

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบริบท การบริหารจัดการองค์การ และการบริหารหลักสูตรที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 เศรษฐกิจพอเพียง
- 2.2 หลักสำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.3 การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับสังคมแต่ละระดับ
- 2.4 พระราชดำรัสเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.5 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.6 คุณลักษณะสามห่วง
- 2.7 เศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้
- 2.8 การประยุกต์ใช้แนวคิดของทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการศึกษา
- 2.9 องค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.11 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.12 การทำสถานศึกษาให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้”
- 2.13 การบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.14 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน

2.1 เศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) (ดร.สุเมธ ดันติเวชกุล, 2551)

ปัจจุบันสถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงมากในระยะเวลาอันรวดเร็ว อาจกล่าวได้ว่าเวลานี้โลกเหลือเพียงขั้วเดียว คือ ขั้วเสรีนิยมหรือทุนหรือบริโภคนิยม แล้วแต่จะเรียกชื่อกันซึ่งในโลกทุนนิยมนี้ ประเทศต่าง ๆ มุ่งแสวงหาความเจริญเติบโต ทางด้านเศรษฐกิจเป็นที่ตั้งและลักษณะสำคัญ คือ แสวงหาความร่ำรวยจากการลงทุน การบริโภค ถือเป็นทฤษฎีหลักของระบบทุนนิยม ถ้าปราศจากจุดนี้แล้วถือว่าเจริญไม่ได้ เพราะฉะนั้น จึงเกิดภาวะของการแข่งขันกันอย่างรุนแรงและมีการกระตุ้นให้เกิดการบริโภคอยู่ตลอดเวลา โดยการกระตุ้นให้เกิดกิเลส ทำให้เกิดความอยาก ซึ่งจะทำให้ระบบนี้อยู่คงได้

อย่างไรก็ตาม สินค้าที่นำมาบริโภคทุกอย่าง ต้องผลิตมาจากวัตถุดิบที่ได้มาจากทรัพยากรธรรมชาติ ขณะเดียวกันเมื่อมีการบริโภคก็ก่อให้เกิดของเสียออกมาในปริมาณเกือบจะเท่ากันฉะนั้นโลกจะต้องรับภาระ อย่างมาก คือ จะต้องป้อนวัตถุดิบเพื่อการบริโภคและหลังจากนั้น

ต้องแบกภาระขยะของเสียที่มาจากบริโกลโดยที่การจัดการเรื่องกำจัดขยะของเสียยังทำได้น้อยมาก การ re-cycle เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่มีแค่ 19% ยิ่งเวลาเริ่มมีการอำนวยความสะดวกให้กับผู้บริโภค จะเห็นว่าสินค้าประเภทใช้ครั้งเดียวแล้วทิ้งมีจำนวนมากปัญหาคือทรัพยากรธรรมชาติจะแบกรับไหวหรือไม่ คำตอบก็คือ ไหมไหวเพราะเวลานี้ทั่วโลกมีการบริโภคในอัตรา 3:1 คือทรัพยากรธรรมชาติ ถูกบริโภคไป 3 ส่วน แต่สามารถทดเชยกลับมา ได้เพียง 1 ส่วน ซึ่งถ้ายังคงมีการบริโภคกัน ในอัตรานี้ต่อไปก็จะต้องพบปัญหาในที่สุด อย่างไรก็ตามได้เริ่มมีกระแสของกลุ่มที่มีปัญหาเกิดขึ้นเพราะเริ่มเห็นถึงภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นต่อสภาวะ โลกปัจจุบัน ประเทศไทยตั้งแต่มีแผนพัฒนาฉบับแรก ในปี 2504 ประเทศไทยได้มีการพัฒนารูปแบบของทุนนิยมเช่นกัน เพราะในตอนทีเกิดจะทำแผนพัฒนาฯ ได้มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาสอนวิชาการวางแผนให้ โดยมีการนำเอาปรัชญาการวางแผนแบบตะวันตกเข้ามาด้วย คือ มุ่งสร้างความร่ำรวยทางด้านการธุรกิจอย่างเดียว ซึ่งประเทศไทย ก็ได้มีการพัฒนาให้เจริญเติบโตขึ้นจริง แต่เป็นความเจริญเติบโตที่ต้องแลกกับการต้องสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ ที่ถูกทำลายล้างไปเป็นจำนวนมากจะเห็นว่า ความเจริญเติบโตซึ่งได้จากการพัฒนาตามแผนพัฒนาประเทศ ตั้งแต่ฉบับแรกจนถึงปัจจุบัน ได้ก่อให้เกิดวิกฤตต่อเศรษฐกิจของประเทศ คือ โดแล้วแตกมาแล้วหลายครั้ง เป็นสังครมอย่างหนึ่ง คือเศรษฐกิจโตมากขึ้น ในที่สุดก็จะแตกออกและก็จะมาเริ่มต้นกันใหม่ อย่างไรก็ตามเมื่อมีการมองหว่าอะไรคือสาเหตุของวิกฤตการณ์ฟองสบู่แตก จะพบว่าเ็นเพราะการเจริญเติบโตของไทยอยู่บนฐานที่ยังไม่มีความพร้อม พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงรับสั่งเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงว่า การพัฒนาบ้านเมืองการสร้างบ้าน เวลาที่มีการสร้างบ้านสิ่งแรกที่ต้องทำคือ ต้องวางฐานรากฝังเสาเข็มและเสาเข็มแต่ละต้นจะถูกกำหนดมาแล้ว ว่าต้องแบกรับน้ำหนักเท่าใดแล้วถึงสร้างบ้าน แน่แน่นอนว่าถ้าเสาเข็มวางไว้สำหรับบ้านสองชั้นก็จะแบกรับได้แค่บ้านสองชั้นเท่านั้น การพัฒนาประเทศก็เช่นกัน แต่ที่ผ่านมามีประเทศไทยเหมือนการย่างก้าวเข้าสู่การพัฒนาโดยที่ไม่ได้คำนึงถึงฐานรากของประเทศ ซึ่งมีฐานในภาคการเกษตรแต่กลับมุ่งไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมที่มีความต้องการปัจจัยสำคัญ 3 เรื่อง คือ 1) เงิน ซึ่งประเทศอาจมีไม่พอก็ไปกู้มาเพิ่ม 2) เทคโนโลยีซึ่งไม่มีก็ต้องนำเทคโนโลยีจากต่างประเทศมาใช้ (Transfer of Technology) และ 3) กำลังคนซึ่งระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยของไทยยังคงอยู่ในระดับต่ำ แต่ไม่มีก็ไม่เป็นไรอีก ต่างชาติก็เข้ามาบริหารเงินของเขาเทคโนโลยีของเขา ดังนั้นจะเห็นว่าการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยตั้งอยู่บนฐานของคนอื่นทั้งสิ้น และเมื่อมีการย้ายฐานการลงทุนออกไปเศรษฐกิจก็ล้มในที่สุดสถานการณ์นี้เป็นวัฏจักรของการพัฒนา เหมือนกับวัฏจักรเชิงพุทธ คือ เกิด แก่ เจ็บ ตาย เพราะไม่มีฐานรองรับที่มั่นคง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีรับสั่งให้มีการพัฒนาไปตามขั้นตอน เป็นระยะ ๆ ต้องสร้างพื้นฐาน คือ ความพอเพียง พอกิน พอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอสมควร จึงค่อยสร้างค่อยเสริมฐานะทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้น ค่อยขุดลอกเสริมฐานไปจึงจะยั่งยืน

ดังทรงมีพระบรมราโชวาทพระราชทานแก่ผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2517 เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศโดยทรงเน้นการมีพอกินพอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่ในเบื้องต้นก่อน เมื่อมีพื้นฐานความมั่นคงพร้อมพอสมควรแล้ว จึงสร้างความเจริญและฐานะทางเศรษฐกิจให้สูงขึ้น ซึ่งขออัญเชิญมา ณ ที่นี้ด้วย

“การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้นตอน ต้องสร้างพื้นฐาน คือ ความพอมี พอกิน พอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและใช้อุปกรณ์ที่ประหยัดแต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอควรและปฏิบัติได้แล้วจึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญและฐานะเศรษฐกิจขั้นสูงขึ้น โดยลำดับต่อไปหากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญยกเศรษฐกิจขึ้นให้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศและของประชาชนโดยสอดคล้องด้วย ก็จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่าง ๆ ขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากกลับเหลวได้ในที่สุด”

ความสำคัญของพระบรมราโชวาทนี้อยู่ที่ว่าแนวทางการพัฒนาที่เน้นการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียวโดยไม่มีพื้นฐานของความสามารถพึ่งพาตนเองได้ของประชาชน อาจเกิดปัญหาได้ จึงทรงเน้นการมีพอกินพอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่ในเบื้องต้นก่อน เมื่อมีพื้นฐานความมั่นคงพร้อมพอสมควรแล้ว จึงสร้างความเจริญและฐานะทางเศรษฐกิจให้สูงขึ้นถ้าจะใช้ภาษาเศรษฐศาสตร์อธิบายตามความหมายนี้ก็คือ แทนที่จะเน้นการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมนำการพัฒนาประเทศควรที่จะสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจขึ้นพื้นฐานก่อนนั่นคือทำให้ประชาชนในชนบทส่วนใหญ่พอกินพอก่อน หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นแนวทางการพัฒนาที่เน้นการกระจายรายได้เพื่อสร้างพื้นฐานและความมั่นคงทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ก่อนเน้นการพัฒนาในระดับสูงขึ้นไป

ต่อมาเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2517 เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงมีพระราชดำรัสเน้นในเรื่องพอกินพอใช้ดังกล่าวอีกครั้ง ซึ่งขออัญเชิญมา ณ ที่นี้ดังนี้

“...คนอื่นจะว่าอย่างไรก็ช่างเขาจะว่าเมืองไทยล้ำสมัย ว่าเมืองไทยเชย ว่าเมืองไทยไม่มีสิ่งสมัยใหม่ แต่เราอยู่พอกินพอใช้ และขอให้ทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้เมืองไทยพอกินพอใช้ มีความสงบและทำงานตั้งจิตอธิษฐาน ตั้งปณิธาน ในทางนี้ที่จะให้เมืองไทยอยู่แบบพอกินพอใช้ ไม่ใช่จะรุ่งเรืองอย่างยอดแต่มีความพอกินพอใช้ มีความสงบเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ถ้าเรารักษาความพอกินพอใช้ได้เราก็จะยอดยิ่งยวดได้

นอกจากนั้นพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2534 เกี่ยวกับการบริหารว่า ต้องมีการบริหารที่เรียกว่าแบบคนจน แบบที่ไม่ติดตัวเรามากเกินไป ทำอย่างมีสามัญลึ ก็จะอยู่ได้ตลอดไป ซึ่งขออัญเชิญมา ณ ที่นี้ดังนี้

“...ต้องทำแบบคนจน เราไม่เป็นประเทศร่ำรวยเรามีพอสสมควร พออยู่ได้แต่ไม่เป็นประเทศที่ก้าวหน้าอย่างมาก ก็จะมีแต่ด้อยหลังประเทศเหล่านั้น ที่เป็นประเทศที่มีอุตสาหกรรมก้าวหน้า จะมีแต่ด้อยหลัง และด้อยหลังอย่างน่ากลัว แต่ถ้าเริ่มการบริหารที่เรียกว่า แบบคนจนแบบที่ไม่ติดกับดักมากมายเกินไป ทำอย่างมีสำนึกนี้แหละคือ เมตตา กัน ก็จะอยู่ได้ตลอดไป...”

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2541 ว่า พอมีพอกินแปลว่า เศรษฐกิจพอเพียงนั่นเองและพอเพียงหมายความว่า พอประมาณ ซึ่งขออัญเชิญมา ณ ที่นี้ ดังนี้

“...เมื่อปี 2517 วันนั้นได้พูดกันว่าเราควรปฏิบัติให้พอมีพอกิน พอมีพอกินนี้ ก็แปลว่า เศรษฐกิจพอเพียงนั่นเอง แต่ละคนมีพอมีพอกินก็ใช้ได้ ยิ่งถ้าทั้งประเทศพอมีพอกิน ก็ยิ่งดี และประเทศไทยเวลานั้นก็เริ่มจะเป็นไม่พอมีพอกินบางคนก็มียาก บางคนก็ไม่มีเลย...”

“...คำว่า พอก็เพียงพอเพียงนี้ ก็พอดังนั้นเองคนเราถ้าพอในความต้องการ ก็มีควม” โลกน้อย เมื่อมีความ โลกน้อยก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย ถ้าทุกประเทศมีความคิดอันนี้ไม่ใช่เศรษฐกิจ มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียงหมายความว่า พอประมาณ ไม่สุดโต่ง ไม่โลภ อย่างมากคนเราก็อยู่เป็นสุข พอนี้อาจจะมีมาก อาจจะมีของหรูหราก็ได้ แต่ว่าต้องไม่ไปเบียดเบียนคนอื่น ต้องให้ พอประมาณตามอัตภาพ พูดจา ก็พอเพียงทำอะไรก็พอเพียงปฏิบัติตน ก็พอเพียง แปลว่า ความพอประมาณและความมีเหตุผล

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2543 ว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นทั้งเศรษฐกิจหรือความประพฤติ ซึ่งขออัญเชิญมา ณ ที่นี้ ดังนี้

“...เศรษฐกิจพอเพียงมีข้อดีว่าเป็นการทั้งเศรษฐกิจ หรือความประพฤติ ที่ทำอะไรเพื่อให้เกิดผลโดยมีเหตุและผล คือ เกิดผลมันมาจากเหตุ ถ้าทำเหตุที่ดี ถ้าคิดให้ดี ให้ผลที่ออกมา คือ ถ้าทำดีตามเหตุ การกระทำก็จะเป็นการกระทำที่ดี และผลของการกระทำนั้น ก็จะเป็นการกระทำที่ดี แปลว่ามีประสิทธิภาพดี แปลว่ามีประโยชน์ ดีแปลว่าทำให้มีความสุข...”

2.2 หลักสำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียงที่พระราชทานเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ เศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่เศรษฐกิจสำหรับคนยากคนจน ไม่ใช่เศรษฐกิจที่ต้องมัวรัดเข็มขัดตระหนี่ถี่เหนียว พระองค์ทรงสอนให้ร่ำรวยแต่ร่ำรวยแล้วต้องรักษาให้คงอยู่ ร่ำรวยแล้วต้องยั่งยืน และต้องกระจายรายได้อย่างทั่วถึง พระองค์ท่านรับสั่งให้คำไว้สามคำเป็นแนวสามประการและเงื่อนไขประกอบ 2 ประการ เป็นแนวทางของการพัฒนาประเทศ และจะนำไปใช้ในงานบริหารในองค์กรใด ๆ ก็ได้ดังนี้

ประการที่หนึ่ง ให้ใช้เหตุผลเป็นเครื่องนำทางอย่าใช้กิเลสตัณหาเป็นเครื่องนำทางอย่าทำตามกระแสนิยมความกล้าหาญเพียงพอที่จะเลือกหนทางว่าประเทศไทยต้องการจะพัฒนาไปทางไหนไม่จำเป็นต้องตามกระแสของโลกรักยาสติ และ ปัญญาให้มั่นคง

ประการที่สอง ทำอะไรพอประมาณการพอประมาณ คือตรวจสอบศักยภาพของตนเองก่อนว่ามีจุดแข็งตรงไหน จานะของตนเองอยู่ตรงไหน การจะพัฒนาอะไรต้องดูจากศักยภาพแต่ละเรื่องว่าอยู่ที่ไหน เรามีขีดความสามารถควบคุมได้หรือไม่ และยึดเส้นทางสายกลางความพอดีเสมอ

ประการที่สาม ทำอะไรให้มีภูมิคุ้มกันลดเวลา เพราะไม่รู้พุงนี้จะมีอะไรเกิดขึ้นไปจวบจนสถานการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การวางแผนพัฒนาทำได้ยากมีปัจจัยความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา จึงต้องมีวิสัยทัศน์แล้วเดินไปสู่จุดนั้น ตัวอย่างเช่น เรื่องราคาน้ำมันต้องมองในอนาคต ถ้าน้ำมันโอดีเซลมาใช้จะช่วยลดความเสี่ยงด้านราคาน้ำมันได้หรือไม่ เป็นต้น ดังนั้นทำอะไรต้องมีภูมิคุ้มกันด้วยอีกนัยหนึ่งภูมิคุ้มกันก็คือการบริหารความเสี่ยงนั่นเอง

และที่กล่าวแล้วทั้งหมด พระองค์ท่านยังทรงให้มี เงื่อนไขรองรับที่สำคัญ 2 ประการคือ คนต้องดีด้วย ต้องมีจริยธรรมและคุณธรรมมีธรรมมาภิบาลและดำเนินชีวิตด้วยความรอบรู้รอบคอบ

2.3 การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง สำหรับสังคมแต่ละระดับ

เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ให้เหมาะกับสังคมทุกระดับ ได้แก่

ระดับบุคคล/ครอบครัว

- เศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคล/ครอบครัวนั้นคือ ความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างไม่เดือดร้อน กำหนดความเป็นอยู่อย่างประมาณตนตามฐานะ ตามอัตภาพ และที่สำคัญ ไม่หลงใหลไปตามกระแสวัตถุนิยม มีอิสรภาพ เสรีภาพไม่มีพันธนาการอยู่กับสิ่งใด กล่าวโดยสรุปคือ

- สามารถให้ตนเป็นที่พึ่งแห่งตนใน 5 ด้าน คือ 1) พึ่งตนเองได้ทางจิตใจ 2) พึ่งตนเองได้ทางสังคม 3) พึ่งตนเองได้ทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) พึ่งตนเองได้ทางเทคโนโลยี 5) พึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ

- รู้จักคำว่า “พอ” และไม่เยียดเบียนผู้อื่น
- พยายามพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง และความชำนาญ
- มีความสุขและความพอใจกับชีวิตที่พอเพียง ยึดเส้นทางสายกลางในการดำรงชีวิตระดับชุมชน ประกอบด้วย บุคคล/ ครอบครัว ที่มีความพอเพียงแล้ว

- รวมกลุ่มทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมโดยอาศัยภูมิปัญญา และ ความสามารถของบุคคลและชุมชน ซึ่งในการดำเนินงานของชุมชน ให้ประสบผลสำเร็จได้ จะต้องมีส่วนในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต ดำเนินงานด้วยความโปร่งใสตรงไปตรงมาตรวจสอบได้ดำเนินงาน ด้วยความพอประมาณอย่างมีเหตุผล ไม่สนับสนุนการลงทุนจนเกินตัว ดำเนินงานอย่างรอบคอบ มีสติ

ปัญญาอีกทั้งต้องมีความรอบรู้ที่เหมาะสม เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของชุมชนให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และนำมาสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากทั้งภายในและภายนอก และมีการพัฒนาไปสู่เครือข่ายระหว่างชุมชนต่าง ๆ

ระดับรัฐหรือระดับประเทศ ประกอบด้วยสังคมต่าง ๆ ที่เข้มแข็ง

- ชุมชน/สังคมหลาย ๆ แห่งร่วมมือกันพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- วางรากฐานของประเทศให้มีความพอเพียงและพร้อมก่อนจึงค่อย ๆ ดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เจริญขึ้นเป็นลำดับ ๆ ต่อไป

ระดับนักธุรกิจ

- ยอมรับการมีกำไรในระดับพอประมาณ (Normal Profit) และมีเหตุผลที่พอเพียงต่อนักธุรกิจที่ลงทุนหรือผู้ถือหุ้นและต้องไม่เป็นการแสวงหากำไร โดยการเอาเปรียบผู้บริโภคหรือผิดกฎหมาย
- ไม่ปฏิเสธการส่งออก แต่ต้องมีการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เพื่อให้พร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยระลึกรู้ว่าการจะก้าวให้ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ต้องอาศัยความรอบรู้ รวบรวมและระมัดระวังอย่างยิ่ง
- สามารถกู้เงินมาลงทุนได้เพื่อทำให้มีรายได้และต้องสามารถชำระคืนได้
- ต้องมีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เพียรอดทนและรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต การปรับปรุงสินค้าและคุณภาพให้ทันกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- รักษาความสมดุลในการแบ่งปันผลประโยชน์ของธุรกิจในระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ได้แก่ พนักงาน บริษัท ผู้บริโภค และ สังคมโดยรวม

ระดับนักการเมือง

- การกำหนดนโยบายการออกกฎหมายและข้อบัญญัติต่าง ๆ หรือดำเนินวิถีทางการเมืองให้ยึดมั่นอยู่บนพื้นฐานของความพอเพียงและผลประโยชน์ของส่วนรวม
- มีทัศนคติและความคิดที่ดี บนพื้นฐานของความพอเพียงซื่อสัตย์ สุจริต มีความเพียรและมีสติในการทำกิจการต่าง ๆ

ระดับหน้าที่ของรัฐ

- ต้องมีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรอบรู้ ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ

- การจัดเตรียมนโยบาย แผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ต้องสอดคล้องกับเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้นพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านสังคมเศรษฐกิจและจิตใจควบคู่กันไป

ระดับครูอาจารย์

- ถ่ายทอด ปลูกฝังความรู้ความเข้าใจหลักเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ผู้เรียนสอนให้คิดเป็น เข้าใจในหลักเหตุผล มีความคิดในเชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานของศีลธรรมและการพัฒนาจิตใจควบคู่กันไป

ประชาชนทุกคน

- ดำรงชีวิตบนพื้นฐานของการรู้จักตนเอง การคิดพึ่งพาตนเองและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงสอดคล้องกับหลักคำสอนของทุกศาสนาที่ให้ดำเนินชีวิตตามกรอบคุณธรรม
- ไม่ทำอะไร ๆ ที่เบียดเบียนตนเองหรือผู้อื่น
- รู้จักแบ่งปันและช่วยเหลือผู้อื่นตามความเหมาะสมและกำลังความสามารถของตน
- ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง คือคำนึงถึงความพอดีไม่มากเกินไป หรือน้อยเกินไป

“เศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระมหากรุณาธิคุณพระราชทานต่อปวงชนชาวไทย เป็นแนวทางที่เน้นการบูรณาการในการดำเนินชีวิต ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและความเป็นไทย เนื้อหาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ คือความพอประมาณ ที่ตั้งอยู่บนความซื่อสัตย์โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น ความมีปัญญามีเหตุมีผล ซึ่งทำให้ไม่ขาดสติ มีความรอบรู้รอบคอบ และรู้จักสามัคคี ซึ่งเกิดจาก ความรัก ความเมตตาความเอื้ออาทรต่อกัน อันเกิดผลในทางสร้างสรรค์ต่อสังคม ดังนั้น จึงควรมีการนำเนื้อหาแห่งเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับสังคมทุกระดับตั้งแต่ระดับบุคคล/ครอบครัว ระดับชุมชนและระดับรัฐ หรือระดับประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงสติปัญญาและวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทย เพื่อนำประโยชน์สุขมาสู่ประชาชนชาวไทยและประเทศชาติตลอดไป (สุเมธ ดันติเวชกุล, 2551)

2.4 พระราชดำรัส เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง

“...เศรษฐกิจพอเพียง เป็นเสมือนรากฐานของชีวิต รากฐานความมั่นคงของแผ่นดิน เปรียบเสมือนเสาเข็มที่ถูกตอกรองรับบ้านเรือนตัวอาคารไว้นั่นเอง สิ่งก่อสร้างจะมั่นคงได้ก็อยู่ที่เสาเข็ม แต่คนส่วนมากมองไม่เห็นเสาเข็ม และลืมเสาเข็มเสียด้วยซ้ำไป...”

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
จากวารสารชัยพัฒนา

“...ทฤษฎีใหม่ นี่มีไว้สำหรับป้องกันหรือถ้าในโอกาสเกิดทำให้ร่ำรวยขึ้น ถ้าในโอกาสที่มีอุทกภัยก็สามารถที่จะฟื้นตัวได้โดยไม่ต้องให้ทางราชการไปช่วยมากเกินไป ทำให้ประชาชนพึ่งตนเองได้อย่างดี...”

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ ศาลาดุสิดาลัย
4 ธันวาคม 2538

“...การจะเป็นเช่นนั้นมันไม่สำคัญ ถ้าได้อยู่ที่เราพออยู่และมีเศรษฐกิจ การเป็นอยู่แบบพอมีพอกิน แบบพอมีพอกินหมายความว่า อุ้มชูตัวเองได้ให้มีพอเพียงกับตัวเอง...”

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ ศาลาดุสิดาลัย
4 ธันวาคม 2540

“...เชื่อว่าประเทศไทยจะสามารถฟื้นวิกฤตการณ์ได้ดีกว่าหลายประเทศ เพราะแผ่นดินนี้ยังเหมาะสมกับความเป็นอยู่ได้อย่างมีเหตุผลมาหลายปีแล้วว่าภูมิประเทศยัง “ให้” ก็เหมาะสมแต่ความเป็นอยู่ต้องไม่ฟุ้งเฟ้อ ต้องอยู่อย่างประหยัด และต้องไปในทางถูกต้อง...”

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ ศาลาดุสิดาลัย
4 ธันวาคม 2540

“...อันนี้เคยบอกว่า ความพอเพียงนี้ไม่ได้หมายความว่าทุกครอบครัวจะต้องผลิตอาหารของตัวเอง จะต้องทอผ้าใส่เอง อย่างนั้นมันเกินไป แต่ว่าในหมู่บ้าน หรือ ในอำเภอ จะต้องมีความพอเพียงพอสมควร บางสิ่งบางอย่างที่ผลิตได้มากกว่า ความต้องการก็ขายได้ แต่ขายในที่ไม่ห่างไกลเท่าไรไม่ต้องเสียค่าขนส่งมากนัก...”

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ ศาลาดุสิดาลัย
4 ธันวาคม 2540

“...ความหมายของ เศรษฐกิจพอเพียง และทำได้เพียงเศษหนึ่งส่วนสี่ก็พอ นั้น ไม่ได้แปลว่า เศษหนึ่งส่วนสี่ของพื้นที่แต่เป็นเศษหนึ่งส่วนสี่ของการกระทำ...”

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ ศาลาดุสิดาลัย

4 ธันวาคม 2541

“...คนเราถ้าพอในความต้องการ มันก็มีความโลภน้อย เมื่อมีความโลภน้อย ถ้าทุกประเทศมีความคิดอันนี้ไม่ใช่เศรษฐกิจ มีความคิด ทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่าพอประมาณ ซื่อตรง ไม่โลภอย่างมาก คนเราก็คืออยู่เป็นสุข...”

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ ศาลาดุสิดาลัย

4 ธันวาคม 2541

“...ถ้าไม่มี เศรษฐกิจพอเพียง เวลาไฟดับ...จะพึ่งหมดยังไง... ที่ที่ต้องใช้ไฟฟ้าก็ต้องแย่งไป ...หากมีเศรษฐกิจพอเพียงแบบไม่เต็มที่ ถ้าเรามีเครื่องปั่นไฟก็ใช้ปั่นไฟ หรือถ้าขึ้นโบราณกว่า มีดก็จุดเทียน คือมีทางที่จะแก้ปัญหาเสมอ...ฉะนั้นเศรษฐกิจพอเพียงนี้ ก็มีเป็นขั้น ๆ แต่จะบอกว่าเศรษฐกิจพอเพียงนี้ให้พอเพียงเฉพาะตัวเองร้อยเปอร์เซ็นต์นี่เป็นสิ่งที่ทำไม่ได้จะต้องมีการแลกเปลี่ยน ต้องมีการช่วยกัน ...พอเพียงในทฤษฎีกลางนี้ คือให้สามารถที่จะดำเนินการได้...”

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ

23 ธันวาคม 2542

“...เศรษฐกิจพอเพียงนี้ขออย่าว่าเป็นทั้งเศรษฐกิจหรือความประพฤติกทำอะไร เพื่อให้เกิดผล โดยมีเหตุและผล คือเกิดผลนั้นมาจากเหตุ ถ้าทำเหตุที่ดี ถ้าคิดให้ดี ให้ผลที่ออกมาคือสิ่งที่ติดตามเหตุ การกระทำก็จะเป็นการกระทำที่ดี และผลของการกระทำนั้นก็จะเป็นการกระทำที่ดี ดีแปลว่ามีประสิทธิภาพ ดีแปลว่ามีประโยชน์ ดีแปลว่าทำให้มีความสุข...”

