

บทที่ 2

วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบระบบการจัดการเรียนรู้ศูนย์เรียนรู้ของรัฐและศูนย์เรียนรู้ประชาชนบ้านในการผลิตข้าวอินทรีย์ของเกษตรกรในจังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากศาสตร์ทางด้านสังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จากการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจสถานะขององค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ (Learning Processes) ผู้วิจัยได้ศึกษาในทุกประเด็นให้ ครอบคลุมมากที่สุด เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์ สังเคราะห์โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับศูนย์เรียนรู้ของรัฐและศูนย์เรียนรู้ประชาชนบ้าน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Learning)
- 2.5 แนวคิดในการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้
- 2.6 แนวคิดและความหมายเกษตรอินทรีย์

โดยผู้วิจัยเสนอเนื้อหารายละเอียดของแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวไว้ข้างต้นดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับศูนย์เรียนรู้ของรัฐและศูนย์เรียนรู้ประชาชนบ้าน

2.1.1 ศูนย์เรียนรู้ของรัฐ (Government Learning Center) ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กรมส่งเสริมการเกษตร (2545) อธิบายไว้ว่าตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2543 เห็นชอบในหลักการให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ดำเนินการจัดทำโครงการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรของชุมชน โดยมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ที่บัญญัติภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตราที่ 78 ที่รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งพาตนเอง สามารถตัดสินใจกิจการในท้องถิ่นได้และใช้ทรัพยากรอย่างสมดุล มาตราที่ 84 รัฐจะต้องส่งเสริมการรวมตัวของเกษตรกร เพื่อวางแผนการเกษตรรักษาผลประโยชน์ร่วมกันของเกษตรกร

กรมส่งเสริมการเกษตร (2542) ได้อธิบายหลักการและแนวคิด เกี่ยวกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ที่จะต้องส่งเสริมการรวมตัวของเกษตรกร เพื่อวางแผนพัฒนาการเกษตรภายใต้หลักการที่ประชาชนมีส่วนร่วม คิดวิเคราะห์และตัดสินใจ ในการกำหนดแผนการพัฒนาพื้นที่ด้วยตนเอง เพื่อตอบปัญหาและความต้องการของชุมชนโดยทำหน้าที่ในการดำเนินการบริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีทั้งด้าน พืช ปศุสัตว์ ประมง รวมทั้งการให้ข้อมูล ข่าวสาร

ด้านการเกษตรและเน้นความสำคัญของชุมชนเป็นหลัก โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง มีการปรับเปลี่ยนการพัฒนาการเกษตรให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันเกษตรกรและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาแบบยั่งยืนด้วยตนเองและให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนใน ลักษณะบูรณาการ และปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของส่วนราชการของกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ในระดับท้องถิ่น เพิ่มศักยภาพชุมชนในการวางแผนพัฒนาให้มีการใช้ประโยชน์จาก งบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร (2542) ได้กำหนดภารกิจของศูนย์บริการและถ่ายทอด เทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ในการจัดทำแผนการถ่ายทอดฯ ตามความต้องการของชุมชน รวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเตรียมการถ่ายทอดความรู้และการจัดทำ หลักสูตร การคัดเลือกเกษตรกร การจัดทำกำหนดการ การจัดเตรียมสถานที่และเอกสารการ จัดหางบประมาณและการจัดเตรียมอุปกรณ์ การสร้างกระบวนการเรียนรู้ของเกษตรกร ประสานงานและอำนวยความสะดวก รวมทั้งสร้างกระบวนการเรียนรู้ สร้างสัมพันธภาพที่ดีใน ระหว่างการถ่ายทอดความรู้ การประเมินผลการเรียนรู้และประสพการณ์ที่เกษตรกรได้รับจากการ ถ่ายทอดความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพของเกษตรกร และรายงานผลที่เกิดขึ้น จากการถ่ายทอดความรู้โดยการประมวลสรุปผลการเรียนรู้และความพึงพอใจของเกษตรกร ตลอดจนทำประวัติ โดยการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดของเกษตรกรผู้ผ่านการถ่ายทอดเทคโนโลยี ในแต่ละเรื่อง จัดแยกออกเป็นหมวดหมู่ตามสาขาอาชีพ รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลของวิทยากร เกษตรกร โดยจัดแยกเป็นวิทยากรของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งการจัดทำข้อมูลพื้นฐานการเกษตร ข้อมูลพื้นฐานประจำตำบล โดยการรวบรวมข้อมูลประจำตำบลที่มีทั้งหมดมาปรับปรุงจัดทำใน รูปแบบต่าง ๆ ที่เข้าใจง่าย เช่น รูปแผนที่ แล้วนำเสนอในเวทีชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีส่วนในการ ปรับปรุงแก้ไขให้เป็นปัจจุบัน และจัดทำข้อมูลหลักของตำบล เพื่อเป็นประโยชน์ในการวาง แผนการพัฒนาการเกษตรประจำตำบลและปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลภาวะการผลิตพืช ประมง ปศุสัตว์ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและผ่านการวิเคราะห์ของคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ ของรัฐมีปรัชญาคือ“เป็นศูนย์กลางการให้บริการที่มีลักษณะผสมผสานสามารถบริการที่จุดเดียว” (One Stop Service) และปรับเปลี่ยนกระบวนการของส่วนราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ใน ระดับท้องถิ่นให้มีลักษณะการทำงานแบบบูรณาการ ยึดปัญหาของชุมชนเกษตรเป็นหลัก โดยให้ การสนับสนุนและพัฒนาความสามารถของเกษตรกรในชุมชน ให้มีความพร้อมในด้านข้อมูลพื้น ฐานความรู้ในการพัฒนาอาชีพการเกษตร การบริการข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการพัฒนาและทำแผนของชุมชนตามศักยภาพของพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลให้เกษตรกรมีการพัฒนา อาชีพของตนเองให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ อันจะนำไปสู่การ พัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืน

กรมส่งเสริมการเกษตร (2542) ได้กำหนดให้คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ของรัฐ มีจำนวนทั้งสิ้น ไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วย ผู้แทนจากองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ผู้แทน

สถาบันเกษตรกรและหรือกลุ่มอาชีพในตำบล ไม่เกิน 2 คน อาสาสมัครเกษตรกรที่มีอยู่ในตำบล จำนวน 1- 4 คน ผู้แทนหมู่บ้านหมู่บ้านละ 1 คน นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรเป็นกรรมการ และเลขานุการโดยตำแหน่ง ในการคัดเลือกคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ดำเนินการโดย นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรกับผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล กำนันและผู้แทนสถาบัน เกษตรกรจำนวน 2 คน สำหรับประธานกรรมการจะต้องได้รับการคัดเลือกจากที่ประชุม คณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ โดยมีองค์ประชุมไม่น้อยกว่า 2 ใน 3

กรมส่งเสริมการเกษตร (2542) ได้กำหนดบทบาทของคณะกรรมการด้านการ บริหารศูนย์ฯ ไว้ดังต่อไปนี้ จัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางบริหารศูนย์ฯ การจัดประชุม คณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ทุกเดือน พิจารณากิจกรรม โครงการ การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามผล การกระตุ้นให้เกิดผู้นำชุมชนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันจัดทำ แผนพัฒนาการเกษตร วางแผนปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ประสาน จัดการงบประมาณและบริหารจัดการเงินทุนของศูนย์ฯ สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฯ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่ในการดำเนินงานทางด้านเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร (2542) ได้กำหนดบทบาทและกิจกรรมสนับสนุน ช่วยเหลือเกษตรกรของคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ไว้ดังต่อไปนี้ จัดทำข้อมูลประจำตำบล จัดการถ่ายทอดความรู้ หรือแก้ไขปัญหาในเรื่องความรู้ เช่น การฝึกอบรม ดูงาน แปลงสาธิต ฯลฯ สนับสนุนการจัดทำวิสาหกิจชุมชน การพยากรณ์และการเตือนภัย เมื่อพบเหตุผิดปกติหรือภัย เริ่มต้น ให้รายงานด่วนไปยังอำเภอ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ดำเนินการ

จึงสามารถสรุปได้ว่า ศูนย์เรียนรู้ของรัฐ เป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดความรู้ ด้านการเกษตรและส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตร ซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐบาลซึ่งขณะนี้ ได้ถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปแล้ว 9 ภารกิจ ดังนี้ ด้านส่งเสริมอาชีพ การสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบลการบริการ ข้อมูลข่าวสารและการเผยแพร่ การรวบรวมส่งเสริมพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น การสำรวจช่วยเหลือ ป้องกันและกำจัดศัตรูพืช การฝึกอบรมอาชีพ การรวมกลุ่มและพัฒนากลุ่ม การกระจายพันธุ์ ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร (2547) ได้ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของ ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล เพื่อรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการ ดำเนินงานในปี 2547 ในการปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายทอดความรู้และการให้บริการต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรทั้ง 6 เขต จำนวน 21 จังหวัด 100 อำเภอ 170 ตำบล รวมทั้งสิ้น 325 ราย โดยได้เก็บและรวบรวมข้อมูลจาก คณะกรรมการ บริหารศูนย์เรียนรู้ของรัฐจำนวน 286 ราย และนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบศูนย์ฯ จำนวน 39 ราย สรุปผลได้ดังนี้

คณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 71.30 มีการประชุมทุกเดือน เนื้อหาที่นำเข้าประชุม ร้อยละ 54.50 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาให้กับเกษตรกร มีการจัดทำแผนถ่ายทอดเทคโนโลยี ร้อยละ 97.90 และเก็บแผนถ่ายทอดดังกล่าวไว้ที่ศูนย์ฯ มีการหาความจำเป็นและความต้องการของเกษตรกรในการจัดทำแผนถ่ายทอดความรู้ โดยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ร้อยละ 76.60 เป็นการจัดเวทีชุมชน ร้อยละ 70.30 มีการถ่ายทอดความรู้ตามแผนมากกว่าร้อยละ 80 เป็นเรื่องที่มีการถ่ายทอด ประเด็นถ่ายทอดมากเป็นอันดับแรก คือ เรื่องการผลิตปุ๋ยอินทรีย์และน้ำหมักชีวภาพ การวิเคราะห์ดิน การปรับปรุงดินและการผลิตข้าว มีการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ของเกษตรกรหลังจากการได้รับการถ่ายทอดความรู้ร้อยละ 55.20 ของเกษตรกรที่ให้ข้อมูล มีการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานการเกษตร ร้อยละ 96.20 และร้อยละ 94.70 นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร ส่วนการให้บริการการเกษตร ปรากฏว่า ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีส่วนใหญ่มีการแจกเอกสารคำแนะนำทางวิชาการ ข้อมูลความรู้ด้านการเกษตรต่าง ๆ ร้อยละ 80.40 มีการให้บริการความรู้ ณ จุดถ่ายทอดเทคโนโลยี ร้อยละ 78.00 นอกจากนี้มีการเตือนภัย เช่น ภัยธรรมชาติ ภัยศัตรูพืช และมีการรับคำร้องต่าง ๆ

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ตามที่ประมวลผลได้ดังนี้

- 1) ควรสนับสนุนงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความจำเป็นและความต้องการ
- 2) คณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ยังขาดความเข้มแข็งในการดำเนินงานไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของศูนย์บริการและบทบาทของคณะกรรมการบริหารศูนย์
- 3) ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นควรประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมของศูนย์บริการอย่างสม่ำเสมอทั่วถึงและต่อเนื่อง
- 4) พัฒนาและสร้างความเข้าใจให้กับคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ให้สามารถบริหารจัดการ การนำเสนอแผนพัฒนาการเกษตรประจำตำบล เพื่อขอสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งทุนต่าง ๆ
- 5) สร้างแรงจูงใจโดยการยกย่องสถานภาพของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรผู้แทนเกษตรกร อาสาสมัครและคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ให้สังคมรับทราบในวงกว้างยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของเกษตรกรอย่างแท้จริง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าศูนย์เรียนรู้ของรัฐยังมีปัญหาและอุปสรรคมากมายยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ และเกษตรกรได้



2.1.1.1 โรงเรียนเกษตรกรเพื่อการจัดการศัตรูพืชด้วยวิธีผสมผสาน (Integrated Pest Management) หรือ IPM (เจลิม และคณะ, 2548) คือ กิจกรรมการฝึกอบรมตลอดฤดูกาลเพาะปลูก โดยมีการฝึกอบรมในแปลงปลูกพืช เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการตลอดฤดูกาลเพาะปลูก กระบวนการฝึกอบรมจะใช้วิธีให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยการมีส่วนร่วมและอาศัยกระบวนการเรียนรู้จากการหาประสบการณ์การปฏิบัติจริง องค์ประกอบของโรงเรียนเกษตรกรประกอบด้วย กลุ่มเกษตรกร จำนวน 20 - 25 คน เป็นการเรียนรู้ในแปลงปลูกพืชและมีระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งฤดูกาลเพาะปลูก เกษตรกรจะพบกันเป็นประจำสัปดาห์ละหนึ่งครั้งตลอดฤดูกาลเพาะปลูก ในโรงเรียนเกษตรกรเกษตรกรเป็นผู้ดำเนินการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิธีการป้องกันและกำจัดศัตรูพืชโดยวิธีผสมผสานหรือไอพีเอ็ม (IPM) และวิธีแบบเกษตรกรทั่วๆ ไป เกษตรกรจะมีแปลงปฏิบัติตามวิธีไอพีเอ็ม (IPM) และแปลงปฏิบัติตามวิธีเกษตรกรอื่นทั้งในโรงเรียนเกษตรกรจะต้องมีการทำแปลงศึกษาเฉพาะเรื่อง ซึ่งหัวข้อที่ศึกษาขึ้นอยู่กับปัญหาที่มีอยู่ในพื้นที่นั้น เช่น การจัดการปุ๋ย การจัดการดิน การกำจัดวัชพืช โรคข้าว พันธุ์ข้าว สัตว์ ศัตรูพืช การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ฯลฯ โรงเรียนเกษตรกรจะมีการกำหนดหัวข้อเรียนรู้พิเศษซึ่งเกษตรกรเป็นผู้เลือกเรื่องที่ตนสนใจ การพบปะแต่ละครั้งอย่างน้อยที่สุดจะต้องมีกิจกรรมการวิเคราะห์ระบบนิเวศเกษตรในนาข้าว (Agro Eco Systems Analysis) หรือ (AESA) แปลงปลูกพืชและปิดท้ายด้วยการตัดสินใจร่วมกันในการจัดการแปลงปลูกของสัปดาห์นั้นๆ วิธีการถ่ายทอดความรู้แบบมีส่วนร่วม โดยการแบ่งกลุ่มกิจกรรมสำรวจแปลงนา วิเคราะห์ระบบนิเวศน์ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ เพื่อตัดสินใจร่วมกัน ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเกษตรกรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในเรื่องการผลิตข้าวที่ถูกต้อง ตั้งแต่เริ่มปลูกจนถึงเก็บเกี่ยวสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้ด้วยข้อมูลของตนเองและสามารถตัดสินใจใช้ปัจจัยการผลิตอย่างถูกต้อง มีเหตุผลเพื่อให้ได้ผลผลิตดี ใช้ต้นทุนต่ำ ผลผลิตที่ได้มีคุณภาพปลอดภัยเป็นสิ่งที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ ลดพิษภัยจากสารเคมีทั้งตัวเกษตรกรเอง สภาพแวดล้อมและผู้บริโภค เกษตรกรรู้จักการรวมกลุ่มเพื่อร่วมกันคิดและตัดสินใจ เป็นการฝึกการทำงานร่วมกัน อันเป็นแนวทางไปสู่การพัฒนา กลุ่ม การติดตามประเมินผล ก่อน/หลังการปฏิบัติ มีการวัดความรู้ ความพึงพอใจของเกษตรกร เปรียบเทียบผลผลิต ต้นทุน กำไรทั้งแปลงในโครงการ และนอกโครงการ ควรทำซ้ำ 3-4 ฤดูกาล

