

## บทที่ 2

### เอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะประกอบด้วยสถาบันการศึกษาก่อนประจำ การของกรมตำรวจในปัจจุบันอัน ได้แก่โรงเรียนนายร้อยตำรวจ และโรงเรียนพลตำรวจ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา แนวคิดการวิจัยการจัดการศึกษา ภายใต้สภาพแวดล้อมของกลุ่มทางการเมือง อิทธิพลทางการเมืองที่มีต่อการศึกษากระบวนการเรียนรู้ใหม่ในการพัฒนา โดยใช้เทคนิคการประชุม เอ-ไอ-ซี (A-I-C) และองค์การแห่งการเรียนรู้

#### 1. สถาบันการศึกษาก่อนประจำการของกรมตำรวจในปัจจุบัน : โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

##### 1.1 บทบาท

ในปัจจุบันโรงเรียนนายร้อยตำรวจตั้งอยู่ที่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีหน้าที่ผลิตนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรให้เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมตำรวจ ให้การศึกษอบรมในวิชาชีพตำรวจหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ โดยใช้ระยะเวลาศึกษาอบรมเป็นเวลา 4 ปี ความสำคัญของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ นอกจากจะเป็นสถาบันการศึกษาก่อนประจำการที่ทำ หน้าที่ผลิตบุคลากรในระดับชั้นสัญญาบัตรเพื่อทดแทนอัตรากำลังของกรมตำรวจที่ลดลงในแต่ละปี เช่น ข้าราชการตำรวจเกษียณอายุ เสียชีวิต ลาออก ถูกให้ออก ฯลฯ แล้วยังมีความสำคัญดังพระบรมราโชวาทสันถลัรัชกาลที่ 9 เนื่องในวโรกาสเสด็จพระราชดำเนินเปิดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เมื่อ วันที่ 13 ตุลาคม 2499 (มติชน, 2540 : 16)

“ข้าพเจ้าและพระราชินีมีความยินดีที่ได้มาร่วมในพิธีเปิดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ณ ตำบลสามพราน จังหวัดนครปฐม ในวาระอันเป็นวันตำรวจนี้ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลำดับความเป็นมาแห่งการศึกษาของนักเรียนนายร้อยตำรวจแต่เดิมนั้น ก็แสดงให้เห็นว่า ถึงเวลาแล้วที่ควรได้จัดสถาบันการศึกษาแขนงนี้ให้เป็นหลักแหล่งถาวรต่อไป”

“ท่านทั้งหลายคงตระหนักอยู่แล้วว่า ประเทศชาติจักมีความสงบสุข และอาณาประชาราษฎร์จะได้รับความร่มเย็นเป็นสุขเพียงไร ย่อมอาศัยอยู่กับการตำรวจด้วยเป็นส่วนใหญ่ ถ้าเราสามารถผลิตนายตำรวจที่ดีที่สามารถ ก็ย่อมมีหวังว่ากิจการตำรวจจักเจริญวัฒนาเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ เป็นบริการที่ดีแก่อาณาประชาราษฎร์สืบไป ฉะนั้น คำริของกระทรวงมหาดไทยที่จะ

จัดการศึกษาอบรมในสถาบันแห่งนี้ให้เป็นปึกแผ่นมีมาตรฐานทัดเทียมกับที่เป็นอยู่ในอารยประเทศ เพื่อความสงบสุขแก่บ้านเมือง จึงเป็นข้อที่น่าอนุโมทนายิ่ง”

“การอันใดที่เป็นไปเพื่อความเจริญของบ้านเมืองและประโยชน์สุขของอาณาประชาราษฎร์แล้ว การนั้นข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะให้ความสนับสนุนทุกประการ แต่การที่จะดำเนินงานให้สถาบันการศึกษาแห่งนี้บรรลุผลสมความมุ่งหมายได้นั้น จำต้องอาศัยความเอาใจใส่ความร่วมมือร่วมใจของ เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วย ของงช่วยกันบริหารงานให้เป็นไปด้วยดี มีความสมัครสมานกัน ตลอดจนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษาอยู่ ขอให้ต่างฝ่ายต่างทำหน้าที่ของตนให้ครบถ้วน มีความตั้งใจในหน้าที่นั้น ๆ ละเว้นในสิ่งที่ควรเว้น และประพฤติในสิ่งที่ควรประพฤติ พยายามรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของสถาบันแห่งนี้ รวมความว่างปฏิบัติให้สมกับเป็นผู้ที่ได้รับมอบสถาบันแห่งนี้ ซึ่งนับได้ว่าสร้างขึ้นจากน้ำพักน้ำแรงของอาณาประชาราษฎร์เถิด”

“บัดนี้ ได้เวลาอันเป็นอุดมฤกษ์แล้ว ข้าพเจ้าจะได้กระทำพิธีเปิดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ขอให้สถาบันการศึกษาวิชาการตำรวจแห่งนี้จงสถิตสถาพรและวิวัฒนาการไปด้วยดี อำนวยประโยชน์เพื่อความเจริญแก่ชาติและบ้านเมืองไปชั่วกาลนาน ขอความสุขสวัสดิ์จงมีแก่ท่านทั้งปวง”

## 1.2 การบริหาร

ในปัจจุบันนี้กลุ่มที่มีบทบาทในการกำหนดหลักสูตรและจัดการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ คือ คณะกรรมการบริหารการศึกษาและสภาการศึกษาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวนได้ดังนี้

คณะกรรมการบริหารการศึกษาประกอบด้วย ผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็น ประธานกรรมการ รองผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผู้ช่วยผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผู้บังคับการกองวิชาการ ผู้บังคับการกองปกครอง ผู้บังคับการกองบริการการศึกษา และผู้บังคับการกองอำนวยการ

สภาการศึกษาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประกอบด้วย กรรมการโดยตำแหน่งดังนี้

- |                           |                         |
|---------------------------|-------------------------|
| 1. ปลัดกระทรวงมหาดไทย     | เป็นนายกสภาการศึกษาฯ    |
| 2. อธิบดีกรมตำรวจ         | เป็นอุปนายกสภาการศึกษาฯ |
| 3. จเรตำรวจ               | เป็นกรรมการ             |
| 4. ผู้บัญชาการศึกษา       | เป็นกรรมการ             |
| 5. ผู้บังคับการกองวิชาการ | เป็นกรรมการ             |

6. ผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นกรรมการและเลขาธิการและกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน ซึ่งเป็นบุคคลภายนอก

### 1.3 ปัญหา

ปัญหาภายในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (อำเภอสามพราน) จังหวัดนครปฐม ในปัจจุบันมีดังนี้

1.3.1 พลตำรวจตรี ชิดชัย วรรณสถิตย์ (2537: 23) ได้แสดงความคิดเห็นว่าอาจารย์ขาดแคลน มีอาจารย์ประจำ 150 อัตรา แต่ปัจจุบันมีอยู่จริง ประมาณ 60 - 65 คน

1.3.2 สมรรถภาพการสอนของอาจารย์ยังต้องได้รับการปรับปรุง (ก่าจรวัดนศักดิ์, 2537) และพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร (2537: 22-23) ได้แสดงความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการสอนต้องปรับปรุง