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ ศาลาดุสิดาลัย

4 ธันวาคม 2543

“...ให้พอเพียงนี้ก็หมายความว่ามียกมืออยู่ ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่หรูหราก็ได้ แต่ว่าพอแม้บางอย่างอาจจะดูฟุ้งเฟ้อ แต่ถ้าทำให้มีความสุข ถ้าทำได้ก็สมควรที่จะทำ สมควรที่จะปฏิบัติ อันนี้ก็เป็นความหมายอีกอย่างของเศรษฐกิจ หรือระบบพอเพียง...พอเพียงนี้อาจจะมีมาก อาจจะมีของหรูหราก็ได้ แต่ว่าต้องไม่ไปเบียดเบียนคนอื่น. ต้องให้พอประมาณตามอัธยาศัย พุดจากพอเพียง ทำอะไรก็พอเพียง ปฏิบัติตนก็พอเพียง...”

พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา

4 ธันวาคม 2541

“...ทุกคนจำเป็นต้องหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาการกระทำของคนให้รอบคอบอยู่เสมอ ระวังการกระทำทุกอย่างด้วยเหตุผล ด้วยความมีสติ และด้วยความรู้ตัว เพื่อเอาชนะความชั่วร้าย ทั้งหมดให้ได้โดยตลอด และสามารถก้าวไปถึงความสำเร็จที่แท้จริง ทั้งในการทำงานและการครองชีวิต...”

พระบรมราชาวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรและอนุปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย

13 กรกฎาคม 2516

“...ขอให้ทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้เมืองไทย พออยู่พอกิน มีความสงบและทำงานตั้ง อธิฐาน ตั้งปณิธานในทางนี้ ที่จะให้เมืองไทยอยู่แบบพอมีพอกิน ไม่ใช่จะรุ่งเรืองอย่างยอด แต่ว่ามีความพออยู่พอกิน มีความสงบ เปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ถ้าเรารักษาความพออยู่พอกินนี้ ได้ เราก็จะยอดยิ่งยวดได้ ...ฉะนั้นถ้าทุกคน ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีความคิด และมีอิทธิพล มีพลังที่จะทำ ให้ผู้อื่นซึ่งมีความคิดเหมือนกัน ช่วยกันรักษาส่วนรวมให้อยู่ดีกินดีพอสมควร ขออย่าพอกว พออยู่ พอกิน มีความสงบ ไม่ให้คนอื่นมาแย่งคุณสมบัตินี้จากเราไปได้ ก็จะเป็นของขวัญวันเกิดที่ถาวรที่ จะมีคุณค่าอยู่ตลอดกาล...”

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

4 ธันวาคม 2543

“...ถ้าแต่ละคนชวนชวนของตัวเอง อีกสี่สิบปี ไม่มีความเดือนร้อน...ถ้าเดือนร้อนก็ต้องไป ดูโครงการพระราชดำริ...แล้วก็ปฏิบัติตามโครงการพระราชดำริ แล้วก็ทำเศรษฐกิจพอเพียงสักนิด หน่อยก็จะทำให้อีกสี่สิบปีประเทศชาติไปได้...ทำเศรษฐกิจพอเพียงก็เชื่อว่าประเทศจะมีความ ประหยัด...ถ้าไม่ประหยัดประเทศไปไม่ได้

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ณ ศาลาดุสิดาลัย 4 ธันวาคม 2543

“...ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ เวลาทรงงานพระ เจ้าอยู่หัวทรงนึกถึงทฤษฎีและปฏิบัติเสมอ อันเป็นผลจากการทรงศึกษาค้นคว้าและทดลองด้วย พระองค์เองจนเป็นที่ต้องแท้ในพระราชหฤทัยว่าเป็นทฤษฎีที่ใช้ได้และเป็นการปฏิบัติที่ก่อให้เกิด ผลดี

...ให้พวกเราเอาตรงนี้ไปเป็นตัวอย่างของการทำงานในอนาคต เวลาทำอะไร ต้องนึกถึง ทฤษฎีที่ใช้ได้และการปฏิบัติที่ได้ผล...จะทำอะไรต้องนึกถึงหลักวิชา หรือหลักทฤษฎีให้ต้องแท้ ก่อน แล้วหลังจากนั้นจึงออกแบบหลักปฏิบัติ เพราะฉะนั้นถ้าจะเอาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ไปใช้คิดว่าต้องเริ่มที่แต่ละคนนำไปใช้ก่อน แล้วหลังจากนั้นก็ไปที่ครอบครัวแล้วไปที่โรงเรียน หลังจากนั้นไปที่ชุมชน ค่อย ๆ ขยับขึ้นไปเรื่อย ๆ

...ต้องเริ่มต้นจากตัวเรา ฟังพาดตนเองได้ในเบื้องต้น ต่อไปก็คือสร้างความเจริญให้กับชีวิต สร้างความเจริญให้กับครอบครัวแล้วไปช่วยเหลือสังคมชุมชนได้ต่อไป...”

ศาสตราจารย์นายแพทย์เกษม วัฒนชัย

องคมนตรี

“เศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต พ่อค้า ประชาชน ข้าราชการ เกษตรกร สามารถนำไปปฏิบัติได้นักอุตสาหกรรมก็ใช้ได้ ซึ่งแนวทางการดำรงตนอยู่ของกษัตริย์ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชนและระดับรัฐให้ดำเนินในสายกลาง

การพัฒนาจะต้องทำตามลำดับขั้นจะทำข้ามขั้นไม่ได้ เหมือนกับการสร้างบ้านไม่ว่าจะหลังเล็กหลังใหญ่ต้องสร้างเหมือนกันหมด คือ เสาค้ำฐานรากต้องพอเหมาะ พอประมาณกับภายในชีวิตจริง ฐานรากคือฐานเงินทุน ฐานการศึกษา ฐานเทคโนโลยี ฐานสิ่งแวดล้อม ฐานทางใจ รายได้ต้องมีความสุขด้วย ดังนั้น ทำอะไรต้องมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันตนเอง มีครอบครัวที่อบอุ่น ต้องกลับคืนสู่ธรรมชาติ เกษตรกรควรทำเกษตรทฤษฎีใหม่ โดยแบ่งพื้นที่ออกเป็น 4 ส่วน 30 : 30 : 30 : 10

ส่วนที่ 1 ให้อุดสระเพื่อเก็บกักน้ำไว้ใช้ไม่ต้องพึ่งธรรมชาติอย่างเดียว

ส่วนที่ 2 ให้อปลูกข้าวไว้บริโภค

ส่วนที่ 3 ปลูกได้ 3 ชนิด ได้แก่ ผักหญ้า ไม้ผล และไว้ใช้สอย

ส่วนที่ 4 สำหรับที่อยู่อาศัย

เหมือนมี 7 Eleven อยู่หลังบ้าน เงินเข้าอยู่เรื่องเงินออกไม่มี

“พอมีพอกินอยู่หลังบ้าน”

ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล

เลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา

“ฯพณฯ สุภาพสตรีและสุภาพบุรุษ ในท่ายวันนี้ ผมจะได้รับเกียรติอันยิ่งใหญ่ในการทูลเกล้าทูลกระหม่อมถวายรางวัลความกล้าหาญสูงสุดด้านการพัฒนามนุษย์ แต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช และผมมีความรู้สึกปิติยินดีอย่างยิ่งในเกียรติที่ผมได้รับ ด้วยพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นพ้นที่ได้ร่วมเฉลิมพระเกียรติถวายรางวัลดังกล่าวแด่พระองค์ ในโอกาสแห่งการเฉลิมฉลองสิริราชสมบัติครบหกสิบปี

ถ้ารับองค์การสหประชาชาติ พิธีมอบรางวัลเชิดชูเกียรตินี้มีความหมายสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นครั้งแรกที่องค์การสหประชาชาติได้จัดทำรางวัลเกียรติยศนี้ เพื่อมอบแด่บุคคลดีเด่นที่ได้อุทิศตนตลอดช่วงชีวิต และสร้างคุณค่าของผลงานอันเป็นที่ประจักษ์และเป็นคุณูปการที่ผลักดันความก้าวหน้าในการพัฒนาคน

การพัฒนาคนโดยแก่นแท้แล้วเป็นแนวทางเรียบง่าย การพัฒนาคนเป็นเรื่องของการสร้างเสริมขีดความสามารถแก่ประชาชน มิใช่เพื่อคนเพียงสองสามคน มิใช่เพื่อคนจำนวนมาก แต่เพื่อคนทั้งปวงโดยถ้วนทั่ว การสร้างเสริมขีดความสามารถทำได้โดยผ่านทางการศึกษา การขยายโอกาสและทางเลือก สุขอนามัยและโภชนาการ การพัฒนาคนเป็นเรื่องของการสร้างเสริมขีดความสามารถในการขยายโอกาสแก่ปัจเจกชนที่จะเลือกให้มีชีวิตยืนยาวด้วยการมีสุข มีพละทานภัยที่แข็งแรง เป็นบุคลากรที่มีความรู้ และมีความคิดที่สร้างสรรค์

การพัฒนาคนเป็นการพัฒนาที่ให้คนเป็นเป้าหมายศูนย์กลางในการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความเติบโตทางเศรษฐกิจและอย่างยั่งยืน สิทธิมนุษยชนและความมั่นคงในชีวิต ความเท่าเทียมกัน และการมีส่วนร่วมทางการเมือง

องค์การสหประชาชาติได้ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาคนเป็นลำดับแรก และเราคงเพียรพยายามอย่างเต็มที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคน โดยผ่านรายงานการพัฒนาคนของยูเอ็นดีพี (Human Development Report) ทั้งในระดับโลกและระดับประเทศ ผ่านโครงการพัฒนาต่าง ๆ ภายใต้ทีมงานองค์การสหประชาชาติประจำประเทศต่าง ๆ ใน 166 ประเทศทั่วโลก และโดยผ่านรางวัลความสำเร็จสูงสุดด้านการพัฒนามนุษย์นี้

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ หากการพัฒนาคนหมายถึงการให้ลำดับความสำคัญประชาชนเป็นลำดับแรก ไม่มีสิ่งอื่นใดอีกแล้วที่ยิ่งใหญ่ไปกว่าการพัฒนาคนภายใต้แนวทางการพัฒนาคนขององค์การสหประชาชาติแล้ว

เมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงบรมราชาภิเษกเถลิงถวัลยราชสมบัติในปีพุทธศักราช 2489 พระองค์ได้ทรงปฐมราชโองการไว้ว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” นับแต่นั้นเป็นต้นมา พระองค์ได้ทรงอุทิศพระวรกายและทรงงานมิรู้เหน็ดเหนื่อยเพื่อพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของปวงชนชาวไทย โดยมีได้เลือกเชื้อชาติ วรรณะ และศาสนา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้รับการขนานนามจากชาวโลกว่า “ทรงเป็นมหากษัตริย์นักพัฒนา” พระองค์ทรงเยี่ยมเยียนพสกนิกรที่ยากไร้และด้อยโอกาสทั่วทุกภูมิภาค ทรงสดับตรับฟังปัญหาทุกข์ยากของราษฎร และทรงมีพระเมตตาพระราชทานแนวทางการดำรงชีพ เพื่อให้ประชาชนของพระองค์สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงงานด้านการพัฒนาชนบท ยังประโยชน์นานับการต่อประชาชนนับล้านในประเทศ อาทิ โครงการที่มุ่งเน้นการเกษตรขนาดเล็ก ด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน รวมทั้งการป้องกันและบรรเทาความเดือดร้อนจากน้ำท่วมและภัยแล้ง

นอกจากนั้น โครงการพัฒนาในพื้นที่สูงทางภาคเหนือ ภายใต้โครงการในพระราชดำริได้เปลี่ยนสภาพพื้นที่ปลูกฝิ่นให้กลายเป็นแหล่งปลูกพืชทดแทน โครงการต่าง ๆ ในพระราชดำริ

เพื่อพัฒนาชนบททำให้คนในพื้นที่มีสุขอนามัยดีขึ้น มีโอกาสทางการศึกษา และยังประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่ และผู้อยู่อาศัยบริเวณเขตชายแดนในแถบพม่าและลาวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ในด้านการพัฒนาสังคมภายใต้โครงการพระราชดำริต่าง ๆ พระองค์ท่านได้ทรงสนับสนุนด้านสุขอนามัยและทรงเป็นอยู่ที่ดีของเด็ก มีการรณรงค์ลดภาวะการขาดไอโอดีน รวมทั้งส่งเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษา และการยกระดับพัฒนาชีวิตของประชาชนชาวไทย อนึ่ง ด้วยพระปรีชาสามารถในการเป็นนักคิดของพระองค์ท่าน ทำให้นานาประเทศตื่นตัวในการปรับปรุงแบบการพัฒนาภายใต้แนวคิดใหม่

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งชี้แนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นความสมดุล อดออม และยั่งยืน โดยเน้นหลักการความพอประมาณและการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอที่จะต้านทานและลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ปรัชญาดังกล่าวนั้นแนวทาง “การเดินทางสายกลาง” ทำให้องค์การสหประชาชาติมีปณิธานมุ่งมั่นพัฒนาคน ให้ประชาชนเป็นเป้าหมายศูนย์กลางในการพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืนต่อไป

โครงการพัฒนาและปรัชญาแนวความคิดของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาของพระองค์ท่าน และสำหรับประชาชนทุกหนแห่ง

รางวัลความสำเร็จสูงสุดด้านการพัฒนามนุษย์นี้ องค์การสหประชาชาติมีปณิธานที่จะส่งเสริมประสานการณ์และแนวทางปฏิบัติในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอันทรงคุณค่าอย่างหาที่สุดมิได้ของพระองค์ท่าน เพื่อจุลประกายแนวความคิดการพัฒนาแบบใหม่สู่นานาชาติ

เพื่อเฉลิมพระเกียรติความสำเร็จสูงสุดและความมุ่งมั่นในพระราชหฤทัยในการพัฒนาคนสำหรับประชาชนของพระองค์ บ่ายวันนี้ ผมมีความภาคภูมิใจและเป็นเกียรติอย่างยิ่ง ที่ได้รับพระราชทานโอกาสทูลเกล้าทูลกระหม่อมถวายรางวัลความสำเร็จสูงสุดด้านการพัฒนามนุษย์แด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

เลขาธิการสหประชาชาติ นายโกฟี อันนัน

กล่าวสุนทรพจน์เพื่อถวายสดุดีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ด้านการพัฒนามนุษย์ ในการอภิปรายของคณะผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูง

วันศุกร์ที่ 26 พฤษภาคม 2549

2.5 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจ และได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

หลักการเสริมธุรกิจพอเพียง

เสริมธุรกิจพอเพียงเป็นแนวทางปฏิบัติของประชาชนทั้งในระดับครอบครัว ระดับชุมชน และระดับรัฐ ที่ยึดมั่นในการดำเนินการให้เป็นไปใน “ทางสายกลาง” โดยคำนึงถึง

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี ที่ไม่น้อยและไม่มากเกินไป ไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นอย่างรอบคอบ

การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เงื่อนไขการนำไปปฏิบัติ

การตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามหลักการข้างต้น จะต้องประกอบด้วยเงื่อนไขสำคัญ 2 ประการ ที่ต้องดำเนินการไปด้วยกันคือ

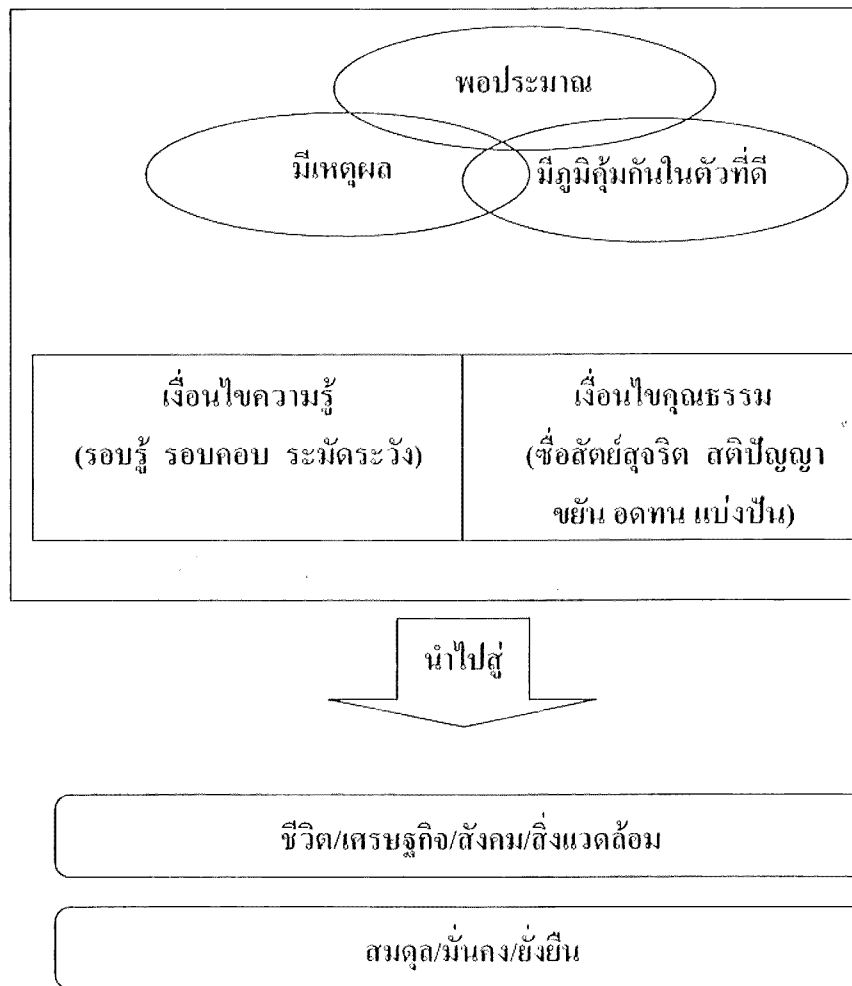
1. ความรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย

- ความรอบรู้ ในวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน
- ความรอบคอบ ที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนในการดำเนินงานทุก ๆ เรื่อง
- ความระมัดระวัง ในขั้นตอนการปฏิบัติ ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตรงตามเวลา และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในทางที่ไม่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ

2. คุณธรรม ประกอบด้วย ความตระหนักในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน ความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ไม่โลภและไม่ตระหนี่

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากการนำปรัชญาเสริมธุรกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้ และเทคโนโลยี



ภาพที่ 1 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ

ในการพัฒนาประเทศควรเน้นนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางให้การพัฒนาชีวิตทางสายกลาง อยู่บนพื้นฐานของความสมดุลพอดีและความพอประมาณอย่างมีเหตุผล นำไปสู่สังคมที่มีคุณภาพทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สามารถพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันและรู้เท่าทันโลก คนไทยส่วนใหญ่มีการศึกษาและรู้จักเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นคนดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สามารถรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นควบคู่ไปกับการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมและคุณค่าทางสังคมไทยที่มีความสามานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน อันจะเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศอย่างสมดุล มีคุณธรรม และยั่งยืน

การก้าวสู่วิสัยทัศน์ร่วมของสังคมไทยนั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการวาง “บทบาทการพัฒนาประเทศ” ในอนาคตอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับศักยภาพและบทบาททางเศรษฐกิจของพื้นที่ โดยคนในชุมชนมีส่วนร่วมที่จะวางรากฐานการพัฒนาเป็นสังคมและชุมชนที่เข้มแข็ง

มีระบบบริหารจัดการที่ดีในทุกระดับ ขณะเดียวกันมีการใช้ศักยภาพด้านเอกลักษณ์วัฒนธรรมไทย ที่ประณีประนอม เปิดกว้างในการพัฒนา เป็นแกนประสานการเจรจาเสริมสร้างสันติภาพในภูมิภาค สามารถใช้ศักยภาพด้านการผลิตและบริหารเพื่อเตรียมพัฒนาประเทศสู่ความเป็นฐานเศรษฐกิจของ ภูมิภาค โดยเฉพาะด้านการเกษตร การแปรรูปการเกษตรและอาหาร การเป็นฐานการท่องเที่ยวที่ หลากหลาย และเป็นศูนย์กลางการศึกษาและวิทยาการที่เข้มแข็ง ควบคู่ไปกับการพัฒนาเป็นประตู เศรษฐกิจเชื่อมโยงกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค ด้านการขนส่งทางอากาศ ทางบก และทาง น้ำ รวมทั้งการสื่อสารโทรคมนาคมของภูมิภาค โดยอาศัยศักยภาพที่ได้เปรียบของพื้นที่เศรษฐกิจ และโครงข่ายบริการพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นแล้ว เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและขีดความสามารถในการ แข่งขันของประเทศให้ก้าวตามโลกอย่างรู้เท่าทัน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10

ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมี การเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประการที่สำคัญก็คือ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 นี้ได้มุ่งเน้นทั้ง “พันธกิจ” และ “ยุทธศาสตร์” ทั้งหลายทั้งปวงที่เป็นส่วนสนับสนุนให้การบรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยนั้นสัมฤทธิ์ ผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

วิสัยทัศน์ประเทศไทย

มุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and happiness Society) คนไทยมี คุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมี คุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

พันธกิจ

เพื่อให้การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุข ร่วมกัน” ภายใต้นโยบายของ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ที่จะทำให้ประเทศสามารถบรรลุ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้น เห็นควรกำหนดพันธกิจของการพัฒนาประเทศ ดังนี้

1. พัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม นำความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาวะที่ดี อยู่ใญ่ ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนที่เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ภายใต้อุณหภูมิของความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. เสริมสร้างเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม มุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถแข่งขันได้ มีภูมิคุ้มกันความเสี่ยงจากภายนอกของสภาพแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์ บนพื้นฐานของการบริหารเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ระดับการออมที่พอเพียง มีการปรับโครงสร้างทางการผลิตและบริการบนฐานความรู้และนวัตกรรม ใช้จุดแข็งของความหลากหลายทางชีวภาพและเอกลักษณ์ความเป็นไทย ควบคู่กับการเชื่อมโยงกับต่างประเทศ และการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน และโลจิสติกส์ พลังงาน กฎกติกา และกลไกสนับสนุนการแข่งขันและกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

3. ดำรงความหลากหลายทางชีวภาพ และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และคุณภาพสิ่งแวดล้อม สร้างความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน เป็นธรรม และมีการสร้างสรรค์คุณค่า สนับสนุนให้ชุมชนมีองค์ความรู้และสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อคุ้มครองฐานทรัพยากร คุ้มครองสิทธิและส่งเสริมบทบาทของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากร ปรับแผนการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของชาติจากข้อตกลงตามพันธกรณีระหว่างประเทศ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการประเทศให้เกิดธรรมาภิบาลภายใต้ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มุ่งสร้างกลไกและกฎระเบียบที่เอื้อต่อการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาสู่ทุกภาคี ควบคู่กับการเสริมสร้างความโปร่งใส สุจริต ยุติธรรม รับผิดชอบต่อสาธารณะ มีการกระจายอำนาจและกระบวนการที่ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สู่ความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และการใช้ทรัพยากร

2.6 คุณลักษณะสามห่วง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “สามห่วง” อันเป็นคุณลักษณะของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งได้พระราชทานไว้ในวโรกาสต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาถึงวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

1) ความพอประมาณ

ความพอประมาณ (คู่มือ พ.ศ. พอเพียง, 2550) หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ ซึ่งต้องคำนึงถึงขนาดของโครงการ รวมทั้งการบริหารปัจจัยนำเข้าอย่างรอบคอบและเหมาะสม เพื่อสร้างผลกำไร แต่ไม่โลภเกินไป

“การที่จะทำโครงการอะไร จะต้องทำด้วยความรอบคอบ และอย่าตาโตเกินไป คือบางคนเห็นว่ามีโอกาสที่จะทำโครงการอย่างโน้นอย่างนี้ และได้นึกถึงว่าปัจจัยต่างๆ ไม่ครบ ปัจจัยหนึ่งก็คือ ขนาดของโรงงานหรือเครื่องจักรที่สามารถที่จะปฏิบัติได้ แต่ข้อสำคัญที่สุด คือ วัตถุดิบ ถ้าไม่สามารถให้คำตอบแทนวัตถุดิบแก่เกษตรกร เกษตรกรก็จะไม่ผลิต ยิ่งถ้าวัตถุดิบสำหรับใช้ในโรงงานนั้น เป็นวัตถุดิบที่ต้องนำมาจากระยะไกลหรือนำเข้าก็ยิ่งยาก เพราะว่าวัตถุดิบที่นำเข้านั้นราคายังแพง บางปีวัตถุดิบนั้นมีบริบูรณ์ ราคาอาจจะต่ำลงมา แต่เวลาจะขายสิ่งของที่ผลิตจากโรงงาน ก็ขายยากเหมือนกันเพราะว่ามีมาก จึงทำให้ราคาตก นี่ก็เป็นกฎเกณฑ์ที่ต้องมี แต่ข้อสำคัญที่อยากจะพูดถึงคือ ถ้าเราทำโครงการที่เหมาะสม ขนาดที่เหมาะสม อาจจะไม่ดูหรูหรา แต่จะไม่ล้มหรือล้มอันเป็นไป ก็ไม่เลียมมาก” (พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา : 4 ธันวาคม 2540)

ความพอประมาณ ยังหมายรวมถึง ความประหยัดในการใช้ทรัพยากร หรืออีกนัยหนึ่งคือ การใช้ทรัพยากรอย่างสมเหตุสมผล ไม่ฟุ่มเฟือยแต่ไม่ตระหนี่

“เศรษฐกิจพอเพียงที่ได้ย้าแล้วย้าอีก แปลเป็นภาษาอังกฤษว่า *Sufficiency Economy* ใครก็ต่อว่า ว่าไม่มี *Sufficiency Economy* แต่ว่าเป็นคำใหม่ของเราก็ได้ ก็หมายความว่า ประหยัดแต่ไม่ใช่ขี้เหนียว ทำอะไรด้วยความระมัดระวังกัน ทำอะไรด้วยเหตุและผล จะเป็นเศรษฐกิจพอเพียง แล้วทุกคนจะมีความสุข

อย่างพอเพียงเนี่ย เราก็ทำ เรนเขียนเรื่องทฤษฎีใหม่ เขียนเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง เราก็เขียนเอง ไม่ให้คนอื่นเขียน เขียนใช้คอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์ที่ซื้อมาราคาแพง แต่ว่าซื้อมา 12 ปีแล้ว ก็ยังใช้อยู่ ยังใช้คอมพิวเตอร์ที่อายุกว่า 12-13 ปีแล้ว ซื้อมาตอนนั้นห้าร้อย ได้คอมพิวเตอร์มา นาถึงหกสิบ ก็คอมพิวเตอร์อันเดียวกัน ก็ยังใช้อยู่” (พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา : 4 ธันวาคม 2543)

อย่างไรก็ตาม ความพอประมาณไม่ได้หมายถึงการต่อต้านความเจริญ หรือความสุขอันเกิดจากการบริโภคความสะดวกสบาย แต่ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม โดยไม่ให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตัวเองและผู้อื่น

“เจริญในทางไม่หิว มีกิน คือไม่จนแล้วก็มีกิน แล้วก็มีอาหารใจ อาหารที่จะเป็นศิลปะ หรืออะไรอื่นๆ ให้มาก ๆ ความสะดวก ให้สามารถที่จะสร้างอะไร ๆ ได้ นี่ก็เศรษฐกิจพอเพียง แต่เศรษฐกิจพอเพียง สำคัญว่าต้องรู้จักขั้นตอน คือถ้าจะทำอะไรให้เร็วเกินไป ไม่พอเพียง แต่ว่าถ้าไม่เร็วเกินไปหรือถ้าช้าเกินไป ก็ไม่พอเพียง ต้องให้รู้จักก้าวหน้า โดยที่ไม่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน อันนี้เศรษฐกิจพอเพียง” (พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา : 4 ธันวาคม 2546)

“ให้พอเพียงนี้ ก็หมายความว่า มีกินมีอยู่ ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่หรูหราก็ได้ แต่ว่าพอ แม้บางอย่างอาจจะดูฟุ้งเฟ้อ แต่ถ้าทำให้มีความสุข ถ้าทำได้ก็สมควรที่จะทำ สมควรที่จะปฏิบัติ” (พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา : 4 ธันวาคม 2541)

ดังนั้น ความพอประมาณจึงหมายถึง ความเหมาะสมในการดำเนินการใด ๆ ทั้งในด้านของขนาด คือไม่ใหญ่เกินไปและไม่เล็กเกินไป รวมทั้งด้านของจังหวะเวลา คือไม่เร็วเกินไปและไม่ช้าเกินไป แต่รู้จักทำเป็นขั้นตอนเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าโดยไม่ให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน

2) ความมีเหตุผล

ความมีเหตุผล (คู่มือ พ.ศ. พอเพียง, 2550) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

“หลักอย่างหนึ่งที่สำคัญ คือหลักของเหตุผล และจะต้องชัดเจนตลอดเวลา มิฉะนั้นจะมีวิชาความรู้เท่าไรก็ตาม ก็ไม่สามารถนำไปเป็นประโยชน์แก่ตัวแก่ส่วนรวมได้ หลักของเหตุผล มีหลักการว่า ถ้ามีสิ่งใดที่เราต้องเผชิญ ต้องพบ ต้องมีเหตุผลทั้งสิ้น คำนี้มีสองคำ เหตุ คือต้นของสิ่งที่เราเผชิญ และผล เป็นสิ่งที่ต่อเนื่องจากสิ่งที่เกิดขึ้นแก่เรา ถ้าเราเผชิญสิ่งใด และเราพิจารณาด้วยเหตุผล ต่อไปเราก็จะเผชิญสิ่งที่ถูกต้อง” (พระบรมราโชวาทเนื่องในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : 26 มิถุนายน 2519)

“ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นเป็นอยู่แก่เราในวันนี้ ย่อมมีต้นเรื่องมาก่อน ต้นเรื่องนั้นคือเหตุ สิ่งที่ได้รับคือผล และผลที่เกิดขึ้น จะเป็นเหตุให้เกิดผลอื่น ๆ เนื่องกันไปอีกไม่หยุดยั้ง ดังนั้นที่พูดกันว่า ให้พิจารณาเหตุผลให้ดีนั้น กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ให้พิจารณาการกระทำหรือกรรมของตนให้ดีนั่นเอง คนเราโดยมากมักนึกว่า อนาคตจะเป็นอย่างไรเราทราบไม่ได้ แต่ที่จริง เราย่อมจะทราบได้บ้างเหมือนกัน เพราะอนาคตก็คือ ผลของการกระทำในปัจจุบัน ถ้าปัจจุบันทำดี อนาคตก็ไม่ควรจะตกต่ำ ฉะนั้น เมื่อกระทำการใด ๆ ควรจะได้คิดว่าการนั้นจะมีผลสืบไปในอนาคต จักได้มีสติ กระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรู้ตัวและระมัดระวัง ทั้งควรจะสำนึกตระหนักด้วยว่า การพิจารณาการกระทำ

ของคนเองในปัจจุบันนั้น นับว่าสำคัญที่สุด จะต้องคิดพิจารณาให้รอบคอบและถ่องแท้ทุกครั้งไป มิฉะนั้น ผลที่เกิดขึ้นอาจทำให้ต้องผิดหวังอย่างมากที่สุดก็เป็นได้” (พระบรมราโชวาทเนื่องในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : 8 กรกฎาคม 2519)

“เหตุและผลนี้เป็นสิ่งที่ละเอียด เป็นขั้นเป็นตอน และบางทีก็ซับซ้อนมาก หากที่จะมอง เห็นได้ถ้าไม่พิจารณาให้ถี่ถ้วนรอบคอบจริงๆ เพราะฉะนั้น จึงใคร่จะปรารภถึงหลักสำคัญสำหรับการคิดพิจารณาหาเหตุและผลไว้สักสองประการ ประการแรก ขอให้เข้าใจว่า ผลทุกอย่างต้องมาจากเหตุ เมื่อมีเหตุแล้วต้องเกิดผล และผลที่สำคัญๆ ที่เป็นผลรวบยอด ย่อมเป็นผลที่เกิดจากเหตุและผลอื่นๆ ที่มีต่อเนื่องกันมาเป็นลำดับ หลายชั้นหลายตอน จึงจำเป็นที่จะต้องระวังจับเหตุจับผลให้ได้ โดยถูกต้องทุกชั้นทุกตอน ไม่ให้สับสน อีกประการหนึ่ง เหตุที่จะให้ผลอย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้นนั้น ปกติจะเห็นว่ามีหลายเหตุ เหตุทั้งหลายนี้ จำแนกออกได้เป็นสองประเภท คือเหตุต่างๆ ที่อยู่นอกตัวประเภทหนึ่ง กับเหตุที่อยู่ในตัว ที่เป็นการกระทำของตัว จัดเป็นเหตุภายในอีกประเภทหนึ่ง ขอให้พิจารณาบทพจนานุกรมให้ดี จะเห็นว่า เหตุภายนอกทั้งหมดนั้นเป็นเพียงส่วนประกอบ เหตุแท้จริงอยู่ที่เหตุภายใน คือการกระทำของตนเอง เพราะฉะนั้น ผู้ซึ่งปรารถนาสำเร็จในชีวิตในการทำงานอีกมากมายในกาลข้างหน้า จึงควรอย่างยิ่งที่จะเพ่งเล็งในเหตุภายใน คือการกระทำของตนเองเป็นสำคัญ แล้วเร่งกระทำเหตุที่สำคัญนั้นให้ถูกต้องครบถ้วน ผลสำเร็จที่มุ่งหมายไว้ในอนาคต จึงจะมาถึงมือท่านได้” (พระบรมราโชวาทเนื่องในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : 9 กรกฎาคม 2519)

“เมื่อรู้จักพิจารณาการกระทำของตนด้วยหลักเหตุและผลดังกล่าวนี้แล้ว การกระทำที่น่าจะไม่มีผิดพลาด แต่ความจริงไม่เป็นเช่นนั้นเสมอไป มักจะยังมีความผิดพลาดอยู่เสมอ ทั้งนี้ เพราะธรรมชาติทุกคนย่อมมีอคติได้ อคตินั้นเป็นเหตุสำคัญที่ทำให้มองไม่เห็นทาง เพราะลำเอียงเข้าข้างตัว ด้วยอำนาจความรักบ้าง ความชิงชัง ความหลงใหลบ้าง เมื่อเกิดอคติแล้วก็จะทำให้สับสนในเหตุและผล ไม่ทำตามเหตุผล และเมื่อไม่ทำตามเหตุผล ความผิดพลาดก็ต้องเกิดขึ้น นอกจากนั้น ทุกคนย่อมจะต้องใช้ความเพียรพยายามในการพิจารณาหาเหตุหาผล โดยไม่ยอมให้ออกย้อยอยู่ตลอดเวลาด้วย ดังนั้น การที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตัวกระทำการงานใดๆ จะต้องทำความกตัญญูใจของตนเองให้เที่ยงตรง พ้นจากอำนาจอคติเสียเป็นเบื้องต้นก่อน แล้วจึงนำความคิดที่เที่ยงตรงนั้นมาพิจารณาการกระทำของตนเองด้วยหลักเหตุและผลให้ถูกต้อง และด้วยความเพียรพยายามอันไม่ขาดสาย ความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า และอนาคตที่แจ่มใสจึงจะมาถึงท่านได้สมตามที่ตั้งใจปรารถนา” (พระบรมราโชวาทเนื่องในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : 10 กรกฎาคม 2519)

“เศรษฐกิจพอเพียงนี้ ขออย่าว่าเป็นทั้งเศรษฐกิจ หรือความประพฤติกี่ทำอะไรเพื่อให้เกิดผล โดยมีเหตุและผล คือเกิดผลมันมาจากเหตุ ถ้าทำเหตุที่ดี ถ้าคิดให้ดี ให้ผลที่ออกมาคือสิ่งที่คิดตามเหตุ การกระทำที่จะเป็นการกระทำที่ดี ดีแปลว่ามีประสิทธิผล ดีแปลว่ามีประโยชน์ ดีแปลว่าทำให้มีความสุข” (พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา : 4 ธันวาคม 2543)

จะเห็นได้ว่า การสร้างภูมิคุ้มกันด้วยการไม่สร้างหนี้ โดยเฉพาะหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ ไม่ใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่สมควร อันเป็นการป้องกันตนเองจากภายในประการหนึ่งแล้ว ยังต้องคำนึงถึง ปัจจัยแวดล้อมรอบข้างที่เหมาะสม เกื้อกูลเพื่อแผ่ไปยังผู้อื่นด้วย ซึ่งในที่สุดก็จะส่งผลกลับมาอำนวย ประโยชน์แก่กิจการของตน อันเป็นการป้องกันตนเองจากภายนอกอีกด้านหนึ่ง

“อีกเรื่องหนึ่ง คือ ไปทางชลบุรี ครั้งหนึ่ง นี่ก็หลายสิบปีมาแล้ว มีพ่อค้าคนหนึ่ง เขาบอกว่า เขาทำโรงงานสำหรับทำสับประดะกระป๋อง เขาลงทุนเป็นล้าน จำไม่ได้แล้วว่ากี่ล้านเพื่อสร้างโรงงาน การลงทุนมากอย่างนั้น บอกให้เขาทราบ ว่า ไม่ค่อยเห็นด้วย เพราะว่าทำโรงงานเล็ก ๆ ที่ทาง ภาคเหนือ ใช้เงินสามแสนบาท เพื่อที่จะเอาผลผลิตของชาวบ้านชาวเขามาใส่กระป๋องแล้วขาย ก็ได้ผล เป็นโรงงานเล็ก ๆ บอกว่าเขาลงทุนเป็นล้าน รู้สึกว่าเสี่ยง เขาบอกว่า ต้องทำอย่างนั้น เขาก็ ลงทุน ทำไปทำมา สับประดะที่อำเภอบ้านบึงชลบุรี ก็ไม่พอ ต้องไปสั่งสับประดะมาจากปราณบุรี สับประดะจากปราณบุรีต้องขนส่งมา ก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก ทำไปทำมาโรงงานก็ล้ม อย่างนี้ก็แสดงให้เห็นว่า ทำโครงการอะไร ก็จะต้องนึกถึงขนาดที่เหมาะสมกับที่เรียกว่า อัตราภาพ หรือกับ สิ่งแวดล้อม

ยังมีอีกรายหนึ่ง ที่ลำพูน มีการตั้งโรงงานสำหรับแช่แข็งผลผลิตของชาวไร่ ได้ไปเยี่ยม เขาบอกว่า ข้าวโพดที่เขาใช้สำหรับแช่แข็ง คุณภาพไม่ค่อยดี ก็เลยซื้อในราคาถูกไม่ได้ ตอนนั้นก็ยัง ไม่ทราบว่าเขาจะมีอันเป็นไปอย่างไร ก็บอกเขาว่า นี่น่าจะส่งเสริมด้านการเงินให้เกษตรกรที่ปลูก ข้าวโพด ให้ได้ข้าวโพดที่มีคุณภาพดี โรงงานจะเจริญ เขาบอกให้ไม่ได้ เพราะว่าคุณภาพไม่ดี อันนี้ก็ เป็นปัญหาโลกแตก ถ้าไม่ให้ราคาดี หรือไม่สนับสนุนเกษตรกรในการเพาะปลูก ก็จะไม่ได้รับ ประโยชน์ จะไม่ได้คุณภาพ จะได้ข้าวโพดที่ฟืนเหลือ ซึ่งเขาก็บอกว่าต้องทิ้ง เพราะว่าเครื่องจักรของ เขาต้องมีข้าวโพดที่ขนาดเหมาะสม อย่างนี้โรงงานนั้น - ความจริงไม่ได้แข่งเขา - แต่นึกในใจว่า โรงงานนี้อยู่ไม่ได้ แล้วในที่สุดก็จริง ๆ ก็ล้ม อาคารอะไรต่างๆ ก็ยังอยู่เดี๋ยวนี้ แต่ไม่มีใครเป็น เจ้าของ เกะกะอยู่” (พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา : 4 ธันวาคม 2540)

ดังนั้น การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี จึงหมายถึง การสร้างความสามารถภายในที่จะช่วยให้ฟื้น ตัวได้ง่าย หรือความสามารถที่จะอยู่ได้ในภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง หรือความ สามารถในการปรับตัวอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก รวมทั้งความสามารถในการรับมือ กับสถานการณ์ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมและไม่สามารถคาดเดาได้ล่วงหน้า ซึ่งทั้งหมดนี้มีพื้นฐาน จากความสามารถในการพึ่งตนเองและความมีวินัยในตนเอง หรืออีกนัยหนึ่งคือ การจัด องค์ประกอบของการดำเนินงานใด ๆ ให้มีสภาพพร้อมรองรับต่อผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการ เปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ ซึ่งเรียกว่า 3 ห่วง ได้แก่

ความพอประมาณ หมายถึง ความเหมาะสมในการดำเนินการใด ๆ ทั้งในด้านของขนาด คือ ไม่ใหญ่เกินไปและไม่เล็กเกินไป รวมทั้งด้านของจังหวะเวลา คือ ไม่เร็วเกินไปและไม่ช้าเกินไป แต่รู้จักทำเป็นขั้นตอนเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าโดยไม่ให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจที่จะดำเนินการใด ๆ ที่ตั้งอยู่บนความถี่ถ้วนรอบคอบ ไม่ย่อท้อ ปราศจากอคติและความลำเอียง คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดตามมา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องดีงาม โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การสร้างความสามารถภายใน ในการปรับตัวอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก รวมทั้งความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่นอกเหนือจากการควบคุมและไม่สามารถคาดเดาได้ล่วงหน้า

2.7 เศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้

2.7.1 เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

หลักความคิดว่าด้วย “เศรษฐกิจพอเพียง” มีคุณค่าและความกว้างใหญ่ไพศาลเกินความนอกเหนือออกไปมาก ถือก้นเป็นแต่เพียงวิธีการหรือมาตรการแก้ไขปัญหาวิกฤตเฉพาะหน้าชั่วคราว ช่วยย่นที่เศรษฐกิจพอเพียงสู่ถึงกาลตถาคต ค่าเงินบาทตกต่ำหนี้สินล้นพ้นตัว ธุรกิจและสถาบันการเงินล้มละลาย ผู้คนนับล้าน ๆ ต้องพากันตกงาน ฐานะรายได้ตกต่ำ ความยากจนยากไร้แผ่ขยาย ในขณะที่บริการและสวัสดิการสังคมต้องถูกตัดทอนลดน้อยถอยลงไป ตลอดจนปัญหาสังคมอื่น ๆ นานัปการที่จะตามมาปัญหาวิกฤตเหล่านี้เป็นที่คาดหวังโดยเฉพาะในแวดวงเจ้าสิทธิเงินตรา (Monetarists) ซึ่งกุมอำนาจและการตัดสินใจทั้งในระดับโลกและระดับชาติ ว่าจะสามารถแก้ไขและฟื้นฟูเศรษฐกิจให้กลับคืนสู่ความรุ่งเรืองและเติบโตได้ในที่สุด ความคาดหวังเช่นนี้ไม่ใช่จะเป็นถึงที่เป็นไปไม่ได้ เพราะในขณะนี้วิกฤตเศรษฐกิจการเงินทำนองเดียวกันก็ได้ลุกลามไปทั่วโลก เป็นแรงกระตุ้นให้บรรดาหาอำนาจอุตสาหกรรมจำต้องเร่งชวนช่วยหนุนช่วยให้มาตรการแก้ไขปัญหการเงินได้เกิดเป็นมรรคเป็นผลขึ้น เพื่อความอยู่รอดและดำรงคงอยู่ของระบบเศรษฐกิจตลาดเสรี

แต่ประเด็นจริง ๆ อยู่ที่ว่า จากวิกฤตเศรษฐกิจการเงินครั้งนี้ สังคมไทยได้เรียนรู้อะไรถึงความเป็นจริงเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจในตลาดเสรี ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่เป็นอยู่อันหมายถึงกระแสการแผ่อำนาจอุตสาหกรรมและบรรษัทข้ามชาติ ผลสืบเนื่องจากวิกฤตการเงินประการสำคัญยิ่ง ก็คือ ทั้งสถาบันและนโยบายเศรษฐกิจการเงินของประเทศ ต้องตกอยู่ในอำนาจการกำกับควบคุมของต่างชาติ ซึ่งหมายความว่า อำนาจการกำกับควบคุมที่ว่านี้จะขยายวงออกไปสู่การสูญเสียอิสรภาพและความมั่นคงในชีวิตของคนไทยทั้งชาติ กล่าวโดยเฉพาะถึงชนบทไทย นอกจากเป็นอู่ข้าวอู่น้ำของทั้งประเทศและโลกแล้ว ยังเป็นฐานทรัพยากรสำคัญ ทั้งกวน

หลากหลายทางชีวภาพ และภูมิปัญญาในฐานะที่ประกอบเป็นส่วนหนึ่งของภูมิภาพป่าเขตร้อนของโลก เพราะฉะนั้นจึงเป็นแหล่งหักยม เพื่อย่างสูงสำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอาหารและยา ซึ่งจะเป็นคุณค่าความสำคัญยิ่งยวดของโลกในศตวรรษต่อไปข้างหน้า และเป็นทรัพยากรที่หมายป้องกันมาช้านานในหมู่หม้ออำนาจอุตสาหกรรม ไซคร้ายที่บรรดานักวิชาการและผู้มีอำนาจกำหนดนโยบายของไทยเราเองแทบทุกยุคทุกสมัยขาดความตระหนักสำนึกในสัจธรรมความเป็นจริงข้อนี้ จึงต้องพากันตกเป็นเหยื่อทางความคิดและวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เอาแต่ลอกเลียนเจริญรอยตามแนวทางการพัฒนาที่ต้องพึ่งพาภายนอกแทบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องคน เทคโนโลยี รวมทั้งวิถีชีวิตและสิทธิพิเศษทางการตลาด ความพ่ายแพ้ เหลียงพลั่ว ทั้งด้านทรัพยากรการเงินและด้านนโยบาย จากวิกฤตครั้งนี้ จึงมีความเป็นไปได้สูงเช่นกันว่า จะเปิดช่องทางให้ต่างชาติเข้ามาครอบงำและครอบครองฐานทรัพยากรความหลากหลายทางชีวภาพ รวมทั้งภูมิปัญญาชุมชนของชนบทไทย ทั้งนี้โดยอาศัยระบบสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งเอื้อประโยชน์ให้หม้ออำนาจอุตสาหกรรม ที่มีความเข้มแข็ง ทั้งในด้านกำลังทุนและเทคโนโลยีเป็นสำคัญ

ในสภาวะการณ์และปัญหาอันมีขอบข่ายกว้างใหญ่ไพศาลเช่นนี้เองที่ “เศรษฐกิจพอเพียง” สื่อความหมายความสำคัญในฐานะเป็นหลักการ สังคมที่พึงยึดถือความคู่กัน ไปกับหลักการ “เศรษฐกิจเสรี” ซึ่งฐานะความชอบธรรมมีแต่จะเสื่อมถดถอยลงไปด้วยเหตุ เพราะถือว่าอำนาจของประเทศกำลังพัฒนาอย่างเช่นไทย แม้จะเป็นสังคมเศรษฐกิจเล็ก ๆ แต่ก็อยู่ในฐานะที่จะประพฤติกปฏิบัติเช่นนั้น ได้จากฐานต้นทุนทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ รวมทั้งฐานทรัพยากรและภูมิปัญญาชุมชนท้องถิ่นดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ทั้งนั้น เหมยความว่าจะต้องมีการปรับเปลี่ยนจากกระแสดความคิดเจริญรอยตามแนวทางการพัฒนาที่มุ่งแต่ยึดถือและพึ่งพาภายนอกเป็นใหญ่ก่อความแบ่งแยกแบ่งภาค และแบ่งแยกภายในสังคม จนกลายเป็นปฏิปักษ์ต่อกันระหว่างอุตสาหกรรมกับเกษตรกรรมเมืองกับชนบท ซึ่งไม่มีความจำเป็นอันใดเลย ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงถึงระดับภูมิภาคอย่างน้อยก็ในขอบข่ายเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ในทางปฏิบัติ ในสภาวะความไม่สมดุลที่เป็นอยู่ จุดเริ่มต้นของการพัฒนา “เศรษฐกิจพอเพียง” ก็คือ การฟื้นฟูฐานะเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น ในแง่นี้ “เศรษฐกิจพอเพียง” ให้ความหมายเป็นทั้งหลักการและกระบวนการทางสังคม ว่ากันตั้งแต่ขั้นฟื้นฟูและขยายเครือข่ายเกษตรกรรมยั่งยืน เป็นการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการผลิตและบริโภคอย่างพออยู่พอกินขึ้นไปถึงขั้นแปรรูปอุตสาหกรรมครัวเรือน สร้างอาชีพและทักษะวิชาการที่หลากหลาย เกิดตลาดซื้อขายสะสมทุน ฯลฯ พัฒนาศักยภาพจากฐานทรัพยากรภูมิปัญญาที่มีอยู่ภายในชาติ และทั้งที่จะถึงก็คัดสรรเรียนรู้จากโลกภายนอกในแง่ “เศรษฐกิจพอเพียง” จึงมีความหมายเป็นเสมือนภูมิคุ้มกันให้กับ “โลกานุวัตร” หรือความจำเป็นที่สังคมไทยต้องคล้อยตามกระแสโลกได้เป็นไปในแนวทางเอื้ออำนวยต่อความเป็นอิสระ เสรีภาพ ความมั่นคง และประโยชน์สุขของประชาชนส่วนใหญ่ (เสนอห์ จามริก, 2547)

2.7.2 ทฤษฎีเสริมธุรกิจพอเพียงกับการศึกษา

ทฤษฎีเสริมธุรกิจพอเพียงเป็นพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้พระราชทานเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรรายย่อยที่ประสบกับความยากลำบากในการดำรงชีวิตให้สามารถประกอบอาชีพอย่างได้ผลพอเพียงที่จะเลี้ยงตัวเองได้ในระดับประหยัดเป็นอย่างน้อยทฤษฎีเสริมธุรกิจพอเพียง ประกอบด้วย หลักการและแนวทางในการบริหารจัดการที่ดินและน้ำ เพื่อการเกษตร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน คือ (เสน่ห์ จามริก, 2547)

ขั้นที่ 1 เป็นขั้นการจัดแบ่งพื้นที่ออกเป็น 4 ส่วนตามอัตราส่วน 30:30:30:10 คือแบ่งพื้นที่ส่วนหนึ่ง ร้อยละ 30 เป็นที่สำหรับขุดสระไว้ใช้ส่วนที่สอง ร้อยละ 30 เป็นที่สำหรับทำนาในฤดูฝนเพื่อใช้เป็นอาหารสำหรับครอบครัว ส่วนที่สาม ร้อยละ 30 เป็นที่สำหรับปลูกพืชยืนต้น ไม้ผล พืชไร่ พืชผัก พืชสมุนไพร เพื่อใช้เป็นอาหาร และจำหน่ายหากมีเหลือ ส่วนที่สี่ ร้อยละ 10 เป็นที่อยู่อาศัย และเลี้ยงสัตว์ และโรงเรือนอื่น ๆ

ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการพัฒนาเพื่อให้ได้ผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ได้แก่ การที่เกษตรกรรวมพลังกันในรูปของกลุ่ม หรือสหกรณ์ ในด้านการผลิตการตลาด การเป็นอยู่ สุวีดิการ การศึกษา สังคม และศาสนา โดยได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการ หรือองค์กรเอกชน ตลอดจนสมาชิกในกลุ่มชุมชน

ขั้นที่ 3 เป็นขั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นอีก โดยมีการติดต่อประสานงานเพื่อจัดหาทุนหรือแหล่งเงิน เพื่อมาช่วยในการลงทุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น

ทฤษฎีดังกล่าว เป็นทฤษฎีที่ยึดหลักการพึ่งตนเองอย่างมีอิสระภาพ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน ตั้งแต่การพัฒนาในระดับเพื่ออยู่รอด ไปจนถึงระดับพัฒนาคุณภาพชีวิต มีการใช้การคำนวณตามหลักวิชา และมีการเน้นถึงความสามัคคี การร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกัน รวมทั้งการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม

ด้วยพระอัจฉริยภาพขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ถึงแม้ทฤษฎีเสริมธุรกิจพอเพียงจะเป็นทฤษฎีทางเสริมธุรกิจและเกษตรกรรมก็ตาม แต่เนื่องด้วยทฤษฎีนี้ได้แฝงไว้ซึ่งแนวคิดที่น่าสนใจ อันเป็นแก่นสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทฤษฎีนี้จึงมีศักยภาพที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในศาสตร์ต่าง ๆ ได้อย่างดี ซึ่งในที่นี้จะขอนำมาประยุกต์ใช้กับศาสตร์ทางการศึกษา และเพื่อให้เป็นถึงแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างชัดเจนผู้ศึกษาจึงขอวิเคราะห์ให้เห็นถึงแนวคิดต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในทฤษฎีเสริมธุรกิจพอเพียงโดยมีแนวคิดหลักที่สำคัญ ๆ อยู่หลายประการดังนี้ (ทิสนา แหมมณี, 2544 และกรมวิชาการ, 2546)

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง ทฤษฎีเสริมธุรกิจพอเพียงเป็นทฤษฎีการบริหารจัดการที่ดินและน้ำเพื่อการเกษตร ในที่ดินขนาดเล็กให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นทฤษฎีที่มุ่งช่วยให้เกษตรกรแก้ปัญหาในการดำรงชีวิตด้วยการพึ่งพาตนเอง เลี้ยงตนเองให้อยู่รอด อยู่ดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามลำดับ ซึ่งคงจะมาจากความเชื่อที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะดูแลและพึ่งตนเอง และควรมีความรับผิดชอบในชีวิตด้วยการพึ่งพาตนเอง เลี้ยงตนเองให้อยู่รอดอยู่ดีได้ ก็จะไม่เป็น

ภาระหรือก่อความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่นและสังคมในที่สุดในทางตรงกันข้าม หากบุคคลรับผิดชอบหรือไม่มีความสามารถในการพึ่งตนเองแล้วก็จะเดือดร้อนถึงผู้อื่น เป็นภาระและปัญหาของสังคมต่อไป ดังนั้น การพึ่งตนเองจึงเป็นการดำรงชีวิตที่เหมาะสม เพราะเป็นชีวิตที่ไม่เบียดเบียนกันและกัน อันเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญประการหนึ่ง

2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นอิสระภาพ ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงเป็นที่ยอมรับช่วยเหลือเกษตรกรที่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อเกษตรกรรม และความเสียหายของพืชอันเนื่องมาจากความแปรปรวนของดินฟ้าอากาศ ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่ทำให้เกษตรกรจำเป็นต้องพึ่งพิงผู้อื่นและกู้หนี้ยืมสินผู้อื่น ซึ่งนับวันก็มีแต่เพิ่มพูนขึ้น ความเป็นอยู่ในสภาพชีวิตที่ช่วยตนเอง และพึ่งพาตนเองไม่ได้ ต้องคอยพึ่งคนอื่นอยู่เสมอ เป็นชีวิตที่ไร้อิสระภาพ เป็นชีวิตที่เป็นทุกข์ การที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ก็เท่ากับเป็นการอยู่อย่างมีอิสระภาพ อยู่อย่างไท เป็นชีวิตที่เป็นอิสระ สามารถที่จะอยู่อย่างมีความสุขได้ตามอัธยาศัย

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงเป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการบริหารจัดการที่ดินและน้ำ โดยอาศัยหลักวิชาการเข้ามาช่วยเพื่อให้เกษตรกรนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำรงชีวิต จึงเป็นได้ว่า การบริหารจัดการ เป็นทักษะที่สำคัญมาในการดำรงชีวิต บุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการในเรื่องใด ๆ ก็ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ เช่น นักเรียน นักศึกษา ที่สามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับการเรียนของตนเอง สามารถบริหารเวลาในการอ่านหนังสือ ทำการบ้าน และภารกิจทั้งหลายได้ดี ก็ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จในการศึกษาล้ำเรียนมากกว่าผู้ที่ไม่รู้จักการบริหารจัดการที่ดี แต่ทักษะในการบริหารจัดการนี้ ไม่ใช่ทักษะที่เกิดขึ้นง่าย ๆ แต่เป็นทักษะที่ต้องอาศัยความสามารถในการคิด การจัดระบบ รวมทั้งการฝึกฝนที่เพียงพอ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาจะพบว่า การศึกษาของไทยยังไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้เท่าที่ควร

4. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานการทำงานใด ๆ จะให้ได้ผลตามต้องการนั้นต้องอาศัยคุณสมบัติหลายประการ เช่น

4.1 ความขยัน อดทน ไม่ทอดทิ้ง การลงมือทำงานใด ๆ จำเป็นต้องอดทน ไม่ทอดทิ้ง และไม่เกียจคร้าน งานจึงจะสำเร็จ ซึ่งในการนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้มีข้อแนะนำว่า นอกจากจะต้องดูให้เหมาะสมกับปัจจัยและสิ่งแวดล้อมทั้งหลายแล้วผู้ทำยังต้องมีความขยัน ไม่เกียจคร้าน ต้องอดทน และไม่ทอดทิ้งง่าย ๆ จึงจะประสบผลสำเร็จ