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า วิธีการศึกษาตามกระบวนการโรงเรียนเกษตรกร คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ศูนย์กลางอยู่ที่ผู้เรียนและยึดหลักการศึกษานอกระบบ โรงเรียนเกษตรกร 1 กลุ่ม จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เลี้ยงอย่างน้อยหนึ่งคนทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้เกิดประสบการณ์ มิใช่การสอนให้ทำหรือการส่งมอบคำสั่งจากระดับบนสู่ระดับล่าง

2.1.1.2 การควบคุมศัตรูพืชโดยวิธีผสมผสานหรือ IPM (เจลิม และคณะ, 2548) คือการควบคุมศัตรูพืชโดยใช้วิธีการหลาย ๆ วิธี หรือแบบรวมวิธี เป็นการควบคุมศัตรูพืช

ที่มีประสิทธิภาพ ประหยัดและปลอดภัยที่สุด จะเน้นใช้วิธีควบคุมศัตรูพืชโดยวิธีผสมผสานแทนการใช้สารเคมี

หลักการสำคัญของ IPM คือ การใช้หลักการทางนิเวศวิทยา เป็นพื้นฐานเพื่อให้เกิดสมดุลทางธรรมชาติ ณ จุดสมดุล สิ่งมีชีวิตต่าง ๆ จะอยู่ด้วยกันอย่างเหมาะสม หากเกิดการไม่สมดุล มนุษย์จะเป็นผู้ช่วยให้เกิดสมดุลโดยใช้หลักการควบคุมโดยธรรมชาติ โดยมนุษย์จะเป็นผู้จัดการกับธรรมชาติเพื่อให้เกิดสมดุลโดยใช้หลายๆ วิธีร่วมกันอย่างเหมาะสม เช่น เขตกรรม การปลูกพืชหมุนเวียน วิธีฟิสิกส์ การใช้กับดัก การเผาทำลาย การใช้พันธุ์ต้านทาน การห่อผล การใช้ศัตรูธรรมชาติ การเลี่ยงวิธีการปลูก วิธีกล ตัดแต่งกิ่ง สารเคมี การใช้หลายวิธีร่วมกัน แนวคิดพื้นฐานของ IPM ไม่ใช่เทคโนโลยีสำเร็จรูป แต่เป็นกระบวนการที่ต้องมีการปรับใช้หรือพัฒนาให้เหมาะกับพื้นที่ ฤดูกาล การตัดสินใจใช้เทคโนโลยีใด ๆ จะต้องเกิดจากตัวเกษตรกรเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ศึกษา ทดลอง คิด วิเคราะห์ พิสูจน์ เป้าหมายหลักของ IPM เกษตรกรต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในแปลงนาของตนเอง เป็นนักวิจัย นักคิดค้น ศึกษาพัฒนา เทคโนโลยี และเป็นนักถ่ายทอดแนวคิดรูปแบบวิธีการ IPM ไปสู่เกษตรกรรายอื่นต่อไป โดยเน้นให้เกษตรกร วิเคราะห์ปัญหาและสามารถเลือกวิธีที่เหมาะสมมาใช้ในการป้องกันกำจัดศัตรูพืช อันจะส่งผลให้เกษตรกรสามารถลดการใช้สารเคมี ลดต้นทุนการผลิต และได้ผลผลิตที่มีคุณภาพปลอดภัยจากสารพิษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้ ใช้วิธีควบคุมศัตรูพืชโดยวิธีผสมผสาน ภายหลังผ่านการเรียนรู้สามารถที่จะตัดสินใจใช้ปัจจัยการผลิตอย่างถูกต้องและเหมาะสม แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพและปลอดภัยจากสารพิษ ลดต้นทุนให้ต่ำลง เพื่อได้กำไรสูงขึ้นและรักษาสภาพแวดล้อมแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยตนเอง

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า IPM เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่สอนให้คนคิดและทำอย่างมีเหตุผล อ่านและฟังอย่างมีวิจารณญาณ ก่อนการตัดสินใจ การสอนให้รู้จึงไม่เพียงพอแต่ต้องศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จนเกิดเป็นความเข้าใจและสอนให้ผู้เรียนเชื่อและสามารถพึ่งพาความคิดตนเองจากสถานการณ์จริงในแปลง

2.1.2 ศูนย์เรียนรู้ปราชญ์ชาวบ้าน (Local wisdom learning center)

รัตนา และคณะ (2548) ได้ให้ความหมายของปราชญ์ชาวบ้าน คือ ผู้ที่ได้รับการยกย่อง ยอมรับจากคนในชุมชนว่า เป็นผู้รู้ชาวบ้าน มีความสามารถในการใช้สติปัญญาของตน สังคมความรู้ ประสบการณ์เพื่อการดำรงชีวิต การพึ่งตนเองแล้วแบ่งปันเผื่อแผ่ ถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยอาศัยพลังศรัทธาทางศาสนา คติธรรม ความเชื่อ ตามคำสอนทางศาสนา รวมถึงการนำประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ชนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม อันเป็นรากเหง้าของกลุ่มตนมาเป็นเครื่องมือ กลไก ในการถ่ายทอดความรู้หรือประสบการณ์เหล่านั้นปราชญ์ชาวบ้าน กล่าวโดยสรุป คือ ผู้นำ ผู้รู้ชาวบ้าน ผู้มีสติปัญญา มีความสามารถ มีการประสบการณ์หรือมีหลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว การก่อเกิดของปราชญ์

ชาวบ้านอีสาน เกิดขึ้นภายใต้สภาพเงื่อนไขของการปะทะกันระหว่างแนวคิดการพัฒนาที่เป็นกระแสหลักที่มุ่งเน้นการทำให้ทันสมัย การสร้างความจำเป็นเร่งด่วนทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมและการกลายเป็นสังคมอุตสาหกรรม กับแนวคิดการกลับคืนสู่รากเหง้าของตนเอง การพึ่งพาตนเอง การพึ่งพาธรรมชาติ การช่วยเหลือเกื้อกูลพึ่งพากัน การดำรงชีวิตด้วยระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง พออยู่พอกินในบริบทของสังคมเกษตรกรรมชนบทภาคอีสาน

ประเวศ (2534) ได้ให้ความหมายของปราชญ์ชาวบ้าน (Local Wisdom) หมายถึง บุคคลทรงภูมิปัญญาด้านใดด้านหนึ่งซึ่งเป็นผู้สร้างสรรค์และสืบสานภูมิปัญญาจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน

กล่าวโดยสรุป ปราชญ์ชาวบ้าน คือ บุคคลที่มีธรรมอยู่ในใจ อยากช่วยเหลือผู้อื่น มีความรอบรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น หรือมีความสามารถพิเศษด้านใดด้านหนึ่งสูง คิดทำสรุปบทเรียนนำมาเป็นความรู้ใหม่ให้เห็นได้อย่างชัดเจนทั้งวิชาการและการปฏิบัติ จากความเพียรพยายามต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรค มีสำนึกทางประวัติศาสตร์ในอดีต ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันได้ สามารถถ่ายทอดเชื่อมโยงต่อเข้ากับรากเหง้าพื้นเพอดีตของตนเองได้อย่างเหมาะสม ทำให้มีความเป็นอิสระในการคิด การกระทำมากขึ้น สามารถตัดสินใจอย่างมีความเชื่อมั่นในตนเอง ที่เป็นความพยายามปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยคงรากเหง้าคุณค่าดั้งเดิมไว้อย่างมีเอกลักษณ์และศักดิ์ศรี มีหลักการร่วมกันเพื่อการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนหนึ่ง มีความรักซึ่งกันและกันอันเป็นแรงบันดาลใจที่จะแบ่งปันภูมิปัญญาให้ลูกหลาน โดยการเผยแพร่ภูมิปัญญาที่เกิดจากการทำจริง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546) ได้ให้ความหมายของศูนย์เรียนรู้ปราชญ์ชาวบ้าน หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทย ได้แก่ ความรู้ในการเข้าใจชีวิต ธรรมชาติ ทรัพยากร สังคมและความรู้ในการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยชุมชน โดยผู้นำที่สามารถดำเนินการให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับศักยภาพของชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546) ได้กำหนดวัตถุประสงค์การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ปราชญ์ชาวบ้านเพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการประสานการเรียนรู้ของชุมชน โดยกระบวนการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยผ่านผู้รู้หรือผู้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นและประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ในชุมชน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งการเรียนรู้นี้ในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียนและตามอัธยาศัย เพื่อให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับองค์กรชุมชนอื่น ๆ ในเครือข่ายเดียวกันทุกระดับ ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาแบบพึ่งพาอาศัยกัน อีกทั้งเป็น “ศูนย์” รวบรวมข้อมูล ข่าวสาร ความรู้และองค์ความรู้ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน โดยวิธีการจัดเก็บรวบรวมที่เหมาะสมกับบริบททางสังคมและศักยภาพของแต่ละท้องถิ่น สามารถนำออกมาใช้และแบ่งปันให้แก่บุคคลอื่นได้ และสามารถวาง

แผนการเรียนรู้และการพัฒนาหมู่บ้านร่วมกับตำบลและเครือข่ายในจังหวัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546) ได้กำหนดโครงสร้างบทบาทและหน้าที่ของศูนย์เรียนรู้ปราชญ์ชาวบ้าน เป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แบ่งประเภทศูนย์เรียนรู้ปราชญ์ชาวบ้าน ออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

- 1) ศูนย์การเรียนรู้ครอบครัว เป็นการถ่ายทอดและสืบทอดภูมิปัญญาแห่งแรกคือครอบครัว จากพ่อแม่สู่ลูก จากพี่น้องและเครือญาติใกล้ชิดถ่ายทอดแก่กัน
- 2) ศูนย์การเรียนรู้วัดและชุมชน วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีผู้นำฝ่ายสงฆ์ และผู้นำฝ่ายฆราวาส อาจจะไม่เป็นผู้ถ่ายทอดเองโดยตรง แต่ก็ทำหน้าที่ในการกำกับและดูแลการจัดพิธีกรรมต่าง ๆ ให้ถูกต้อง พระสงฆ์ มีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานให้เกิดการเรียนรู้ในชุมชน
- 3) ศูนย์เรียนรู้ครูเจ้าสำนัก คือ การถ่ายทอดโดยบุคคลซึ่งเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญให้แก่บุคคลอื่น ลูกศิษย์อาจเป็นลูกหลาน หรือผู้สนใจสมัครเป็นลูกศิษย์ ครูจะถ่ายทอดทักษะและจิตวิญญาณ ให้แก่ศิษย์ทั้งในเนื้อหา รูปแบบ กระบวนการถ่ายทอดของครูและกระบวนการสืบทอดของลูกศิษย์จึงมิใช่การนั่งฟังคำสอน หากแต่เป็นการเรียนรู้จากชีวิตจริงปฏิบัติจริงร่วมกับครู อาจมีการติดสอยห้อยตามครูไปทุกแห่ง
- 4) เครือข่ายศูนย์การเรียนรู้ใหม่ของชุมชน เป็นการรวมกลุ่มเพื่อจัดการทรัพยากร จัดการผลิต จัดการทุนของตนเอง จึงมีความจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ใหม่ ต้องอาศัยผู้รู้ภายนอกหรือจากการไปศึกษาดูงาน จากการประชุมสัมมนา การฝึกงาน และการทดลองปฏิบัติให้คนรุ่นหลังได้สืบทอดต่อไป

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าศูนย์เรียนรู้ภูมิปัญญาทั้ง 4 แบบ คือรูปแบบการถ่ายทอดการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ “ตัวต่อตัว” เกิดจากความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้ถ่ายทอดและผู้สืบทอด และเป็นกระบวนการถ่ายทอดที่มีลักษณะบูรณาการ ทั้งเนื้อหาสาระและจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นกระบวนการแบบองค์รวม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานภายในศูนย์เรียนรู้ปราชญ์ชาวบ้านไว้ดังต่อไปนี้

- 1) แผนงาน / โครงการ ต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ กิจกรรมการดำเนินงาน ระยะเวลาที่จะดำเนินงานอย่างชัดเจน
- 2) โครงสร้างและบทบาทของบุคลากรของศูนย์ฯ แต่ละบุคคลต้องมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ดังนี้

2.1) ปราชญ์ชาวบ้าน (Local wisdom) คือ บุคคลที่ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการใช้ภูมิปัญญาในด้านที่ตนได้ศึกษาค้นคว้าค้น

และทดลองจนประสบความสำเร็จ นำไปถ่ายทอดซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้จากชีวิตจริงจากการปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการซึมซับวิชาความรู้ไปแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง

2.2) ผู้ช่วยปราชญ์ชาวบ้าน (Assistant local wisdom) การทำงานของปราชญ์ชาวบ้านจะขยายกว้างขวางเมื่อได้ผู้ช่วยที่ไว้วางใจทำหน้าที่ช่วยเหลือทั้งเรื่องการประสานงานบริหารจัดการให้การดำเนินงานของศูนย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3) คณะทำงานของศูนย์เรียนรู้ปราชญ์ชาวบ้าน ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจในการทำงานขององค์กรต่างๆ ในชุมชน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ในทางที่ดีและเป็นการสร้างความเชื่อมโยงและความสมดุลทางความรู้ทางด้านปัญญาและความรู้สมัยใหม่ มีการประสานงานให้สมาชิกนำไปปฏิบัติจริง รวมทั้งอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุอุปกรณ์แก่ชุมชน กระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน

2.4) เนื้อหาการเรียนรู้ ได้แก่ ความสามารถในการผสมผสานองค์ความรู้ทักษะและเทคนิคด้านการเกษตรกับเทคโนโลยี โดยการพัฒนาบนพื้นฐานคุณค่าดั้งเดิม ซึ่งคนสามารถพึ่งตนเองในสภาวะการณ์ต่างๆ ได้ เช่น การทำการเกษตรแบบผสมผสาน การแก้ปัญหาการเกษตรด้านการตลาด การแก้ปัญหาด้านการผลิต และการรับรู้ปรับใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการเกษตร เป็นต้น

วารสาร (2545) ได้รวบรวมศูนย์เรียนรู้เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านและพหุภาคีภาคอีสานมีจำนวนทั้งสิ้น 12 ศูนย์เรียนรู้มีเหตุผลและความเป็นมาดังแสดงไว้ในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านและที่มาของเครือข่าย