1.3.3 สื่อการเรียนการสอนขาดแคลน เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่ล้าหลังอยู่มาก (รายงานการประชุมสภาการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2537: 30)

#### 1.3.4 หลักสูตร

##### 1.3.4.1 ความจำเป็นทางด้านวิชาการ

1.3.4.1.1 วิชาสังคมศาสตร์บางส่วนไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

1.3.4.1.2 วิชากฎหมายขาดความรู้ทางกฎหมายแพ่งและพาณิชย์อย่างเพียงพอ

1.3.4.1.3 วิชาสืบสวนสอบสวน เน้นการฝึกปฏิบัติน้อยไป

1.3.4.1.4 วิชาป้องกันและปราบปราม เรียนวิชาทหารมากเกินไป

1.3.4.1.5 วิชาบริหารงานตำรวจขาดการประยุกต์ใช้ในงานตำรวจอย่างแท้จริง

##### 1.3.4.2 ความจำเป็นทางการฝึก

1.3.4.2.1 มีการฝึกแบบทหารมากเกินไป

1.3.4.2.2 การฝึกทางยุทธวิธีตำรวจยังไม่เพียงพอ

1.3.4.2.3 พ.ต.อ.สมชาติ สว่างเนตร (2537: 4) ได้แสดงความคิดเห็นว่าการฝึกปรับใช้ประชาชนในชนบทเป็นเพียงโครงการชั่วคราว

##### 1.3.5 คุณภาพของนักเรียน

1.3.5.1 ศาสตราจารย์ ดร. ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2537: 28) ได้แสดงความคิดเห็นว่าการเรียนในห้องเรียนเด็กนักเรียน ไม่ได้ใช้โอกาสสำหรับตั้งคำถามแลกเปลี่ยน กับอาจารย์ผู้สอน จึงไม่ต่างกับการศึกษานอกโรงเรียน

1.3.5.2 ความประหลุดิของนักเรียนไม่ปฏิบัติอย่างเสมอภาคกันถ้าความประหลุดิไม่คิดปรับตัวก็ต้องให้ตก อย่าให้ออกไปแล้วเป็นโจรในเครื่องแบบ (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2537: 28)

1.3.5.3 พลตำรวจโท พรศักดิ์ คุงควินุลย์ (2536: 25) ได้แสดงความคิดเห็นว่าคุณภาพของตำรวจมีปัญหาจริง เนื่องจากรับคนมาเป็นตำรวจโดยรับจากผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เมื่อเข้าเป็นตำรวจต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวมากมายบนท้องถนน ซึ่งเขาอาจกระทำไม่ได้ไม่คืนัก การปรับปรุงคุณภาพต่อไปควรจะรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเข้ามาเป็นตำรวจก็จะได้ตำรวจที่มีคุณภาพดีขึ้น

#### 1.3.5.4 นายตำรวจปกครอง

โรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างจากมหาวิทยาลัยทั่วไป กล่าวคือมีนายตำรวจปกครองสำหรับควบคุมการบังคับบัญชาและการฝึกนักเรียนนายร้อยตำรวจให้อยู่ในระเบียบวินัยที่ตึงตาม ปัญหาของนายตำรวจปกครอง มีดังนี้

1.3.5.4.1 ชอบตวาดนักเรียนนายร้อยตำรวจ ทำให้ถูกปลุกฝังเป็นไปในลักษณะแข็งกระด้าง ประกอบกับมีการฝึกอาวุธปืนแทบทุกวัน

1.3.5.4.2 มีการฝึกแบบทหารมากเกินไป

1.3.5.4.3 การฝึกทางยุทธวิธีตำรวจมีน้อยเกินไป

#### 1.3.6 การจัดการศึกษา

พันตำรวจเอก หญิง ปาริฉัตร ชื่นชม (สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2539) ผู้กำกับการ 1 กองบังคับการบริการการศึกษา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ กล่าวถึงปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวมจะมีคณะกรรมการบริหารการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยตำรวจและมีสภาการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยตำรวจเท่านั้น ยังขาดการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มต่าง ๆ ที่อยู่นอกระบบการศึกษา เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มชุมชน กลุ่มสื่อมวลชน กลุ่มธุรกิจเอกชน กลุ่มองค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์ หรือ ประชาชนทั่วไป จึงไม่ทราบความต้องการหรือความคิดเห็นของประชาชนกลุ่มต่าง ๆ หรือการมีส่วนร่วมของประชาชนแต่อย่างใด ทำให้ไม่สามารถผลิตบุคลากรตำรวจที่ดีมีคุณภาพตรงตามความต้องการของสังคมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายคือ ความสงบสุขของประชาชนได้ เป็นการจัดการศึกษาสำหรับตำรวจเพื่อตำรวจ ไม่ได้จัดการศึกษา สำหรับตำรวจเพื่อประชาชน

## 2. สถาบันการศึกษาที่ก่อนประจำการของกรมตำรวจในปัจจุบัน : โรงเรียนพลตำรวจ

ในปัจจุบัน โรงเรียนพลตำรวจมีทั้งหมดสิบแห่ง และมีสถานที่ตั้งดังต่อไปนี้	
1. โรงเรียนตำรวจนครบาล	ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร
2. โรงเรียนตำรวจภูธร 1	จังหวัดสระบุรี
3. โรงเรียนตำรวจภูธร 2	จังหวัดชลบุรี
4. โรงเรียนตำรวจภูธร 3	จังหวัดนครราชสีมา
5. โรงเรียนตำรวจภูธร 4	จังหวัดขอนแก่น
6. โรงเรียนตำรวจภูธร 5	จังหวัดลำปาง
7. โรงเรียนตำรวจภูธร 6	จังหวัดนครสวรรค์
8. โรงเรียนตำรวจภูธร 7	จังหวัดนครปฐม
9. โรงเรียนตำรวจภูธร 8	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
10. โรงเรียนตำรวจภูธร 9	จังหวัดยะลา

### 2.1 บทบาท

โรงเรียนพลตำรวจทั้งสิบแห่งดังกล่าวข้างต้น ทำหน้าที่ผลิตนักเรียนพลตำรวจให้เป็นตำรวจชั้นพลตำรวจให้เข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมตำรวจ ให้การศึกษาอบรมในวิชาชีพตำรวจหลักสูตรนักเรียนพลตำรวจ โดยใช้ระยะเวลาศึกษาอบรมเป็นเวลา 1 ปี ความสำคัญของโรงเรียนพลตำรวจนอกจากจะเป็นสถาบันการศึกษาที่ก่อนประจำการ ที่ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรในระดับชั้นพลตำรวจเพื่อทดแทนอัตรากำลังของกรมตำรวจที่ลดลงในแต่ละปีด้วยเหตุผล เช่น ข้าราชการตำรวจเกษียณอายุ เสียชีวิต ลาออก ถูกให้ออก จะเห็นได้ว่ากำลังตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสถานีตำรวจ ตามท้องถนนหนทาง เป็นตำรวจที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนพลตำรวจแทบทั้งสิ้น เป็นกำลังสำคัญของกรมตำรวจ จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญที่จะต้องศึกษาและพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองยิ่ง ๆ ขึ้นไป