4.2 ความสามัคคีและการรวมกลุ่ม เป็นคุณสมบัติที่จำเป็น ดังปรากฏในทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงขั้นที่ 2 ที่ให้เกษตรกรรวมพลังกันในรูปกลุ่มหรือสหกรณ์เพื่อดำเนินงานในด้านต่าง ๆ โดยชุมชนต้องมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำนองเดียวกับ การลงแขกแบบดั้งเดิม

4.3 ความใฝ่รู้ในการแสวงหาการศึกษาข้อมูลและความรู้ในการทำการเกษตรตาม ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงได้มีการระบุว่าควรมีการศึกษาสภาพดิน ปรัชญาเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน

ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่มีความรู้เพื่อที่จะสามารถทำได้ถูกต้องเหมาะสมซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่อไป มิใช่ลงมือทำโดยขาดความรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การแสวงหาและการศึกษาข้อมูล และความรู้ต่าง ๆ เป็นสิ่งที่สำคัญในการประกอบการงานทั้งหลายให้ได้ผลดี

4.4 การอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลกัน ในการทำการเกษตรตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้สามารถเลี้ยงตนได้อย่างพอเพียงนั้น มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการเลี้ยงสัตว์ที่เกื้อกูลต่อกัน เช่น เลี้ยงไก่ เป็ด หมู บริเวณของสระน้ำ หรือบริเวณท่อน้ำ เพื่อใช้มูลเป็นอาหารของปลา ปลาเป็นอาหารของคน และอาจขายเป็นรายได้เสริมด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลนี้ จึงเกิดประโยชน์ด้วยกันทุกฝ่าย ซึ่งแนวคิดที่สามารถช่วยให้โลกเกิดสันติภาพได้

5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงเป็นทฤษฎีที่เป็นไปตามลำดับขั้น คือ เมื่อทำขั้นที่ 1 ได้แล้ว ก็สามารถจะทำขั้นที่ 2 ได้ ที่จะทำให้ได้ผลที่สมบูรณ์ขั้นสูงกว่าขั้นที่ 1 และเมื่อทำขั้นที่ 2 ได้แล้ว ก็สามารถจะพัฒนาไปทำขั้นที่ 3 ที่จะทำให้ได้ผลที่มากขึ้นกว่าขั้นที่ 2 ทฤษฎีนี้จึงเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมกับธรรมชาติมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้มีศักยภาพที่จะพัฒนาขึ้นไปได้เรื่อย ๆ

6. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องดังจะเห็นจากขั้นที่ 2 ของทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง ที่เริ่มให้เกษตรกรรวมกลุ่มพัฒนางานในแต่ละด้าน เช่น ด้านผลผลิต ด้านตลาด ความเป็นอยู่ สุวีตติการ การศึกษา เป็นต้น และขั้นที่ 3 การติดต่อ ประสานงานเพื่อจัดหาทุนจากธนาคาร บริษัทเอกชนต่าง ๆ มาช่วยกันลงทุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตรวมทั้งการได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการ องค์กรเอกชน ตลอดจนสมาชิกในชุมชนนั้น ๆ แสดงให้เห็นว่าการได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของกลุ่มคนยิ่งมาก ยิ่งกว้าง ก็จะยิ่งทำให้ระดับการพัฒนาที่สูง หรืออีกนัยหนึ่ง กล่าวได้ว่า การพัฒนาจะทำได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความมากน้อยของการมีส่วนร่วมของสมาชิกในสังคม/ชุมชนนั้น

7. แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการนำทฤษฎีใด ๆ ไปใช้ จำเป็นต้องดูว่ามีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเป็นหรือไม่ ดังพระราชดำรัสเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2538 ณ ศาลาดุสิดาลัย ซึ่งมีความหมายตอนหนึ่งว่า “...การทำตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงนี้มีไว้ของง่าย ๆ แล้วยแต่สถานที่ แล้วยแต่โอกาส แล้วยแต่งบประมาณ เพราะว่าเดี๋ยวนี้ประชาชนทราบถึงทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงอย่างกว้างขวาง และแต่ละคนก็อยากได้ให้ทางราชการอุดหนุนแล้วช่วยแต่ มันไม่ใช่สิ่งที่ง่ายนัก บางแห่งอุดหนุนแล้วไม่มีน้ำ แม้จะมีฝน น้ำก็อยู่ไม่ได้ เพราะมันรั่วหรือบางทีก็เป็นพื้นที่รับน้ำไม่ได้ ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงนี้จึงต้องมีพื้นที่ที่เหมาะสมด้วย...”และหากสภาพภูมิประเทศไม่เหมาะสมทำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงได้ ก็ต้องหาหนทางอื่นที่เหมาะสมต่อไป หรือหากดำเนินการด้านเกษตรกรรมอื่นใด ได้ผลอยู่แล้ว ก็ไม่ควรปรับเปลี่ยนมาทำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง เพราะไม่จำเป็น ดังนั้นการประยุกต์ใช้ความรู้ใด ๆ จึงต้องดูให้เหมาะสมกับความต้องการความจำเป็น สภาพแวดล้อม และปัจจัยต่าง ๆ มิใช่เพียงเห็นว่าถ้าในทฤษฎีที่ได้รับความนิยมนั้นก็จะลงมือทำ

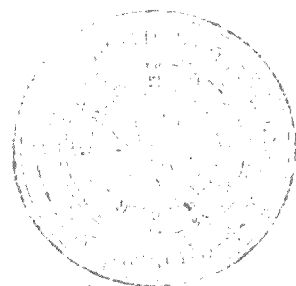
แนวคิดทั้ง 7 ประการที่กล่าวมา เป็นแนวคิดที่มีอยู่พร้อมในทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเกษตรกรดำเนินการตามทฤษฎีดังกล่าวจนบังเกิดผลแล้ว ก็ย่อมจะเกิดการพัฒนาคูณสมบัติต่าง ๆ ตามแนวคิดดังกล่าวด้วย และคงไม่มีใครปฏิเสธว่า คุณสมบัติต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นสิ่งที่จำเป็นหรือไม่สำคัญ ตรงกันข้ามกลับจะเห็นว่าคุณสมบัติข้างต้น เป็นคุณสมบัติที่น่าจะเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของคนไทยทุกคน เพื่อการดำรงชีวิตที่ดีและการมีสังคมที่ดี เพราะปัญหาต่าง ๆ จำนวนมากที่รุมเร้าคนไทย และสังคมไทยปัจจุบันก็มาจากการขาดคุณสมบัติดังกล่าว ดังนั้น จึงควรที่วงการศึกษไทย จะหันมาทบทวนดูว่า การจัดการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประชาชนทุกคนพึงได้รับ ได้มุ่งพัฒนาคูณสมบัติดังกล่าวหรือไม่ เพียงใด

กล่าวโดยสรุป เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้ ด้วยหลักการที่หนึ่ง การนำหลักการของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้กับการพัฒนาที่ยั่งยืนที่จุดเริ่มต้นคือ การฟื้นฟูฐานะเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น ด้วยการฟื้นฟูและขยายเครือข่ายเกษตรกรรมยั่งยืน การพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตและบริโภคอย่างพออยู่พอกินขึ้นไปถึงขั้นแปรรูปอุตสาหกรรมครัวเรือน สร้างอาชีพ และทักษะวิชาการที่หลากหลาย เกิดตลาด ชื้อขาย สะสมทุน ผู้เศรษฐกิจพอเพียงระดับประเทศ ตามกระแสโลก และหลักการที่สอง การนำหลักการของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้กับการศึกษา ด้วยการนำแนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง ความเป็นอิสระภาพ การบริหารจัดการตามหลักวิชาการ และการทำงาน ที่ต้องมีความซื่อสัตย์ อดทน ความสามัคคี และการรวมกลุ่ม ความใฝ่รู้ในการแสวงหาการศึกษาข้อมูลและความรู้ การอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลกัน การพัฒนาตามลำดับขั้น การมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และการประยุกต์ใช้ทฤษฎีต้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ดังนั้นการจัดการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่นักเรียนและชุมชนให้เข้าใจหลักการและนำไปใช้อย่างเหมาะสม

2.8 การประยุกต์ใช้แนวคิดของทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการศึกษา

จากแนวคิดทฤษฎีพอเพียงหรือทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าว เป็นแนวคิดที่แฝงตัวอยู่ในทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงทั้งสิ้น คงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าเป็นแนวคิดที่ไม่สำคัญต่อการดำรงชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับประชาชนชาวไทยแล้ว แนวคิดเหล่านี้ควรเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนาพลเมืองของประเทศให้มีการดำรงชีวิตที่ช่อยู่รอด อยู่ดี มีคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดีขึ้น จึงสมควรที่ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาของไทย จะหันมาทบทวนและพิจารณาใช้แนวคิดเหล่านี้ในการจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษาของประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไปซึ่งประเด็นที่สามารถนำไปใช้ได้มีหลายประเด็นด้วยกัน แต่ในที่นี้ผู้ศึกษาจะขอเลือกเฉพาะที่สำคัญ ๆ มาอภิปราย ดังนี้ (ทิสนา เขมมณี, 2544)

1. การประยุกต์ใช้ในด้านจุดมุ่งหมายของการศึกษา จากการวิเคราะห์ทฤษฎี เศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าวข้างต้น พบว่า การดำรงชีวิตในระดับที่ช่อยู่รอด พออยู่พอกิน และอยู่ดีนั้น บุคคลจำเป็นต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้



- 1.1 รู้จักพึ่งตนเอง
- 1.2 ดำรงชีวิตอย่างมีอิสระภาพ
- 1.3 มีความสามารถในการบริหารจัดการ รู้จักคิด รู้จักจัดระบบ
- 1.4 มีความขยัน อดทน ไม่ท้อถอย
- 1.5 มีความสามัคคี มีการแสวงหาความร่วมมือ และให้ความร่วมมือ มีการรวมกลุ่ม และมีความสามารถในการทำงาน ร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นคณะ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่าย
- 1.6 มีการศึกษาหาข้อมูล ข้อความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาดัง ๆ
- 1.7 รู้จักอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลกัน
- 1.8 รู้จักพัฒนาตนเองขึ้นตามลำดับ
- 1.9 สามารถนำความรู้ หลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ประเด็นสำคัญการนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการศึกษาอยู่ในจุดหมายหลักของหลักสูตรแล้ว คือ เรื่องการแก้ไขปัญหามีความสามารถทำงาน การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น และใฝ่หาความรู้ นอกจากนั้นมีกระจายอยู่ในจุดประสงค์ของกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ เรื่องความสามัคคี การใช้ความรู้ในการตัดสินใจ การปรับปรุงและพัฒนาตนเองในกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ส่วนในกลุ่มการทำงานและพื้นฐานอาชีพ มีจุดประสงค์ในเรื่องการทำงาน ในชีวิตประจำวัน พื้นฐานอาชีพในการประกอบอาชีพ และมีนิสัยที่ดีในการทำงานและรู้จักพึ่งตนเอง นอกจากนั้นไม่ปรากฏชัดเจน จึงเห็นได้ว่าส่วนที่หายไป คือ เรื่องการดำรงชีวิตอย่างมีอิสระภาพ ความสามารถในการบริหารจัดการ การรู้จักอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลกัน และการเป็นผู้มีความขยัน อดทนและไม่ท้อถอย

เนื่องจากจุดมุ่งหมายเป็นทิศทางที่นำไปสู่เป้าหมาย จุดหมายหลักของหลักสูตร จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ซึ่งเมื่อพิจารณาตกลงแล้วว่าเป็นสิ่งใด สิ่งนั้นก็ควรจะเป็นเรื่องที่ได้รับการส่งเสริมตลอดหลักสูตรในทุกกลุ่มประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนไปถึงจุดหมายนั้นให้ได้ แนวคิดหลักทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงหลายแนวคิดเป็นสิ่งที่พื้นฐานจำเป็น จึงควรที่ผู้เกี่ยวข้องและรับผิดชอบ ในการพัฒนาและบริหารหลักสูตร จะนำไปพิจารณาทบทวน และปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนต่อไป

2. การประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและการใช้หลักสูตร ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงเป็นทฤษฎีที่ช่วยให้เกษตรกรสามารถที่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรมให้เกิดผลพอเพียงที่จะเลี้ยงตนเองให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมตามอัตภาพ การศึกษา จึงน่าจะทำหน้าที่ในการพัฒนาสติปัญญาของบุคคลให้สามารถที่จะพึ่งตนเองในการดำรงชีวิตประจำวันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้ ดังนั้นหลักสูตรจึงควรที่จะประกอบไปด้วยสาระที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ

ในชีวิตประจำวัน และปัญหาในการดำรงชีวิต โดยมีการบูรณาการความรู้ ทักษะ แบบเจตคติที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจ และมีพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ แต่เนื่องจากกิจกรรมการดำเนินชีวิตประจำวันในแต่ละแห่ง อาจมีลักษณะแตกต่างกัน ดังนั้น การจัดสาระของหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่นจึงเป็นเรื่องสำคัญ ตัวอย่างเช่น เด็กที่อยู่ภาคกลางที่มีการทำนาปลูกข้าว ก็ควรเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องข้าว และการทำนาให้มาก และเด็กซึ่ง เด็กที่อยู่ติดกับชายทะเล ควรเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องการประมง ซึ่งเป็นหลักสูตรท้องถิ่นที่ยึดกิจกรรมการดำรงชีวิตการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองในการดำรงชีวิตเป็นแกน อันจะทำให้การเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาชีวิตได้จริง กิจกรรมการดำรงชีวิตควรเริ่มจากใกล้ตัวไปไกลตัว หรือจากระดับแคบไปกว้าง โดยมีการจัดสัดส่วนที่เหมาะสม

หลักสูตรในอดีต เคยเป็นหลักสูตรรายวิชา ซึ่งมักจะมุ่งที่เนื้อหาสาระเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับชีวิตประจำวันของผู้เรียน การเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ มีลักษณะแยกกับการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ผู้เรียนจึงไม่สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ต่อมาหลักสูตร ประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) จึงได้ปรับเนื้อหาสาระให้มีลักษณะเป็นหน่วยใหญ่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน และบูรณาการความรู้ทักษะ และเจตคติที่ต้องการเข้าไป โดยเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นสามารถปรับสาระให้เหมาะสมกับท้องถิ่นของตน นับว่าหลักสูตรปัจจุบัน มีลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตมากขึ้น แต่ก็ยังมีข้อสังเกตว่าหลักสูตรดังกล่าว แม้จะจัดออกมาเป็นหน่วยบูรณาการแล้วก็ตามแต่การเน้นในเรื่องการพึ่งตนเองในการดำรงชีวิต การแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน และการพัฒนาตนเอง หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นยังปรากฏน้อย จึงเป็นประเด็นที่ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการใช้หลักสูตร ควรพิจารณาทบทวน เพื่อปรับปรุงให้หลักสูตรมีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยอาจจะนำแนวคิดหลักที่น่าจะปลูกฝังให้แน่นในตัวผู้เรียนที่สำคัญ ๆ ได้แก่ การรู้จักพึ่งตนเอง รู้จักคิดและบริหารจัดการ เรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ การใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงาน การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม และการทำงานร่วมกัน ด้านความซื่อสัตย์ ไม่ทอดทิ้ง รวมทั้งสามารถทำงานเป็นหมู่คณะ มีความสามัคคี และสามารถอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลกันรวมทั้งรู้จักที่จะพัฒนาตนเองและชีวิตให้ดีขึ้นตามลำดับ แนวคิดหลักเหล่านี้ถ้าได้มีการปลูกฝังบ่อย ๆ ในหน่วยการเรียนทุกหน่วย (ถ้าเป็นไปได้) ก็จะช่วยให้การเรียนรู้ฝังแน่นในตัวของผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติเหล่านี้ เป็นฐานที่แน่นหนาในการดำรงชีวิต และการเรียนรู้ในขั้นสูง ๆ ขึ้นไป สิ่งนี้อาจจะไม่เกิดขึ้นหากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในหน่วยการเรียนใดหน่วยการเรียนหนึ่งเท่านั้น

3. การประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงได้กำหนดการดำเนินโครงการเป็นขั้นตอน 2 ขั้นตอนด้วยกันคือ ขั้นที่ 1 เป็นการจัดการเรื่องที่ดินและน้ำ ซึ่งจะช่วยให้เกษตรกรสามารถประกอบอาชีพได้ผลพอเพียงแก่การดำรงชีวิตในระดับประหยัด เมื่อดำเนินการขั้นที่ 1 ได้ผลแล้ว จึงเริ่มดำเนินการขั้นที่ 2 ซึ่งจะช่วยให้เกษตรกรได้รับประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ในขณะที่ดำเนินการไม่ว่าจะในขั้นใด สิ่งที่เกษตรกรพึงทำก็คือ การปรึกษาผู้รู้เพื่อให้

ได้แนวทางที่เหมาะสมในการทำเพื่อให้ได้ผลสูงสุด เช่น การขอข้อมูลความรู้ และคำแนะนำจาก กรมพัฒนาที่ดิน กรมวิชาการเกษตร กรมชลประทาน กรมส่งเสริมการเกษตร ตลอดจนนายอำเภอ เกษตรตำบล และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการเช่นนี้มีลักษณะ เป็นการเรียนรู้ตาม ธรรมชาติ คือ มีการเรียนรู้จากการลงมือกระทำ และการแสวงหาข้อมูลความรู้ มาแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือเพื่อเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น การเรียนรู้ในลักษณะนี้เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย และ เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนโดยตรง เป็นการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่กันไป

เมื่อพิจารณาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่าง ๆ ในอดีตที่ผ่านมา ภาพการสอนที่เป็นประจักษ์โดยทั่วไปก็คือ ครูมักจะมุ่งให้ข้อมูลข้อความรู้แก่ผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ การวัดและการ ประเมินผลก็เน้นที่การวัดความรู้ความจำ เป็นผลให้ผู้เรียนมุ่งจดจำความรู้เป็นสำคัญ เพื่อที่จะได้ สอบผ่าน พฤติกรรมการสอนของครูไม่ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาระบวนการคิด ซึ่งเป็นกระบวนการ ที่สำคัญในการพัฒนาสติปัญญา ปัญหาพฤติกรรมการสอนของครูนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์เรื่อยมา และได้พยายามแก้ปัญหาขึ้นมาโดยตลอด แต่ก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จในระดับที่ต้องการ จนกระทั่ง ในปัจจุบันนี้ หลักสูตร ได้กำหนดให้ครูสอนโดยให้ผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้มี ส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน อันจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดและเรียนรู้กระบวนการ ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต จึงนับได้ว่าเป็นความพยายามในการแก้ปัญหาที่ก้าวไปได้อีกขั้น หนึ่ง

อย่างไรก็ตาม แม้การสอนในปัจจุบันจะได้กำหนดชัดเจนไว้มีลักษณะที่ให้ผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางแล้วก็ตาม แต่การเรียนรู้ตามแนวคิดของทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงที่มีลักษณะเป็นการ เรียนรู้ ทั้งด้านทฤษฎี และการปฏิบัติควบคู่กันไป เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่แท้จริง และ สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้จริงนั้น อาจจะยังไม่เกิดขึ้น หากขาดแนวทางที่ชัดเจน ในการปฏิบัติ และการให้ความช่วยเหลือครูในการพัฒนาการสอนอย่างเพียงพอ ดังนั้นการจัดทำ แนวการสอน ที่มีลักษณะตามที่พึงประสงค์จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดหลักสูตรและ การสอน พึงให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างจริงจังต่อไป แนวการสอนดังกล่าวควรมีลักษณะที่ สำคัญดังนี้

3.1 การจัดการเรียนการสอน ควรมีลักษณะที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางคือ ให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และได้เรียนรู้กระบวนการต่าง ๆ ที่จำเป็นซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิด ความคิดรวบยอด และความเข้าใจในสิ่งที่เรียนอย่างแท้จริง

3.2 การจัดการเรียนการสอน ควรให้มีการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่ กันไปอย่างสมดุล เพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างข้อความรู้กับการปฏิบัติจริง และ ส่งเสริมการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสภาพการณ์ต่าง ๆ ให้มาก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสามารถ และความชำนาญในการใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์

3.3 การจัดการเรียนการสอน ควรมีการเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่อยู่ในชีวิต ประจำวัน รวมทั้งการพัฒนาตนเอง และคุณภาพชีวิต ให้ดีขึ้นตามลำดับ

4. การจัดการเรียนการสอน ควรบูรณาการแนวคิดของทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในหน่วยการเรียนรู้และสาระต่าง ๆ ให้มากที่สุด รวมทั้งในกิจกรรมประจำวันทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านแนวคิดดังกล่าวได้จริง คือสามารถพึ่งตนเองได้ มีการดำรงชีวิตอย่างอิสระภาพ มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความใฝ่รู้ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม รู้จักพัฒนาตนเอง สามัคคีและทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ และอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลกัน ทั้งนี้โดยการสอนย้ำและให้ปฏิบัติบ่อย ๆ เพื่อให้เกิดเป็นความตระหนักและทักษะที่ชำนาญ

5. ควรจัดสภาพแวดล้อม กิจกรรมประจำวัน และวิถีชีวิตของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้เป็นตัวอย่างที่ดี แก่ผู้เรียนในเรื่องต่าง ๆ ตามข้อ 4. ที่ต้องการจะปลูกฝังให้แก่ผู้เรียน

6. การประยุกต์ใช้ในการวัดและประเมินผลการศึกษา การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนดังกล่าวข้างต้น แม้มีผู้เห็นด้วยและพยายามจะพัฒนาปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมมากขึ้นเพียงใด แต่หากระบบการวัดและประเมินผลการศึกษายังไม่สามารถปรับให้สอดคล้องกันแล้ว ก็จะเป็นอุปสรรคทำให้การพัฒนานั้นไม่สำเร็จได้ หากระบบการวัดและประเมินผลยังถูกจำกัดอยู่ที่การวัดความรู้ความจำ การให้ครูเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนจากการให้ความรู้ มาเป็นการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการต่าง ๆ ที่จำเป็น ก็คงเป็นไปได้ยาก หากแนวทางการสอนและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมุ่งเน้นที่การพัฒนาความคิด ความเข้าใจ การเรียนรู้ทักษะกระบวนการที่หลากหลายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การนำความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต รวมทั้งการพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น การพึ่งตนเอง การพัฒนาตนเอง การใฝ่รู้การบริหารจัดการการทำงานเป็นหมู่คณะ ฯลฯ การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน จำเป็นต้องมีเกณฑ์ และเครื่องมือที่จะใช้วัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับสิ่งที่วัดด้วย เรื่องนี้ จึงเป็นเรื่องใหญ่อีกเรื่องหนึ่งที่ทางการศึกษาจะต้องให้ความสนใจ และพยายามพัฒนาให้ทันต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลง

7. การประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการศึกษา ในการดำเนินการตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงนั้น ปัญหาใหญ่ข้อหนึ่งซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงเล็งเห็นคือการลงทุนที่ค่อนข้างสูงในปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น การขุดสระน้ำ การตั้งโรงเรียน การทำชลประทาน เป็นต้น ซึ่งพระองค์ทรงเห็นว่าเกษตรกรควรจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก คือ จากทางรัฐบาล มูลนิธิ บริษัท ห้างร้านเอกชน และอื่น ๆ ในทางการศึกษาก็ควรเป็นเช่นเดียวกัน สถาบันของรัฐและเอกชนต่าง ๆ ควรพิจารณาให้ความช่วยเหลือและลงทุนในกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาที่จะเป็นประโยชน์ต่อปวงชน ทั้งนี้ควรยึดหลักตามพระราชดำริอันประจักษ์ชัดแล้วว่า “ได้อำนวยประโยชน์อย่างมากแก่พสกนิกร โดยส่วนรวม ซึ่งได้แก่ “การลงทุนเพื่อให้มีผลผลิตมากขึ้น ข้อหนึ่ง การลงทุนเพื่อให้ไม่ต้องเสียเงินอีกข้อหนึ่ง เป็นสิ่งที่คุ้ม” (พระราชดำรัสพระราชทานเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2540) ดังจะเห็นได้จากที่ทางมูลนิธิชัยพัฒนาได้สนับสนุนเงิน จำนวน 18 ล้านบาท เพื่อให้ดำเนินการขุดคลองให้เสร็จภายในหนึ่งเดือน ก่อนที่พายุลินดาจะเข้ามาทำให้น้ำท่วม

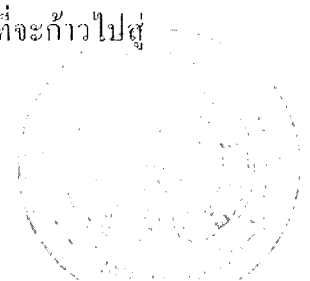
จังหวัดชุมพร ซึ่งปรากฏว่าได้ผลเพราะถ้าน้ำท่วม ความเสียหายที่เกิดขึ้น จะมากกว่าเงินที่เสียไป หรือการลงทุนขุดสระหรือการทำชลประทาน ที่จะช่วยให้ประชาชนสามารถทำการเพาะปลูกทำนา เลี้ยงตนเองได้ แม้จะใช้ทุนมาก แต่ก็เกิดประโยชน์คุ้มค่าในระยะยาว จะเห็นได้ว่า “แนวพระราชดำริในการลงทุนนี้” เป็นไปเพื่อประโยชน์ของมวลประชาเป็นส่วนใหญ่และเป็นไปเพื่อประโยชน์ในระยะยาว อันจะเกิดความคุ้มค่า” แนวคิดเช่นนี้น่าที่ผู้บริหาร สถาบันของรัฐและเอกชน พึงใช้เป็นหลักในการลงทุน ซึ่งหากมีการปฏิบัติเช่นนี้โดยทั่วไปแล้ว ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ประชาชนกำลังได้รับผลคงจะไม่เกิดขึ้น

นอกจากนั้น พระราชดำริที่ว่า การนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ควรดูให้เหมาะสมกับความจำเป็น สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ น่าจะเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ได้ เนื่องจากในวงการศึกษามักจะมีแนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นเสมอ และมักมีการทำตามแนวคิดใหม่ ๆ นั้น ๆ เพื่อความเป็นผู้ทันสมัยจะเกิดเป็นกระแสความนิยม โดยไม่ได้พิจารณาถึงความเหมาะสมกับความจำเป็น สภาพแวดล้อม และปัจจัยต่าง ๆ ดังจะเห็นได้ว่าเมื่อกระแสความนิยมจางลง เวลาและประโยชน์ก็ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง และถาวร ซึ่งด้วยพระอัจฉริยภาพของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงเป็นผู้มีความคิดลึกซึ้ง และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ปวงประชาจึงได้เรียนรู้จากพระราชดำริ พระราชดำรัส และการเป็นแบบอย่างของพระองค์ นับว่าเป็นโชคอันมหาศาลของประเทศและพสกนิกรชาวไทยทั้งปวง

กล่าวโดยสรุปคือ การประยุกต์ใช้แนวคิดของทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ด้านจุดมุ่งหมายของการศึกษา ด้วยการปลูกฝังนิสัยรักการทำงาน การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น และใฝ่หาความรู้ของผู้เรียน ด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตรโดยมีการบูรณาการความรู้ทักษะ และเจตคติที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตทุกหน่วยการเรียนรู้และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด และเรียนรู้กระบวนการต่าง ๆ ที่จะเป็นในการดำรงชีวิต ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มุ่งเน้นวัดที่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนแทนการวัดเฉพาะความรู้ และด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับการศึกษา ควรใช้หลักการลงทุนตามความเหมาะสมกับความจำเป็น สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชน

2.9 องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization : LO)

การที่จะพัฒนาองค์การสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาเพื่อทราบความเป็นมาและความสำคัญ เข้าใจความหมาย มีความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การแห่งการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ก่อนที่จะก้าวไปสู่ขั้นปฏิบัติในการพัฒนานั้น



ความเป็นมาและความสำคัญขององค์การการเรียนรู้

แนวคิดของ “องค์การแห่งการเรียนรู้” หรือ learning organization (LO) เริ่มจาก Chris Argyris และ Donald Schon (1978) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา และศาสตราจารย์ด้านปรัชญา ตามลำดับซึ่งทั้งสองเป็นชาวสหรัฐอเมริกา ได้เขียนตำราเกี่ยวกับการเรียนรู้ของบุคคลในองค์การ และเป็นผู้ใช้ คำว่า “องค์การแห่งการเรียนรู้” (learning organization หรือ LO) แต่ตำราที่ทั้งสองเขียนนั้น ก่อนข้างจะเป็นวิชาการและอ่านยาก จึงไม่ค่อยเป็นที่นิยมแพร่หลาย