เครือข่ายศูนย์เรียนรู้	เหตุผล
พ่อมทออยู่ สุทรธัย	เกิดมาจากตระกูลนักบวชและได้บวชเรียนแล้วนำเอาหลักธรรมมาใช้ในการทำการเกษตรเรียกว่า “พุทธเกษตร”
พ่อเชียง ไทยดี	เรียนรู้จากการค้นคว้าและทดลองด้วยตนเอง
พ่อชาติ มาระแสง	ถูกเอารัดเอาเปรียบและการถูกดูถูกเหยียดหยามจึงหันกลับมาทำงานตนเองด้วยความขยันและอดทน
พ่อผาย สร้อยสระกลาง	การบวชเรียนได้นำธรรมมาใช้ในการดำรงชีวิต
พ่อคำเตื่อง ภาษี	การสังเกตจากการทำงานของธรรมชาติและเรียนรู้และทบทวนตนเองเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ
พ่อสุทธินันท์ ปรัชญาพฤทธิ	เห็นรอยต่อของการเปลี่ยนแปลงจึงเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างไม่หยุดนิ่ง

ตารางที่ 2.1 เครื่องช่วยปราชญ์ชาวบ้านและที่มาของเครื่องช่วย (ต่อ)

เครื่องช่วยศูนย์เรียนรู้	เหตุผล
พ่อประคอง มนต์กระโทก	การไปรับจ้างที่ฐานทัพทหารอเมริกันผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ยากลำบากทำให้ค้นพบตนเอง
พ่อผอง เกตุพิบูลย์	การลองผิดลองถูกแล้วมาสรุปเป็นบทเรียน
พ่อบุญเต็ม ชัยลา	ปัญหาหนี้สินจากการถูกหลอกลวงจึงวางแผนใช้ชีวิตในครอบครัวอย่างรอบคอบ
พ่อทัศน์ กระยอม	เรียนรู้จากภูมิปัญญาบรรพบุรุษและทำงานกับหน่วยงานอื่น ๆ
พ่อทองหล่อ เจนโรสง	การประชุมและฝึกอบรมบ่อย ๆ แล้วนำเอารูปแบบกองทุนหมู่บ้านที่เข้มแข็งมาเป็นเครื่องมือในการขยายแนวคิด
พ่อจันทร์ที ประทุมภา	ความผิดพลาดที่เกิดจากการมองเห็นเงินเป็นปัจจัยหลัก จึงทำให้อูกหลอกจนเกิดหนี้สินมากมาย

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปราชญ์ชาวบ้านมีการเรียนรู้มาจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริง จึงทำให้เกิดการรู้แจ้งและรู้จริง เกิดความรู้ที่ฝังลึก และผ่านการสะสมมาก่อนชีวิต ปัจจุบันมีศูนย์เรียนรู้ปราชญ์ชาวบ้านที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จำนวนทั้งสิ้น 150 ศูนย์ (กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน, 2551)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้

2.2.1 ความหมายและความสำคัญของการเรียนรู้ ได้มีผู้ให้ความหมายของการเรียนรู้ ไว้ดังต่อไปนี้

สุจินต์ และคณะ (2547) ได้ให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ ไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดปัญญาซึ่งเป็นความสามารถที่จะคิดด้วยความรู้สึกอิสระโดยปราศจากความกลัว เพื่อจะได้ค้นพบสิ่งที่เป็นความจริงด้วยตนเอง เป็นการดึงเอาความรู้ที่อยู่ภายในจิตใจ อยู่ในส่วนลึกของสมอง (Sub - conscious) ของเขาออกมาใช้ให้ได้เต็มตามศักยภาพ จึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่ความเป็นอิสระจากรากฐานดั้งเดิม



เป็นการเรียนรู้ “ภายใน” ตัวตนของเราเอง อันเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ไม่กดดันให้ผู้เรียนเกิดความเครียดว่าต้องพยายามเรียนรู้ แต่เป็นการเรียนรู้อย่างมีความสุข สนุกสนาน และมีสุนทรียภาพ สอดคล้องกับธรรมชาติและวิถีการเรียนรู้ของคนในสังคมหรือชุมชนท้องถิ่น ซึ่งสนใจกับความรู้ที่สดใหม่ สดชื่น และไม่ถูกครอบงำจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต ผลจากการเรียนรู้มุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

สุจินต์ และคณะ (2547) ได้ศึกษา พัฒนากลไกการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นระดับตำบล - อำเภอ พบว่า “พลังท้องถิ่น” ส่วนหนึ่งยังคงเป็นศักยภาพในท้องถิ่น และอีกส่วนหนึ่งเป็นการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง เป็นพลังสำคัญที่ร้อยรัดชุมชนท้องถิ่นเอาไว้ได้ทำให้คนในชุมชนท้องถิ่นนั้นอยู่รอดและสามารถจัดการตัวเองได้ ประกอบด้วย 4 ประเด็นสำคัญ คือ 1) ฐานทรัพยากร 2) เครือข่ายทางสังคม 3) ระบบความรู้ของพื้นที่วิจัย ส่วนใหญ่เป็นกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization: Tacit to Tacit) เป็นการถ่ายทอดแบบไม่ได้ตั้งใจ ใช้วิธีการเดียวกันถ่ายทอดไปสู่คนรุ่นต่อไป พบว่า การใช้วิธีการถ่ายทอดระหว่างกันเป็นวิธีการจัดการความรู้ที่ทรงพลังที่สุดและสอดคล้องกับวิถีการดำรงชีวิตของชุมชนท้องถิ่น และ 4) ระบบคุณค่าและความเชื่อ วัฒนธรรม บุญประเพณี ความเชื่อ และพิธีกรรมต่าง ๆ พลังท้องถิ่นทั้ง 4 ประเด็นล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกัน จนบางครั้งไม่สามารถแยกได้ชัดเจน การเพิ่มการเรียนรู้ในชุมชนจะขยายตัวได้เร็วและต่อเนื่องต้องเพิ่มทักษะและขยายจำนวนวิทยากรกระบวนการโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย

ปาริชาติ และคณะ (2546) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ทั้งในการพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงหรือเกี่ยวข้องกับการทำมาหากิน หรือสภาพความเป็นอยู่ กิจกรรมที่ดำเนินการอยู่นี้เป็นไปเพื่อสนองตอบต่อการแก้ปัญหาและสอดคล้องกับแบบแผนการผลิตของชุมชน จึงเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดพลวัตของการเรียนรู้ เมื่อได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นวิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางแก้ไข เมื่อได้แนวทางแล้วสมาชิกนากลับไปลงมือปฏิบัติแล้วกลับมาทบทวนวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อสรุปบทเรียน (After Action Review) เพื่อหาหนทางต่อไปอีก กระบวนการที่เกิดขึ้นขั้นนี้เท่ากับการยกระดับสติปัญญาของสมาชิกในกลุ่มและผลพวงจากการเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นจริงดังกล่าวจะช่วยแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพชีวิต อันเป็นผลที่คนในชุมชนสามารถเห็นเป็นรูปธรรมได้

ประเวศ (2542) ได้ให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ ของการดำรงชีวิตไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ การเรียนรู้เพื่อตัวเอง (Learning Oriented) เรียนรู้เพื่อสิ่งนอกตัวที่สัมพันธ์กับตนเองทั้งใกล้และไกล (Goal Oriented) และเรียนรู้เพื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งที่สัมพันธ์กับตน สิ่งที่เกี่ยวข้องกันและกันเพื่อดำรงชีวิต ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปมักจะเรียนรู้เมื่ออยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ตนเองปฏิสัมพันธ์โดยจะมีกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นและกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนี้ก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของ

มนุษย์เอง ถ้าเคยมีประสบการณ์ในการเรียนรู้เรื่องนั้นมาก่อน จะทำให้มีความสามารถตีความและการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ดีขึ้น

จากการที่นักวิชาการและผู้รู้ได้ให้ความหมายพอสรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญที่เกิดจากการคิด การวางแผน การปฏิบัติและทำให้มนุษย์ได้เกิดปัญญา มีศักยภาพในการพัฒนาการดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและพึ่งตนเองได้ และพึ่งพากันเอง กระบวนการเรียนรู้มีรากฐานอยู่ที่ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้แยกแยะระหว่างการเรียนรู้กับวิถีชีวิต การเรียนรู้และการปฏิบัติจริงซึ่งมีเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้เป็นหนึ่งเดียวจากแนวคิดดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กับผลการวิเคราะห์และประมวลลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่มีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์ (เอกวิทย์, 2540) ดังนี้

1) การลองผิดลองถูก มนุษย์จึงสะสมความรู้และภูมิปัญญาในการดำรงชีวิต
2) การลงมือกระทำจริง เป็นการปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง แล้วถ่ายทอดต่อไปยังรุ่นลูกหลาน

3) การสาธิตวิธีการ เป็นการสั่งสอนด้วยการบอกเล่า (Oral Tradition) มีการสาธิตวิธีการ และการสร้างองค์ความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์ (Literacy Tradition) ซึ่งโดยทั่วไปในการถ่ายทอดภูมิปัญญาชาวบ้านกระทำโดยการสาธิตวิธีและการสอนด้วยวาจา

4) พิธีกรรม เป็นการเรียนรู้ในเชิงจิตวิทยา ที่มีอำนาจโน้มน้าวให้คนที่มีส่วนร่วมรับเอาคุณภาพและแบบอย่างพฤติกรรมที่ต้องการเน้นเข้าไปในตัวเองเป็นการตอกย้ำความเชื่อและกรอบศีลธรรม จรรยาของกลุ่มคน และความศักดิ์สิทธิ์ของพิธีกรรม เป็นการสร้างความเชื่อและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

5) ศาสนา ให้หลักธรรมคำสอนและการปฏิบัติตลอดจนพิธีกรรมและกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคมของชุมชนในเชิงการเรียนรู้ ให้มีความมั่นคง อบอุนทางจิตใจเป็นที่ยึดเหนี่ยวแก่คน ศาสนาจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของคนที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่เหล่า ศาสนายังเป็นหลักในการหล่อหลอมบ่มเพาะทั้งความประพฤติ สติปัญญาและอุดมการณ์แห่งชีวิต

6) การแลกเปลี่ยนความรู้/ประสบการณ์ ระหว่างกลุ่มคนที่แตกต่างกันทั้งในทางชาติพันธุ์ ถิ่นฐานทำกิน รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนกับคนต่างวัฒนธรรม ทำให้กระบวนการเรียนรู้ขยายตัวมีความคิดใหม่และวิธีการใหม่เข้ามาทั้งในลักษณะของการกลมกลืนหรือขัดแย้ง ขณะเดียวกันก็มีการกระจายเครือข่ายและการขยายตัวของการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและหลากหลายรูปแบบ

7) การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม (Cultural Reproduction) ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทางสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและทางสังคม ได้มีการเลือกเฟ้นความเชื่อเดิมและธรรมเนียมปฏิบัติที่สืบทอดกันมาในสังคม ประเพณี มาผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมใหม่ โดยให้ตรงกับฐานความเชื่อเดิมและสามารถนำไปแก้ปัญหาในบริบทใหม่ได้ระดับหนึ่ง การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมจึงเป็นการเรียนรู้อีกลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในสังคม

8) ครูพักลักจำ เป็นกระบวนการเรียนรู้ในทำนองแอบเรียน แอบเอาอย่าง แอบลองทำดู ตามแบบอย่างที่เราสังเกตเห็นอย่างเงียบ ๆ แล้วรับมาเป็นวิธีการของตนเมื่อสามารถทำได้จริง

สุพจน์ และคณะ (2545) ได้ศึกษา กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ศึกษากรณี ชุมชนแผ่นดินทองคอยรุตต์กว่า พบว่า ชุมชนมีเป้าหมายหลักในการเรียนรู้ เกิดขึ้นทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน มีปัจจัยพื้นฐานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ 5 ประการ คือ จิตสำนึกภายในชุมชน ความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ แรงผลักดันจากผู้นำชุมชน การสร้างเครือข่ายชุมชน และการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ พบว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ แหล่งการเรียนรู้ องค์ความรู้ วิธีการเรียนรู้ โดยแหล่งเรียนรู้มี 4 แหล่ง ได้แก่ ครอบครัว มัสยิด ผู้นำชุมชนและสถาบันการศึกษา องค์ความรู้และวิธีการเรียนรู้แบ่งออกได้ 2 ลักษณะ คือ องค์ความรู้และระบบเรียนรู้ในระบบโรงเรียนและองค์ความรู้และวิธีการเรียนรู้ในวิถีชีวิต ขั้นตอนและกระบวนการเรียนรู้มี 5 ขั้นตอน คือ การรับรู้และตระหนักในปัญหา การคิดวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดแนวทางแก้ไข การดำเนินการแก้ไขและประเมินผลการแก้ไข โดยผ่านการปฏิบัติงานตามโครงการต่าง ๆ

อนุรักษ์ และคณะ (2549) ได้ศึกษา กระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของชุมชนด้านการพัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืน พบว่า กระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้และการจัดการตนเองของชุมชนผ่านการเรียนรู้และการถ่ายทอดอย่างไม่เป็นทางการในลักษณะของการเรียนรู้ตลอดชีวิตบนฐานแนวคิดแบบมีส่วนร่วมและการพึ่งตนเอง อันจะนำไปสู่ชุมชนที่เข้มแข็ง ในมิติการพัฒนาชุมชนการพัฒนาศักยภาพคนในองค์กรชุมชน เงื่อนไขที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่นำไปสู่การจัดการตนเองของชุมชน คือ การมีส่วนร่วม ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ การสรรหาเนื้อหาการเรียนรู้ ความตระหนักถึงความจำเป็นในการคัดสรรเนื้อหาการเรียนรู้ ความตระหนักถึงความจำเป็นต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาในการพึ่งตนเอง ตลอดจนการตัดสินใจร่วมกันและขยายผลที่ได้จากการเรียนรู้ เนื้อหาและผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการและกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้และการจัดการตนเองของชุมชน

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า มนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดการดำเนินชีวิต ความสามารถในการสะสม พัฒนาสืบทอดต่อเป็นอันดับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและยังพัฒนาต่อไปในอนาคต กระบวนการเรียนรู้ตามธรรมชาติของมนุษย์จึงเป็นกระบวนการอันมีอาจแยกจากกันได้ กระบวนการนี้เกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดชีวิตแล้วเกิดการสะสมองค์ความรู้และประสบการณ์ขึ้นเรียกว่า ภูมิปัญญา และมีการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นหนึ่งเป็นลำดับ ทำให้สามารถพัฒนาตนเองให้อยู่รอดและสร้างสรรค์ความเจริญต่าง ๆ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาที่สั่งสมสืบทอดกันมาได้จนถึงปัจจุบัน กระบวนการเรียนรู้ทางธรรมชาติของมนุษย์

ในลักษณะบุคคลจึงเป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำรงชีวิตและเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมที่เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ ของชุมชนให้เกิดขึ้น