### 2.2 การบริหาร

ในปัจจุบันกลุ่มที่มีบทบาทในการกำหนดหลักสูตรการวางแผนการเรียนการสอน การจัดการศึกษา คือ ผู้บังคับบัญชาในระดับกองบัญชาการศึกษา อันได้แก่ ผู้บัญชาการศึกษา รองผู้บัญชาการศึกษา ผู้ช่วยผู้บัญชาการ ผู้บังคับการอำนวยการศึกษาโรงเรียนพลตำรวจทั้งสิบแห่ง



ในแต่ละแห่งจะมีหัวหน้าสถานศึกษามีตำแหน่งเป็นระดับผู้กำกับการ (ยศพันตำรวจเอก) 1 นาย ทำหน้าที่บริหารโรงเรียน มีผู้ช่วยตำแหน่งระดับรองผู้กำกับการ (ยศพันตำรวจโท) 2 นาย ทุกโรงเรียน

โรงเรียนพลตำรวจทั้งสิบแห่งขึ้นตรงหรืออยู่ในสายการบังคับบัญชาของกองบัญชาการศึกษาทั้งสิ้น

### 2.3 ปัญหา

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนพลตำรวจในปัจจุบันมีดังนี้

1. ปัญหาขาดแคลน ครู-อาจารย์ (ไมตรี กิรดิธนวิทย์, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2538)
2. ปัญหาการขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน (สุชาติ รุ่งเรือง, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2538) (เสริมศักดิ์ สุขสมบูรณ์, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2540)
3. ปัญหาการดำเนินการด้านโภชนาการ (ธรา ปุณศรี, 2533)
4. ปัญหาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนยังไม่เอื้ออำนวยต่อการศึกษา
5. ปัญหาสถานที่เรียน อาคารเรียนคับแคบ แต่ในปีงบประมาณ 2538 ได้รับอนุมัติโครงการอาคารเรียนรวมของนักเรียนพลตำรวจและข้าราชการตำรวจ (งบประมาณผูกพัน) ปี 2538 - 2540 ในวงเงิน 880,750,000 บาท (แปดร้อยแปดสิบล้านเจ็ดแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) ซึ่งในอาคารเรียนรวมมีห้องเรียนขนาดจุ 120 - 150 คน จำนวน 12 ห้อง
6. ปัญหาชุมชน สังคม ยังไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแสดงข้อมูลความต้องการในการจัดการศึกษา (ไมตรี กิรดิธนวิทย์, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2538)
7. ปัญหาเรื่องศาสนา และวัฒนธรรม

โรงเรียนตำรวจภูธร 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี และโรงเรียนตำรวจภูธร 9 คนไทยที่นับถือศาสนาอิสลามในปัจจุบันไม่ได้รับสิทธิเข้าเรียน สำหรับชาวไทยมุสลิมที่นับถือศาสนาอิสลามในปัจจุบันสอบคัดเลือกได้เองมีจำนวนน้อยมาก ไม่เพียงพอกับความต้องการ ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาในเรื่องการป้องกันปราบปราม การเรียกค่าคุ้มครอง (การข่มขู่กรโชกทรัพย์) ปัญหาการก่อการร้าย ขบวนการโจรก่อการร้าย (จร.) ปัญหาในหัวข้อนี้สืบเนื่องมาจากความไม่เข้าใจกันระหว่างชาวไทยมุสลิมที่นับถือศาสนาอิสลามกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงจำเป็นต้องนำชาวไทยมุสลิมเข้าเรียนในโรงเรียนตำรวจภูธร 8 และ 9 เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้ไปปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล (สุนทร ชัยขวัญ, สัมภาษณ์, 31 กรกฎาคม 2538)

### 8. ปัญหาเรื่องการให้สิทธิเข้าเรียน

การให้สิทธิคนไทยที่นับถือศาสนาอิสลามเข้าเรียน ในโรงเรียนตำรวจภูธร 9 จะทำให้นักเรียนไม่มีคุณภาพเพียงพอที่จะออกไปปฏิบัติหน้าที่ เพราะผู้ได้รับสิทธิที่ได้รับการเสนอชื่อจะเป็นเด็กหรือพรรคพวกของผู้นำชุมชนของศาสนาอิสลาม และเวลาปฏิบัติงานถ้าผู้ต้องหาเป็นคนไทยที่นับถือศาสนาอิสลาม ก็จะได้รับช่วยเหลือจากข้าราชการตำรวจที่นับถือศาสนาอิสลามเช่นเดียวกัน ปัญหาในลักษณะเช่นนี้ ควรแก้ไขโดยวิธีการใช้ระบบคุณธรรม คือการสอบคัดเลือกไม่ว่าผู้ร่วมสอบคัดเลือกจะนับถือศาสนาใดไม่ควรให้สิทธิ ควรมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (ชโยดม จินทวีโรจน์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2540)

9. ปัญหาการขาดการกำกับส่งเสริมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (เสริมศักดิ์ สุขสมบุรณ์, สัมภาษณ์ 7 กันยายน 2540)

10. ปัญหาผู้ใต้บังคับบัญชาขาดขวัญกำลังใจ

11. ปัญหาการส่งเอกสารคู่มือรายวิชาที่มีการเรียนการสอน ส่งจากกองบัญชาการศึกษาล่าช้า

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา

จากหน้าที่ของตำรวจ ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น นอกเหนือจากการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่หลักคือ บริการรับใช้ประชาชนในสังคม อันได้แก่ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน เพื่อประโยชน์ของประชาชน รักษาการตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดทางอาญา บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน และดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ จะเห็นได้ว่าตำรวจทำหน้าที่บริการรับใช้ประชาชนในสังคม และทำหน้าที่รักษาความสงบสุขให้เกิดขึ้นในสังคมทั้งสิ้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ประชาชนจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ จึงจะทำให้ภารกิจของตำรวจบรรลุผลสำเร็จ อาทิ อาจจะมีส่วนในการให้ข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลท้องถิ่น ความต้องการของท้องถิ่น ความคิดเห็นของประชาชนในสังคม ตลอดจนแจ้งเบาะแสข่าวสารเกี่ยวกับการกระทำผิดของคนร้ายหรือผู้ที่ไม่หวังดี หรือช่วยในการสอดส่องความประพฤติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แล้วสะท้อนภาพในรูปความคิดเห็นของประชาชน ในลักษณะเช่นนี้ตำรวจยังต้องแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน โดยคำนึงถึงปรัชญาที่ว่า “ตำรวจ คือ ประชาชน ประชาชน คือ ตำรวจ” ของเซอร์ โรเบิร์ต พิล (B.P. Duncam, 1995: 18) ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของตำรวจ ได้กล่าวเป็นปรัชญาเกี่ยวกับตำรวจดัง