บุคคลผู้ที่มีบทบาทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และ มีงานเขียนเกี่ยวกับ learning organization (LO) แพร่หลายจนเป็นที่ยอมรับคือ Peter Senge และงานเขียนที่สร้างชื่อของเขา คือ The Fifth Discipline : The art practice of the learning organization (1990), The Fifth Discipline Fieldbook : Strategies and tool for building a learning organization (1994) และ The Dance of Change (1999) โดย Peter Senge เลื่อนที่จะใช้คำว่า learning organization (LO) แทนคำว่า organization learning (LO) ของ Chris Argyris และ Donald Schon แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้เน้นที่การเรียนรู้ (learning) ที่เกิดขึ้นโดยการสร้างจากคนในองค์การที่อยู่กับปัญหาที่ต้องเรียนรู้แนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี ที่คุ้มค่าให้ประโยชน์ทั้งบุคคล ทีม และองค์การ คิดและทำสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม เป็นการพัฒนาเจตคติ ค่านิยม นอกเหนือจากทักษะฝีมือและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย แนวคิดเกี่ยวกับ learning organization (LO) ของ Peter Senge นี้เป็นองค์ความรู้ที่เขาประมวลได้จากประสบการณ์จากการเป็นที่ปรึกษาองค์การรับบริษัทของเขาเอง (วัระวัฒน์ ปิโนิตามัย, 2544)

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ในประเทศ พบว่า ได้มีการนำแนวคิดของ Senge มาปรับใช้เมื่อไม่นานมานี้ และมีการใช้คำที่มีความหมายใกล้เคียงกันหลายคำ เช่น องค์การแห่งคุณภาพ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2540) องค์การอัจฉริยะ (faster learning organization) (วีรวัธ มาณะศิริานนท์, 2542) องค์การแห่งความเป็นเลิศ (excellent organization) องค์การไร้รูปแบบ (crazy organization) (เสน่ห์ จุฑาโง, 2545) เป็นต้น

ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ นี้มีนักวิชาการให้นิยามไว้แตกต่างกัน ดังจะได้นำเสนอ ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 นิยามขององค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)

นักวิชาการ / แหล่งข้อมูล	นิยามของ “องค์การแห่งการเรียนรู้”
วิฑูรย์ สิมะ โชคดี (2543 ก)	องค์การที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่องค์การต้องการ โดยองค์การสนับสนุนให้สมาชิกได้ “คิดใหม่” ทำงานร่วมกัน และเกิดการเรียนรู้ ร่วมกันเพื่อสร้าง “องค์ความรู้” อันเป็นเอกลักษณ์ขององค์การขึ้น
วิโรจน์ สารรัตนะ (2544)	เป็นองค์การที่สมาชิกมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะ พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การ มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกกับตัวองค์กรเอง เป็นองค์การที่แสวงหาความเป็นไปได้ และโอกาสเพื่อการพัฒนา เพื่อความเติบโต เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง
วีระวัฒน์ ปิ่นนิดาบย์ (2544)	เป็นองค์การที่ขยายขอบเขตสมรรถนะขององค์การ เพื่อสร้างผลที่้องการอย่างแท้จริงได้ และผู้คนในองค์การต่างเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง
Senge (1990)	เป็นองค์การที่สมาชิกได้เพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่มีรูปแบบความคิดใหม่ ๆ (patterns of thinking) และแตกแขนงความคิดให้เกิดขึ้นเป็นที่ปรารถนา และแรงบันดาลใจร่วมกัน (collective aspiration) ของสมาชิกในองค์การ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้วิธีการการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ
Garvin, D.A. (2000)	องค์การที่มีทักษะในการสร้างสรรค์และถ่ายโอนองค์ความรู้ และสามารถปรับขยายพฤติกรรมที่สะท้อนถึง การข้รู้และความรู้ใหม่ ๆ

ตารางที่ 1 นิยามขององค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) (ต่อ)

นักวิชาการ / แหล่งข้อมูล	นิยามของ “องค์การแห่งการเรียนรู้”
Hoy, W.K.,and Miskel,C.G. (2001)	เป็นองค์การที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายแห่งงานอยู่อย่างต่อเนื่องเป็นที่ซึ่งแนวคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก เป็นที่ซึ่งความทะเยอทะยาน และแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม เป็นที่ซึ่งสมาชิกได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเป็นที่ซึ่งองค์การเองได้มีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง
Pedler, M.et.al (1991)	องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุก ๆ คน และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างต่อเนื่อง
Watkins and Marsick (1992)	องค์การที่ให้สมาชิกสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์การ ในขณะที่เดียวกันก็ใช้องค์การสร้างความเป็นเลิศให้แก่สมาชิก โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์ที่ต่อเนื่อง และบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงาน โดยใช้สมาชิกเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและมีการฟังพากันระหว่างบุคคล องค์การและชุมชน
Marquart and Reynolds (1994)	องค์การที่มีบรรยากาศกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคล และกลุ่มบุคคลให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสอนให้สมาชิกมีกระบวนการคิด วิเคราะห์ ไตร่ตรอง เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดการเรียนรู้ในความผิดพลาดและความสำเร็จ
Nancy Dixon (1994) (http://skyme.com/insights/3lmorg.htm)	การที่องค์กรมีความสามารถที่จะระดมพลังเพื่อสร้างสรรค์กระบวนการทำงานจากสมาชิกขององค์กรทั้งหมด และปรับปรุงพัฒนางานด้วยตัวของตนเอง

ตารางที่ 1 นิยามขององค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) (ต่อ)

นักวิชาการ / แหล่งข้อมูล	นิยามของ “องค์การแห่งการเรียนรู้”
Richard Karash (2002)	องค์การที่มีการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้สำหรับการทำงาน องค์การที่มีความยืดหยุ่นสำหรับการรับรู้และการปรับเปลี่ยนแนวคิดใหม่ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดจากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และยังหมายรวมถึงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ และเอาใจใส่อย่างแท้จริง

จะเห็นได้ว่า ความหมายต่างๆ ขององค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เน้นถึงการปรับตัวในเชิงรุก เพื่อมุ่งสู่อนาคตที่พึงประสงค์ โดยผ่านการเรียนรู้ของบุคคลและทีมเป็นสำคัญ

สรุปความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สมาชิกในองค์การได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน มีการกระตุ้นและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรเพิ่มขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง และนำสิ่งที่องค์การสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเอง และทีมงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การร่วมกัน

2.10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาประเด็นสำคัญเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้พบว่า หลังจากที่ Senge ได้เสนอแนวคิดที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ซึ่งได้แก่ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (personal mastery) 2) การมีแบบแผนความคิด (mental models) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking) แล้ว ได้มีนักวิชาการที่เห็นความสำคัญและเริ่มสนใจศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งการศึกษาส่วนใหญ่มุ่งศึกษาใน 3 ประเด็น คือ 1) ศึกษาถึงสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) ศึกษาเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และ 3) ศึกษาเพื่ออธิบายคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะนำเสนอผลการศึกษาเฉพาะในประเด็นแรก ดังต่อไปนี้

ปี 2538 ประพันธ์ หาญขว้าง ได้วิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง “องค์การแห่งการเรียนรู้” แนวทางในการพัฒนาองค์การและทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในอนาคต พบว่า การเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนในองค์การให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า เพราะการเรียนรู้ขององค์การและบุคลากรในองค์การจะทำให้้องค์การ และคนในองค์การมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาปี 2539 สุนทรี กุลนันทน์ ได้วิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง “ศึกษาภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย” ใน 2 ระดับ คือ ระดับมหภาค ได้แก่ ภาพรวมขององค์กรทั่วไปในบริบทของสังคมไทยและระดับจุลภาค ได้แก่ ศึกษาภาพขององค์กรในแต่ละแห่งที่เป็นกรณีศึกษา อันได้แก่ บริษัทเชลล์แห่งประเทศไทย จำกัด และมูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก และเปรียบเทียบภาพระหว่าง 2 องค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มคนในสังคมเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและสารสนเทศ การศึกษาในระดับมหภาคพบว่า กลุ่มเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและสารสนเทศ การศึกษาในระดับมหภาคพบว่า กลุ่มเกษตรกรรมและกลุ่มสารสนเทศมีศึกษาภาพสูง แต่กลุ่มอุตสาหกรรมมีศึกษาภาพต่ำ สภาพแวดล้อมใน องค์กรพบว่า จุดเด่น ได้แก่ แนวคิดด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่อิงวัฒนธรรมตะวันออก ซึ่งเป็นรากฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนจุดด้อยได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะแบ่งชนชั้น ยึดระบบอาวุโส เลือกลูปัฒม์และรูปแบบการบริหารแบบถึงกำไรระยะสั้น โดยไม่ใส่ใจในการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งไม่สร้างความผูกพันและไม่ถ่ายทอดเทคโนโลยีเท่าที่ควร ส่วนในระดับจุลภาคพบว่า บริษัทเชลล์แห่งประเทศไทยจำกัดและมูลนิธิพิทักษ์สิทธิเด็กต่างมี ศึกษาภาพในการพัฒนาในระดับสูง ในด้านที่แตกต่างกันคือบริษัทเชลล์มีระบบการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการบริหารดี แต่การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้จะมีจำกัดเฉพาะผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง และยังมีระบบอาวุโสมาก ส่วนมูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก ที่มีบรรยากาศการเรียนรู้ การทำงานที่เป็นทีมละเอียดย่อย และกระบวนการทำงานที่ส่งเสริมความคิดอย่างเป็นระบบ จุดอ่อนที่เหมือนกัน คือ มีช่องว่างทางความคิดของผู้บริหารระดับสูงกับการปฏิบัติจริงในองค์กรเกี่ยวกับความจำเป็นต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

นอกจากนั้น ในปี 2540 ได้มีการศึกษาวิจัยที่มีข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยยังวิจัยอีกหลายท่าน เช่น นันทพร โชติณัฐิต (2538) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบทีมข้ามสายงาน : กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า การทำงานแบบทีมข้ามสายงานมีส่วนสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ เนื่องจากทีมข้ามสายงานนั้นเปรียบเสมือนชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่จะทำให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างกว้างขวางและขยายขีดความสามารถของตนเองได้ตามปรารถนา ขณะที่ สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540) ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อก้าวการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิตราช พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการเรียนรู้ในระดับบุคคล คือ ความพร้อม (ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา) ความต้องการ การให้สิ่งเสริมแรงเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ในระดับองค์กร จะต้องสนับสนุน ส่งเสริมบรรยากาศ เพื่อการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้จกประสบการณ์ในการทำงาน เรียนรู้จากการแก้ปัญหา เรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน

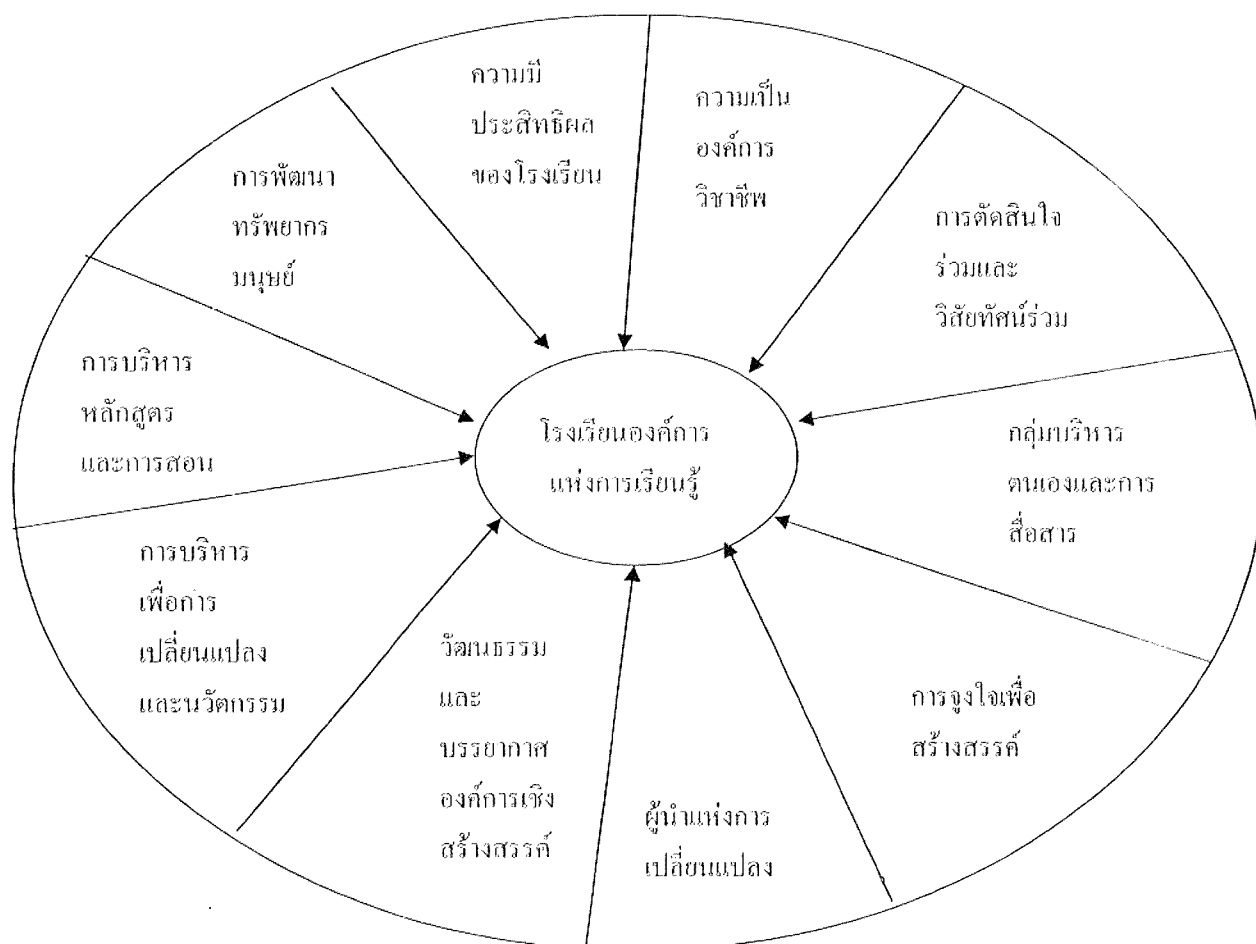
เสาวรส บุญนาค (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัย ส่วนหนึ่งพบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้แก่การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ถึงร้อยละ 42

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544) ได้จัดพิมพ์หนังสือ “โรงเรียน องค์การแห่งการเรียนรู้” เป็นครั้งที่ 2 และได้สรุปกรอบแนวคิดของการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าสภาพขององค์การในโรงเรียน จำแนกออกเป็น 4 ระบบ คือ ระบบด้านโครงสร้าง ระบบด้านคน ระบบด้านงาน และระบบด้านเทคโนโลยี โดยแต่ละด้านสามารถแยกได้อีกเป็น 10 ระบบย่อย ซึ่งในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องพัฒนาทั้ง 10 ระบบย่อย ดังนี้

- ระบบย่อยที่ 1 ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน
- ระบบย่อยที่ 2 ความเป็นองค์การวิชาชีพ
- ระบบย่อยที่ 3 การตัดสินใจร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม
- ระบบย่อยที่ 4 กลุ่มบริหารตนเองและการสื่อสาร
- ระบบย่อยที่ 5 การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์
- ระบบย่อยที่ 6 ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
- ระบบย่อยที่ 7 วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กรเชิงสร้างสรรค์
- ระบบย่อยที่ 8 การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม
- ระบบย่อยที่ 9 การบริการหลักสูตรและการสอน
- ระบบย่อยที่ 10 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ซึ่งระบบย่อยทั้ง 10 สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ระเบียบย่อด้านการบริหารที่จะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544)

วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารกับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารกับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 9 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 มีการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับมากไม่มากนัก ในขณะที่การพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร อยู่ในระดับ มาก จากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า มีเพียงสามกรณี ที่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีการพัฒนา ต่ำกว่าโรงเรียนขนาดอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่การพัฒนากลุ่มบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร และการเป็นผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลงซึ่งต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลาง นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังพบว่า ความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางและมีทิศทางเป็นบวก และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารต่างร่วมกันอธิบายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 46.30 โดยปัจจัยการพัฒนาคความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ปัจจัยการบริหารหลักสูตรและการสอน และปัจจัยการพัฒนากลุ่มบริหารตนเอง และการติดต่อสื่อสารส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์เส้นทางพบว่า กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีปัจจัยการพัฒนาคความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยการตัดสินใจร่วม และมีวิสัยทัศน์ ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยการบริหารหลักสูตรและการสอนส่งผลโดยตรงต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกนั้นมีอิทธิพลในทางอ้อม ซึ่งเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เส้นทางรวมทั้งทางตรงและทางอ้อม พบว่า มีลำดับความสำคัญในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารดังนี้ ปัจจัยการพัฒนาคความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ปัจจัยการพัฒนาคความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยการตัดสินใจร่วม และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยการพัฒนาคความเป็นองค์กรวิชาชีพ และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า มีปัจจัยการบริหาร 3 ปัจจัยที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยตัวอื่น แต่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยการพัฒนากลุ่มบริหารและการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยการจูงใจเชิงสร้างสรรค์และปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

ลือชัย จันทรโป (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและครูจากโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย 23 โรงเรียน จำนวน 345 คน ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ พันธกิจและยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างองค์การการดำเนินงานด้านการจัดการ การจูงใจ และระบบองค์กร โดยทั้ง 8 ปัจจัยสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยได้ร้อยละ 68

สมคิด ศรีอนันต์ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 400 แห่ง ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ซึ่งมีอยู่ 6 ประการ ได้แก่ การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน เทคโนโลยีและระบบงาน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน การจูงใจการปฏิบัติด้านการจัดการและการปฏิบัติด้านการบริหาร 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม มีอยู่ 7 ประการ ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การพัฒนาครูและทีมงาน ภาวะผู้นำทางวิชาการ โครงสร้างของโรงเรียน

การจูงใจ เทคโนโลยีและระบบงาน 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวม มีอยู่ 11 ประการ ได้แก่ บรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียน การปฏิบัติของครูและทีมงาน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ การปฏิบัติงาน พันธกิจและยุทธศาสตร์ การปฏิบัติด้านการจัดการ การพัฒนาครูและทีมงาน การจูงใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการ เทคโนโลยีและระบบงาน โครงสร้างของโรงเรียน และการปฏิบัติด้านการบริหารและยังสรุปว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ การปฏิบัติงาน การจูงใจ บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การพัฒนาครูและทีมงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

จิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้ปรับระบบย่อยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งหมด เป็นปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 10 ปัจจัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโดยตรง ดังนั้น เพื่อให้ผู้บริหารได้รับรู้อันจะนำไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำรายละเอียดของแต่ละปัจจัยมาเสนอให้ทราบ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารเพื่อความเป็นประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสวงหางบประมาณหรือความร่วมมือในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริหารงานและการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ
 - 1.2 ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อมให้นักเรียนมีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรและจัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
 - 1.3 ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้มีเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนตามศักยภาพที่ควรจะเป็น
 - 1.4 ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้โรงเรียนมีแผนงานทางวิชาการที่ดี และจัดเวลาในการเรียนที่เหมาะสม
 - 1.5 ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้มีการเรียนการสอน ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
 - 1.6 ผู้บริหารโรงเรียนได้เน้นความมีคุณภาพเชิงระบบ ทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล
2. ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารเพื่อความเป็นองค์การวิชาชีพ มีลักษณะดังนี้ คือ
 - 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะต่อคณะครู เป็นแบบเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นผู้บังคับบัญชา
 - 2.2 ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการตัดสินใจแก่คณะครูมากกว่ายึดระเบียบวินัย
 - 2.3 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมคณะครูพัฒนามาตรฐานการทำงานของตนเองขึ้นมากกว่าที่จะเน้นการเป็นผู้ปฏิบัติตาม หรือรอรับแต่คำสั่ง
 - 2.4 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้คณะครูให้มีความตระหนักในตนเอง และมีความรับผิดชอบ

2.5 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้คณะครูมีความมุ่งมั่นที่จะให้บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับสูง มีทัศนคติแบบผู้นำและริเริ่มสร้างสรรค์

3. ปัจจัยพฤติกรรมทางการบริหารที่เน้นการตัดสินใจร่วม และการมีส่วนร่วม ซึ่งลักษณะ ดังนี้ คือ

3.1 ผู้บริหาร โรงเรียนมีการประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

3.2 ผู้บริหาร โรงเรียนและครูอาวุโสร่วมกันตัดสินใจหลังจากเสาะหาข้อมูล และ/หรือทางเลือกจากคณะครูและชุมชน

3.3 ผู้บริหาร โรงเรียนและครูอาวุโสร่วมกันตัดสินใจหลังจากเสาะหาข้อมูล และ/หรือทางเลือกจากชุมชนแบบไม่เป็นทางการ

3.4 ผู้บริหาร โรงเรียนและคณะครูตัดสินใจร่วมกันหลังจากเสาะหาข้อมูล และ/หรือทางเลือกนโยบายจากชุมชน

3.5 ผู้บริหาร โรงเรียน คณะครูและชุมชนตัดสินใจร่วมกันหลังจากเสาะหาข้อมูล และ/หรือทางเลือกนโยบายจากชุมชน

3.6 ผู้บริหาร โรงเรียนได้กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ได้จากการตัดสินใจร่วมกันกับคณะครู คณะกรรมการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.7 ผู้บริหาร โรงเรียนได้เผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้เป็นที่รับรู้ เข้าใจและเป็นแนวปฏิบัติของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารที่เน้นการพัฒนาผู้บริหารตนเอง และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้ คือ

4.1 ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ริเริ่ม สนับสนุน เสนอจุดหมายการทำงาน ให้ข้อเสนอแนะ แนววิธีการทำงาน และข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา

4.2 ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้เสาะหาข้อมูลมาแสดงทัศนะและให้ข้อเสนอแนะกับปัญหา หรืองานที่ทำ

4.3 ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์สังเคราะห์ความเห็นต่างๆ เพื่อผูกมัดให้การทำงานเป็นไปอย่างดี

4.4 ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ประสานงาน สังเคราะห์ความเห็นต่างๆ เพื่อผูกมัดให้การทำงานเป็นไปได้ดี

4.5 ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ให้พลังกระตุ้นให้กลุ่มเพิ่มระดับและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น

4.6 ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูได้ร้องทุกข์ หรือพาปะ เพื่อขอคำแนะนำปรึกษา

4.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการเดินพบปะสนทนาเพื่อปรึกษาหารือปัญหา และแนวทางการทำงานร่วมกัน

5. กิจจยพฤติกรรมกรบริหารที่เน้นการจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

5.1 ผู้บริหารโรงเรียนให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้การยอมรับนับถือต่อคณะครู

5.2 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะครู

5.3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

5.4 ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบในตัวเอง ไม่คิดตามและควบคุมกำกับอย่างเข้มงวด

5.5 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้น ส่งเสริมให้คณะครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

5.6 ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

5.7 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้คณะครูกำหนดเป้าหมาย หรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน

6. กิจจยพฤติกรรมกรบริหารที่เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

6.1 ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำโดยอาศัยอำนาจเป็นผู้รู้ ผู้นำนามมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการ โดยตำแหน่ง

6.2 ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมชมชอบ เคารพ นับถือ และเป็นมิตรจากคนอื่น

6.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมกรบริหารเชิงสนับสนุน คำนึงถึงความต้องการของคณะครู ทำให้งานน่าสนใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน

6.4 ผู้บริหารโรงเรียนได้กระตุ้นให้คณะครูได้ตระหนักถึงปัญหา หรือ โอกาส และการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ

6.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมกรบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ กำหนดจุดหมายที่ท้าทาย สนับสนุนคณะครูทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อนำพาสู่ความมั่นใจใน ตนเองสูง

6.6 ผู้บริหารโรงเรียนจูงใจให้คณะครูปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงบันดาลใจใช้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่

7. กิจจยพฤติกรรมกรบริหารที่มีการสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้ คือ

7.1 ผู้บริหารโรงเรียนเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นทีม หรือหมู่คณะ

7.2 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ

7.3 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

7.4 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีความรักและภาคภูมิใจในโรงเรียน



7.5 ผู้บริหารโรงเรียนปกป้องสิ่งที่เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญและสืบทอดประเพณีที่ประเพณีปฏิบัติ

7.6 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างวัฒนธรรมร่วมที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อโรงเรียน

7.7 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมีประสบการณ์ร่วมกัน

8. ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

8.1 ในการมุ่งเปลี่ยนใด ๆ ผู้บริหารโรงเรียนได้คำนึงถึงทัศนคติ ความเชื่อและความต้องการของคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง

8.2 ในการมุ่งเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ครูหรือบุคลากรที่เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

8.3 ในการมุ่งเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้คณะครูตระหนักและรับรู้ถึงผลดี ผลเสีย ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้น

8.4 ในการมุ่งเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้คณะครู และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงนั้นด้วย

8.5 ในการมุ่งเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตนเองมากกว่าการพึ่งพาจากภายนอก

8.6 ในการมุ่งเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงให้คณะครู และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

8.7 ในการมุ่งเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง กล้าทดลอง อดทนต่อความยากลำบาก ต่อความขัดแย้งและมุ่งการบรรลุผลสำเร็จ

9. ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการบริหารหลักสูตร และการสอน ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

9.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความตระหนักถึงความสำคัญและความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน

9.2 ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบงานด้านหลักสูตรมากขึ้น

9.3 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีเสรีภาพและมีความสุขกับการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความตระหนักในตนเอง มีพัฒนาการทางคุณธรรม และจริยธรรม

9.4 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้จากปัญหาที่เผชิญในชีวิตประจำวัน มีการปฏิบัติจริงกับปัญหานั้น

9.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าตามแผนการสอนที่คณะครูจัดทำ

9.6 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ มีความคิดเชิงวิเคราะห์ และเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

9.7 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้คณะครูได้ตระหนักว่า ไม่มีรูปแบบการสอนใดที่ดีที่สุด ที่ใช้กับทุกคน หรือทุกสถานการณ์ หรือทุกจุดหมาย จึงส่งเสริมให้ใช้ยุทธศาสตร์การสอนที่หลากหลาย

10. ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

10.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนา คณะครูว่าเพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดเป็นไปอย่างเต็มศักยภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

10.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีปรัชญา นโยบาย มาตรการ และการปฏิบัติจริงในการพัฒนา คณะครู

10.3 ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาคณะครู โดยคำนึงถึงการส่งผลให้คณะครูมีพฤติกรรม การสอนที่เป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีต่อนักเรียน

10.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนงานหรือโครงการพัฒนาคณะครูเพื่อให้เกิดรูปแบบการ คิดในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ทั้งหลักสูตร การสอน และการประเมินผล ไม่กีด พัฒนาหรือเน้นเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง

10.5 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในตนเองของคณะครู ในฐานะเป็นผู้กระทำมากกว่าเป็นผู้ถูกกระทำ หรือพัฒนาโดยผู้อื่น

10.6 ผู้บริหารโรงเรียนได้กระตุ้นส่งเสริมให้คณะครูเกิด “สำนึกแห่งตน” เพื่อการเรียนรู้ อยู่เสมอ ไม่ให้เกิดทัศนคติแบบ “ทำเพื่อทำ” ที่ขึ้นอยู่กับคำสั่งการ หรืองบประมาณ

10.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีกรอบความคิดในการพัฒนาครูว่าให้เป็นเสมือนส่วนหนึ่งของ ชีวิตประจำวันของครูเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ จากห้องเรียนของตนเอง จากเพื่อนครู หรือจากผู้บริหารภายในโรงเรียนของตนเอง