2.2.2 กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เป็นเรื่องของการศึกษาที่ไม่มีระบบชั้นเรียน ระยะเวลาที่ต้องเรียน หรือหลักสูตรเนื้อหาที่ต้องเรียนแบบแน่นอนตายตัว ระบบการเรียนรู้ของชุมชน เป็นการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสมัครใจ ตามศักยภาพ ความพร้อม และตามโอกาส โดยทำการศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้ต่างๆ การพัฒนาการเรียนรู้ของชุมชน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ การพัฒนาคนในระดับปัจเจกชน และการพัฒนาคนในระดับกลุ่ม เพื่อปรับตัวให้ทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เป็นแกนกลางของกระบวนการสำคัญ 3 กระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับวิถีของชาวบ้านและชุมชน ทำให้พึ่งตนเองได้ กระบวนการดังกล่าว ได้แก่ กระบวนการปรับใช้วัฒนธรรมเพื่อการพัฒนา กระบวนการพัฒนากลไกทางสังคมวัฒนธรรม และกระบวนการสร้างสรรค์สถาบันของชุมชน ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้จนตลอดชีวิต ที่สามารถพัฒนาศักยภาพของคนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในยุคสังคมข่าวสาร ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง เนื่องจากเป็นการยกระดับความสามารถในการคิด วิเคราะห์ ปัญหา สาเหตุ แสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหา การตัดสินใจในการเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาและสรุปบทเรียน เพื่อยกระดับสติปัญญาให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และจุดเด่นของการพัฒนาชุมชนคือการที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการ และวิธีการดำเนินงาน ส่งเสริมให้เกิดการร่วมกลุ่มตามธรรมชาติและสร้างเครือข่าย เกิดกระบวนการประชาชน ซึ่งรวมตัวกันเพื่อหาทางออกและทางเลือกในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (อดุลย์, 2543)

2.2.3 ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เป็นกระบวนการกลุ่ม ที่เกิดจากสมาชิกในครอบครัวและชุมชน ได้ร่วมกันพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ ตั้งคำถาม หาคำตอบ หาแนวทางและอื่น ๆ ในการพึ่งตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้มาร่วมกันคิดและทำงานร่วมกัน และยอมรับความเท่าเทียมของสมาชิกที่มาพร้อมเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดพลังของสติปัญญาที่ได้จากการระดมสมองได้ ประสบการณ์ของการทดลองในการพึ่งตนเองและการพัฒนาครอบครัวและชุมชนร่วมกัน เป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อที่จะแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการในการพึ่งตนเอง และในการพัฒนาชีวิตจริง ร่วมกันคิด วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุและหาแนวทางแก้ไขข้อตกลงแล้วนำไปปฏิบัติร่วมกัน เพื่อหาแนวทางแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น กระบวนการเหล่านี้จะส่งผลให้สมาชิกของครอบครัวและชุมชนได้ยกระดับความคิดและสะสมภูมิปัญญาไว้ เป็นการเรียนรู้จากการแก้ไข ปัญหาในชีวิตจริง (Problem Orient) เป็นการเรียนรู้เพื่อหาความพยายามในการพึ่งตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่องของครอบครัวและชุมชน ดังนั้นการเรียนรู้ของครอบครัวและชุมชนจึงไม่ได้มีความหมายเพียงการยกระดับความคิดและสติปัญญาของสมาชิกให้สูงขึ้น แต่ยังรวมถึงการกล้าคิด



ริเริ่มและค้นคว้าหาวิธีที่จะเรียนรู้ หัวใจดำเนินการพึ่งตนเองและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้การพึ่งตนเองและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นเรื่องของวิถีชีวิตของชาวบ้านและของชุมชน อันจะทำให้ง่ายต่อการเข้าใจและเรียนรู้ การเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นลักษณะเครือข่าย ที่ให้ความสัมพันธ์ในแนวราบ (Horizontal) มากกว่าในแนวตั้ง (Vertical) การเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกของครอบครัวและชุมชน เป็นการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือ มีการติดต่อสื่อสารถึงกัน มีความเอื้ออาทรต่อกันทำให้สมาชิกสนใจร่วมกันทำงานภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน เป็นลักษณะเครือข่ายเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกัน (สีลาภรณ์, 2539)

2.2.4 องค์ประกอบของการเรียนรู้ของชุมชน มี 3 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป)

1) เครือข่ายและองค์กรชาวบ้าน การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของชุมชน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายและองค์กรชาวบ้านเครือข่ายเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้าหากัน ส่วนองค์กรชาวบ้านเป็นเครื่องมือในการจัดการทั้งในด้านผลผลิตทรัพยากรธรรมชาติ เงินทุน และการเรียนรู้ของชุมชน เครือข่ายและองค์กรชาวบ้านจึงมีบทบาทเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกันในกระบวนการเรียนรู้

2) ระบบข้อมูลและสารสนเทศ การเรียนรู้ของชุมชนจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารและความรู้ในชุมชน เมื่อกระบวนการเรียนรู้เข้มแข็งและกว้างขวางขึ้นข้อมูลข่าวสารจากภายนอกก็ยิ่งเป็นสิ่งจำเป็น

3) สถาบันการเรียนรู้ของชุมชน หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่มีความมั่นคงต่อเนื่อง อันเป็นปัจจัยนำไปสู่การเรียนรู้ของชุมชน

2.2.5 องค์ประกอบหรือกลไกที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป.) มีดังต่อไปนี้

1) ฐานการเรียนรู้ หมายถึง แหล่งเรียนรู้ของชุมชนที่อยู่รอบตัว ทั้งในครอบครัว หมู่บ้าน ชุมชน และต่างชุมชน ในธรรมชาติ รวมทั้งเครือข่ายและองค์กรชาวบ้าน ตลอดจนสถานประกอบการเรียนรู้ของชุมชนและทรัพยากรอื่น ๆ

2) เนื้อหาและองค์ความรู้ เนื้อหาความรู้การเรียนรู้ของชุมชน กำหนดจากความต้องการและความจำเป็นของชุมชนและเป็นเนื้อหาในเชิงปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี คือ เป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม เพราะหวังผลนำมาใช้ในวิถีชีวิตจริง ๆ ซึ่งหากพิจารณาโดยผิวเผินแล้ว อาจเกิดจากการเรียนรู้ของชุมชน ไม่มีเนื้อหา แต่ในความเป็นจริงแล้วครอบคลุมเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ไว้อย่างครบถ้วน เพียงแต่เนื้อหาเหล่านั้นไม่ได้แยกออกมาเป็นรายวิชา หากแต่สอดแทรกอยู่กับการดำรงชีวิตจริงแต่ละด้าน เช่น วิชาชีววิทยาเรียนรู้การทำนาทำสวนและจากธรรมชาติ เทคโนโลยีเรียนรู้จากการแสวงหาทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำรงชีวิต เป็นต้น

3) กิจกรรมการเรียนรู้มีหลากหลายวิธี ทั้งการสอน การสังเกต การอ่าน การฟัง การถาม การทดลอง การเลียนแบบ การคิดไตร่ตรอง และการแลกเปลี่ยน กิจกรรมการเรียนรู้ทั้งหลายเหล่านี้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับเนื้อหาที่ไม่เหมือนกัน ความถนัดที่ไม่เหมือนกันของผู้เรียนและผู้สอน

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ทั้งเป็นการพยายามที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง หรือที่เกี่ยวข้องกับการทำมาหากิน หรือสภาพความเป็นอยู่ กิจกรรมที่ดำรงอยู่นี้เป็นไปเพื่อสนองต่อการแก้ปัญหาและสอดคล้องกับแบบแผนการผลิตของชุมชน ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดพลวัตของการเรียนรู้ โดยได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไข เมื่อได้แนวทางแล้วสมาชิกกลับไปลงมือปฏิบัติ แล้วกลับมาทบทวนวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อสรุปบทเรียนและนำไปปฏิบัติ กระบวนการที่เกิดขึ้นนี้ เท่ากับเป็นการยกระดับสติปัญญาของสมาชิกในกลุ่ม และผลพวงการเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นจริงดังกล่าวเป็นการช่วยแก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพชีวิตอันเป็นผลที่คนในชุมชนสามารถปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ได้แก่ การศึกษาดูงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่อันจะนำมาซึ่งการสร้างภูมิปัญญา และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือในการระดมสมองของชาวบ้านในการวิเคราะห์ข้อมูลใหม่ร่วมกันและในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มเติมซึ่งกันและกัน ทั้งในระดับชุมชนและระหว่างชุมชน ซึ่งอาจจัดได้หลายลักษณะ เช่น เวทีเพื่อสรุปบทเรียนจากการศึกษาดูงาน เวทีเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและข้อมูลใหม่ เวทีเพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยเทคนิควิธีการที่มีความหลากหลาย ซึ่งมีความแตกต่างกันตามบริบททางสังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม สภาพภูมิอากาศ สภาพภูมิประเทศ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลพื้นฐานของชุมชนในทุก ๆ ด้าน เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นในการที่จะตัดสินใจเลือกใช้กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเป็นกิจกรรมการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ชุมชน

2.3 การจัดการความรู้ (Knowledge Managements) และความหมายของการจัดการความรู้

2.3.1 ความหมายของการจัดการความรู้

American Society for Training and Development: ASTD (2001) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ คือ การยกระดับความรู้ในองค์กรเพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้ประโยชน์จากทุกทางปัญญา

Kuczka (2001) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของการสร้างความรู้ การจัดเก็บ และการแบ่งปันความรู้ กล่าวโดยทั่วไปจะรวมถึงการระบุสภาพปัจจุบัน กำหนดความต้องการและการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการที่จะส่งผลกระทบต่อจัดการความรู้ให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุถึงความต้องการ

Trapp (1999) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยงานต่าง ๆ จำนวนมากขึ้น มีการบริหารจัดการในลักษณะการบูรณาการ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ที่คาดหวังไว้ การจัดการความรู้จึงเป็นแนวคิดองค์รวมที่จะบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นความรู้ในองค์กร

Davenport and Prusak (1998) ได้ให้คำจำกัดความว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหาคัดเลือกจัดการและเผยแพร่สารสนเทศเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ได้มุมมองในองค์กรมากขึ้น

ประเวศ (2545) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการให้มีการวิจัยสร้างความรู้ที่เหมาะสม โดยให้มีการตั้งโจทย์ร่วมกัน วิจัยร่วมกัน ร่วมเรียนรู้จัดการความรู้ให้อยู่ในรูปที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีการจัดการให้สร้างความรู้และการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติที่สำเร็จผล จัดการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับตัวอย่างต่อเนื่องและมีการจัดสร้างนักวิจัย สร้างนักจัดการความรู้และสร้างหน่วยจัดการความรู้

วิจารณ์ (2547) ได้ให้ความหมายว่าการจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ไม่สามารถให้นิยามด้วยถ้อยคำสั้น ๆ ได้ ต้องให้นิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมายซึ่ง ได้แก่

1) การจัดการความรู้ มีความหมายรวมถึง การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันไม่ใช่การจัดการความรู้

2) การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ (knowledge sharing) ถ้าไม่มีการแบ่งปันความรู้ ความพยายาม ในการจัดการความรู้จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัต และวิถีปฏิบัติ มีผลต่อการแบ่งปันความรู้ ประเด็นด้านวัฒนธรรมและสังคม มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่ การจัดการความรู้

3) การจัดการความรู้ ต้องการผู้ทรงความรู้ความสามารถในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งสำหรับช่วยแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้นกิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนเก่งและดี การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคนและการดึงคนมีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

4) การจัดการความรู้เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่า จะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้แก่กับองค์กร การประเมิน “ต้นทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีบ่งบอกว่าองค์กรมีการจัดการความรู้ได้อย่างได้ผลหรือไม่

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ เป็นวิธีการอย่างเป็นระบบในการยกระดับองค์ความรู้ของคน และพัฒนางานในองค์กรให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น ด้วยการสร้างองค์ความรู้ แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ ความคิด รวมถึงการเผยแพร่การนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับทุกคนในองค์กร อันจะส่งผลให้องค์กรเกิดการ พัฒนา สร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้อย่างดีด้วยการต่อยอดองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ หรือการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น

2.3.2 ทฤษฎีหรือแนวคิดการจัดการความรู้

2.3.2.1 แนวคิดการจัดการความรู้ของ Nonaka and Takeuchi (1995) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน จนเป็นความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่คน ๆ นั้น ได้มาจากประสบการณ์ในการทำงานจากการเรียนรู้ที่หลากหลาย และมีการเชื่อมโยงจนเป็นความรู้ที่มีคุณค่าสูง ความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลไม่สามารถเปลี่ยนมาเป็นการเปิดเผยได้ทั้งหมด แต่จะต้องเกิดจากการเรียนรู้ผ่านความเป็นชุมชน เช่น การสังเกต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการทำงาน

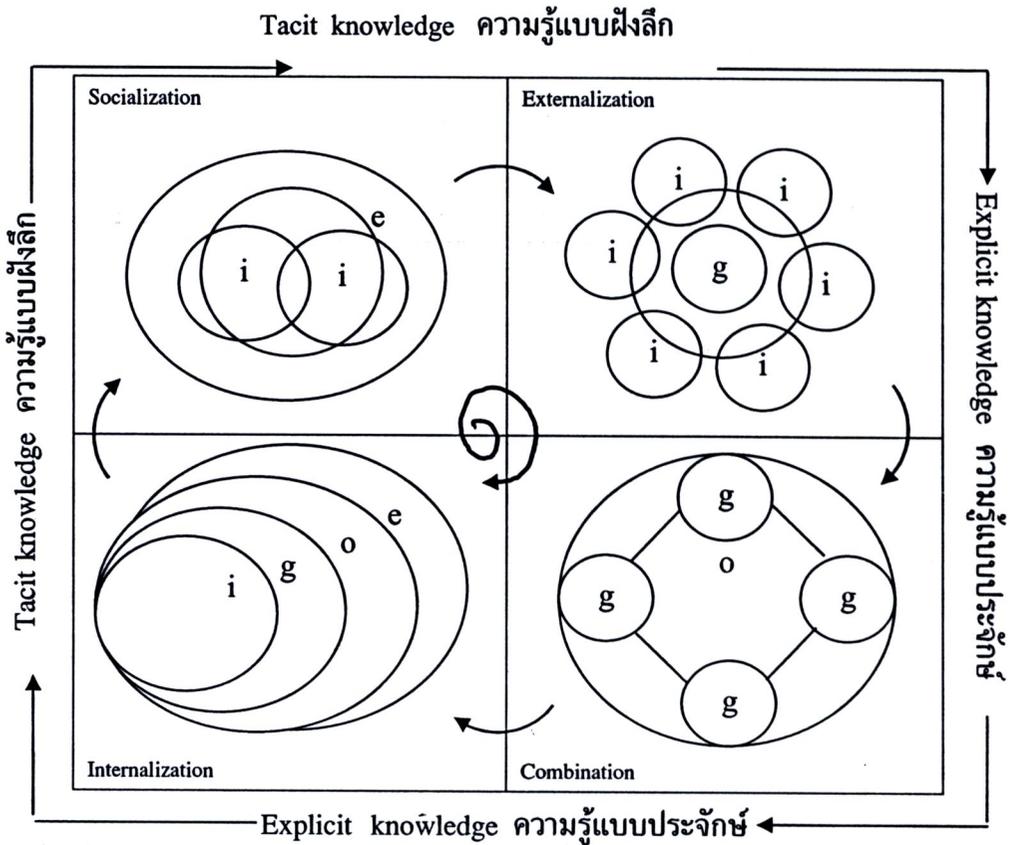
2) ความรู้ที่ปรากฏชัด (Explicit Knowledge) คือ ความรู้ที่คนสร้างขึ้นและถ่ายทอดโดยผ่านภาษาอย่างเป็นทางการและมีลักษณะของการจัดระบบที่บันทึกข้อมูลไว้ในสื่อรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศน์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ความรู้ประเภทนี้มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย เช่น หนังสือ ตำรา สื่อต่าง ๆ จากความหมายดังกล่าว Nonaka and Takeuchi (1995) ได้นำเสนอเกลียวความรู้ SECI - Knowledge Conversion Process โดยได้อธิบายว่า ความรู้ที่ใช้ในการทำงานและความรู้ที่เกิดจากการทำงานส่วนใหญ่เป็นความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล ซึ่งฝังอยู่ในสมอง ประสบการณ์ ความเชื่อ โดยพูดหรือเขียนได้ยาก เข้ารหัส (Coding) เป็นตัวหนังสือยาก เป็นความรู้ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ แต่แต่ละคนต้องมาแลกเปลี่ยนกันจึงจะรู้ แต่ในขณะที่ความรู้ที่เข้ารหัสแล้ว เป็นลักษณะของความรู้ที่ปรากฏชัด เป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไป สามารถเรียนรู้และแลกเปลี่ยนกันได้ง่าย ทั้งจากตำรา วารสาร ซีดีรอม อินเทอร์เน็ต ดังนั้น Nonaka and Takeuchi (1995) จึงได้เสนอเกลียวความรู้ SECI ซึ่งเป็นโมเดลการสร้างความรู้ที่ได้อธิบายถึงหลักสำคัญของการสร้างความรู้ในองค์กรว่า คือการสังเคราะห์หรือหลอมรวมความรู้ที่ปรากฏชัดกับความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลยกระดับขึ้นไปเป็นความรู้ที่สูงขึ้น ลึกซึ้งขึ้น เป็นองค์รวมยิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการ 4 ส่วนที่เรียกว่า “เซกิ” (SECI) โดยเริ่มจาก