กล่าวข้างต้นว่า “ความสงบสุขของสังคมเป็นยอดปรารถนาของประชาชน และเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ” โดยตำรวจจัดตั้งโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนได้เข้าใจในกิจการของตำรวจ จะได้ให้ความร่วมมือในการเป็นพยานในทางคดีการแจ้งเบาะแสข่าวสารเกี่ยวกับการกระทำผิดของคนร้ายให้กับตำรวจ เปรียบอุปมาอุปไมยได้ว่าตำรวจเหมือนปลา น้ำเหมือนประชาชน ปลาขาดน้ำปลาก็ต้องตาย เช่นเดียวกันตำรวจหากไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนตำรวจก็จะไม่สามารถจับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมายเช่นกัน วิธีการในลักษณะเช่นนี้ถือว่าเป็นเรื่องของการเมืองทั้งสิ้น เพราะเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคนในสังคม ในกระบวนการบังคับใช้กฎหมายในสังคม (วิทยา สุจริตนารักษ์, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2539) หรือความพยายามของกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อให้เกิดคุณค่าทางสังคม หรือเป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือสังคมเกิดความสงบสุข ดังนั้นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แสดงความต้องการที่จะจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษา ก่อนประจำการของตำรวจ ซึ่งเป็นจุดเริ่มแรกที่สถาบันการศึกษา ก่อนประจำการของกรมตำรวจ จะได้ฝึกอบรมกล่อมเกลานักเรียนตำรวจในช่วงระหว่างเรียนในโรงเรียนตลอดหลักสูตร เมื่อสำเร็จแล้วจะได้เป็นตำรวจที่ดีมีคุณภาพออกไปบริการรับใช้สังคม หรือรับใช้ประชาชน เป็นตำรวจของประชาชน (ประชา พรหมนอก, 2540) เพื่อให้เกิดผลลัพธ์สุดท้าย คือ ความสงบสุขในสังคมนั่นเอง

ดังนั้น การให้ความร่วมมือของประชาชนตั้งแต่เริ่มแรก กล่าวคือ การจัดการศึกษา ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า โดยเริ่มตั้งแต่การให้ข้อคิดเห็น ความต้องการข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตำรวจ มีการเรียนรู้ร่วมกันตั้งแต่นักเรียนเริ่มเข้าเรียนในโรงเรียน หรือในสถาบันการศึกษา ก่อนประจำการของกรมตำรวจ และการให้ความร่วมมือของประชาชนหลังจากที่นักเรียนสำเร็จจากสถาบันการศึกษา ก่อนประจำการของกรมตำรวจ ไปปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของตำรวจ และเป็นตำรวจที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นตำรวจที่ดีมีคุณธรรมออกไปบริการรับใช้ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายกรมตำรวจยุคปัจจุบัน ในข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า “เร่งพัฒนาบุคลากรของกรมตำรวจทุกระดับ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อการผลิตและการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี และจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อตนเองและสังคมส่วนรวม ตลอดจนจัดหาและส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ได้อย่างมั่นคง และมีศักดิ์ศรี (ประชา พรหมนอก, 2540) ก็จะทำให้การแก้ปัญหาสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อันได้แก่ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาโสเภณี ปัญหายาเสพติด ฯลฯ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของนักรัฐศาสตร์ คือ ศาสตราจารย์ ดร.ลิขิต ธีรเวคิน กล่าวในการอภิปราย เรื่อง “การแสวงหาวิสัยทัศน์ในการแก้



ปัญหา เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาในอนาคต” ซึ่งเป็นหัวข้อหนึ่งในการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “การปฏิรูประบบการศึกษาในกระแสโลกาภิวัตน์” ณ ห้องประชุมรัฐสภาเมื่อ วันที่ 20-21 มีนาคม 2538 จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับคณะกรรมการการศึกษาสภาผู้แทนราษฎรว่าการพัฒนาการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นที่ทุกประเทศรวมทั้งไทยจะต้องพัฒนาบ้านเมืองให้แข็งแกร่ง ตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้บ้านเมืองแข็งแกร่งคือ ต้องพัฒนาการเมืองให้ประชาชนมีส่วนร่วม (วัฏจักรการศึกษา, 2538: 7) และสอดคล้องกับคำกล่าวของปลัดทรวงมหาวิทยาลัยในช่วงระยะเวลาดังกล่าว คือ ศาสตราจารย์ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย (ปัจจุบันอดีตปลัดทรวงมหาวิทยาลัย) ที่กล่าวในการอภิปรายในหัวข้อเดียวกันกับข้างต้นว่า “ในอนาคตการศึกษาต้องไร้พรมแดน และเป็นการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งนี้จะต้องทำการศึกษาให้มีเอกภาพทั้งเชิงนโยบาย คือ มีนโยบายร่วมกันทุกหน่วยงาน และเชิงคุณภาพ จะปล่อยให้ปริมาณมาทำลายคุณภาพไม่ได้ รวมทั้งเชิญชวนให้เอกชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา”

การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสอดคล้องกับหลักการของกระแสประชาธิปไตยซึ่งเป็นกระแสหนึ่งจากห้ากระแสของหัวข้อการจัดระเบียบใหม่ของโลก (New World Order) ดังที่ พายัพ พยอมยงค์ (2539) ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการวางแผน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กล่าวว่า หลักการของกระแสประชาธิปไตย คือ

1. ห้ามมิให้ล้มล้างรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง ถ้าหากมีการล้มล้างรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง จะมีการต่อต้าน (Sanction) ทหารจะถ่ายเทอำนาจให้รัฐบาลพลเรือน การปฏิวัติล้มสมัยแล้ว เพราะว่าการแสวงหาโอกาสให้ทำ และในปีงบประมาณ 2540 จะเห็นได้ว่างบประมาณทางทหารลดเหลือเพียง ร้อยละ 11 ของงบประมาณรายจ่าย งบประมาณการศึกษาสูงขึ้นเป็นอันดับหนึ่ง งบประมาณการศึกษาได้รับจัดสรร เป็นร้อยละ 22 ของงบประมาณรายจ่าย เพิ่มจากเดิมร้อยละ 2.5 ของรายได้ประชาชาติ เป็นร้อยละ 3.8 ของรายได้ประชาชาติ (งบประมาณปี 2540) แต่ก็ยังต่ำกว่ามาตรฐานของโลก เพราะมาตรฐานโลก งบประมาณทางการศึกษาไม่ควรน้อยกว่าร้อยละ 5 ของรายได้ประชาชาติ

2. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม อาทิ กรอบแนวคิด ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ใช้วิธีการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำแผนฯ หรือในกรณีสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษาในการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “การปฏิรูประบบการศึกษาในกระแสโลกาภิวัตน์” ซึ่งมีนายวิชัย คนศิริ

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (ปัจจุบันเป็นอดีตเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ) ได้กล่าวในการอภิปรายในหัวข้อเรื่อง “ระบบการศึกษาแห่งชาติ : ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข” ว่า “ระบบการศึกษาไทย จะต้องเปลี่ยนให้เป็นระบบเปิดมาก การศึกษาในระดับอุดมศึกษาควรมีการปรับปรุงในการวางแผนการศึกษา” ซึ่งสอดคล้องกับ ดร.ฉลองภพ สุตังกรกาญจน์ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ที่กล่าวในการอภิปรายเช่นเดียวกันว่า “ต้องเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้มากที่สุด และสถาบันทางการเมืองจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาด้วย” (วิจัยการศึกษา, 2538: 15)