ในส่วนของการศึกษาค้นคว้างานวิจัยของนักการศึกษาชาวต่างประเทศนั้น มีงานวิจัยที่ กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ Watkin และ Marsick (1992, อ้างถึง ใน นันทพร โชตินุชิต, 2538) ได้เสนอแนวทางที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า จะต้องประกอบด้วย 1) สร้างโอกาสและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมให้ มีการสนทนาและซักถามเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร 3) กระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง บุคคล และทีม 4) กำหนดระบบที่จะทำให้คนสนใจการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ให้แก่กัน 5) ให้อำนาจหรือกระจายอำนาจในองค์กรโดยผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 6) ทำให้องค์กรเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม พร้อมทั้งจะรับข้อมูลข่าวสาร เผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับองค์กรได้อย่างเหมาะสม ในปี 1993 Bales ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องพัฒนาการของ

ผู้บริหารองค์การที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาวิจัยในหน่วยงาน ของรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา ผลของการศึกษา พบว่า ผู้บริหารองค์การมีส่วนอย่างมากในการที่องค์การจะพัฒนา ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ปี 1994 Bennett & O'Brien ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 12 ปัจจัย คือ 1) กลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ (strategy or vision) 2) การปฏิบัติเชิงการบริหาร (executive practices) 3) การปฏิบัติเชิงการจัดการ (managerial practices) 4) บรรยากาศ (climate) 5) องค์การหรือ โครงสร้างของงาน (organization or job structure) 6) การไหลของข้อมูลสารสนเทศ (information flow) 7) การปฏิบัติของบุคคลและทีมงาน (individual and team practices) 8) กระบวนการทำงาน 9) เป้าหมายหรือข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน (performance goals or feedback) 10) การฝึกอบรม หรือการศึกษา (training or education) 11) การพัฒนารายบุคคลหรือ ทีมงาน (individual or team development) 12) การให้รางวัลหรือการยอมรับ (rewards or recognition)

และในปีเดียวกันนั้น Marquardt and Reynolds (1994) ได้นำเสนอว่า ปัจจัยที่จะทำให้ องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (appropriate structure) โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว ปราศจาก คำอธิบายลักษณะงาน (job description) ที่ตายตัวปราศจากการบังคับบัญชาที่เน้นการควบคุมมาก เกินไป และกระบวนการทำงานที่ซับซ้อน องค์การต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม (holistic structure)
2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (corporate learning culture) การเรียนรู้ในเรื่องความ ตระหนักในตน การไตร่ตรอง และการสร้างสรรค์วัฒนธรรมขององค์การต้องให้รางวัลพิเศษแก่ นวัตกรรมและส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ สนับสนุนให้มีการย้อนกลับของข้อมูล มีโอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ทุกคนให้เกิดนิสัยการเรียนรู้จากทุกอย่างในการปฏิบัติงาน
3. การส่งเสริมความรับผิดชอบและเสริมศักยภาพให้แก่สมาชิก (empowerment) คือ การให้มีศักยภาพในการเรียนรู้การตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์และ มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้ยุทธศาสตร์และแผนขององค์การ
4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environmental scanning) การพัฒนาเกี่ยวกับอนาคต ที่เป็นไปได้การสร้างผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในฐานะการเรียนรู้โดยเจตนา และการเลือก เป้าหมายในสภาพแวดล้อมว่าจะเลือกเรียนรู้อะไร
5. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (knowledge creation and transfer) การสร้างความรู้ใหม่ที่ นอกจากจะเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ข่าวสารภายนอกแล้วยังรวมถึง การเรียนรู้ภายใน และการหยั่ง รู้ทางความคิดของแต่ละบุคคล

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (learning technology) การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วยในการเรียนรู้ เช่น การใช้การสื่อสารทางไกลมาใช้ในการเรียนรู้ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อช่วย ถ่ายโอนการเรียนรู้ไปทั่วทั้งองค์กร

7. คุณภาพ (quality) การต้องการให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม ที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น

8. ยุทธศาสตร์ (strategy) ได้แก่ การใช้ยุทธศาสตร์การเรียนรู้โดยเจตนา และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (action learning) เป็นจิตสำนึกขององค์กรควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน

9. บรรยากาศสนับสนุน (supportive atmosphere) การพัฒนาสภาพความเป็นมนุษย์ที่เต็มเปี่ยม การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ความเท่าเทียมกันแรงงานที่มีประชาธิปไตย ความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคล และองค์กร

10. การทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบเครือข่าย (teamwork and networking) การตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบ เครือข่ายเป็นการทำงานที่มีใช้เพียงแต่การแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาวแต่เป็นการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ

11. วิสัยทัศน์ (vision) การเน้นการเรียนรู้ที่เป็นทิศทางที่ต้องการร่วมกันขององค์กร

Ziegler (1995) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในองค์กรธุรกิจขนาดเล็ก โดยทำการศึกษาวิจัยในกลุ่มธุรกิจของ Hardesty Enterprises การศึกษาได้พยายามที่จะหาคำตอบเกี่ยวกับแนวคิดในทางปฏิบัติขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการศึกษาวิจัยได้มุ่งเน้นที่จะศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลของการศึกษาวิจัยพบว่าขั้นตอนของการกระตุ้นปลูกเร้าเพื่อให้เกิดประสบการณ์ร่วมกันขององค์กร จะส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และในระหว่างขั้นตอนแห่งการกระตุ้น ปลูกเร้าเพื่อให้เกิดประสบการณ์ร่วมกันขององค์กร จะส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และในระหว่างขั้นตอนแห่งการกระตุ้น ปลูกเร้า จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อื่นจะนำมาซึ่งการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน นำมาซึ่งกระบวนการใช้อำนาจ และนำมาซึ่งการคิดอย่างมีระบบ

Stanage (1996) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผลของการศึกษาแสดงให้เห็นว่า หนังสือคู่มือเป็นเครื่องมือที่สำคัญเป็นส่วนที่เติมเต็มให้กับส่วนที่ขาดหายไปของเทคโนโลยี และกระบวนการเรียนรู้ในองค์กร ผลของการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การรู้จักใช้เทคโนโลยีในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มความสะดวกให้กับผู้นำด้านการศึกษาที่เป็นมืออาชีพในอันที่จะนำไปใช้ในการดำเนินงาน ทั้งด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และด้านการใช้เทคโนโลยี โดยผลการวิจัยของเขาสอดคล้องกับ Huu (1996) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องการพัฒนากระบวนการขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับอารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลในการที่จะพยายามสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยได้ทำการศึกษาวิจัยในสถานศึกษาของรัฐบาล ผลของการศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่า เอกสาร

ความรู้ด้านวิชาการและเอกสารความรู้ด้านวิชาชีพล้วนมีส่วนเป็นอย่างมากในการอยู่รอดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยังมีผลต่อการเลือกรูปแบบการบริหารจัดการ อันหมายถึงระบบสั่งการและการควบคุม นอกจากนั้น ในปี 1997 ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้้องค์การแห่งการเรียนรู้หลายท่าน เช่น Stamp and Pauline Louise (1997) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งใช้เวลาในการศึกษาย้อนหลังเป็นเวลา 3 ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเข้าใจในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างด้านแนวคิดทฤษฎีกับการปฏิบัติ ผลการวิจัย พบว่า การแสดงออกทางการติดต่อสื่อสารเป็นบทบาทที่สำคัญในการสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากข้อความต่างๆ จากการติดต่อสื่อสาร การวางแผนในการสื่อสารมีความจำเป็นและสำคัญทำให้เกิดเป็นยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และ Davis (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะและองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยได้ศึกษา ในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรต่างๆ ควรที่จะมีการสอนผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมองค์กรของตน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และให้มีการคิดอย่างเป็นระบบ เพราะรูปแบบการปฏิบัติของผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรจะสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงาน นอกจากนั้นความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศ นับเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วน McAnally (1997) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรซึ่งสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนในการสร้างสรรค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในองค์กรแห่งหนึ่งตามแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge และแนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Schein การวิจัยพบว่า พื้นฐานที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ โปรแกรมการประสานความร่วมมือ (corporate) การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) การปฏิบัติการณ์ที่ได้รับการเลือกสรร (selection practices) โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development programs) กระบวนการของแต่ละบุคคล (individual department processes) และความล่าช้าในระยะก้าวของธุรกิจ (slowing the pace of the business) ส่วนพื้นฐานที่ไม่สนับสนุนให้เกิดการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบไปด้วยความแตกแยกในงานและในแผนก การจำกัดของแหล่งข้อมูล ระบบการติดต่อสื่อสารที่มีจุดอ่อน ความเข้มงวดของเวลา รวมทั้งการประสานงานและระยะก้าวทางธุรกิจ (the pace of the business)

นอกจากนั้น Ford, David Franklyn (1997) ยังได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวทางสำหรับองค์กรแบบราชการ (Toward a Learning Organization : Guidelines for Bureaucracies) พบว่าองค์กรของรัฐมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ยาก เนื่องจากระเบียบการทำงานเป็นขั้นตอน ความมีระเบียบ โครงสร้างขนาดใหญ่ ขั้นตอนมาก ทำให้ต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างมาก

Kaiser (2000) ได้ศึกษา เรื่อง แบบแผนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา รูปแบบขององค์กรแห่งการ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม พันธกิจและยุทธศาสตร์

การดำเนินงานด้านการจัดการ โครงสร้างองค์การ บรรยากาศในการทำงาน ระบบองค์การ การชูงใจ การเรียนรู้ นวัตกรรม และขอบเขตการเรียนรู้ภายนอก สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำ วัฒนธรรม พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ และ โครงสร้างองค์การ ในขณะที่การดำเนินงานด้านการจัดการ บรรยากาศในการทำงาน และการชูงใจ มีอิทธิพลน้อยกว่าสมมุติฐาน แต่มีตัวแปรที่ไม่ได้อยู่ในความคาดหมายของข้อสมมุติฐาน คือ ระบบ องค์การ เพราะไม่มีอิทธิพล น้อยกว่าสมมุติฐาน แต่มีตัวแปรที่ไม่ได้อยู่ในความคาดหมายของข้อ สมมุติฐาน คือ ระบบองค์การ เพราะไม่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในองค์การนอกจากนั้นงานวิจัยของ Earl-Lewis (2000) ที่ทำการศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การและผลการประเมินแบบ 360 องศา ในเรื่องการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ข้อสรุปว่า การคงอยู่ของวัฒนธรรมองค์การ ภายในองค์การสามารถกลายสภาพไปเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และผลสะท้อนของวัฒนธรรม องค์การก็มีส่วนช่วยเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้้องค์การเป็น้องค์การแห่งการเรียนรู้จากผลการวิจัยของ นักวิชาการ ตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เพื่อให้เห็นภาพของปัจจัยที่ชัดเจน และเพื่อกำหนดเป็น ตัวแปร ในการปฏิบัติการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ และสรุปเป็นปัจจัยที่ทำให้้องค์การแห่ง การเรียนรู้ ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบแนวคิด และข้อค้นพบที่สำคัญจากงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Waskin & Marsick (1992)	Bennett & O'Brein (1994)	Marquardt & Reynolds (1994)	Kaiser (2000)	เสารศ บุญนาท (2543)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2548)	ลือชัย จันทรี (2546)	สมคิด สร้อยน้ำ (2547)	ปัจจัยที่องค์การ สังเคราะห์
สร้างโอกาสและบรรยากาศ	บรรยากาศ	บรรยากาศ	บรรยากาศ	การทำงาน	วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การ	บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน	
การสนทนา	การปฏิบัติเชิงบริหาร	วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน	วัฒนธรรม			วัฒนธรรมองค์การ	การปฏิบัติงานด้านการบริหาร	บรรยากาศและวัฒนธรรม
ผู้กล่าว								องค์กร
	การปฏิบัติเชิงจัดการ	กลยุทธ์	การดำเนิน	ความรับผิดชอบ		ภาวะผู้นำ	เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับกับการปฏิบัติงาน	
	กระบวนการทำงาน	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	การดำเนินการ	การเปิดโอกาสให้เรียนรู้	การบริหารหลักสูตรและการสอน			
กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	กลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์	พันธกิจและยุทธศาสตร์		การตัดสินใจและมีวิสัยทัศน์ร่วม	พันธกิจและยุทธศาสตร์	วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์	วิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงาน
การเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร	การไหลของข้อมูลสารสนเทศ	เทคโนโลยีการเรียนรู้		การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	การบริหารตนเองและการสื่อสาร	การดำเนินงานด้านการจัดการ	เทคโนโลยีและระบบงาน	เทคโนโลยี
	การไหลเวียน	คุณภาพของงาน	การลงใจ		การลงใจ	การลงใจ	การลงใจ	การลงใจในการปฏิบัติงาน
	องค์กรโครงสร้างของงาน	โครงสร้างเหมาะสม	โครงสร้างองค์กร		ความเป็นองค์การวิชาชีพ	ระบบองค์การ	โครงสร้างของโรงเรียน	การปรับเปลี่ยนภายใน
	เป้าหมายหรือข้อมูลย้อนกลับ	เพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงาน			ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	โครงสร้างองค์การ	ภาวะผู้นำ	องค์กร
การเรียนรู้ระหว่างบุคคลและทีม	การพัฒนาศักยภาพหรือทีม	ทีมงานและเครือข่าย		การทำงานเป็นทีม	ความมีประสิทธิภาพของ ร.ร.		การพัฒนาและทีมงาน	การปฏิบัติงานเป็นทีม
สนใจเรียนรู้และแบ่งปันความรู้	การปฏิบัติงานของบุคคลและทีม	การถ่ายทอดความรู้		มาตรฐานการปฏิบัติงาน	การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม		การปฏิบัติจัดการ	การจัดการความรู้และข้อมูลภายในองค์กร
	การฝึกอบรมหรือการศึกษา				การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน	การเรียนรู้ร่วมกัน

จากตารางเปรียบเทียบแนวคิดและข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ข้างต้น สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่น่าจะเป็นตัวแปร หรือปัจจัยเบื้องต้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่รอบรู้
2. การให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน
3. การปฏิบัติงานเป็นทีม
4. การพัฒนาบรรยากาศการทำงานและสร้างวัฒนธรรมองค์กร
5. การปรับเปลี่ยนภายในองค์กร
6. การมุ่งในการปฏิบัติงาน
7. การคิดค้นนวัตกรรมและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
8. การจัดการความรู้และข้อมูลภายในองค์กร

2.11 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

เมื่อทราบว่าปัจจัยที่จะทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้ว สิ่งสำคัญที่ผู้ศึกษาควรจะทราบ ก็คือ นิยามที่ใช้อธิบายลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีนักวิชาการนำเสนอไว้ดังต่อไปนี้

วิระวัฒน์ ปิ่นนิคัมย์ (2544) ได้เขียนหนังสือ “การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้” และได้เสนอว่าการที่จะประเมินว่าองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ควรใช้ดัชนีการประเมินในลักษณะต่อไปนี้

1. องค์กรทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด
2. คุณภาพและปริมาณนวัตกรรม
3. รางวัลและเกียรติคุณที่องค์กรได้รับ
4. ดัชนีชี้วัดคุณภาพในการทำงาน (Quality of work life)
5. ความเป็นผู้นำขององค์กรต่อการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร

สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้” และได้เสนอว่าการที่จะประเมินว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ควรใช้ดัชนีการประเมินในลักษณะต่อไปนี้

1. องค์กรทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด
2. คุณภาพและปริมาณนวัตกรรม
3. รางวัลและเกียรติคุณที่องค์กรได้รับ
4. ดัชนีชี้วัดคุณภาพในการทำงาน (Quality of work life)
5. ความเป็นผู้นำขององค์กรต่อการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร

ส่วนในปี 2547 สมคิด ทรัพย์น้ำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวแบบ องค์การแห่งการแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา” ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวได้จำแนกลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ออกเป็น 2 มิติ คือ มิติเกี่ยวกับกระบวนการ และมิติเกี่ยวกับผลผลิต ดังนี้

มิติกระบวนการ (Process Dimension) องค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การสนับสนุนการเรียนรู้ในหมู่สมาชิกขององค์การและเปลี่ยนแปลง ตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. การเชื่อมโยงการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์การ
3. สมาชิกในทุกระดับเรียนรู้เป็นธรรมชาติและรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
4. การเรียนรู้ขององค์การ คือ การพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ หรือความกระฉ่งแจ้งในศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
5. การสร้างความตระหนักในตนเองและใช้วิจารณ์ญาณใคร่ครวญสภาพสิ่งแวดล้อม
6. การสืบสวนและเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ ปรับและเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมของตนเอง
7. การขยายขีดความสามารถของตนเองเพื่อให้เกิดผลที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง
8. การขยายรูปแบบของการคิดที่ทันสมัยได้รับการส่งเสริม และแรงบันดาลใจทั้งหลายได้รับการปลดปล่อย
9. การขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างสรรค์อนาคตของ องค์การ
10. การสร้าง เรียนรู้ และถ่ายโอนความรู้และปรับแต่งพฤติกรรมขององค์การ เพื่อสะท้อนความรู้และความเข้าใจใหม่ ๆ

มิติของผลผลิต (Product Dimension) ได้แก่

1. มีการพัฒนาระบบในการตรวจสอบข้อผิดพลาด และนำไปแก้ไขให้ดีขึ้น
2. มีการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในวิธีการทำธุรกิจแบบใหม่
3. มีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการข้อมูลงบประมาณ นโยบาย และวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดแบบเก่า ๆ ที่ไม่ให้เกิดการเรียนรู้
4. มีการเรียนรู้ที่จะแสวงหาความรู้จากประสบการณ์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้กำหนดดัชนีชี้วัดคุณลักษณะของโรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ในหนังสือ “โรงเรียน การบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้” ดังนี้

1. โรงเรียนมีลักษณะครูที่มีการคิดอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาโดยรวม ไม่แยกพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง

2. โรงเรียนมีคณะครูที่มีความรู้สึกรักในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน
3. โรงเรียนมีคณะครูที่มีความคาดหวังสูงและความท้าทายต่อการใช้ความสามารถเพื่อให้บรรลุความคาดหวัง
4. โรงเรียนมีคณะครูที่มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีความผูกพันและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. โรงเรียนมีคณะครูที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์โดยต่างเป็น “ทรัพยากรความรู้” ซึ่งกันและกัน
6. โรงเรียนมีคณะครูที่ได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งาน และการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง
7. โรงเรียนมีคณะครูที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้มีการแสดงออกซึ่งแนวคิด
8. โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
9. โรงเรียนมีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ไขปัญหา และมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง
10. โรงเรียนมีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอที่จะแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า
11. โรงเรียนได้นำนโยบายข้อมูลย้อนกลับ เน้นการสืบเสาะหาปัญหา เพื่อปรับปรุงสภาพการณ์
12. โรงเรียนยึดถือคติที่ว่า ความรู้มีใช้เพียงสิ่งที่มีไว้เพื่อการถ่ายทอดหรือสะสมเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่ถูกทำให้เกิดขึ้นใหม่ได้จากกระบวนการคิด การมีประสบการณ์ และการรับรู้ร่วมกันของคณะครูในโรงเรียน
13. โรงเรียนได้เป็นตัวแทนให้กระบวนการคิด และการเรียนรู้ของคณะครูได้แพร่กระจายออกไปในวงกว้าง

นอกจาก นักการศึกษาชาวไทยแล้ว ยังมีนักการศึกษาต่างชาติอีกหลากหลายท่านที่ได้ให้นิยามของลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น

Pedler et.al.(1991) อธิบายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะที่สำคัญอยู่ 5 ด้าน

1. ประการ ดังนี้

1. ด้านยุทธศาสตร์ (strategy) เป็นการใช้องค์ความรู้เป็นยุทธศาสตร์ขององค์การ โดยมีการสร้างนโยบายแบบการมีส่วนร่วม

1.1 ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ (learning approach to strategy) องค์การควรจะใช้การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดกระบวนการวางแผน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.2 การกำหนดนโยบายการมีส่วนร่วม (participative policy making) สมาชิกทุกคนควรได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางรูปแบบ การกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์การด้วย

2. ด้านการมองภายในองค์การ (looking in) ได้แก่ การให้ข้อมูลสารสนเทศ การแลกเปลี่ยนภายใน การสร้างการตรวจสอบและควบคุม และการให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น

2.1 การให้ข้อมูลสารสนเทศ (information) เพื่อทำความเข้าใจไม่ใช่เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษ เทคโนโลยีสารสนเทศควรใช้เป็นฐานข้อมูล และเป็นระบบสื่อสารที่ช่วยให้สมาชิกเข้าใจทิศทางขององค์การและการตัดสินใจที่ถูกต้อง

2.2 รูปแบบและการควบคุมระบบบัญชี (formative and accounting control) ระบบของบัญชี งบประมาณ และการรายงาน เป็นระบบที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และระบบควบคุมออกแบบ เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

2.3 การแลกเปลี่ยนภายใน (internal exchange) ส่งเสริมให้ทุกหน่วยมองว่าหน่วยงานอื่น คือผู้รับบริการที่มาใช้บริการ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.4 ระบบการให้ความดีความชอบที่มีความยืดหยุ่น (reward flexibility) ระบบการให้ความดีความชอบ ควรตอบแทนสมาชิกอย่างยืดหยุ่น โดยพิจารณาจากผลงาน มากกว่าการกำหนดอัตราตายตัวและไม่ใช้ตัวเงินเพียงอย่างเดียว

3. ด้านโครงสร้าง (structures) หมายถึง โครงสร้างที่กระจายอำนาจ และยืดหยุ่น เพื่อให้โอกาส สมาชิกมีความก้าวหน้าในอาชีพของตน

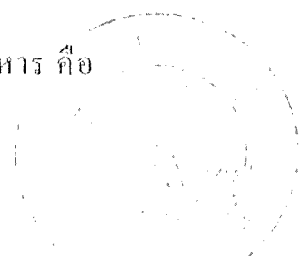
4. ด้านการมองภายนอก (looking out) หมายถึง การมองสมาชิกเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม

4.1 การให้สมาชิกเป็นผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (boundary works as environmental scanner) การให้สมาชิกออกไปพบผู้รับบริการ ผู้ผลิต และชุมชน เพื่อรวบรวมและรายงานข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อองค์การ

4.2 การเรียนรู้ระหว่างองค์การ (inter-company learning) การร่วมมือกับองค์การอื่นเพื่อการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเป็นประจำ สมาชิกต้องติดตามและ มีส่วนร่วมในการประชุมกับสถานประกอบการ ผู้รับบริการ และคู่แข่ง

5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (learning opportunities) ได้แก่ บรรยากาศการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของทุกคน

5.1 บรรยากาศการเรียนรู้ (learning climate) หน้าที่แรกของผู้บริหาร คือ การอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้การทดลอง และให้โอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้



5.2 สมาชิกทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง (self-development opportunity for all) มีการจัดหาทรัพยากรอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกทุกระดับ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง มีแนวทางที่เหมาะสม และมีระบบข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้สมาชิกมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

นอกจากนั้น Gephart, Marsick, Van Duren, & Spiro (1996) ได้อธิบายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์การ ผู้คนร่วมกันเรียนรู้ และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ
2. มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่แค่เพียงมุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังมีการส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้อื่นที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที
3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตน
4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ให้รางวัลความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์การ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกื้อหนุน ความเป็นผู้นำที่เป็นครู เป็นพี่เลี้ยง
5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข มีส่วนให้กับองค์การและได้รับการพัฒนาไปด้วย

ส่วน Marquardt และ Reynolds (1994) ได้เสนอประเด็นเพื่อพิจารณาถึงลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. การสร้างความไม่แน่นอนเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้า
2. มีการสร้างความเข้าใจใหม่ ๆ ด้วยข้อมูลที่เป็นกลาง ด้วยการหยั่งรู้และการคาดคะเน
3. สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
4. มีการให้บุคลากรระดับล่างเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
5. สนับสนุนผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้ปรับเปลี่ยนหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยงที่ปรึกษาและเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้แก่สมาชิกในองค์การ
6. สร้างวัฒนธรรมของการให้แรงเสริมและเปิดเผยข้อมูลในองค์การ
7. มีมุมมองโดยภาพรวมและมองอย่างเป็นระบบ
8. มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและค่านิยมร่วมกันทั้งองค์การ
9. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจปฏิบัติแก่บุคลากรในองค์การ

10. ภายในองค์กรมีบุคคลที่เป็นแม่แบบในการกล้าคิด กล้าเสี่ยง และกล้าที่จะทดลอง
11. มีระบบต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน และใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ในธุรกิจ
12. คำนึงถึงความต้องการและคาดหวังของลูกค้าผู้ให้บริการ
13. มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน
14. เชื่อมโยงการพัฒนาของแต่ละบุคคลให้เข้ากับการพัฒนาขององค์กรโดยภาพรวม
15. สร้างเครือข่ายในองค์กรด้วยเทคโนโลยี
16. มีการสร้างเครือข่ายไปยังชุมชนต่าง ๆ
17. มีการเรียนรู้จากประสบการณ์
18. คัดค้านแนวการปฏิบัติที่ทำงานล่าช้า
19. ให้ความสำคัญความคิดสร้างสรรค์ และตั้งโครงการรองรับ
20. สร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจอย่างทั่วถึงกันภายในองค์กร
21. มุ่งสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
22. ให้ความสำคัญ สนับสนุน ส่งเสริมการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานทุกรูปแบบ
23. มีการใช้คณะทำงานที่มีผู้ปฏิบัติจากหลายส่วนงาน
24. มีการใช้คณะกรรมการสำรวจและประเมินทักษะถึงสมรรถนะในการเรียนรู้
25. มีการมององค์กรว่าสามารถเรียนรู้และเติบโตได้
26. คาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้เพื่อเป็นโอกาสอันดีที่จะได้เข้าไปเรียนรู้

และ Watkins & Marsick (1992) (www.infed.org/biblio/learning-organization.html) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ไว้ดังนี้

ระดับบุคคล

1. ทุกคนอภิปรายและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดอย่างเปิดเผย
2. ทุกคนระบุทักษะที่ต้องการเพื่อการทำงานในอนาคต
3. ทุกคนช่วยเหลือกันในการเรียนรู้
4. ทุกคนได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากร
5. ทุกคนได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้
6. ทุกคนเห็นว่าปัญหาในการทำงาน คือ โอกาสในการเรียนรู้
7. ทุกคนได้รับรางวัลจากการเรียนรู้
8. ทุกคนให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา
9. ทุกคนฟังก่อนพูด
10. ทุกคนให้ความสำคัญกับคำถามว่า “ทำไม”
11. ทุกคนสามารถตามในสิ่งที่คิดได้

12. ทุกคนเคารพกันและกัน
13. ทุกคนใช้เวลาเพื่อสร้างความเชื่อถือกับผู้อื่น

ระดับกลุ่ม

14. ทีมมีอิสระในการตั้งเป้าหมายที่ต้องการ
15. ทุกคนในทีมมีความเท่าเทียมกัน
16. ทีมมีจุดเน้นที่งานของกลุ่มและวิธีการทำงานที่ดี
17. ทีมมีการทบทวนความคิดในผลงานของกลุ่ม
18. ทีมได้รับรางวัลสำหรับผลสัมฤทธิ์ของงานร่วมกัน
19. ทีมมีความมั่นใจว่าองค์การจะปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของทีม

ระดับองค์กร

20. มีการสื่อสารสองทาง
21. คนในองค์กรสามารถเข้าถึงสารสนเทศได้สะดวกและรวดเร็ว
22. องค์กรเก็บรักษาฐานข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของผู้ปฏิบัติงาน
23. มีระบบการวัดช่องว่างระหว่างสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงและที่คาดหวัง
24. องค์กรสร้างบทเรียนง่าย ๆ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน
25. องค์กรวัดการฝึกอบรมจากเวลาและทรัพยากรที่ใช้
26. องค์กรยกย่อง ยอมรับผู้ที่ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ
27. องค์กรให้ทางเลือกในการปฏิบัติงาน
28. องค์กรเชิญชวนทุกคนร่วมสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กร
29. องค์กรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากร
30. องค์กรสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง
31. องค์กรนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในระดับและกลุ่มที่ต่างกัน
32. องค์กรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีชีวิตครอบครัวและการทำงานที่สมดุล
33. องค์กรส่งเสริมให้ทุกคนมีมุมมองที่กว้างไกล
34. องค์กรส่งเสริมให้ทุกคนเปิดเผยมุมมองของผู้รับบริการมาใช้ตัดสินใจ
35. องค์กรคำนึงถึงสิ่งที่จะมีผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน
36. องค์กรมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก
37. องค์กรสนับสนุนให้ค้นหาคำตอบจากปัญหาจากการศึกษาองค์กรอื่น ๆ
38. องค์กรสนับสนุน โอกาสตามความต้องการการเรียนรู้และการฝึกอบรม
39. องค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการ
แข่งขัน แนวโน้มและทิศทางขององค์กร
40. องค์กรมีการเสริมสร้างอำนาจเพื่อร่วมกันนำพาองค์กร
41. องค์กรสร้างภาวะผู้นำ