2.1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เป็นลักษณะของการแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลระหว่างบุคคลแบบตัวต่อตัว ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนโดยไม่ผ่านการเขียนใช้เวลาอันน้อย ผู้ที่มาทำการแลกเปลี่ยนความรู้กันมักมีพื้นฐานความรู้คล้ายคลึงกันจึงสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้ง่าย

2.2) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน เป็นลักษณะการแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลไปเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดที่ผู้อื่นสามารถเข้าถึงได้ง่าย อาจทำได้โดยการสนทนากลุ่ม จับกลุ่มคุยกันเพื่อหาความรู้ใหม่ เป็นการแลกเปลี่ยนเป็นกลุ่มอาจมีผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถในการสอนและการถ่ายทอดความรู้ผ่านสื่อต่างๆ ที่ได้จากประสบการณ์ในสมองของคน ออกมาสู่ภายนอก แก่ผู้อื่นในองค์กร ทำให้องค์กรมีโอกาสดำเนินการจัดเก็บและกระจายความรู้ได้มากขึ้น องค์กรจึงควรสร้างนิยามและส่งเสริม “ผู้รู้ที่มีความสามารถถ่ายทอดได้” อย่างเป็นระบบ

2.3) การผนวกความรู้ เป็นการนำความรู้ที่ปรากฏชัดที่มีอยู่มากมายหลายอย่างมารวบรวมบันทึก จัดกลุ่ม แบ่งหมวดหมู่ได้เป็นความรู้ที่ปรากฏชัดที่ยกระดับเพิ่มมากขึ้น ซึ่งความรู้ในขั้นนี้อยู่ในรูปแบบที่เผยแพร่ได้กว้างขวาง องค์กรต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการศึกษาเรียนรู้จากความรู้ภายนอก สิ่งสำคัญคือบุคลากรที่มีความสามารถเชื่อมโยงความรู้อันหลากหลายโดยใช้ภาษาที่สื่อสารแล้วคนในองค์กรเกิดความเข้าใจได้ง่าย จะทำให้เข้าใจองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้เร็ว และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กร

2.4) การผนึกความรู้ในตัวคน (Internalization) เป็นการนำความรู้ที่ได้อ่านหรือความรู้ที่มีคนสอนไปลองปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญ จนเกิดการรู้จริงในเรื่องนั้น ๆ จนสามารถประยุกต์เป็นผลิตภัณฑ์ กระบวนการ วิธีการใหม่หรือปรับปรุงของเก่าให้มีคุณค่า ซึ่งในกระบวนการนั้นเองจะเกิดการเรียนรู้ เป็นความรู้ฝังลึกที่ยกระดับขึ้นไปในตัวบุคคล อาจจะสามารถนำความรู้ใหม่ดังกล่าวมาลงมือปฏิบัติจริง ผู้ปฏิบัติจะเกิดการซึมซาบ จนเกิดเป็นความรู้ประสบการณ์ และปัญญา เป็นประสบการณ์อยู่ในสมองที่เรียกว่าความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล



I =ปัจเจกบุคคล (Individual) G = กลุ่ม (Group) O = องค์กร (Organization)
 E = สิ่งแวดล้อม (Environment)

ภาพที่ 2.1 โมเดลการสร้างความรู้ในองค์กร (SECI Knowledge Conversion Process)
 (Nonaka and Takeuchi, 1995)

การสร้างความรู้ในองค์กร SECI นี้จะขยายฐานและความลึกขององค์ความรู้ให้เติบโตขึ้นอย่างไม่มีที่สิ้นสุดจัดเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต โดยองค์กรต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้โดยเริ่มต้นจากผู้นำองค์กรต้องกำหนดทิศทางที่ส่งเสริม มุ่งเน้นวัฒนธรรมการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมให้คนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นและร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

2.3.3 การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management in Organization)

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ตกอยู่ท่ามกลางกระแสของการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทุกองค์กรต้องรับกระแสการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ความรู้เป็นฐานพลังในการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อรักษาความเป็นเลิศไว้รวมทั้งการสร้างความรู้ได้เปรียบทางการแข่งขัน นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในองค์กรซึ่งจะต้องใช้การจัดการความรู้

เพื่อให้คนในองค์กรสามารถนำความรู้ไปใช้และพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้นมา ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งปัจจุบันโลกเต็มไปด้วยการแข่งขัน การพัฒนาองค์ความรู้จึงเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับคนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการปรับปรุงสินค้าและบริการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริโภค โดยการสร้าง จัดเก็บ และกระจายความรู้ให้กับคนในองค์กรให้สามารถแปลงความรู้เป็นพลัง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (Davenport and Prusak, 1998; Marquardt, 1996) เป็นการจัดลำดับคุณค่าความสำคัญขององค์ความรู้สามารถแบ่งได้ต่อไปนี้

2.3.3.1 ข้อมูล (Data) ซึ่งหมายถึง ตัวหนังสือ ตัวเลขต่างๆ ข้อเท็จจริงๆ โดยเป็นข้อมูลดิบ ที่ยังไม่ผ่านการการแปลความ

2.3.3.2 สารสนเทศ (Information) คือ ข้อมูลที่มีการจัดเก็บรวบรวมไว้ในคอมพิวเตอร์ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีบริบทและความหมาย โดยที่มีรูปแบบและเนื้อหาที่ประยุกต์ใช้ในงานได้ มีคุณค่าต่องานในระดับหนึ่ง จุดสำคัญคือสารสนเทศมีคุณค่ากับกลุ่มคน ขึ้นอยู่ที่ว่าตรงต่อความต้องการในการใช้งานของคนเหล่านั้นมากน้อยแค่ไหน ซึ่งสารสนเทศมีความหมายและมีวัตถุประสงค์ในตัวเอง

2.3.3.3 องค์ความรู้ คือ สารสนเทศรวมกับประสบการณ์ ความคิดและความเชี่ยวชาญของแต่ละคน และสามารถเข้าใจเรื่องต่างๆ ได้ลึกซึ้ง เกิดไหวพริบและรู้เท่าทัน ซึ่งถือเป็นความฉลาดรอบรู้ที่จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร แบ่งได้ 5 ระดับ คือ รู้ว่าอะไร (Know what) รู้ว่าทำอย่างไร (Know how) รู้ว่าทำไม (Know why) รู้ว่าที่ไหน (Know where) รู้ว่าเมื่อไร (Know when) เป็นลักษณะของการรู้ว่าเมื่อใดที่ต้องใช้สารสนเทศ (Marquardt, 1996) เห็นได้ว่าองค์ความรู้ (Body of Knowledge) เป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับองค์กร เพราะองค์ความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร ดังนั้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กรจึงควรให้มีการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถของคนในการปฏิบัติงาน

2.3.4 การจัดการความรู้ในแนวคิดของ Marquardt (1996) ประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.3.4.1 การแสวงหาความรู้ (Acquisition) คือ การสะสมข้อมูลและสารสนเทศที่มีอยู่ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

2.3.4.2 การสร้างความรู้ (Creation) หมายถึง ความรู้ใหม่ที่ถูกสร้างขึ้นด้วยการอาศัยกระบวนการมากมายที่แตกต่างกันออกไป เริ่มตั้งแต่ต้นวัตรกรรมจนถึงการวิจัยที่สลับซับซ้อน และความสามารถในการมองเห็นการเชื่อมโยงสิ่งใหม่ ๆ ยิ่งไปกว่านั้นยังรวมถึงการผนวกองค์ประกอบของความรู้ที่เคยรู้มาแล้ว เข้ากับการให้เหตุผลเชิงอุปนัยอันซับซ้อน

2.3.4.3 การจัดเก็บความรู้ (Storage) หมายถึง การเข้ารหัส (Coding) และการเก็บรักษาความรู้ที่มีค่าขององค์กร เพื่อทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่าย และสะดวกในทุเวลาและสถานที่

2.3.4.4 การวิเคราะห์และการเก็บเกี่ยวทำเหมืองความรู้ (Analysis and Mining) เกี่ยวข้องกับเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลการปรับโครงสร้าง การทำความเข้าใจคลังและ การทำให้ข้อมูลถูกต้อง ส่วนการทำเหมืองความรู้ จะทำให้องค์กรสามารถค้นหาความหมายของ ข้อมูลที่มีอยู่ได้อย่างสมบูรณ์

2.3.4.5 การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Transfer and Dissemination) คือ การเคลื่อนย้ายข้อมูลและองค์ความรู้ทั้งองค์กร ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งการใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการใช้คนก็ตาม

2.3.4.6 การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้อง (Application & Validation) คือ การใช้และการประเมินความรู้โดยคนในองค์กร เป็นการนำเอาความรู้และ ประสบการณ์อันมีค่าขององค์กรมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง

2.4 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning of Community)

คำนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้มีผู้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังต่อไปนี้

Bass (2004) ได้ให้คำนิยามว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีการฝึกฝนหลัก ในเรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นด้วยการรวมตัวกันของชุมชนเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้มีการยกระดับความรู้และทักษะของตนเอง รวมทั้งมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อ บูรณาการความหลากหลาย

Kilpatrick and Jones (2003) ได้อธิบายถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นชุมชนที่มีคน ร่วมมือกันในการเรียนรู้ โดยมีการดึงดูดแข็งของแต่ละคนออกมา อันจะก่อให้เกิดความ หลากหลายทางความคิด รวมไปถึงการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศในการเรียนรู้ เพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดในชุมชน

ดังนั้นอาจสรุปความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ว่า หมายถึง ชุมชนที่สนับสนุนและ ผลักดันเพื่อก่อให้เกิดการสร้างความรู้ การสร้างนวัตกรรม วิธีคิด จินตนาการ การปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ และสร้างความรู้ใหม่ โดยบุคคลและองค์กรมีส่วนร่วมสำคัญที่จะร่วมผลักดันให้เกิดการ เรียนรู้ด้วยกระบวนการพัฒนาความคิดและวิธีการจะเป็นไปในลักษณะของการเรียนรู้ที่เป็น ขั้นตอนค่อย ๆ พัฒนาไปตามลำดับ และการใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน ซึ่งอาจจะ เกิดในแง่ของการปรับปรุงการทำงานเลี้ยงชีพ การสร้างอาชีพใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ยังต้องมีบรรยากาศและบริบทที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของคนในชุมชน ได้อย่างต่อเนื่อง อันจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ เกิดภายในชุมชน ทำให้ ภูมิปัญญาอันเก่าแก่ของชุมชนยังคงอยู่ และเป็นการต่อยอดภูมิปัญญาเดิม ให้พัฒนาต่อไปโดยการใช้กลไกการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งเป็นการยกระดับความรู้และทักษะของคนในชุมชนให้เกิดความ เข้มแข็ง และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้

1. คน เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และขับเคลื่อนของชุมชน ดังนั้นคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงต้องมีลักษณะเป็นผู้ที่ตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นของการเรียนรู้ มีทักษะและกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา ใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองทั้งจากการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต และสามารถใช้ความรู้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม รวมทั้งเป็นผู้ที่มีโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ยืดหยุ่นและมีคุณภาพตามความต้องการ ความสนใจ และความถนัด จึงส่งผลให้คนในชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถใช้ภูมิปัญญาอย่างรู้คุณค่า ไม่ว่าจะเป็นด้านชีวิตความเป็นอยู่ การประกอบอาชีพ รวมถึงความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ในชุมชนให้เกิดประโยชน์และคุณค่าสูงสุด และใช้ทรัพยากรจากภายนอกน้อยที่สุด มีสำนึกที่ดีต่อคุณค่าของทรัพยากรด้วยการบริหารจัดการที่ดี และมีจิตสำนึกในการพึ่งพาตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (บดินทร์, 2547)

2. ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชน หมายถึง สภาพบริบททางสังคมมีส่วนในการส่งเสริมให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ ขยายศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง สร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ รวมถึงการก่อเกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย อันจะเป็นประโยชน์ต่อชุมชน (บดินทร์, 2547) ซึ่งประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

2.1 องค์ความรู้ (Body of Knowledge) องค์ความรู้ของคนถือเป็นทรัพยากรหลักที่มีค่ายิ่งของชุมชน องค์ความรู้ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญของชุมชนแต่จะมีความแตกต่างจากปัจจัยการผลิตอื่น ๆ องค์ความรู้ของคนเป็นปัจจัยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - based Economy)

2.2 การถ่ายทอดองค์ความรู้ คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ในลักษณะ สองทางของคนในชุมชน ซึ่งทำให้คนในชุมชนสามารถพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น (บดินทร์, 2547) มี 3 ลักษณะคือ การถ่ายทอดองค์ความรู้ของชุมชนสู่สมาชิกในชุมชน การถ่ายทอดองค์ความรู้ของชุมชนสู่ภายนอก และการนำองค์ความรู้จากภายนอกถ่ายทอดสู่คนในชุมชน