ข้อเสนอแนะในเรื่องการเมืองควรเข้ามาสนับสนุนการศึกษา ได้แก่ คำกล่าวในการอภิปรายของ นายณรงค์ นิตยาพร ผู้ช่วยเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในเรื่องการแสวงหาวิสัยทัศน์ในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาในอนาคต ซึ่งเป็นหัวข้อหนึ่งในการสัมมนาทางวิชาการดังกล่าวข้างต้นว่า “คนไทยจะต้องมีการเรียนรู้ มีความเป็นไทย กลมกลืนไปกับสากล มีสุขภาพดีทั้งทางกายและจิตใจ มีคุณธรรม และจริยธรรม รัฐควรจัดการศึกษาที่สร้างสมดุลระหว่างความเป็นคนไทยกับความทันสมัยเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสัมพันธ์กันทั้งในและนอกระบบ สามารถทำให้คนพัฒนาตนเองได้ หลักสูตรต้องเป็นพลวัตไม่ตายตัว ต้องไม่มีเป้าหมายที่จะฝึกคนไปเป็นแรงงานเท่านั้น แต่ต้องให้รู้จักคิด และที่สำคัญการเมืองจะต้องเข้ามาสนับสนุนการศึกษาให้มากขึ้น โดยจัดให้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาค” และศาสตราจารย์ นายแพทย์ประเวศ วะสี ได้กล่าวในการอภิปรายในรายการเดียวกันว่า ระบบเดิมที่เป็นอยู่มี 3 ลักษณะ คือ

1. เน้นการควบคุม ซึ่งผู้คนไม่รู้เรื่อง รัฐบาลจึงได้พยายามควบคุมเพื่อให้ทันสมัย
2. ขาดความเข้มแข็งทางปัญญา
3. ขาดความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

การปฏิรูประบบการศึกษา ต้องมีการออกพระราชบัญญัติการปฏิรูปเพื่อการศึกษา โดยมีแนวทางใหญ่ 4 ประการ

1. กระจายอำนาจการบริหารจัดการ ให้สถาบันการศึกษาจัดเองให้สอดคล้องกับชุมชน
2. ในกฎหมายฉบับนี้ควรจัดตั้งคณะกรรมการแห่งชาติ เพื่อจัดสรรทรัพยากรการศึกษาให้เป็นบุคคลหมุนทั่วไปให้มากที่สุด พร้อมกับมีเกณฑ์ในการสนับสนุนการศึกษาในแต่ละระดับ ทั้งนี้ทำให้หน่วยงานนั้น ๆ รู้จักใช้ รู้จักคิด ไม่ใช่เรื่องให้ใช้เงินจนขาดประสิทธิภาพ

3. การจัดตั้งสำนักงานกองทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาการศึกษาโดยจัดสรรทุนก้อนใหญ่ อาจใช้เงินหมื่นล้านบาท โดยให้องค์กรนี้เป็นอิสระไม่ขึ้นกับระบบราชการ และหากคนก็มีความสามารถสูงมาบริหารงาน และทำงานให้โดยให้ค่าตอบแทนสูง

4. จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการตรวจการศึกษาแห่งชาติ ให้เป็นองค์กรอิสระ มีอำนาจในการตรวจสอบ ซึ่งการใช้เงินของหน่วยงานต้องถูกต้อง แต่ระบบปัจจุบัน คณะกรรมการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการจับได้แต่ปลาสิว ปลาสร้อย รัฐสภา ควรมีงบประมาณเป็นอิสระ เพื่อริเริ่มโครงการเป็นของตนเอง (วัฏจักรการศึกษา, 2538:7)

นายแพทย์ประเวศ วะสี นายแพทย์รางวัลแมกไซไซ ได้กล่าวในเรื่องการปฏิรูปการศึกษาเพิ่มเติมในการสัมมนา เรื่องแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 หนทางสู่ความหวังและอนาคตของชาติ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) เป็นผู้จัด เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2540 ที่ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล ว่า การจะปฏิรูปการศึกษาให้สำเร็จต้องมีองค์ประกอบ 2 ส่วนคือ สร้างความรู้เรื่องนี้และการเคลื่อนไหวของเจตนารมณ์คนในสังคม แต่ขณะนี้การสร้างความรู้ซึ่งเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยยังไม่ลงมือทำ ส่วนใหญ่จะหวังพึ่งนักการเมืองหรือโยนปัญหาให้นักการเมือง และเมื่อแก้ไม่ได้จะโยนวาย ขอบเขตยุทธศาสตร์ที่ก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวของเจตนารมณ์ทางสังคมเรื่องปฏิรูปการศึกษาดังนี้

1. สร้างสัมมาทิฐิ เพราะเวลานี้คนไม่เห็นคุณค่าการศึกษาและไม่ศรัทธาการหาความรู้ ใช้แต่อ่านางค์ตัดสินใจ คิดว่าการเรียนคือการท่องหนังสืออย่างเดียว ซึ่งไม่ใช่ แต่เป็นการสร้างปัญญาเพื่อแก้ปัญหา

2. ทำให้ประชาชนสนใจโดยจับอารมณ์ของสังคมให้ถูกมีอยู่ 4 อารมณ์ คือ ผู้ปกครองอยากให้บุตรหลานเรียนโรงเรียนดีจึงกระเสือกกระสนทำทุกวิถีทาง ครูได้ค่าตอบแทนดีขึ้นอย่างน้อย 2 หมื่นบาท ต่อเดือน แต่ต้องไม่ใช่ให้ทุกคน ต้องมีหน่วยงานกลาง 1 หน่วย เพื่อกำหนดเกณฑ์และประเมินครูที่ดีเพื่อรับค่าตอบแทนพิเศษ อีกอารมณ์คือการเอ็นทรานซ์ทำให้คนเป็นทุกข์ทั้งแผ่นดิน การปฏิรูปต้องบอกว่าทำให้มีมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพขึ้น 1 แห่ง ชื่อมหาวิทยาลัยภูมิพลมหาราช และให้เชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัยเก่าที่มีอยู่ ใช้สื่อเทคโนโลยีถ่ายทอดการศึกษาโดยเชิญบุคคลทุกสาขาอาชีพที่เก่งมาสอน หรืออาจจะทูลเชิญสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เป็นพระอาจารย์ หรือนายอานันท์ ปันยารชุน และถ่ายทอดทางโทรทัศน์ทั่วประเทศ จากนั้นให้ร่วมกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ออกข้อสอบที่มีมาตรฐานเดียวกัน

3. จัดทำสัญญาประชาคมของแผ่นดิน โดยให้ทุกคนทุกหน่วยงานลงนามร่วมกัน ให้ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุดคนในแผ่นดิน โดยทูลเชิญฯ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีเป็นสักขีพยาน นายกรัฐมนตรี ประธานรัฐสภา และบุคคลสำคัญร่วมทำพิธี

ควรทำพิธีกรรมลงนามสัญญาประชาคมของแผ่นดินไทยว่า ต่อไปไม่ว่ารัฐบาล นักการเมือง ครอบครัวยุคใหม่ สื่อมวลชน ชุมชน จะร่วมลงนาม ให้ถือว่าการศึกษาคือสิ่งสำคัญที่สุดในแผ่นดิน และให้มีการประเมินสภาพการศึกษาไทย และข้อเสนอแนะทุกปี โดยอาศัยเงินจาก สถาบันการวิจัยแห่งชาติ (สกว.) รวมทั้งควรจัดสมัชชาการศึกษาแห่งชาติ เพื่อร่วมรายงานข้อมูลต่าง ๆ อีกทั้งหาทิศทาง แผนงาน และการปฏิบัติการจัดการศึกษาของปีต่อไป (ไทยโพสต์, 2540: 8)

4. การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาที่หลากหลายทั่วประเทศ  
 5. ปฏิรูปการเรียนรู้ให้เกิดผลภายใน 2-3 ปี  
 6. การเงินการคลังเพื่อการศึกษา ให้ทุกฝ่ายร่วมกันประชุมเพื่อกำหนดวงงบประมาณการศึกษาควรเป็นกี่เปอร์เซ็นต์ ของรายได้ประชาชาติ (GDP) และให้เงินเป็นก้อนเพื่อให้บริหารและจัดการเอง หากเหลือให้เก็บไว้บริหารต่อ แต่ผู้บริหารจะอแงไม่ได้ ถ้าทำไม่ได้ต้องออกไป

7. ประเมินสถานภาพการศึกษาทุกปีพร้อมข้อเสนอแนะ โดยคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาต้องนำเรื่องการศึกษามาหารือเป็นประเด็นใหญ่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

8. จัดสมัชชาแห่งชาติเรื่องการศึกษาปีละ 1 ครั้ง เพื่อตรวจสอบและประเมินผลการศึกษา

9. ออกกฎหมายปฏิรูปการศึกษา (มติชน, 2540: 19)

ศาสตราจารย์ ดร.สิปปนนท์ เกตุทัต ประธานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กล่าวในการสัมมนาทางวิชาการเรื่องเดียวกันว่า “สังคมไทยจำเป็นต้องปฏิรูประบบการเรียนรู้โดยให้ทุกคนทุกสถาบันในสังคมมีส่วนร่วม และต้องปฏิรูปกระบวนการจัดการศึกษาใหม่ เริ่มจากงบประมาณขณะนี้ได้รับเพียงร้อยละ 3.5 ของรายได้ประชาชาติซึ่งต่ำกว่าประเทศอื่น จึงต้องใช้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ส่วนงบประมาณด้านการศึกษาเพียงร้อยละ 0.19 ของรายได้ประชาชาติ น้อยกว่าประเทศอื่น ๆ 10-15 เท่า ทำให้ไทยต้องซื้อเทคโนโลยีต่างชาติและมีปัญหาส่งออก รวมแล้วไทยมีปัญหาทั้งเรื่องงบประมาณและการจัดการ เพราะระบบอำนาจการในระบบอุดมศึกษามีหลายหน่วยงานไม่ใช่เฉพาะทบวงมหาวิทยาลัย เห็นด้วยที่ให้มหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการ เพื่อบริหารคล่องตัว แต่ต้องทำงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องมีอาชีพ ไม่ใช่มาจากการเลือกตั้ง ส่วนการทำแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 สู่การปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติ ที่จะแปลงไปเป็นแผนกำลังคน แผนงาน และแผนเงิน และต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วม (มติชน, 2540: 19) พี่น้องในชนบทหลายคนถ้าอยู่ในห้องคลื่น หมายความว่าเขาลำน้ำนั้นยังได้รับการศึกษาแบบ

ท้องถิ่นจึงต้องรื้อระบบปฏิรูปการศึกษาใหม่ไม่ใช่แค่ช่วงเวลาสั้นเพียง 9-12 ปี เท่านั้น แต่ต้องเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยอาศัยทุกคนจัดกระบวนการศึกษาใหม่

ปัญหาระบบอุดมศึกษาของไทยอยู่ที่นโยบายของแต่ละกระทรวงแต่ละกรม ทั้งหมด 12 หน่วยงานจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะฝ่ายอำนาจการไม่สามารถไปด้วยกันได้ จึงต้องแก้ระบบอำนาจการใหม่ในเรื่องงบประมาณและทรัพยากร แม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายจำกัดงบประมาณของประเทศ แต่จำเป็นต้องจัดให้มีประสิทธิภาพด้วยไม่ใช่เน้นแต่การหั่นงบอย่างเดียวนั้น

การที่จะสร้างเด็กให้เป็นคนเต็มควรสอนให้เด็กเป็นทั้งคนเก่งและคนใจบุญ ซึ่งไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นหน้าที่ของคนในสังคม (ไทยโพสท์, 2540: 8)

และพระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) เจ้าอาวาสวัดญาณเวศกวัน จังหวัดนครปฐม กล่าวตอนหนึ่งในการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องการปฏิรูประบบการศึกษาในกระแสโลกาภิวัตน์ “เป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาในยุคโลกข้อมูลข่าวสาร คือ การจัดตั้งแวดล้อมที่ดี โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว ต้องสอนให้เด็กรู้จักเลือกรับข่าวสารที่ดีที่สุด จากสิ่งที่ดีที่สุด” (มติชน, 2538: 11)

ข้อสนับสนุนในเรื่องแนวคิดใหม่ ในเรื่องการนำกลุ่มทางการเมืองเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา คือ การวิจัยสถาบัน ซึ่งจะเป็นข้อสนับสนุนในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเมืองกับสถาบันการศึกษาก่อนประจำการของกรมตำรวจไทย อีกประการหนึ่ง คือ “การวิจัยสถาบันในอดีตเมื่อประมาณไม่น้อยกว่า 20 ปีที่ผ่านมา จะคำนึงถึงประสิทธิภาพภายในสถาบันเป็นสำคัญ (Internal Efficiency) คือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้ประสิทธิภาพ การดำเนินงานทุกด้านของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น ซึ่งคำนึงถึงเฉพาะปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) แต่สำหรับยุคต่อไปนี้ เรื่องที่สำคัญไม่น้อยกว่าการคำนึงถึงประสิทธิภาพภายในสถาบัน (Internal Efficiency) นั้นคือ การที่สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตของผู้รับบริการจากมหาวิทยาลัยในภาระหน้าที่ (Function) อื่นให้เกิดประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการได้ตรง ประสิทธิภาพภายนอก (External Efficiency) สถาบันจึงเป็นเรื่องสำคัญ (วิจิตร ศรีสอาด, 2536: 1-4)

#### 4. ตัวแบบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดของผู้วิจัยโดยดัดแปลงจากตัวแบบการจัดการศึกษาภายใต้สภาพแวดล้อมของกลุ่มต่าง ๆ ทาง การเมืองของ ฮาร์ เมอร์ โทมัส (R. Murray Thomas, 1983: 5) หรือการจัดการศึกษาอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของกลุ่มต่าง ๆ ทางการเมือง ได้แก่ กลุ่มรัฐบาล



กลุ่มครอบครัว กลุ่มชุมชน กลุ่มศาสนา กลุ่มสื่อสารมวลชน กลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มชนชั้นทางสังคม และกลุ่มชาติพันธุ์