42. องค์การมองหาโอกาสที่จะเรียนรู้

43. องค์การมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมในองค์การ

จากการศึกษาลักษณะขององค์การที่แสดงว่าเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากผลงานวิจัย และทฤษฎีของนักวิชาการ ตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และสรุปเป็นลักษณะของ องค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับบุคคล ที่เกิดขึ้นกับองค์การ ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของการเรียนรู้ระดับบุคคล

วีระวัฒน์ วัณนิตาย (2544)	สมคิด สร้อยนำ (2547)	จิโรจน์ สารัตนะ (2548)	Pedler et.al. (1991)	Marquardt. (1994)	Gephart, Marsick (1996)	สรุป
- มีนวัตกรรมที่มีคุณภาพ	- สมาชิกรับรู้การเปลี่ยนแปลง - มีการแสวงหาความรู้	- พัฒนาตนเองอยู่เสมอ - สร้างสรรค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ - ตระหนักในการแสวงหาความรู้ - คิดและทำอย่างเป็นระบบ	- มีส่วนร่วมในการคิดและทำ - เป็นผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสะท้อนการปฏิบัติงาน	- เกิดนิยไปรู้ - มีความรับผิดชอบ - มีความคิดสร้างสรรค์ - รู้จักตัดสินใจแก้ปัญหา - รู้จักใช้เทคโนโลยี	- เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง - ตนเองอย่างต่อเนื่อง - ตระหนักในการแสวงหาความรู้ - ทนต่อการเปลี่ยนแปลง - มีความรับผิดชอบ - มีความคิดสร้างสรรค์ - มีส่วนร่วม - ใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน - คิดและทำอย่างเป็นระบบ - สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของการเรียนรู้ ระดับกลุ่ม

วิระวัฒน์ ปิ่นนิคาย (2544)	สมคิด ศรีอาน (2547)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2548)	Pedler et.al. (1991)	Marquardt. (1994)	Gephart, Marsick (1996)	สรุป
- จำนวนรางวัลและเกียรติยศ	- เชื่อมโยงการเรียนรู้ส่วนบุคคลสู่ระดับองค์การ	- ใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ร่วมกัน - ได้รับการกระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนให้คิด	- มีโอกาสในการเรียนรู้ - มีบรรยากาศการเรียนรู้ - ปฏิบัติงานที่ดี - มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน	- มีการสร้างและถ่ายทอดความรู้ - ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล - สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสมาชิก - ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย	- มีการเรียนรู้ร่วมกัน - มีการถ่ายทอดความรู้ - มีการสร้างองค์ความรู้ - มีการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดระหว่างบุคคล - มีการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน - มีความสามัคคีและทำงานเป็นทีมเป็นเครือข่าย - มีองค์ความรู้ใหม่	- ทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้และเรียนรู้ร่วมกัน - มีการแข่งขันหรือสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน - มีการยอมรับในความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล - มีการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน - มีความสามัคคีและทำงานเป็นทีมเป็นเครือข่าย - มีองค์ความรู้ใหม่

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของการเรียนรู้ระดับองค์การ

วิระวัฒน์ ปิ่นนิตามัย (2544)	สมคิด สร้อยน้ำ (2547)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2548)	Pedler et.al. (1991)	Marquardt. (1994)	Gephart, Marsick (1996)	สรุป
- จำนวนงานที่บรรลุเป้าหมาย - มีดัชนีชี้วัดคุณภาพของงาน - ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	- สนับสนุนการเรียนรู้ของสมาชิก - มีระบบในการตรวจสอบ - มีระบบการจัดการข้อมูล	- สมาชิกมีความผูกพันและรู้สึกเป็นเจ้าของ - สมาชิกมีความคาดหวังสูง - มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน - มีบรรยากาศเป็นมิตร - เป็นตัวประสานและกระจายกระบวนการคิดและการเรียนรู้	- ใช้การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์ - ให้ความสำคัญกับข้อมูลสารสนเทศ - มีระบบการตรวจสอบ - มีการให้รางวัล - มีระบบบัญชีและการรายงาน - กระจายอำนาจ	- โครงสร้างเหมาะสม - สร้างวัฒนธรรมองค์การในการให้รางวัล - เน้นคุณภาพ - ใช้ยุทธศาสตร์การเรียนรู้สร้างจิตสำนึกในการทำงาน - วิสัยทัศน์เน้นการเรียนรู้	- สนับสนุนการคิดและทำอย่างเป็นระบบ - สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ - ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา - ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิก - เน้นคุณภาพ มีตัวชี้วัดและมีระบบตรวจสอบการทำงาน - มีระบบการจัดเก็บและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ - บรรยายภาคีองค์การเรียนรู้ - มีการกระจายอำนาจ	- มีวัฒนธรรมเกิดขึ้นในองค์กร - ใช้การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์ในการทำงาน - ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิก - เน้นคุณภาพ มีตัวชี้วัดและมีระบบตรวจสอบการทำงาน - มีระบบการจัดเก็บและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ - บรรยายภาคีองค์การเรียนรู้ - มีการกระจายอำนาจ

จากตารางที่ 3-5 ผู้วิจัยได้ข้อสรุปที่เป็นลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดังนี้

ระดับบุคคล

1. ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. ตระหนักในการแสวงหาความรู้
3. ทนต่อการเปลี่ยนแปลง
4. มีความรับผิดชอบและมีความคิดสร้างสรรค์
5. มีส่วนร่วม
6. ใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติ
7. คิดและทำอย่างเป็นระบบ
8. สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ระดับกลุ่ม

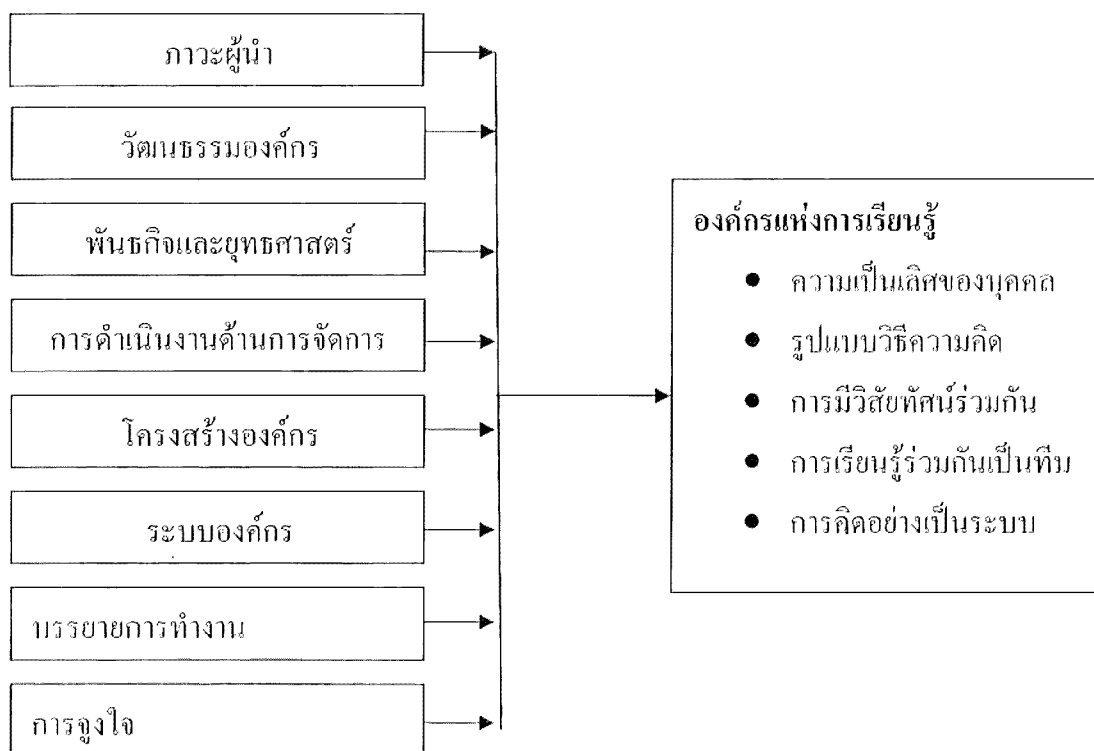
9. ทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้และเรียนรู้ร่วมกัน
10. มีการแข่งขันหรือสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน
11. มีการยอมรับในความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล
12. มีการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน
13. มีความสามัคคีและทำงานเป็นทีม
14. มีองค์ความรู้ใหม่

ระดับองค์กร

15. มีวัฒนธรรมเกิดขึ้นในองค์กร
16. ใช้การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์ในการทำงาน
17. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิก
18. เน้นคุณภาพ มีตัวชี้วัดและมีระบบตรวจสอบการทำงาน
19. มีระบบการจัดเก็บและทำเสนอข้อมูลสารสนเทศ
20. บรรยายภาพเอื้อต่อการเรียนรู้
21. มีการกระจายอำนาจ

2.12 การทำสถานศึกษาให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

การที่จะบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นส่วนส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ คิดว่าผู้บริหารจะต้องบริหารโรงเรียนให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) จะต้องจัดองค์กรของโรงเรียนที่ผู้บริหารต้องให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ฉะนั้น จึงอยากสร้างความเข้าใจก่อนว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างไร



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปีเตอร์ เซนเก (Peter Senge) จาก Sloan School of Management แห่ง สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT) มีแนวคิดว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีข้อปฏิบัติ 5 ประการดังในรูปสี่เหลี่ยมทางด้านขวามือของภาพที่ 3 ซึ่งใช้คำว่า “สี่เหลี่ยมประการ” หรือ “วินัยห้าประการ” ดังนั้น ถ้าผู้บริหารจะทำโรงเรียนของผู้บริหารให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็ควรจะมียินัยหรือสี่เหลี่ยม 5 ประการ ต่อไปนี้

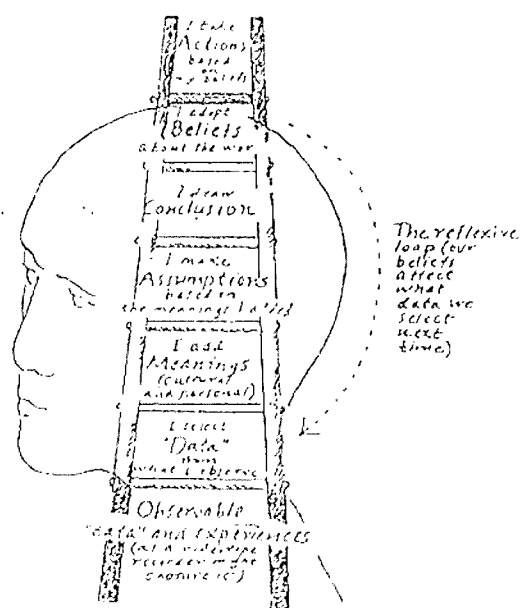
วินัยข้อที่หนึ่ง ความเป็นเลิศของบุคคล (Personal Mastery) ได้แก่ การเป็นนายตัวเอง คนทุกคนในองค์กรจะต้องเป็นนายตัวเองมีความเป็นเลิศ ใฝ่รู้ อยากจะเปลี่ยนแปลงเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ

คำว่า “ความเป็นเลิศของบุคคล” นี้เป็นเสาหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า personal mastery ถ้าแปลตรงตัวก็คือ “เป็นนายตนเอง” มีความหมายว่าทุกคนจะต้องมีความกระตือรือร้น เพื่อจะเพิ่มความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ถ้าจะสร้างโรงเรียนของเราให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บุคคลในองค์กรหรือครูบาอาจารย์แต่ละคนในโรงเรียนจะต่าง

คิดสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าอย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา จะต้องมีความวินัยในตนเอง สามารถควบคุมจิตใจและพฤติกรรมตนเองให้เป็นคนที่มีสติอยู่ตลอดเวลา มีสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้ที่ยอมรับความจริง ไม่ยึดมั่นในตัวเองเป็นที่ตั้ง เปิดใจกว้าง มีวุฒิภาวะทางจิตใจหรือมี EQ สูง มีความกระตือรือร้นใฝ่รู้สม่ำเสมอ

เพราะฉะนั้น ขอให้ผู้บริหารถามตัวเองว่าบุคลากรในโรงเรียนที่ท่านบริหารอยู่มีลักษณะเป็นอย่างไรหรือเปล่านี่ก็เป็นหัวข้อหนึ่งที่ต้องทำวิจัย ต้องค้นคว้าให้ได้ว่า “ถ้าจะทำโรงเรียนให้เป็นฐานของการจัดการเพื่อการเรียนรู้หรือปฏิรูปการเรียนรู้ วินัยข้อที่หนึ่งของเรานี้มากน้อยแค่ไหน” ถ้าผู้บริหารยังรู้ได้ว่าในโรงเรียนของตนเองนั้นบุคลากรมีความเป็นเลิศอย่างนี้เพียงไร มีความใฝ่รู้ตลอดเวลาหรือไม่ กระตือรือร้นอยากจะทำงานหรือไม่ มีจำนวนและระดับมากน้อยแค่ไหน ผู้บริหารก็จะมีข้อมูลพอที่จะพัฒนาแต่ละคนขึ้นไปเรื่อย ๆ โจทย์ข้อนี้เป็นโจทย์วิจัยที่ดีมากสำหรับผู้บริหาร คือให้ครูทุกคนรู้จักตนเองเสียก่อน แล้วก็พัฒนาไปตามทิศทางที่แต่ละคนขอและถนัด คนคนนั้นก็จะเป็นอย่างนายตนเองได้ นี่เป็นโจทย์งานวิจัยข้อที่หนึ่งที่เกิดว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจ

วินัยข้อที่สอง รูปแบบวิธีคิด (Mental Models) โปรดดูรูปที่เป็นบันไดพาคนขึ้นหอคอย ผู้บริหารที่จะเป็นนักวิจัยต้องมีรูปแบบวิธีคิดอย่างนี้ บันไดนี้เรียกว่า Ladder of Thinking แปลเป็นไทยง่าย ๆ ว่า “บันไดของการคิด” เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจและการกระทำ งานใด ๆ ในการบริหารจัดการ



ภาพที่ 4 บันไดแห่งการคิด

เริ่มต้นจากบันไดขั้นแรก คือ บันทึกข้อมูลและประสบการณ์ (Observable “data” and experiences) ในการทำงานเรามีประสบการณ์ประจำวันทุกวัน เราสังเกตเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เห็นได้และเห็นไม่ได้ ซึ่งเป็นประสบการณ์ตรง ผู้บริหารที่จะต้องมึสมุดบันทึกรายวันของตนเองให้เป็นระบบ เพื่อสะสมข้อมูลและประสบการณ์การเก็บรวบรวมข้อมูลอาจจะเป็นการสังเกตโรงเรียน สังเกตเพื่อนร่วมงาน สังเกตเด็ก สังเกตอะไรก็ได้แล้วแต่ แต่ต้องจัดระบบให้ดี การสังเกตเก็บรวบรวมข้อมูลนี้เป็นกิจกรรมเบื้องต้น เปรียบเหมือนกับการบันทึกภาพวัตถุที่สนใจเมื่อท่านสังเกตพอแล้วก็ก้าวขึ้นบันไดขั้นที่สอง

บันไดขั้นที่สอง คือ จัดระบบข้อมูล (I select “Data” from what I observe) โดยเลือกสรรข้อมูลที่เราสังเกตในชีวิตประจำวันการทำงานบริหารของเราจัดข้อมูลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่ เช่น อะไรที่เหมือนกัน อะไรที่ต่างกัน อะไรที่ซ้ำซ้อนกัน เป็นต้น เมื่อเลือกสรรข้อมูลแล้วก็ก้าวไปสู่บันไดขั้นที่สาม

บันไดขั้นที่สาม คือ ตีความข้อมูล (I add Meanings Cultural and Personal) เป็นการตีความข้อมูล โดยมองในแง่วัฒนธรรมและส่วนตัวของแต่ละคนด้วย วัฒนธรรมในที่นี้อาจจะเป็นวัฒนธรรมขององค์กร วัฒนธรรมทั้งแบบไทย ๆ หรืออื่น ๆ ซึ่งท่านต้องพิจารณาบริบท (context) ของวัฒนธรรมร่วมไปด้วยข้อมูลนั้นจะมีความหมายสำหรับให้เรารู้ว่าเกิดอะไรขึ้นในโรงเรียน

บันไดขั้นที่สี่ ตั้งข้อสันนิษฐาน (I make assumptions based on the meanings I added) คือ หลังจากจัดระบบข้อมูล ตีความข้อมูลแล้วก็สันนิษฐานได้ว่าจะนำไปสู่ความเชื่อบางอย่างได้

บันไดขั้นที่ห้า สรุปผล (I draw Conclusions) คือข้อสรุปจากข้อมูลทั้งหลายทั้งปวง ข้อสรุปตรงนี้ เป็นผลผลิตของข้อมูลประสบการณ์และความหมายต่าง ๆ จากบันไดขั้นที่หนึ่ง สอง สาม ได้ไปเรื่อย ๆ เหมือนกับเอาเกลือใส่ลงไป在水里 เกลือก็จะละลาย พอเอาน้ำไปทำให้แห้งก็จะได้ผลึกของเกลือ ที่เราเรียกว่าเป็น crystallized ability คือ ความสามารถที่เกิดขึ้นจากการตกผลึกทางความคิดในสมองของเราเอง

บันไดขั้นที่หก เกิดความเชื่อ (I adopt Beliefs about the world) เมื่อผ่านการสังเกตและสันนิษฐานข้อมูลจนความคิดตกผลึกเป็นข้อสรุปได้แล้ว เรายึดมั่นว่าข้อสรุปนี้ถูกต้อง เป็นความจริงก็เชื่อหรือสรุปได้ว่าโรงเรียนเราเป็นอย่างนี้แน่นอน

บันไดขั้นสุดท้าย คือ ปฏิบัติความเชื่อ (I take Actions based on my beliefs) ตรงนี้เป็นสื่อยอดของผู้บริหาร คือ นำสิ่งที่ค้นพบไปใช้ในการบริหารจัดการ

เพราะฉะนั้น ข้อสรุปสำหรับผู้บริหาร ก็คือผู้บริหารควรมีสมุดบันทึกประจำวัน บันทึกอย่างเป็นระบบ สังสมข้อมูลจากประสบการณ์ตรง ดลนเข้าไปถึงโรงเรียนก็เดินคุยกับครู-อาจารย์ เห็นอะไรที่คิดว่ามีคุณค่าและมีความหมายที่จะเป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการบริหารเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายการปฏิรูปการเรียนรู้ก็จดไว้บันทึกไว้ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาในขั้นต่อไป

ที่น่าภาพนี้มาก็เพื่อที่จะชี้ให้เห็นว่า การวิจัยเป็นชีวิตประจำวันของผู้บริหาร ในชีวิตการทำงานแต่ละวันผู้บริหารต้องทำวิจัยอยู่แล้ว หรือพูดอีกอย่างก็คือ การแก้ปัญหาใด ๆ ก็กับการวิจัยก็คือสิ่งเดียวกัน วิธีแก้ปัญหาใด ๆ และวิธีการวิจัยคือเรื่องเดียวกันเป็นสิ่งที่เดียวกัน หรือพูดอีกอย่างได้ว่า “การวิจัย” “การแก้ปัญหาทางบริหาร” และ “การเรียนรู้” คือสิ่งเดียวกัน ถ้าท่านคิดตั้งแต่บัดนี้ไปจนถึงขั้นที่สุดท้ายจะเรียนรู้อะไร ๆ ได้มากมาย

เพราะฉะนั้นจึงอยากให้ผู้บริหารทุกคนบริหารการคิดและการทำงานในโรงเรียนตามขั้นบันไดนี้ แต่จะทำได้หรือนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารแต่ละท่าน อยากให้ผู้บริหารทุกคนคิดแบบนักวิจัย ใช้วิธีคิดที่เป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ (action) เกิดวงจรสะท้อนกลับ (The reflexive loop) อย่างที่เรียกว่า reflexive thinking คือการคิดทบทวน สะท้อนกลับมาเพื่อเลือกข้อมูลใหม่เพื่อตีความหมายใหม่หาความเชื่อใหม่สรุปนำไปสู่ความเชื่อของเราแล้วก็ไปสู่การปฏิบัติวนเวียนเป็นวงจร (loop) ของการคิดแบบการเรียนรู้เพื่อการแก้ปัญหา

วินัยข้อที่สามขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกคนจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คำว่าวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึงเรามองภาพไปข้างหน้าว่าสิ่งที่เราพึงปรารถนาคืออะไร อยากจะเห็นโรงเรียนของเราในฐานะที่เป็นฐานของการจัดการเป็นอย่างไร เพราะฉะนั้นผู้บริหารต้องสร้างวิสัยทัศน์ว่าอยากเห็นโรงเรียนของตนเองเป็นอย่างไร

การสร้างวิสัยทัศน์ไม่ใช่ผู้บริหารสร้างคนเดียว หรือเขียนคนเดียวจะต้องมีส่วนร่วมของทุกๆ คนในองค์กร ดังจะเห็นได้จากภาพระดับขั้นของการมีส่วนร่วมในภาพต่อไปนี้ ในระบบเดิมผู้บริหารอยากเห็นโรงเรียนเป็นอย่างไร ก็รับนโยบายจากกระทรวง ทบวง กรม ไป แล้วก็เรียกประชุมผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อสั่งหรือบอกให้ทำแต่ละลักษณะการทำงานอย่างนี้ไม่ช่วยให้องค์กรเกิดการเรียนรู้



ภาพที่ 5 ระดับของการมีส่วนร่วมในองค์กร

ภาพข้างต้นนี้แสดงให้เห็นถึง “ระดับของการมีส่วนร่วม” (degree of active involvement) ตามแกนนอน (แกน X) ซึ่งถ้ามากขึ้นก็แปลว่ามีส่วนร่วมอย่างเข้มข้นแข็ง อีกเรื่องหนึ่งคือ “ความสามารถในการที่จะนำและกำหนดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้” (required capacity for direction setting and learning) ตามแกนตั้ง (Y) ถ้าแกน Y เป็นศูนย์กลางก็เกิดการเรียนรู้แต่ถ้ามากขึ้นไปก็มีการเรียนรู้มาก

ขั้นต่ำสุด คือ สั่งการ (telling) เป็นขั้นที่คนในองค์กรมีการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด เพราะฉะนั้นที่เราเคยปฏิบัติ คือ ได้รับคำสั่งหรือนโยบายมาจากกระทรวง ทบวง กรมก็ไปบอกพรรคพวกในโรงเรียนว่าจะต้องทำอย่างไรทำอย่างไรเพราะเป็นนโยบาย อย่างนี้เรียกว่า telling เป็นขั้นใดขั้นแรก ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียนของเราและครูบาอาจารย์ของเราอย่างมาก

ถ้าจะให้ดีขึ้นก็อธิบายว่ากรมกองเขาให้ทำอย่างนี้ เป็นเรื่องดีเราควรจะช่วยกันทำ ถ้าอย่างนี้เรียกว่า ขายความคิด (selling) คือ อธิบายเพื่อขายนโยบายให้พรรคพวกฟัง เขียว degree ของการเรียนรู้ขึ้นอีกนิดหนึ่ง คนในองค์กรมี active involvement มากขึ้นระดับการมีส่วนร่วมในกิจการขององค์กรหรือโรงเรียนเพิ่มสูงขึ้นไปอีกนิดหนึ่ง

ถ้าจะให้ดีไปกว่านั้นเขียวกไปอีกขั้นหนึ่ง คือ มีการปรึกษาหารือ (consulting) มีการคุยกันประชุมออกแถลงกันในเรื่องการกำหนดพันธกิจการเรียนรู้จะสูงขึ้นทุกคนจะมีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้น เป็นเจ้าของมากขึ้น

สมมติผู้บริหารโรงเรียนบอกกับทุกคนในโรงเรียนว่า ภายในห้าปีเราจะต้องทำโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีการเรียนการสอนโดยใช้เด็กเป็นศูนย์กลางถ้าท่านเพียงแต่บอกคนอื่น (tell) บอกแล้วเขาก็ลืม เข้าหูซ้ายอุดหูขวา แต่ถ้าท่านขายความคิด (sell) ก็อธิบายว่านี่เป็นแนวทางของการปฏิรูปการศึกษา เป็นของดี เป็นสิ่งที่ถูกต้องควรจะทำ สถานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการก็พยายามเสริมสร้างให้เกิดอย่างนี้ เป็นการขายความคิดออกไปแล้วก็ลองทดสอบ (test) ว่าเขาเห็นด้วยไหม เชื่อไหม จะทำได้ไหมแต่ถ้าจะให้ดีก็ลองปรึกษาหารือกัน (consult) ถกแถลงกันว่าเราทำได้ไหมภารกิจที่ว่าจะสร้างโรงเรียนเราให้เป็นโรงเรียนที่มีการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ จะเป็นไปได้ไหมเพื่อให้เราเข้าใจตรงกัน ขั้นสุดท้ายที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สูงสุดและมีส่วนเกี่ยวข้องของคนในองค์กรทุกคนมากที่สุดก็คือ ร่วมคิด ร่วมทำ (co-creating) ทุกคนร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์นั้น

นี่เป็นโจทย์ที่นำมาให้คิดว่าพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารนั้นขณะนี้อยู่ระดับไหน ถ้าถามนี่ก็เป็นคำถามวิจัยที่ดีแล้ว เพื่อหาคำตอบให้ได้ว่าของตนเองอยู่ระดับไหนอยู่ระดับ “บอก” (tell) พรรคพวก หรืออยู่ในระดับ “ขายความคิด” (sell) เพื่อขายแนวคิด มีการ “ทดสอบ” (test) ว่าใครเชื่อ ใครเห็นด้วยใครจะทำตาม ใครไม่ทำตามบ้างไหม และมีการ “ปรึกษาหารือ” (consult) พรรคพวกครบถ้วนทุกคนหรือเปล่า และในที่สุดก่อนที่จะเป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนนั้นเรามีการ “ร่วมคิดร่วมทำร่วมสร้างสรรค์” (co-creating) ด้วยกันมากน้อยแค่ไหน อันนี้ก็เป็นมิติหนึ่งในเรื่องของ การสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งถ้าจะทำการวิจัยว่าโรงเรียนของผู้บริหารอยู่ในระดับไหน ก็ทำได้

วินัยข้อที่สี่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) บุคลากรทุกคนหรือครูบาอาจารย์ทุกคนในโรงเรียนเราจะต้อง เรียนรู้กันเป็นทีม คือ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสมาชิกไม่ว่าจะเป็นการประชุม การพูดจาเสวนา ก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ในลักษณะเช่นนี้ สมาชิกทุกคนเรียนรู้และจะทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมจะก่อให้เกิดพลังของสมาชิกที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีทำก็คือ คิดร่วมกันเป็นกลุ่ม มีกลุ่มสนทนาที่มีคุณภาพ คำว่า “กลุ่มสนทนาที่มีคุณภาพ” นี้ หนังสือเล่มหนึ่งเขาใช้คำว่า “บทสนทนา” (dialogue) และค้นพบว่าการสนทนาที่มีคุณภาพนั้นมีขั้นตอน ถ้าเราสนทนาที่มี คุณภาพ จะได้ข้อสรุปที่ทุกคนเห็นตรงกันและยินดีศรัทธาที่จะนำไปปฏิบัติร่วมกันตามข้อสรุปนั้นแต่ถ้าการสนทนาใดที่พูดไปแล้วทุกคนก็หายไป ไม่นำไปสู่การปฏิบัติการสนทนานั้น ไม่ก่อให้เกิดคุณภาพ

การสนทนาที่มีคุณภาพจึงหมายความว่ามีการประชุมที่มีข้อสรุปทุกคนเห็นด้วย ทุกคนเข้าใจตรงกัน และนำไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งจะสังเกตเห็นเป็นรูปธรรมได้ เพราะฉะนั้น การสนทนาของท่านต้องมีเจตนารมณ์ พูดคุยกับครูบาอาจารย์ในกลุ่มเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่นำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันแล้วทุกคนจับมือกันเดินไปในทิศทางเดียวกัน