2.5 แนวคิดในการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีทฤษฎีหรือแนวคิดที่สำคัญดังต่อไปนี้

2.5.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge (1990) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่ขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพ เพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยผู้คนในองค์กรต่างเรียนรู้ถึงวิถีชีวิตที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่องและในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะให้ความสำคัญกับคนโดยเน้นการพัฒนาคนในองค์กรให้มีวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) คือ

1) การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) คือ การที่คนจะต้องมีความมุ่งมั่นในเรื่องของการคิด การกระทำ การเรียนรู้ โดยใช้ไหวพริบ ปฏิภาณ และความเพียรมาตั้งแต่เด็ก ฝึกทำงานเป็นประจำเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในการสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่ตนเอง บุคคลต้องรู้จักสร้างวิสัยทัศน์ของตนเอง (Personal Vision) คือ สิ่งที่คาดหวังของคนแต่ละคนว่าในช่วงหนึ่งของชีวิต คนเราจะบรรลุผลสำเร็จอะไร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน เรื่องเรียน เรื่องส่วนตัว รวมถึงการมีความคิดมุ่งมั่นสร้างสรรค์ (Creative Tension) ที่จะเป็นส่วนช่วยให้คนมีความเพียรพยายาม มุมานะ มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา และการใช้ข้อเท็จจริง เหตุผล รวมทั้งจิตสำนึกในการทำงาน ซึ่งเมื่อคนแต่ละคนได้ฝึกฝนจนบรรลุสู่ความเป็นเลิศ เมื่อมีโอกาสมาทำงานร่วมกัน จะส่งผลให้มีทีมงานที่เป็นเลิศ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้

2) รูปแบบวิธีการคิดและมุมมอง (Mental Models) คือ แนวคิดมุมมองและความเข้าใจของคนในแต่ละเรื่อง ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับการสั่งสมมาตั้งแต่เด็ก แนวคิดนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของคน ส่งผลให้แต่ละคนมีความเข้าใจในงานองค์กรและโลกต่างกัน ซึ่งในการปรับตัวขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดศักยภาพในการแข่งขัน สิ่งสำคัญคือทำอย่างไรให้คนทุกคนมีความคิด ความเข้าใจตรงกัน ถ้าคนในองค์กรมีความคิด มุมมอง ความเข้าใจต่างกันจะเกิดปัญหาขึ้นและโดยธรรมชาติของคนจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือการยึดติดกับรูปแบบวิธีการที่คุ้นเคยโดยที่แนวคิด มุมมอง ความเข้าใจ จะทำให้คนตัดสินใจว่าสิ่งอื่น ๆ วิธีอื่น ๆ ผิด แต่ถ้าผู้นำในองค์กรมีความเข้าใจในแนวคิด มุมมอง ความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการสร้างวินัยให้ยอมรับเหตุผล ความเปลี่ยนแปลงและการเปิดโลกทัศน์ต่อระบบใหม่ ๆ ทุกคนในองค์กรสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

3) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) คือ ความมุ่งหวังขององค์กรที่จะทำให้อุบลลากรทุกคนร่วมกันคิดร่วมกันทำ มององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน สร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกันและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบูรณาการให้ได้ในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ขององค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานยุคใหม่ โดยก่อนที่การวางแผนจะเริ่มขึ้น จะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ให้ชัดเจนก่อน และเมื่อทำแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการใดจะต้องสอดคล้องว่าถ้าดำเนินการไปแล้วนั้น จะส่งผลให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ได้หรือไม่ โดยที่วิสัยทัศน์ที่ดี ถูกต้อง และเหมาะสมกับเวลาในอนาคต จะมีการพัฒนามาอย่างเป็นระบบ และที่สำคัญคือ การได้รับความร่วมมือในการสร้างและสานวิสัยทัศน์ จากทุกคนในองค์กร ซึ่งจะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร (Corporate Vision) คนในทุกองค์กรมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยมีความมุ่งมั่นจะไปให้ถึง จึงต้องมีการสานวิสัยทัศน์แล้วนำไปกำหนดเป็นเป้าหมายในการกำหนดกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติการ

4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ การให้ความสำคัญของคนในทีมงานว่า จะต้องมีการทำงานให้กับองค์กรร่วมกัน มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และคิด และ ปฏิบัติงานร่วมกันตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้คนในทีมงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งเรียกว่า ทีมงานอัจฉริยะ อันจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เน้นเรื่องการ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะเปิดโอกาสให้ทุกคนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ปรัชญาหรือเรื่องงานได้อย่างเสรี ซึ่งอาจให้แนวคิดต่าง ๆ เช่น การเสวนา (Dialogue) คือการมีหัวข้อและทุกคนแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกันด้วยจิตใจที่ เปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การอภิปราย (Discussion) คือ การเตรียมข้อ สมมุติฐานและทางเลือกต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าแล้วนำมาอภิปรายกัน การใช้เทคนิคของการบริหาร ทีมงาน เป็นการใช้ความสามารถของผู้นำ กับจิตวิทยาของการบริหารทีมงาน โดยการดึงคน ในองค์กรให้มาเรียนรู้ร่วมกันทั้งจากผลสำเร็จและข้อผิดพลาดที่ผ่านมาในการเรียนรู้ทั้ง 4 วิธี จะสามารถพัฒนาคนในองค์กรให้ทดแทนกันได้ ด้วยการสร้างทายาทการบริหาร (Management Cloning) ผู้นำควรสวมบทบาทเป็นครูผู้สอนงาน (Teacher) เพื่อถ่ายทอดความเป็นเลิศ เพื่อให้ เกิดการยอมรับกันอย่างเป็นระบบ

5) ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ เป็นวินัยที่สำคัญที่สุดสำหรับคนในองค์กร ทุกคน วินัยประการหนึ่งถึงสี่ จำเป็นต้องทำภายใต้วินัยประการที่ห้าอยู่ตลอดเวลา โดยไม่ว่าจะทำ อะไรต้องเข้าใจภาพรวมทั้งระบบ ซึ่งความคิดความเข้าใจเชิงระบบ คือ การมองเห็นองค์รวม ของงาน (Holistically) โดยมีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิง เหตุผล เห็นแนวโน้มรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะเห็นแค่ฉาบฉวย อาจจะกล่าวได้ว่า ความคิดความเข้าใจเชิงระบบเป็นวิธีคิดให้ครอบคลุมรอบด้าน ทำให้สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ ความเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์และเชื่อมโยงระบบย่อยต่าง ๆ ในองค์กรซึ่งเป็นการมองภาพรวม ภาพความเป็นหนึ่งเดียวที่มีส่วนต่าง ๆ ที่สัมพันธ์และเชื่อมติดกัน ซึ่งในความคิดความเข้าใจเชิง ระบบทำให้คนมองเห็นตนเองและโลกในรูปแบบใหม่ เห็นความเป็นไปต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้คนมองเห็นสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งหมดยิ่งไป กว่านั้นการที่คนสามารถมองโลกแบบองค์รวมได้ จะต้องปรับเปลี่ยนจิตใจ (A Shift of Mind) ด้วยการเปลี่ยนแปลงตนเอง จากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองแบบองค์รวม

2.5.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Marquardt (1996) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม การสอนคนใน องค์กรให้มีกระบวนการคิด วิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่คนในองค์กรทุก คนมีส่วนสนับสนุนองค์กรด้วยการเรียนรู้ที่เกิดจากความสำนึก และข้อผิดพลาดที่ผ่านมาอันส่งผล ให้คนในองค์กรทุกคนเกิดความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องประกอบไปด้วยระบบย่อย 5 ระบบ อาทิ ระบบย่อยด้านการ เรียนรู้ ระบบย่อยด้านองค์กร ระบบย่อยด้านคน ระบบย่อยด้านความรู้ และระบบย่อยด้าน

เทคโนโลยี ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในลักษณะแบบองค์รวมและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องเกิดจากความเข้าใจและการพัฒนาระบบย่อยที่สัมพันธ์กันทั้ง 5 ระบบ และระบบย่อยทุกด้านมีส่วนสำคัญในการสร้างและส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร โดยระบบย่อย ทุกด้านมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ถ้าระบบย่อยใดหายไป จะส่งผลกระทบต่อไปยังระบบย่อยอื่น ๆ ดังนั้น ถ้านำระบบย่อยทั้ง 5 ระบบ มาใช้ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้องค์กรจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Marquardt (1996) เห็นด้วยกับแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ที่เน้นการพัฒนาไปที่คนในองค์กร แต่ก็ยังเน้นที่ปัจจัยอื่น ๆ อาทิโครงสร้างขององค์กรและสิ่งแวดล้อมก็มีความสำคัญ ดังนั้นเมื่อนำเอาแนวคิดระบบย่อยทั้ง 5 ระบบมารวมกันจะเป็นการมองภาพรวมทั้งระบบ ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถพัฒนาได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป นำไปสู่การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Marquardt (1996) ประกอบด้วยกระบวนการดังนี้

2.5.2.1 การสร้างพลวัตในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเรื่องของการเรียนรู้ของคนในองค์กร อันจะทำให้องค์กรต่าง ๆ สามารถเกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้มี 3 มิติ

มิติที่ 1 โดยเริ่มจากระดับ (Levels) ของการเรียนรู้ จะประกอบไปด้วยระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มหรือทีม และระดับองค์กร

1) การเรียนรู้ระดับปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะของการที่บุคคลมีศักยภาพที่จะแสวงหาความรู้ พัฒนาลักษณะของเขาวัดปัญญา ทศนคติ ด้วยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและมีการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้กับผู้อื่น ซึ่งการเรียนรู้ระดับนี้เน้นกระตุ้นให้คนแต่ละคนได้รู้และสร้างโอกาสในการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดนี้จะสอดคล้องกับ Senge (1990) ที่มองว่าการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้คือการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลในองค์กรมีความสำคัญที่จะช่วยผลักดันองค์กร อันจะเห็นได้จากปัจจัยที่เสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร เช่น การเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน (Action Learning) การวางแผน (Reflective Planning) การได้รับการฝึกอบรมการปฏิบัติงาน (Classroom Training) อย่างไรก็ตาม Marquardt (1996) เห็นว่าในกระบวนการเรียนรู้นั้น สภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ มีความเป็นกันเอง จะช่วยลดความกลัว ความเครียด และอุปสรรคในการเรียนรู้ให้กับคนในองค์กร นอกจากนี้ยังจัดให้คนในองค์กรได้เรียนรู้ความต้องการของพวกเขาและตามความเร็วในการเรียนรู้ รวมถึงการจัดให้มีสื่อประกอบเพื่อการเรียนรู้และการให้รางวัลแก่คนที่เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งจากในองค์กรหรือจากหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน

2) การเรียนรู้ของกลุ่มหรือของทีม เป็นลักษณะของการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของกลุ่ม ด้วยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมและได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนเองมีระหว่างกันและกัน ซึ่งการเรียนรู้ระดับกลุ่มมักเกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ระหว่างบุคคลหรือ



ส่วนหนึ่งที่ทุกคนได้เรียนรู้มา มีการนำมาสู่กลุ่ม ที่สำคัญคือการเรียนรู้ระดับกลุ่มจะเกิดขึ้น โดยกิจกรรมที่เอื้อต่อกลุ่มหรือปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม

3) การเรียนรู้ในระดับองค์กร (Organizational Learning) เป็นลักษณะของการนำความรู้ ความสามารถและทุกอย่างที่แต่ละคน แต่ละกลุ่มมาใช้ร่วมกัน เพื่อเป้าหมายขององค์กร โดยการเรียนรู้ระดับนี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่องค์กรเอื้ออำนาจให้คนในองค์กรได้ใช้ความรู้ที่มี และพร้อมกันนั้นองค์กรต้องสร้างบรรยากาศเพื่อสนับสนุนให้คนในองค์กรเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์และสะดวกสบาย

มิติที่ 2 ประเภทของการเรียนรู้ (Type of Learning) ในองค์กรมี 3 ประเภท คือ

1) การเรียนรู้เชิงปรับตัว (Adaptive Learning) เป็นลักษณะของการเรียนรู้เพื่อจัดการกับปัญหาโดยเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากคนและองค์กรได้เรียนรู้จากการกระทำ ไปสู่ผลของการกระทำ แล้วมีการประเมินผลที่ได้รับ และพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2) การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ (Anticipatory Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดเมื่อองค์กรมีการเรียนรู้จากการคาดการณ์อนาคตในหลายรูปแบบโดยหลีกเลี่ยงผลลัพธ์ในทางลบ ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ องค์กรจึงเกิดศักยภาพ เพราะคนในองค์กรมีการไตร่ตรอง สร้างสรรค์การเรียนรู้ในเชิงรุก ส่งผลให้มีการจัดการกับปัญหาเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้เป็นอย่างดี

3) การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้เชิงการแสวงหาความรู้อย่างมีพลวัต เพื่อแก้ปัญหาให้เกิดผลสำเร็จ โดยเป็นลักษณะของการเรียนรู้ในคนกลุ่มเล็ก ๆ ในองค์กร เน้นในเรื่องที่พวกเขากำลังเรียนรู้ และองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคนและองค์กร ซึ่งการเรียนรู้ในประเภทนี้จะช่วยประเมิน แก้ปัญหาต่างๆ และจัดการกับสิ่งยุ่งยากได้ ส่งผลให้คนในองค์กรเรียนรู้กันมากขึ้น องค์กรพัฒนาไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มิติที่ 3 ทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ประกอบด้วย ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ เป็นโครงร่างของแนวความคิด อันจะช่วยทำให้การวางแผนต่างๆ สมบูรณ์ ชัดเจนและสามารถกระทำตามแผนนั้น ๆ ให้เกิดประสิทธิผล รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง คือ มุมมอง ความเข้าใจที่อยู่ในความคิดของเราที่มีอิทธิพลต่อมุมมองและการกระทำต่าง ๆ ของเรานั้นการทำงานในองค์กร จึงเริ่มจากการกระตุ้นให้คนในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงานต่าง ๆ และสนับสนุนให้เกิดแนวคิดดี ๆ ในองค์กร ด้วยการสร้างบรรยากาศชักจูงให้คนมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีผู้นำที่มีมุมมองความเข้าใจในองค์กร การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ เป็นการระบุดึงความชำนาญระดับสูงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกฝนเป็นประจำสิ่งสำคัญคือเมื่อคนในองค์กรมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศร่วมกันจะเกิดพลังความสามารถทักษะต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วย

การชี้นำตนเอง (Self-directed Learning) เป็นลักษณะที่ทุกคนตระหนักและมีความรับผิดชอบในฐานะผู้เรียนที่มีความกระตือรือร้น โดยที่การเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง จะเป็นความสามารถในการประเมินความต้องการและสมรรถนะในการเรียนรู้ของตนเองและการเสวนาคือการสื่อสารอย่างมีคุณภาพของคนในองค์กร เพื่อแสดงความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นดังนั้นการเสวนาจึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการสร้างและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ทำให้มีการคิดร่วมกัน จนสามารถนำความคิดเห็นที่ได้ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