### อิทธิพลของการเมืองที่มีต่อการศึกษา

จากแนวคิดข้อเสนอสนับสนุนของนักวิชาการต่าง ๆ อันได้แก่ นักวิชาการ นักการศึกษา นักรัฐศาสตร์ และกลุ่มบุคคลต่าง ๆ จากหลายอาชีพ ได้ให้ทัศนะที่สอดคล้องต้องกันเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาทั้งสิ้น และการเมืองกับการศึกษามีความสำคัญและมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างแยกกันไม่ออก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเมืองเป็นตัวแปรอิสระที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางการศึกษา ดังเช่น อาร์ เมอเร่ โทมัส (R. Murray Thomas, 1983: 8-18) ได้กล่าวว่า อิทธิพลของการเมืองที่มีต่อการศึกษา มีดังนี้

4.1 การเมืองมีอิทธิพลในด้านการสนับสนุน และการเข้าถึงระบบการศึกษา ได้แก่ การจัดระบบการศึกษาให้กับประชาชนบางครั้งอาจมีการรวมแผนการศึกษาเข้าไว้เป็นแผนพัฒนาของประเทศ แบ่งเป็น

4.1.1 ภาครัฐบาล เช่น สภาผู้แทนราษฎร คณะรัฐมนตรี ฯลฯ

4.1.2 ภาคเอกชน เช่น กลุ่มศาสนา กลุ่มผลประโยชน์ พรรคการเมือง

4.2 การเมืองมีอิทธิพลในด้านเนื้อหาและวิธีการจัดการศึกษา

4.2.1 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การศึกษาที่จะตอบสนองความต้องการของสังคม และความเป็นอยู่ของนักเรียน โดยขึ้นอยู่กับ

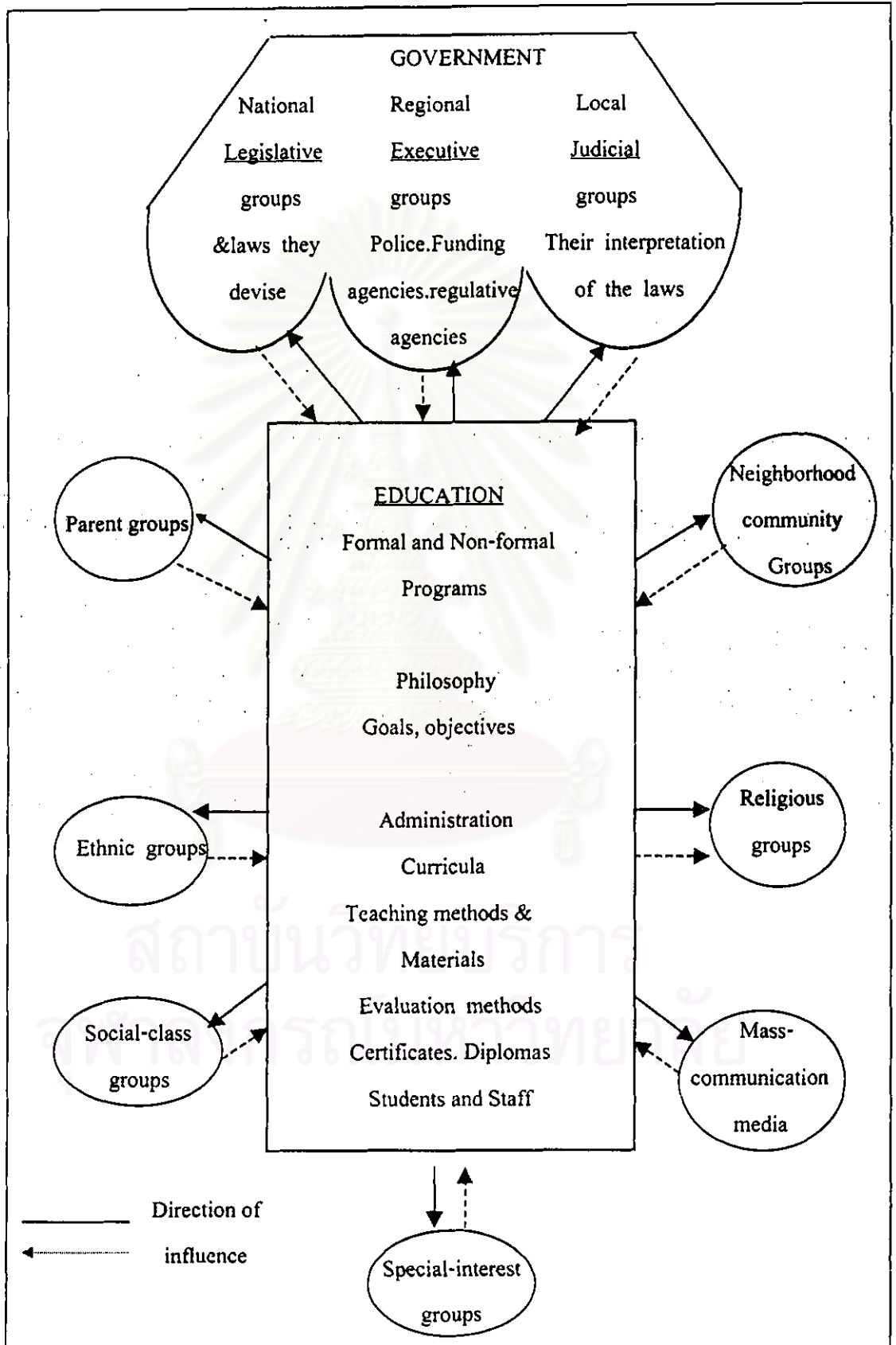
4.2.1.1 โครงสร้างทางเศรษฐกิจ - การเมืองของสังคมนั้น ๆ