วินัยข้อที่ห้าขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) เหมือนในภาพที่มีบันไดพาดสี่ระยะคน คือ การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการวิจัยและเป็นวิธีการเรียนรู้ “วิธีการเรียนรู้” “วิธีการวิจัย” “วิธีการแก้ปัญหา” คือสิ่งเดียวกัน เพราะฉะนั้น ถ้าสมาชิกในโรงเรียนหรือครูบาอาจารย์บุคลากรในโรงเรียนของเราคิดกันอย่างเป็นระบบเช่นนี้ทุก ๆ คน ก็จะมีโอกาสเสริมสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วินัยหรือศีลข้อนี้ก็คือ ให้คิดแบบองค์รวม (Holistic) ให้ทุกคนมององค์รวมขององค์กร ที่มีการเชื่อมโยงของส่วนย่อย ๆ อย่างแยกคิดเป็นส่วน ๆ

ขอยกตัวอย่างเช่น สมมุติผู้บริหารตั้งปณิธานว่าอยากจะปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน แล้วตั้งวิสัยทัศน์ว่า “ภายในห้าปีทุกคนจะต้องมีการเรียนการสอนที่มีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง นักเรียนสร้างความรู้ด้วยตัวเอง มีแหล่งการเรียนรู้ที่นักเรียนต้องไปค้นคว้าได้ตามหลักการของการปฏิรูปการเรียนรู้ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ” เมื่อทุกคนเข้าใจว่าโรงเรียนมีวิสัยทัศน์อย่างนั้นแล้ว ก็จะต้องมองวิสัยทัศน์ตัวนี้เป็นองค์รวมของทั้งโรงเรียนอย่าไปคิดว่าฉันสอน ม.1 ก็จะเฉพาะ ม.1 เพื่อแข่งขันกับ ม.2 ม.3 อันนี้เรียกว่าคิดเฉพาะตน คิดแยกส่วน การที่แต่ละคนแยกส่วนแบบนี้เป็นเชื้อไวรัสที่ทำลายองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะฉะนั้นทุกคนควรคิดอย่างเดียวกัน ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่าทุกคนคิดอย่างเดียวกันร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่ขอให้คิดเป็นทีมตามทิศทางเดียวกัน ตามวิสัยทัศน์ที่เราสร้างไว้ ตามเจตนารมณ์ที่เราตั้งไว้แล้วก็จะทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีสามลักษณะในทางความคิด

โรงเรียนมีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

การแข่งขันฟุตบอลเพื่อที่จะนำชัยชนะให้กับทีมนั้นเป็นตัวอย่างขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีที่สุด และตั้งคำถามว่าโรงเรียนของเราเป็นเช่นนั้นไหม ถ้าโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบและเครือข่ายของตนเองมีวิสัยทัศน์ร่วมกันว่าเราจะปฏิรูปการเรียนรู้ ก็ลองวิเคราะห์ว่าทุกคนในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นอยากจะทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันหรือเปล่าการบริหารมุ่งไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนใหม่ มีความเป็นเลิศหรือเปล่าวิถีคิดของเราเป็นอย่างไร เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือเปล่า มีวิสัยทัศน์ร่วมกันไหม เรียนรู้ร่วมกันไหม คิดอย่างเป็นระบบและหลอมรวมขององค์กรรวมเป็นที่ตั้งหรือไม่

อันนี้ก็เป็นคำถามที่เราจะต้องคิด และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้หาคำตอบ นี่คือน้ำหนักของผู้บริหาร

2.13 การบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา โรงเรียนต้องมีการดำเนินการให้ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งด้านการจัดระบบในการบริหารจัดการของสถานศึกษาด้านวิชาการ อันหมายถึงการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

1) การจัดระบบบริหารจัดการของสถานศึกษา

สถานศึกษาควรมีการจัดระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางดังนี้

1. ทบทวน ปรับปรุง และพัฒนา โครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการให้สอดคล้องหรือรองรับการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

2. กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรม รวมทั้งปรับปรุงเพิ่มเติมหรือจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา มีการดำเนินการตามแผนอย่างมีระบบ และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

3. พัฒนาบุคลากร ทั้งผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความพร้อมในการดำเนินการตามระบบการบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษาตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. จัดระบบการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และกระบวนการเรียนการสอน ให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษา

2) การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

สถานศึกษาควรมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ และปลูกฝัง เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1. มีความรู้ ความเข้าใจ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และตระหนักในความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

มีความรู้ ความเข้าใจ ในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มีความรู้ ความเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และความเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจทั่วไป

เห็นประโยชน์ และตระหนักในความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนากลุ่ม พัฒนาโรงเรียน พัฒนาชุมชน และพัฒนาสังคมโดยรวม

2. มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิต และพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับภูมิสังคมต่าง ๆ เช่น การผลิตและจำหน่ายสินค้า การให้บริการ การดำเนินธุรกิจขนาดต่างๆ การใช้จ่ายและการออม การเกษตร ฯลฯ เพื่อให้สามารถอยู่รอดและครอบครัวได้

มีทักษะ ก่านิยม และจริยธรรมเบื้องต้นที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เกื้อกูล ไม่เบียดเบียน นำไปสู่ความสันติสุข และรู้จักสามัคคีใช้และพัฒนาทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์และความสุขอย่างยั่งยืนสืบสานและพัฒนาศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ห่วงแทนทรัพย์สินสมบัติของชาติ รักและภาคภูมิใจในความเป็นไทย

3. ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

ปฏิบัติตนให้มีความพอประมาณ รู้จักการประมาณตน รู้จักศักยภาพของคนที่อยู่ และรู้จักสภาพแวดล้อมของชุมชน สังคม ที่อาศัยอยู่ปฏิบัติตนอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของความถูกต้อง โดยใช้สติ ปัญญา มีความรอบรู้และรอบคอบในการคิด พุด ทำ โดยยึดทางสายกลางในการปฏิบัติมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์มีความรอบรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง สามารถคิดวิเคราะห์ และปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง ปฏิบัติตน และดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน ขยันหมั่นเพียร แบ่งปัน มีสติ ปัญญา มีวินัย พึ่งตนเอง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เกื้อกูล มีความรับผิดชอบ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3) การจัดการด้านวิชาการ

1. การพัฒนาหลักสูตร มีแนวทางดำเนินการดังนี้

สถานศึกษาควรมีการพัฒนา หรือบูรณาการเนื้อหาสาระของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในหลักสูตรสถานศึกษา ตามขั้นตอนดังนี้

สถานศึกษานำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาพิจารณาปรับปรุงหรือเพิ่มเติม วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียนในหลักสูตรสถานศึกษา

กลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ควรปรับปรุง หรือเพิ่มเติม มาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของหลักสูตรสถานศึกษาที่ปรับปรุงหรือเพิ่มเติม

กลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ควรปรับปรุง เพิ่มเติม หรือจัดทำ สาระการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละช่วงชั้น

2. การจัดการเรียนการสอน

สถานศึกษา ควรจัดการเรียนการสอนตามเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่าง สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียน เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติตนที่เหมาะสมในชีวิตประจำวัน โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการฝึกทักษะ กระบวนการคิดวิเคราะห์ การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การแก้ปัญหา ฯลฯ ที่เริ่มจากชีวิตประจำวันและเชื่อมโยงสู่ครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ และสังคมโลก

2.2 จัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นการทดลอง การปฏิบัติจริงทั้งในสถานศึกษาและ แหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา ทั้งในรูปของการจัดทำโครงการ โครงการงาน และอื่น ๆ ทั้งการศึกษา รายบุคคลและเป็นกลุ่ม วัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

- a. ความรู้ (Knowledge)
- b. ทักษะกระบวนการ (Process) และ
- c. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attribute)

4) การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

สถานศึกษาควรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ปลุกฝังหล่อหลอมกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เอื้อต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. จัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ที่เน้นความร่มรื่น เป็นแหล่งเรียนรู้ที่คุ้มค่าแก่ประโยชน์ใช้สอย มุ่งเน้นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสืบสานศิลปวัฒนธรรม สถาปัตยกรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย
2. กำหนดระเบียบ ขนบธรรมเนียมปฏิบัติในสถานศึกษา ที่ส่งเสริมความมีระเบียบวินัย เคารพขนบธรรมเนียมปฏิบัติ กฎ กติกาของสังคมส่วนรวม เช่น การมีวินัย การเข้าคิวซื้ออาหาร การแต่งกาย การใช้ทรัพยากรร่วมกัน ฯลฯ
3. ส่งเสริมและพัฒนาบรรยากาศด้านคุณธรรม เช่น การทำบุญ การบริจาค การปฏิบัติกิจทางศาสนา การฝึกอบรมจิต การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา การยกย่องส่งเสริมผู้กระทำความดี การส่งเสริมการแบ่งปัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
4. ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การจัดนิทรรศการ การจัดการประกวดในรูปแบบต่าง ๆ การหาความรู้ผ่านสื่อและเทคโนโลยีอื่น ๆ
5. ส่งเสริมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
6. จัดโครงการและกิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตน และการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการของสถานศึกษา

สถานศึกษา ควรให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในขั้นตอนสำคัญทุกขั้นตอน ตามแนวทาง ดังนี้

1. ร่วมกำหนดแนวนโยบายและการวางแผน
2. ร่วมให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร
3. ร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดสภาพและบรรยากาศภายในสถานศึกษา
4. ส่งเสริมการเรียนรู้ และปฏิบัติตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาที่บ้าน และสถานที่อื่น ๆ
5. ร่วมติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

5) การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

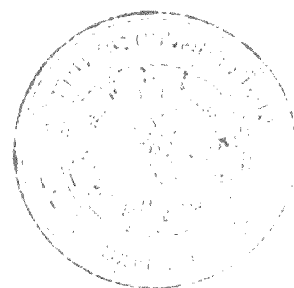
สถานศึกษา ควรจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

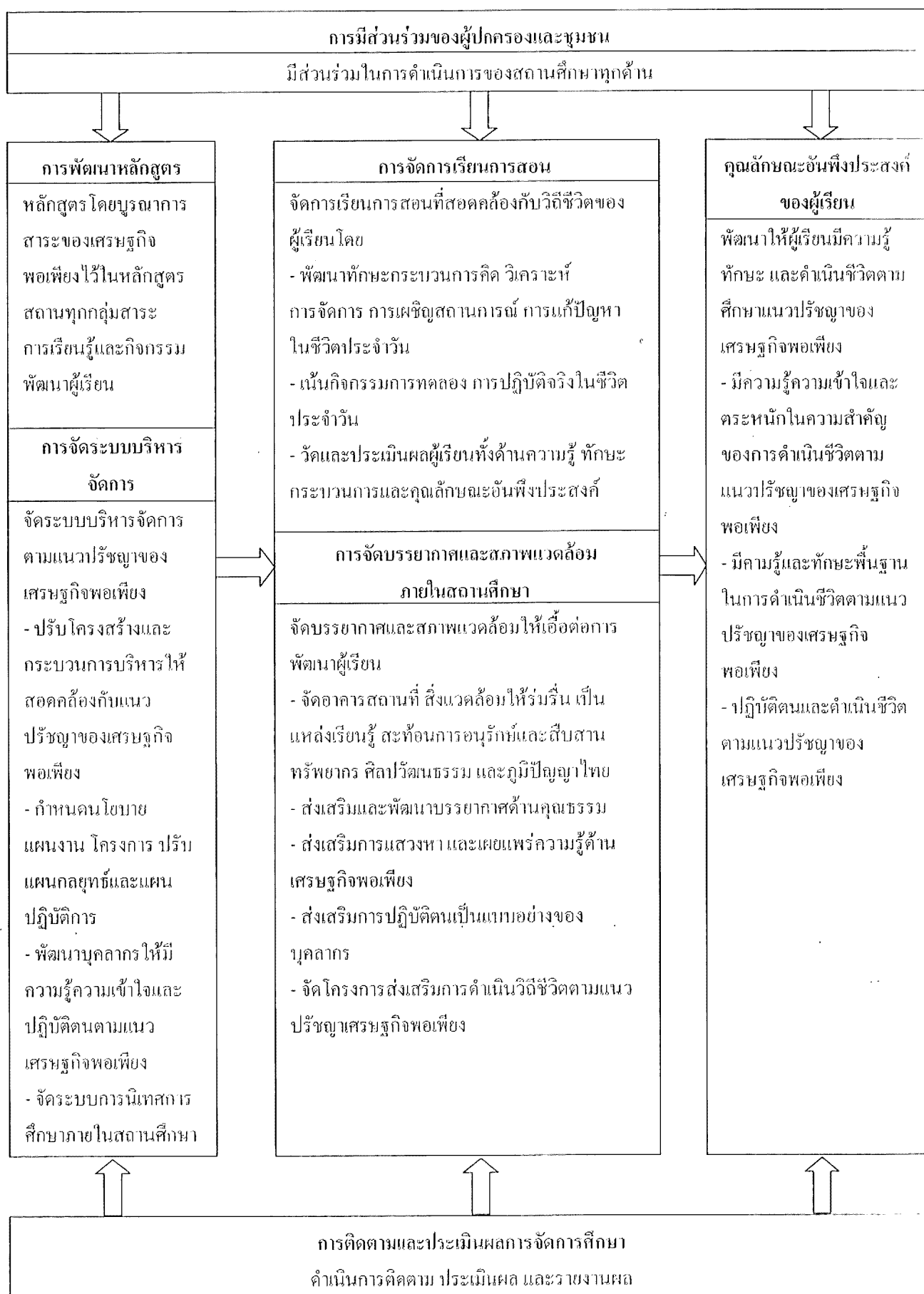
1. ติดตามและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยพิจารณาจากผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานด้านเศรษฐกิจพอเพียงผลงาน และการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันของผู้เรียนผลการประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคส่วน

2. ติดตาม และประเมินความเหมาะสมของการดำเนินงานในกระบวนการ ขั้นตอน และกิจกรรมในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม การจัดระบบบริหารจัดการ การให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

3. จัดให้ระบบการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ ทั้งการรายงานภายในสถานศึกษา การรายงานต่อสาธารณชน และการรายงานหน่วยงานต้นสังกัด ตามลำดับ

จากแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามประเด็นดังกล่าวข้างต้น เขียนเป็นแผนภาพเชิงระบบที่แสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันได้ ดังภาพที่ 6





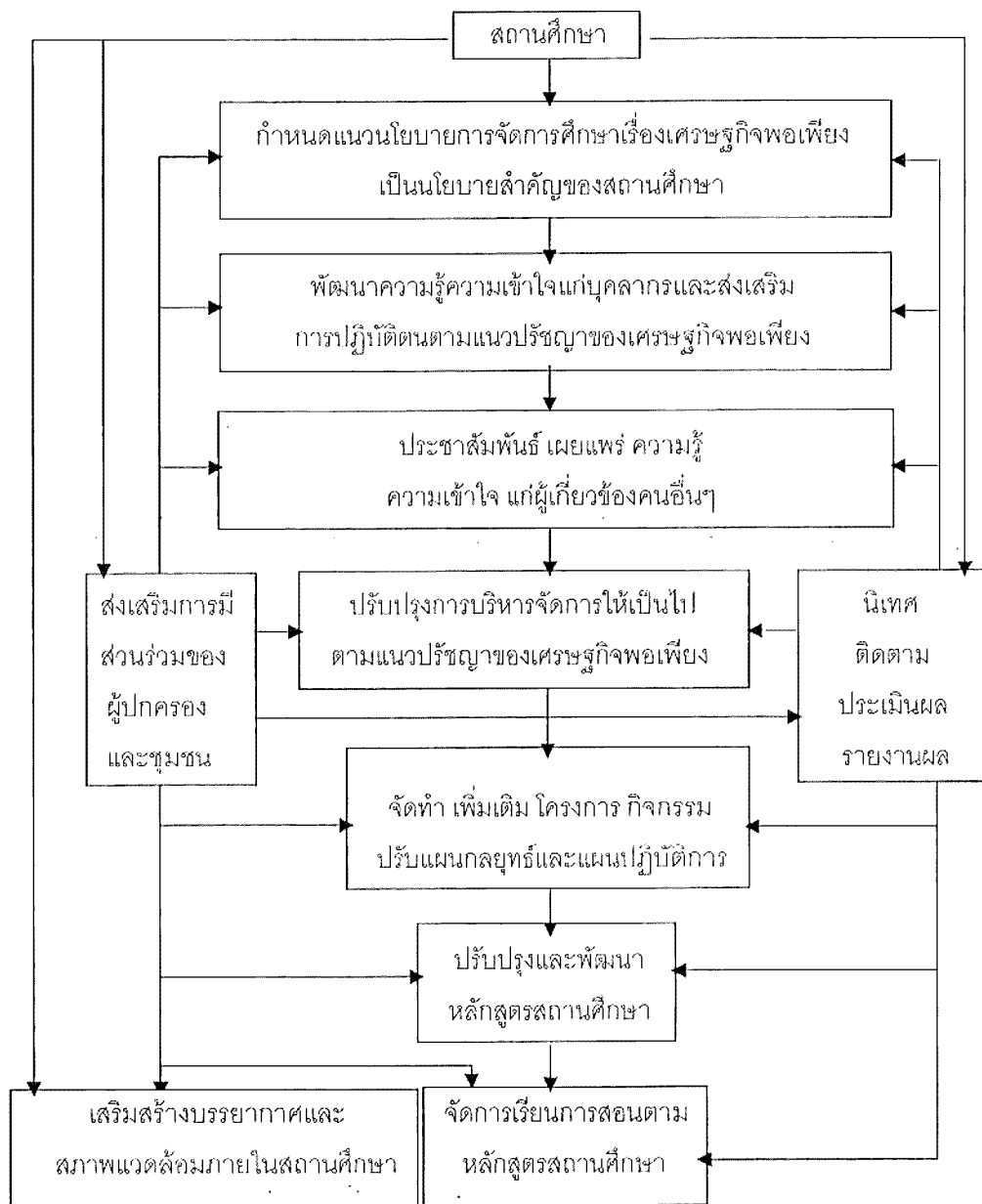
ภาพที่ 6 ความเชื่อมโยงของแนวทางการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการใน
สถานศึกษา

6) ขั้นตอนในการดำเนินงาน

การดำเนินงานตามแนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดกระทำในสถานศึกษา มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายสำคัญของสถานศึกษา

1. พัฒนาความรู้ความเข้าใจ แก่บุคลากร ทั้งผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา และส่งเสริมให้ปฏิบัติตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้เกี่ยวข้อง
3. ทบทวน ปรับปรุง โครงสร้าง และพัฒนาการบริหารจัดการ ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. จัดทำ ปรับปรุง เพิ่มเติมโครงการ กิจกรรม ปรับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา
5. ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
6. จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของสถานศึกษา
7. เสริมสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้
8. จัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการ
9. ให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในขั้นตอนสำคัญทุกขั้นตอน



ภาพที่ 7 ขั้นตอนการดำเนินการตามแนวทางการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการ
ในสถานศึกษา

ที่มา : ปรับปรุงจากเอกสารการอบรมการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้หลักคุณธรรมนำ
ความรู้และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ,2550)

การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา โรงเรียนต้องมีการดำเนินการในทุกด้าน เช่น การทบทวน ปรับปรุง และพัฒนานโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการจัดระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาต้องสร้างคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาฯ โดยการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนเพื่อสร้างกระบวนการคิดวิเคราะห์ เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตนที่เหมาะสมในชีวิตประจำวันภายใต้กรอบคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ และให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้เพื่อให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับทราบและได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามแนว ทางนี้อีกด้านหนึ่งด้วย

2.14 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน

จากการสร้างองค์ความรู้ด้วยการวิจัยเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการในโครงการเสริมศักยภาพการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงใน โรงเรียนและชุมชนทำให้มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงเกิดขึ้น จำนวน 12 เรื่อง (ข้อมูล ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2553) (หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาประชากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2553)

ตารางที่ 6 งานวิจัยเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน

โรงเรียน	ผลงานวิจัย
1. โรงเรียนปิ่นสรวงแยลวิทยาลัย จ.เชียงใหม่	การพัฒนารูปแบบกระบวนการคิดระดับสูงเพื่อเสริมสร้างอุปนิสัยพอเพียงให้แก่แก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนปิ่นสรวงแยลวิทยาลัย จ.เชียงใหม่
2. โรงเรียนแม่พริกวิทยา จ.ลำปาง	การศึกษาแนวทางการดำเนินงานในโรงเรียนต้นแบบตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง : กรณีศึกษาโรงเรียนแม่พริกวิทยา จ.ลำปาง
3. โรงเรียนเชิงขั้วพิทยาคม จ.ร้อยเอ็ด	การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมโดยอาศัยหลักอรรถาธรรมเพื่อการเรียนรู้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงใน โรงเรียนเชิงขั้วพิทยาคม จ.ร้อยเอ็ด

ตารางที่ 6 (ต่อ) งานวิจัยเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน

โรงเรียน	ผลงานวิจัย
4. โรงเรียนพอกพิทยาคมรัชมังคลาภิเษก จ.ศรีสะเกษ	ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการอุทยานการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนพอกพิทยาคมรัชมังคลาภิเษก
5. โรงเรียนศีขรภูมิพิสัย จ.สุรินทร์	ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านผู้เรียนในการขับเคลื่อนโครงการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนศีขรภูมิพิสัย จ.สุรินทร์ ปีการศึกษา 2552
6. โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย จ.เพชรบุรี	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียน
7. โรงเรียนบ้านหนองไผ่ จ.นครสวรรค์	สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนบ้านหนองไผ่ อ.หนองบัว จ. นครสวรรค์
8. โรงเรียนสาธิตจันทบุรี (มารดาพิทักษ์) จ.จันทบุรี	บทบาทของครอบครัวในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสาธิตจันทบุรี (มารดาพิทักษ์)
9. โรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ จ.นครศรีธรรมราช	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ
10. โรงเรียนห้วยยอด จ.ตรัง	การศึกษาความเข้าใจและการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจากการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของนักเรียน โรงเรียนห้วยยอด จ.ตรัง
11. โรงเรียนกัลยาณวัตร จ.ขอนแก่น	การสร้างค่านิยมตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้โครงการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนกัลยาณวัตร
12. โรงเรียนโพ้นทองวิทยายน จ.ร้อยเอ็ด	การประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา องค์กรศึกษา โรงเรียนโพ้นทองวิทยายน อ.โพ้นทอง จ.ร้อยเอ็ด

1) การสังเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัยเสริมธุรกิจพอเพียงของโรงเรียน

(1) การสังเคราะห์ประเภทของผลงานวิจัยเสริมธุรกิจพอเพียงของโรงเรียน

โรงเรียนที่ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับเสริมธุรกิจพอเพียงส่วนใหญ่มีการดำเนินการวิจัยในเชิงปริมาณมากที่สุด นอกนั้นเป็นประเภทต่าง ๆ ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ตารางที่ 7 ประเภทงานวิจัยเสริมธุรกิจพอเพียงในโรงเรียน

ประเภทงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ	ข้อสรุปรวม
1. เจริญปริมาณ	6	50.0	ประเภทงานวิจัยที่ทางโรงเรียน
2. เจริญคุณภาพ	2	16.7	มีการดำเนินการมากที่สุดคือการ
3. เจริญปริมาณร่วมกับเจริญคุณภาพ	2	16.7	วิจัยเชิงปริมาณ
4. เจริญปฏิบัติการ	1	8.3	
5. การวิจัยและพัฒนา	1	8.3	
รวม	12	100.0	

(2) การสังเคราะห์กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเสริมธุรกิจพอเพียงของโรงเรียน

ในการวิจัยเกี่ยวกับเสริมธุรกิจพอเพียงของโรงเรียนได้มีการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างไว้อย่างหลากหลาย มีทั้งงานวิจัยที่เก็บข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวและงานวิจัยที่เก็บข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่ม โดยกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวเมื่อนำมาวิเคราะห์และแยกแยะแล้วพบว่า ส่วนใหญ่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียนและครูเป็นหลัก นอกจากนั้นก็เป็นกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 8 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเสริมธุรกิจพอเพียงในโรงเรียน

กลุ่มเป้าหมาย (ในแต่ละงานวิจัยมีได้มากกว่า 1 กลุ่มเป้าหมาย)	จำนวน	ร้อยละ	ข้อสรุปรวม
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	4	15.4	กลุ่มเป้าหมายที่โรงเรียน
2. ครู	8	30.8	ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับ
3. นักเรียน	10	38.5	เสริมธุรกิจพอเพียงมาก
4. ผู้ปกครอง	2	7.7	ที่สุด คือ นักเรียน และ
5. คณะกรรมการสถานศึกษา	1	3.8	ครู
6. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	1	3.8	
รวม	26	100.0	

(3) การสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในงานวิจัยเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่นำมาใช้ในงานวิจัยเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนทางโรงเรียนได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นหลัก สถิติที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมีเพียงงานวิจัยเดียวที่มีการวิเคราะห์หลายตัวแปร ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 9 ข้อมูลสถิติที่ใช้ในงานวิจัยเศรษฐกิจพอเพียง

กลุ่มเป้าหมาย (ในแต่ละงานวิจัยมีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ ที่ใช้มากกว่า 1 อย่าง)	จำนวน	ร้อยละ	ข้อสรุปรวม
1. การวิเคราะห์เนื้อหา	6	19.3	โรงเรียนใช้การวิเคราะห์
2. การหาค่าความถี่และร้อยละ	8	25.8	ข้อมูลด้วยการหาค่า
3. การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	9	29.0	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
4. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	2	6.5	และส่วนเบี่ยงเบน
5. การใช้สถิติ t-test	1	3.2	มาตรฐานเป็นส่วนใหญ่
6. การใช้สถิติ ANOVA (F-test)	3	9.7	
7. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	2	6.5	
รวม	31	100.0	

2) การสังเคราะห์ข้อค้นพบจากผลงานวิจัยเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน

การสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้รับจากผลงานวิจัย จากการทำวิจัยเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในโครงการเสริมศักยภาพการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนและชุมชนได้ทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงที่จะสามารถนำพาโครงการไปสู่เป้าหมายและผลสำเร็จได้อย่างเหมาะสมกับพื้นที่ องค์ความรู้ดังกล่าวประกอบไปด้วยองค์ความรู้หลัก ๆ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ ความเข้าใจ ค่านิยม และการเรียนรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน 2) ด้านพฤติกรรมและการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ที่บ้านและที่โรงเรียน และ 3) ด้านหลักสูตร/การเรียนการสอนเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน

ตารางที่ 10 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยเสริมธุรกิจพอเพียงในโรงเรียน

องค์ความรู้ที่ได้รับ (บางงานวิจัยได้องค์ความรู้มากกว่า 1 ด้าน)	จำนวน	ร้อยละ	ข้อสรุปรวม
1. ด้านความรู้ ความเข้าใจ ค่านิยม และการเรียนรู้ เกี่ยวกับเสริมธุรกิจพอเพียง	(6)	(40.0)	ผลงานวิจัยด้านเสริมธุรกิจ พอเพียงของโรงเรียน ส่วนใหญ่เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ค่านิยม การเรียนรู้ พฤติกรรม และการนำหลักปรัชญา เสริมธุรกิจพอเพียงไป ประยุกต์ใช้
- ความรู้ ความเข้าใจ	1		
- ค่านิยม	1		
- การเรียนรู้	2		
- การจัดการความรู้	1		
- รูปแบบกระบวนการคิดระดับสูง	1		
2. ด้านพฤติกรรม/การนำหลักปรัชญาเสริมธุรกิจ พอเพียงไปประยุกต์ใช้	(6)	(40.0)	
- พฤติกรรมด้านเสริมธุรกิจพอเพียง	2		
- การประยุกต์ในชีวิตประจำวัน	1		
- การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน	1		
- การดำเนินการในโรงเรียนต้นแบบ	1		
- การบริหารการขับเคลื่อนเสริมธุรกิจพอเพียง	1		
3. ด้านหลักสูตร/การเรียนการสอน	(3)	(20.0)	
- สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอน	1		
- ชุดฝึกอบรมการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม	1		
- รูปแบบโครงการเสริมธุรกิจพอเพียง	1		
รวม	15	100.0	

โดยสรุป ผลงานวิจัยเกี่ยวกับเสริมธุรกิจพอเพียงในสถานศึกษาส่วนใหญ่ศึกษาการพัฒนา
รูปแบบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอน การมีส่วนร่วม
การสร้างค่านิยม และการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในการขับเคลื่อนหลัก
ปรัชญาเสริมธุรกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเสริมธุรกิจ
พอเพียง จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของนักเรียนทั้งประถมศึกษาและมัธยมศึกษา