2.5.2.2 การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) เป็นลักษณะการกำหนดให้คนมาทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบมีแบบแผน มีกระบวนการต่าง ๆ เกิดขึ้นและดำเนินไป ดังนั้นองค์กรจะพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องปรับเปลี่ยนองค์ประกอบย่อยในเรื่องต่อไปนี้

1) วิสัยทัศน์ เป็นลักษณะของภาพจินตนาการขององค์กรที่ถูกสร้างขึ้นภายในองค์กร โดยรวมเอาความหวัง เป้าหมายและทิศทางในอนาคตขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน สิ่งสำคัญวัฒนธรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะค้ำจุนวิสัยทัศน์ขององค์กร อันจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของคนในองค์กร ทำให้มีการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นตลอดเวลา

2) วัฒนธรรม ในที่นี้คือวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก็คือ วัฒนธรรมที่ยอมรับว่าการเรียนรู้มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยการเรียนรู้ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานทุกอย่างในองค์กร อาจจะกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมที่ทรงคุณค่าและสามารถปรับเปลี่ยนได้นี้ จะสนับสนุนในการเพิ่มพูนการเรียนรู้และสร้างความสัมพันธ์ ด้วยการที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีการเน้นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ เช่น การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การเอื้ออำนาจและการแบ่งปัน การบริหารจัดการตนเอง

3) กลยุทธ์ จะเกี่ยวข้องกับแผนการปฏิบัติ วิธีการ กลวิธี และขั้นตอนที่จะทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยในองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ต่าง ๆ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ การถ่ายโอนองค์ความรู้ และการนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

4) โครงสร้าง จะประกอบด้วยแผนกฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร สิ่งสำคัญคือ โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเป็นแบบแบนราบ (Horizontal) มีความคล่องตัวสูง อันจะส่งผลให้ข้อมูล รวมถึงการติดต่อสื่อสารเป็นไปด้วยความสะดวกในแต่ละหน่วยงานและความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรเกิดผลดี

5) คนและการเอื้ออำนาจ (Empowerment) เป็นลักษณะที่เกิดจากความสามารถของผู้นำในองค์กรหรือคนในองค์กรในการใช้ทุนมนุษย์ (Human Capital) เพราะคนมีความสำคัญในองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยคนมีความสามารถศักยภาพในการเรียนรู้ที่สามารถสืบทอดองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้เดิมและ

องค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งสามารถจัดการกับข่าวสารข้อมูลต่างๆ ให้เป็นองค์ความรู้ที่มีคุณค่าต่อตนเองและองค์กร โดยที่ Marquardt (1996) ได้เน้นพัฒนาคน

2.5.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Garvin (1993) ได้อธิบายว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ได้ฝึกปฏิบัติในด้านการสร้างสรรค์ การได้เรียนรู้ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร เพื่อสะท้อนถึงองค์ความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และได้เน้นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กรที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร เพื่อสะท้อนถึงองค์ความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างถ่องแท้และยิ่งไปกว่านั้นยังนำเสนอแม่พิมพ์ในการสร้าง (Building Blocks) องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต้องมีทักษะในกิจกรรมหลัก 5 ประการ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการสร้างความน่าเชื่อถือด้วยการใช้วิถีทางวิทยาศาสตร์ ข้อมูลต่างๆ ความรู้สึกอดทนในการทำงานรวมถึงเครื่องมือทางด้านสถิติ

2) การทำการทดลองด้วยวิธีการใหม่ ๆ อันประกอบไปด้วยการค้นหาความรู้ใหม่และการตรวจสอบองค์ความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ ด้วยการจัดโปรแกรมให้ทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การทดลองทำในเรื่องต่างๆ การเน้นการทำงานเพื่อให้ได้ผลกำไรต่อองค์กร การส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อลดความเสี่ยงและยังจัดการนำเสนอโครงการต่าง ๆ ที่มีความยิ่งใหญ่และซับซ้อน โดยการเน้นพัฒนาความสามารถในการทำงานองค์กรในเรื่องใหม่ ๆ รวมถึงการเน้นให้คนในองค์กรรู้ว่าทำไมสิ่งต่างๆ จึงเกิดขึ้น ไม่เพียงแต่รู้ว่าเกิดได้อย่างไร

3) การเรียนรู้จากประสบการณ์และบทเรียนเรื่องราวในอดีต เป็นลักษณะของการทบทวนจากความสำเร็จและความล้มเหลวของการทำงาน โดยที่องค์ความรู้ที่เกิดจากความล้มเหลวบ่อย ๆ จะนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต รวมถึงการสร้างแบบฝึกหัดสำหรับการเรียนรู้ให้กับพนักงาน ยิ่งไปกว่านั้นยังมีกรณีศึกษาและการทบทวน หลังจากจบโครงการในทำงานที่สามารถทำได้เพราะลูกค้าจะป้อนข้อมูลกลับทันทีที่เกี่ยวกับสินค้าและบริการ รวมไปถึงการเต็มใจรับการถูกวิจารณ์ (Receptiveness to Criticism) ในทุกเรื่อง

4) การเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ขององค์กรอื่นอันประกอบไปด้วยการเทียบเคียงกับองค์กรชั้นนำ (Benchmarking) โดยมีการใช้การวิเคราะห์และวิธีการในการปฏิบัติต่างๆ และหลักการที่เป็นระบบข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าจะทำให้องค์กรมีการปรับปรุงสินค้าอยู่เสมอ เพราะลูกค้าจะป้อนข้อมูลกลับทันทีที่เกี่ยวกับสินค้าและบริการ รวมไปถึงการเต็มใจรับการถูกวิจารณ์ (Receptiveness to Criticism) ในทุกเรื่อง

5) การถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นลักษณะของการเผยแพร่หรือแพร่กระจายองค์ความรู้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร ด้วยการเขียน การพูดปากเปล่า การนำเสนอรายงานด้วยภาพ การเยี่ยมชมในสถานที่จริงและการท่องเที่ยว

การจัดโปรแกรมการสับเปลี่ยนงานส่วนบุคคล การศึกษาและโปรแกรมการฝึกอบรม รวมทั้งโปรแกรมต่าง ๆ ที่ได้มาตรฐาน

2.5.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางของสมาคมทางด้านการฝึกอบรมและพัฒนาชาวอเมริกัน ASTD (2001) ได้นำเสนอ Intellectual Capital Management Model ซึ่งโมเดลนี้สามารถเชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กร รวมทั้งเรื่องระบบขององค์กรที่เอื้อและมีผลให้กระบวนการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.5.4.1 กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

1) การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ (Define) เป็นการนำความมุ่งมั่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรมากำหนดความรู้ที่ต้องการใช้เพื่อให้เกิดการจัดการความรู้ มีจุดเน้น มีทิศทาง

2) การค้นหาและยึดกุมความรู้ (Capture) เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการค้นหาและยึดกุมความรู้ที่กระจัดกระจายหรือแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอจนเกิดทักษะและความชำนาญในการค้นหาและยึดกุม โดยแหล่งของความรู้ที่จะค้นหาอาจมาจากภายนอก (คู่แข่ง คู่ค้า ผู้ที่เป็นเลิศ วิธีการ หลักการ) หรือจากผู้ที่ทำงานด้วยกันในองค์กร

3) การสร้างความรู้ เป็นลักษณะที่มองว่าในมุมมองเดิมนั้นความรู้จะต้องสร้างโดยผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ ส่วนในมุมมองใหม่ ความรู้เกิดขึ้นทุกจุดของการทำงาน โดยทุกคนที่ทำงานเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในสมอง ซึ่งอาจจะพูดออกมาไม่ได้ โดยการสร้างความรู้อาจทำได้ทั้งก่อนลงมือทำ ระหว่างการทำงาน และสรุปประมวลประสบการณ์หลังจากการทำงาน

4) การกลั่นกรอง เป็นลักษณะของการมองความรู้บางอย่างเป็นสิ่งล้ำสมัยบางอย่างเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมสำหรับเรา จึงต้องมีการกลั่นกรอง เพื่อนำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้

5) การแลกเปลี่ยนความรู้ (Share) เป็นลักษณะของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ เพราะแต่ละคนมีมุมมองต่อความรู้ไม่เหมือนกัน ต้องมาแลกเปลี่ยนไม่เช่นนั้นจะเก็บอยู่กับตนเอง ส่งผลให้ไม่มีการยกระดับความรู้ ซึ่งถ้าขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่จะเก่า ล้าสมัย ไม่่องงาม ถ้ามีการแลกเปลี่ยนมาก ยิ่งได้กำไรมาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะคนไม่ยอมแลกเปลี่ยน กลัวขาดทุน กลัวเสียเปรียบ จึงต้องอาศัยเงื่อนไข กติกาที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน การแบ่งปัน ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

6) การประยุกต์ใช้ความรู้ ทำให้เกิดผลจากการใช้ความรู้ เพื่อพัฒนาสินค้าหรือบริการ พัฒนาระบบการทำงาน พัฒนาสมาชิกในองค์กรและมีผลสะท้อนกลับต่อ

ขั้นตอนในการจัดการความรู้ที่กล่าวมา เป็นการใช้ความรู้ที่เน้นการเอาความรู้มาใช้ในการทำงานให้มาก

2.5.4.2 ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ (Enabler) ซึ่งสมาคมทางด้านการศึกษาอบรมและพัฒนาชาวอเมริกัน ASTD (2001) ได้นำเสนอประกอบไปด้วย 8 ประการดังนี้

1) ภาวะผู้นำเป็นลักษณะของการที่ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ส่งผลให้คนในองค์กรเกิดความมุ่งมั่นร่วมกันรวมถึงการประเมินผลจากการทำงาน สิ่งสำคัญคือผู้นำจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างกับคนในองค์กร

2) โครงสร้างเป็นลักษณะขององค์กรที่จะต้องมีการสร้างทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้

3) วัฒนธรรม พฤติกรรม การสื่อสาร โดยที่องค์กรจะต้องกำหนดวัฒนธรรม พฤติกรรมและการสื่อสาร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีการแบ่งปันความรู้ร่วมกัน

4) เทคโนโลยีและกระบวนการโดยที่องค์กรได้จัดให้มีเพื่อเอื้อต่อการจัดการความรู้ อาทิ เทคโนโลยีการสื่อสาร ซึ่งประกอบไปด้วยระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อให้การจัดการข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ ส่งผลให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว

5) การให้รางวัลและการยอมรับโดยที่องค์กรได้จัดให้มีรางวัลและการยอมรับ เพื่อดึงดูดใจ เป็นแรงจูงใจและกระตุ้นให้คนในองค์กรแบ่งปันหรือถ่ายทอดความรู้ที่อยู่ในตนเองออกมา ซึ่งจะต้องเกิดความสมัครใจ สบายใจเป็นหลัก

6) การวัดและการประเมินผลโดยที่องค์กรควรจัดให้มีการประเมินผล เพื่อเห็นข้อดีและข้อเสียในการทำงานแล้วนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น

7) ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความเก่ง โดยที่ความรู้ ทักษะ ซึ่ดความสามารถและศักยภาพในองค์กรเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

8) การจัดการ เป็นลักษณะที่ว่าหลังจากที่ผู้นำได้กำหนดทิศทางและเลือกทำสิ่งที่ถูกต้อง สิ่งสำคัญคือ ผู้นำสามารถใช้การจัดการความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพตามแผนงานได้

2.6 ความหมายและแนวคิดเกษตรอินทรีย์

2.6.1 ความหมาย เกษตรอินทรีย์ หมายถึง “ระบบการเกษตรที่ผลิตอาหารและเส้นใยด้วยความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมสังคมและเศรษฐกิจโดยเน้นที่การปรับปรุงบำรุงดินที่เคารพต่อศักยภาพทางธรรมชาติของพืช สัตว์ และนิเวศการเกษตร” หลักการพื้นฐานของเกษตรอินทรีย์คือ การทำการเกษตรแบบองค์รวม ที่ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศการเกษตร (สำนักงานมาตรฐานเกษตรอินทรีย์, 2546)

2.6.2 หลักการทำการเกษตรอินทรีย์ (สำนักงานมาตรฐานเกษตรอินทรีย์, 2546) ได้ประมวลสาระสำคัญของการเกษตรอินทรีย์ดังต่อไปนี้

1) การอนุรักษ์นิเวศการเกษตร การอนุรักษ์ระบบนิเวศการเกษตรและสิ่งแวดล้อม ด้วยการปฏิเสธการใช้สารเคมีสังเคราะห์ทุกชนิด

2) การฟื้นฟูนิเวศการเกษตร เน้นให้เกษตรกรต้องฟื้นฟูสมดุลและความสมบูรณ์ของระบบนิเวศ การฟื้นฟูนิเวศการเกษตรด้วยการปรับปรุงบำรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ และการเพิ่มความหลากหลายทางชีวภาพ

3) การพึ่งพากลไกธรรมชาติในการทำเกษตรยังยืนต้องเป็นการเกษตรที่เป็นไปตามครรลองของธรรมชาติ ได้แก่ วงจรการหมุนเวียนธาตุอาหาร วงจรการหมุนเวียนของน้ำ พลวัตรของภูมิอากาศและแสงอาทิตย์ รวมทั้งการพึ่งพากันของสิ่งมีชีวิตอย่างสมดุลในระบบนิเวศ

4) การควบคุมและป้องกันมลพิษ ทำได้โดยการจัดทำแนวกันชนและแนวป้องกันบริเวณฟาร์มและมีการจัดการระบบจัดการขยะและน้ำเสียก่อนที่จะปล่อยออกนอกฟาร์ม หรือการไม่ใช้วัสดุบรรจุผลผลิตที่อาจมีสารพิษปนเปื้อนได้

5) การพึ่งพาตนเองด้านปัจจัยการผลิต เกษตรอินทรีย์มีหลักการมุ่งให้เกษตรกรผลิตปัจจัยการผลิตเอง

การผลิตข้าวอินทรีย์ (กรมวิชาการเกษตร, 2542) มีหลักการว่า จะต้องหลีกเลี่ยงการใช้สารเคมีและสารที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ทางเคมีทุกชนิด ในทุกขั้นตอนการผลิตและการเก็บรักษาผลผลิต ให้ใช้ความอุดมสมบูรณ์ของดินจากอินทรีย์วัตถุในสภาพธรรมชาติ และเพิ่มความอุดมสมบูรณ์ของดินด้วยวัสดุอินทรีย์ ในการป้องกันกำจัดแมลงศัตรูพืช ให้ใช้แมลงศัตรูธรรมชาติควบคุมการระบาด ใช้ข้าวพันธุ์ต้านทาน ใช้วิธีการปลูกและการจัดการพืชที่เหมาะสม เพื่อสร้างความสมดุลธาตุอาหารในต้นข้าว กรณีที่มีการระบาดรุนแรงอาจใช้สารสกัดจากพืชในด้านสัตว์ศัตรูข้าวให้ใช้วิธีกลและศัตรูธรรมชาติ ทั้งนี้ต้องเลือกพื้นที่ที่มีความเหมาะสมตามเงื่อนไขการผลิตข้าวอินทรีย์

2.6.3 ประโยชน์ของการทำการเกษตรอินทรีย์ พอสรุปได้ว่า (สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551) กล่าวว่า