4.2.1.2 ความเชื่อถือและคุณธรรมของคนในสังคม

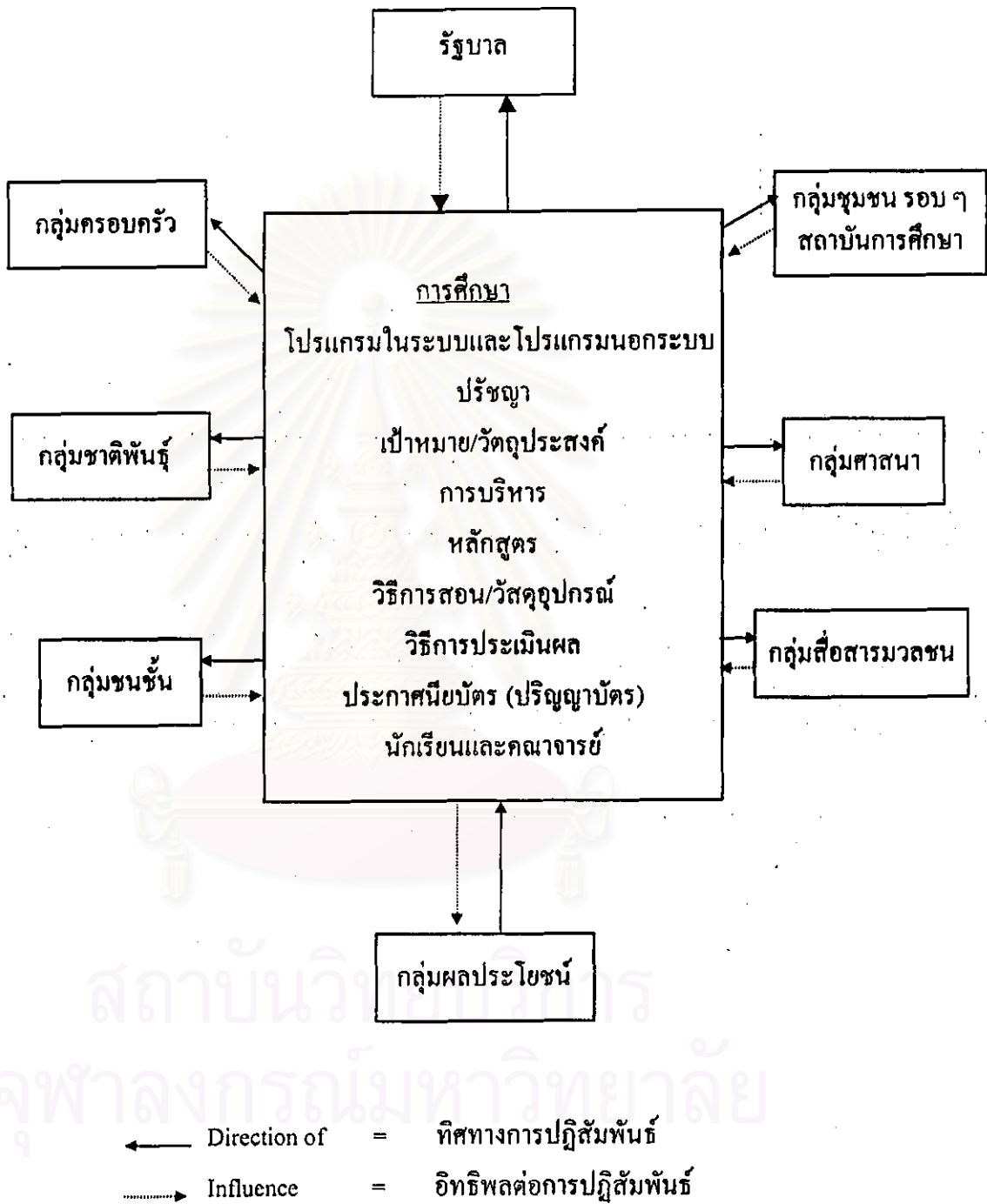
4.2.1.3 สภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติ

4.2.1.4 ภาษาที่ใช้สอนในโรงเรียนและวิธีการศึกษา

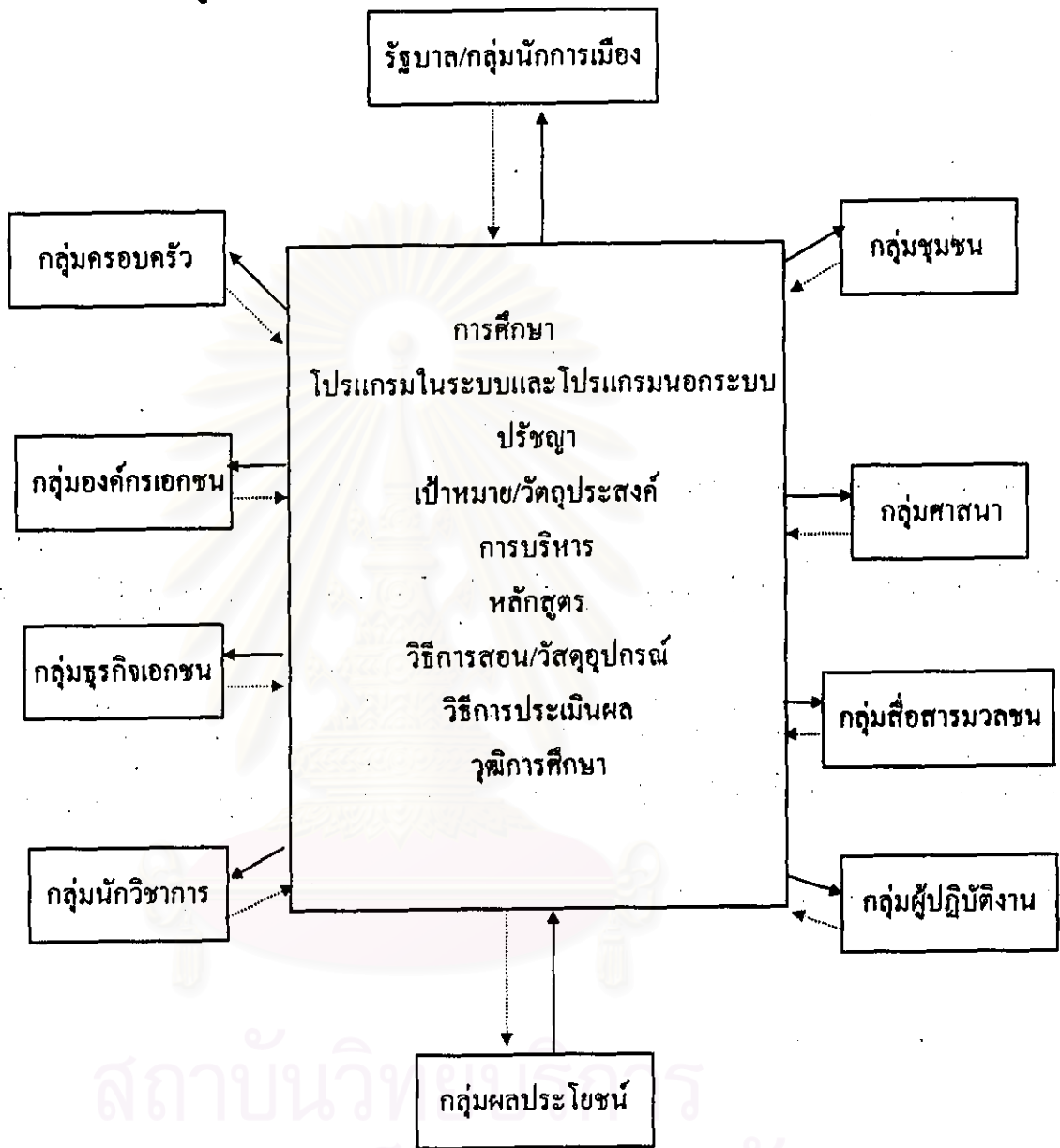
แผนภูมิที่ 1 Symbiotic Linking of Politics and Education



แผนภูมิที่ 2 รูปแบบการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเมืองกับการศึกษา



แผนภูมิที่ 3 แสดงรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเมืองกับการศึกษาที่ผู้วิจัยตัดแปลงจากรูปแบบของอาร์ เมอเร่ โทมัส (R. Murray Thomas)



สถาบันวิจัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

← ทิศทางการปฏิสัมพันธ์  
 ..... อิทธิพลต่อการปฏิสัมพันธ์

4.2.1.5 ความชำนาญด้านอาชีพ

4.2.1.6 ศิลปะและการให้ความผ่อนคลายแก่ชีวิต

4.2.2 ด้านการกำหนดกิจกรรมด้านการบริหาร

4.2.2.1 โครงสร้างองค์กร แบบรวมอำนาจ หรือกระจายอำนาจ

4.2.2.2 วิธีการปