแนกได้ 2 ประเภทได้แก่

(1) แบบจำลองเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็น

(1.1) แบบจำลองของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่นแบบจำลองเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงแต่มีขนาดย่อม

(1.2) แบบจำลองสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เช่นแบบจำลองที่ออกไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้าต้องสร้างแบบจำลองเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามแบบจำลองนั้น

(2) แบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) แบ่งออกเป็น

(2.1) แบบจำลองเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model for) คือแบบจำลองที่สร้างขึ้นมาจากแนวคิดทฤษฎี เพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่างเช่นแบบจำลองการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียนเป็นต้น

(2.2) แบบจำลองเชิงแนวคิดเพื่อสร้างสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) คือแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียนเป็นต้น

กรณีศึกษา เจิมเทียนชัย (2539, หน้า 82) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบหรือแบบจำลองเป็น 2 ชนิด ได้แก่แบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรมและแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม

กุลวดี บัวโชติ (2547, หน้า 37) ได้สรุปความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านว่ารูปแบบหรือแบบจำลองคือการแบ่งประเภทของแบบจำลองขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการสร้างขึ้นจากแนวความคิดของทฤษฎี

จากการศึกษาความคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบหรือแบบจำลองนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการสร้างและสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่สนใจ ซึ่งมีคุณสมบัติ 2 ประการคือ ความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ที่ศึกษาและสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง

3. การพัฒนารูปแบบ

คีฟส์ (Keeves, 1988) ได้กล่าวถึงหลักกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการคือ

- (1) รูปแบบที่ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไป ก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
- (2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นในการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
- (3) รูปแบบนั้นจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
- (4) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

อำนาจ บัวศิริ (2539, หน้า 147) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบมหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติในประเทศไทยขั้นตอนดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ

- (1) การศึกษาองค์ประกอบและภารกิจของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบันและมหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติ
- (2) การประชุมสัมมนาเรื่องรูปแบบมหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติแห่งประเทศไทย
- (3) การตรวจสอบรูปแบบในการนำรูปแบบมหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติในประเทศไทยไปดำเนินการ
- (4) การเปรียบเทียบองค์ประกอบและภารกิจของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบันกับมหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติในประเทศไทย

กุลวดี บัวโชติ (2547, หน้า 40) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบหรือแบบจำลอง (Model Development) หมายถึงกระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลองซึ่งประกอบไปด้วยการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและองค์ประกอบของแบบจำลองการสร้างแบบจำลองและพัฒนาเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์

จากการศึกษา ข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบไม่มีกฎตายตัวที่แน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่การพัฒนารูปแบบต้องมีการดำเนินการ สองขั้นตอน คือ การสร้างรูปแบบและการหาคุณภาพของรูปแบบ

4. การมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาไทยกับการจัดการศึกษา

มนุษย์ทุกคนเรียนรู้ตั้งแต่เกิดจนตายเป็นการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น จากการอบรมสั่งสอนของพ่อแม่ จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นทั้งในชุมชนและนอกชุมชน การเรียนรู้ในวัยเด็กเป็นการเรียนรู้ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และเรียนรู้วิชาการและทักษะวิชาชีพขั้นสูงต่อเนื่องจากการศึกษาในสถาบันการศึกษาต่างๆ มีความรู้และทักษะจากประสบการณ์ในการประกอบอาชีพการงานและเรื่องที่ตนสนใจ อาจกล่าวได้ว่าการเรียนรู้ของคนเรานั้นจะถูกสั่งสมจนตกผลึกและกลายเป็นองค์ความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่ง เป็นความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญการ เฉพาะเรื่องที่เรียกขานกันว่าเป็น “ภูมิปัญญา” ในสาขานั้นๆ

1. ความหมายของภูมิปัญญา ภูมิปัญญาไทยและครูภูมิปัญญา

ภูมิปัญญา เป็นองค์ความรู้ที่จัดเป็นนามธรรม ได้แก่ ความคิด ความรู้ เทคนิค วิธีการ สูตรเคล็ดลับ กระบวนการ ขั้นตอน ศาสตร์ หรือองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการสั่งสมความรู้และประสบการณ์จากการศึกษา อบรม การแวบคิด (Insight) การลงมือปฏิบัติ การค้นคว้าวิจัย การทดสอบ ฯลฯ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ จากการศึกษารู้อยู่ในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งจะต้องอาศัยเวลาในการศึกษาเรียนรู้ ปฏิบัติ คัดสรร และพัฒนาจนตกผลึกเกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นความเชี่ยวชาญ ความชำนาญการการดำเนินงาน การปฏิบัติเฉพาะเรื่อง เฉพาะสาขาที่ลึกซึ้ง และองค์ความรู้เหล่านั้นได้ถ่ายทอดสู่คนส่วนใหญ่ในชุมชนและสังคมให้พิสูจน์ให้เห็นคุณค่าและยอมรับองค์ความรู้ของภูมิปัญญาอย่างกว้างขวาง ภูมิปัญญาจึงเป็นนามธรรมที่แม้ผู้เป็นต้นกำเนิดองค์ความรู้เหล่านั้นจะตายไปแล้วหรือไม่มีตัวตนอยู่ก็ตาม แต่องค์ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาเหล่านั้นก็ยังคงดำรงอยู่และสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นรับช่วงถ่ายทอดองค์ความรู้เหล่านั้นต่อไปได้ ภูมิปัญญาจึงไม่สูญสลายและยังคงอยู่คู่กับสังคมมาได้นานถึงปัจจุบันลักษณะของภูมิปัญญา ภูมิปัญญาแบ่งออกได้ 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