1) เกษตรอินทรีย์เป็นการอนุรักษ์และปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรมให้สมบูรณ์ ทำให้ห่วงโซ่อาหารที่ถูกทำลายไปโดยสารเคมีกลับฟื้นคืนมา เป็นการลดต้นทุนการผลิต ทำให้เกษตรกรที่ยากจนสามารถปลดเปลื้องหนี้สินให้ลดลงและหมดไปได้ และทำให้ประชาชนมีอาหารที่เกิดจากธรรมชาติบริโภค

2) สามารถขายผลผลิตในราคาสูงกว่าผลผลิตจากการผลิตโดยใช้สารเคมีทั้งในตลาดในและต่างประเทศ ประสิทธิภาพการผลิตต่อพื้นที่เพิ่มมากขึ้นในระยะยาว เพราะดินได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3) ได้ผลผลิตที่ปลอดภัยต่อผู้บริโภค ทำให้อัตราการป่วยไข้และเสียชีวิตของประชาชนทั้งประเทศลดจำนวนลงและประชาชนมีสุขภาพดีขึ้น ทำให้รัฐสามารถประหยัดเงินงบประมาณในการรักษาพยาบาลลงได้

4) สามารถลดการใช้ปุ๋ยเคมีและสารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช ทำให้ประหยัดเงินตราต่างประเทศ เพราะไม่มีการสั่งซื้อสารเคมีจากต่างประเทศ และสามารถสร้างงานและรายได้ให้กับคนไทยที่ผลิตปุ๋ยชีวภาพและสารธรรมชาติกำจัดศัตรูพืชได้ด้วย

5) แก้ไขปัญหาการส่งออกสินค้าการเกษตรที่มีสารเคมีเป็นพิษเจือปนและถูกประเทศผู้นำเข้าตั้งข้อกีดกันการนำเข้าสินค้าเกษตรจากประเทศไทย

6) ลดภาระงบประมาณของรัฐในการดำเนินการควบคุมตามกฎหมายและตรวจวิเคราะห์สารพิษตกค้างในผลผลิตการเกษตรลงหลายพันล้านบาทต่อปี

2.6.4 สถานการณ์และการพัฒนาเกษตรอินทรีย์ในประเทศไทย (สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551) กล่าวว่า มีปัจจัยสนับสนุนดังต่อไปนี้

1) ความตระหนักของประชาชนถึงอันตรายของสารพิษตกค้างในอาหาร เนื่องจากได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของโรคมะเร็ง ที่มีผลมาจากการบริโภคสารพิษตกค้าง โดยเฉพาะสารกำจัดศัตรูพืชและสัตว์ ทำให้ประชาชนบางส่วนหันมาบริโภคพืชผักปลอดสารพิษมากขึ้น

2) ราคาปัจจัยการผลิตการเกษตรเพิ่มสูงขึ้นมากในช่วง 6 - 7 ปีที่ผ่านมา เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมัน ทำให้เกษตรกรหาทางเลือกในปัจจัยการผลิตแทนสารเคมีสังเคราะห์

3) ความตระหนักต่อสิ่งแวดล้อมที่ถูกปนเปื้อนจากสารพิษทางการเกษตรไปทำลายความหลากหลายทางชีวภาพ ดินและน้ำเสื่อมโทรมทำให้เกิดการระบาดของศัตรูพืชมากขึ้น รวมทั้งการเพิ่มขึ้นของข้อจำกัดในการส่งออกสินค้าเกษตรแบบดั้งเดิม เนื่องจากการยกระดับมาตรฐานด้านสุขอนามัยของการนำเข้าสินค้าเกษตร

4) ความต้องการสินค้าอินทรีย์ของตลาดต่างประเทศที่เป็นคู่ค้ากับประเทศไทยเพิ่มขึ้นและราคาผลผลิตอินทรีย์ ในตลาดต่างประเทศสูงกว่าราคาผลผลิตธรรมดาถึงร้อยละ 20-30 ดังนั้น การพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์เพื่อบริโภคในประเทศและส่งออกจึงเป็นเกษตรกรรมทางเลือกใหม่ของเกษตรกรไทย

2.6.5 พื้นที่เกษตรอินทรีย์ของไทย (สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551) มีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปี 2547-2549 มีอัตราการขยายตัวของพื้นที่ผลิตเกษตรอินทรีย์สูงสุดประมาณร้อยละ 35-40 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงพื้นที่เกษตรอินทรีย์ในประเทศไทยที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแล้ว ตั้งแต่ปี 2541-2549 (หน่วย : ไร่)

ปี พ.ศ.	ข้าว	พืชไร่	ผัก	ผลไม้	อื่น ๆ	รวม
2541		6,281				6,281
2542		5,510				5,510
2543		7,005		3,519		10,524
2544		9,901		3,519		13,419
2545		32,841		22,382	769	55,992
2546		46,719		22,261	769	69,749
2547	52,183	7,860	13,284	12,777	769	86,872
2548	108,302	6,731	14,845	4,995	761	135,634
2549	113,213	6,547	15,141	4,986	1,077	140,963

ที่มา: สหกรณ์กรีนเนท จำกัด/มูลนิธิสายใยแผ่นดิน, 2549 (อ้างโดยสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2551)

จากตารางที่ 2.2 พบว่า มีพื้นที่ 6,281 ไร่ ในปี 2541 และเพิ่มเป็น 140,963 ไร่ในปี 2549 หรือคิดเป็นร้อยละ 0.11 ของพื้นที่ เกษตรกรรมทั้งหมดของประเทศ โดยมีการเพาะปลูก ข้าวอินทรีย์ในสัดส่วนสูงที่สุดคือ ร้อยละ 80 ของพื้นที่เกษตรอินทรีย์ทั้งหมด สำหรับมูลค่าสินค้า เกษตรอินทรีย์ในปี 2548 คิดเป็น 920 ล้านบาทโดยแบ่งเป็นการบริโภคภายในประเทศ 494 ล้านบาท และส่งออก 426 ล้านบาทจากมูลค่าเกษตรกรรมทั้งหมดของประเทศ ส่วนพื้นที่ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากสำนักงานมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ ในปี 2552 พบว่า มีพื้นที่ที่ขอรับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์เพียง 12,036.47 ไร่ ใน 3 จังหวัดดังแสดงไว้ในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงพื้นที่ผ่านการรับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จังหวัด	ชนิดพืชที่ได้รับการรับรอง	จำนวนเกษตรกรผ่านการรับรองมาตรฐาน	จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์
สุรินทร์	ข้าวหอมมะลิ	182	4,909
ยโสธร	ข้าวหอมมะลิ	349	6,794.47
ขอนแก่น	ข้าวหอมมะลิ	65	333
รวม		596	12,036.47

ที่มา: สำนักงานมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ (2552)

2.6.6 การผลิตและการตลาดสินค้าเกษตรอินทรีย์ (สหพันธ์เกษตรอินทรีย์นานาชาติ, 2547) มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้ว พบว่า ตลาดผลผลิตเกษตรอินทรีย์ในปี พ.ศ. 2547 มีมูลค่าประมาณ 1.05 ล้านล้านบาท ตลาดส่วนใหญ่จะอยู่ในยุโรปและสหรัฐอเมริกา ซึ่งรวมกันแล้วมีส่วนแบ่งการตลาดประมาณร้อยละ 96 ของตลาดเกษตรอินทรีย์ในประเทศไทย ตลาดสินค้าเกษตรอินทรีย์เกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2533/34 โดยกระแสความตื่นตัวด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภค โดยเฉพาะการบริโภค “อาหารเพื่อสุขภาพ” ที่ผู้บริโภคตื่นตัวเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของการรักษาสุขภาพและการบริโภคอาหารที่ปลอดภัยและมีประโยชน์ จนทำให้ “ธุรกิจอาหารสุขภาพ” เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้ตลาดผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์ได้เริ่มเปิดตัวขึ้น โดยร้านค้าแรก ๆ ที่เปิดดำเนินการ คือ ร้านกรีนการ์ดเดน ในช่วงหลังจากนั้น คือระหว่างปี พ.ศ. 2535- 2540 หน่วยงานราชการในขณะนั้นได้มีนโยบายในการส่งเสริม “อาหารปลอดภัย” (เช่น ผักอนามัย ผักปลอดภัยจากสารพิษ) ซึ่งทำให้ผู้บริโภคเกิดความสับสนระหว่างความแตกต่างของผลผลิตอาหารปลอดภัยกับเกษตรอินทรีย์ ส่งผลให้ตลาดเกษตรอินทรีย์ในประเทศมีการเติบโตได้ค่อนข้างช้า ประกอบกับการเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2541 ส่งผลให้ตลาดเกษตรอินทรีย์ประสบกับภาวะชะงักงันในระยะหนึ่ง ตลาดเกษตรอินทรีย์ในประเทศไทยเริ่มฟื้นตัวตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 มีการผลักดันนโยบายด้านเกษตรอินทรีย์อย่างเป็นทางการมากขึ้น ส่งผลให้มีการฟื้นตัวของตลาดเกษตรอินทรีย์ในประเทศไทย นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดการขยายตัวของตลาดเกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น เช่น การใช้ตรารับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ ของสำนักงานมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ และของกรมวิชาการเกษตร ซึ่งทำให้ผู้บริโภคสามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์กับผลิตภัณฑ์อาหารปลอดภัยได้สะดวกมากขึ้น

2.6.7 รูปแบบตลาดเกษตรอินทรีย์ การตลาดผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์สามารถจำแนกได้เป็น 4 รูปแบบดังนี้

1) การตลาดระบบสมาชิก เป็นรูปแบบการตลาดที่เก่าแก่ที่สุดของขบวนการเกษตรอินทรีย์ที่เชื่อมโยงโดยตรงระหว่างเกษตรกรผู้ผลิตและผู้บริโภค เช่น ระบบ TEIKEI ในประเทศญี่ปุ่น หรือระบบ Community Support Agriculture (CSA) และระบบ BOX ในยุโรปและสหรัฐอเมริกา ระบบตลาดนี้มีหลักการพื้นฐานว่า ผู้บริโภคตกลงกับเกษตรกรผู้ผลิต ในการซื้อผลผลิตเกษตรอินทรีย์ที่ผลิตได้ตามฤดูกาล โดยผู้บริโภคจะชำระเงินล่วงหน้าให้กับเกษตรกร หลังจากเก็บเกี่ยว ผลผลิตจะถูกจัดส่งไป ณ จุดกระจายย่อยตามที่ตกลง แล้วสมาชิกผู้บริโภคที่อยู่ในละแวกใกล้เคียงจะเป็นผู้มารับผลผลิตด้วยตนเอง การตลาดระบบนี้ เกษตรกรจะมีหลักประกันทางเศรษฐกิจ และมีโอกาสในการสื่อสารโดยตรงกับผู้บริโภค ส่วนผู้บริโภคเองก็สามารถไป เยี่ยมเยือนฟาร์มเกษตรกร เพื่อดูการผลิต หรือช่วยเกษตรกรทำงานในฟาร์มก็ได้การตลาดในระบบนี้มีผลดีในแง่ของความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างเกษตรกรผู้ผลิตและผู้บริโภค แต่ข้อจำกัดก็คือเกษตรกรต้องมีฟาร์มที่อยู่ไม่ห่างจากเมืองใหญ่มากนัก และจำเป็นต้องมีรถยนต์สำหรับการ

ขนส่งเอง นอกจากนี้การตลาดระบบสมาชิกใช้ได้กับฟาร์มที่ปลูกผักเกษตรอินทรีย์เป็นหลัก (แต่ก็อาจมีผลผลิตอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น ข้าว ไม้ผล ไข่ไก่) ในขณะที่เกษตรกรอินทรีย์ที่ผลิตข้าว ธัญพืช หรืออาหารแปรรูป จะไม่สามารถใช้การตลาดในระบบนี้ได้ ในประเทศไทย มีกลุ่มผู้ผลิต “ชมรมผู้ผลิตเกษตรอินทรีย์สุพรรณบุรี” ที่ดำเนินการตลาดในแนวทางนี้อยู่ในปัจจุบัน

2) ตลาดนัดส่วนใหญ่จะอยู่ในท้องถื่นหรือหัวเมืองใหญ่ในต่างจังหวัด โดยส่วนมากมักจะจัดในสถานที่ที่มีผู้บริโภคอยู่หนาแน่น เช่น โรงพยาบาล ในเขตสถานที่ราชการ หรืออาจเป็นที่ว่าง ที่ผู้บริโภคสะดวกในการมาหาซื้อผลผลิต ตลาดนัดนี้มักจะเปิดเฉพาะวันที่แน่นอน แต่ไม่เปิดทุกวัน เช่น ทุกวันศุกร์ หรือวันเสาร์ โดยมากจะเปิดขายเพียงครึ่งวัน หรืออาจนานทั้งวันเลยก็ได้ โดยผู้ผลิตต้องมีมาจากหลากหลายกลุ่ม เพื่อจะได้มีผลผลิตที่หลากหลายมาจำหน่ายตลาดนัดเกษตรอินทรีย์ในประเทศไทยที่น่าสนใจ คือ ที่ “ตลาดนัดเกษตรอินทรีย์” ที่ตลาดเจเจ จังหวัดเชียงใหม่และตลาดนัดสีเขียวสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เป็นต้น

3) การตลาดช่องทางเฉพาะ เป็นการตลาดที่ดำเนินการโดยผู้ประกอบการที่มีนโยบายในด้านเกษตรอินทรีย์ อาหารสุขภาพและผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น ร้านขายผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม หรือซูเปอร์มาร์เก็ตเกษตรอินทรีย์ การตลาดในลักษณะนี้สามารถเข้าถึงผู้บริโภคได้มากกว่าการตลาดระบบสมาชิก และมีผลผลิตที่หลากหลายจากเกษตรกรที่มีความเชี่ยวชาญในการผลิตเฉพาะทาง รวมทั้งอาจมีการแปรรูป ผลิตภัณฑ์แบบง่าย ๆ มากกว่าด้วย ตัวอย่างของการตลาดเฉพาะทางในประเทศไทยคือร้านเลมอนฟาร์ม, ร้านโทสบาย เป็นต้น

4) การตลาดทั่วไป ในหลายประเทศที่ตลาดเกษตรอินทรีย์ได้พัฒนาไประดับหนึ่ง จะพบว่าช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์จะขยายไปสู่ระบบตลาดทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโมเดิร์นเทรด ที่เป็นซูเปอร์มาร์เก็ตและห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ ที่เป็นเช่นนี้เพราะเมื่อความต้องการผลิตภัณฑ์เริ่มขยายตัวชัดเจน ผู้ประกอบการค้าปลีกในตลาดทั่วไปย่อมเห็นโอกาสในทางการค้า และปรับตัวเพื่อชิงส่วนแบ่งการตลาด และสร้างภาพพจน์ให้กับหน่วยงานของตน การเข้ามาของตลาดประเภทนี้จะทำให้เกิดการแข่งขันกันในตลาดมากขึ้น โดยเฉพาะการริเริ่มหาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ทั้งจากภายในประเทศหรือต่างประเทศ รวมไปถึงการแข่งขันทางราคาด้วย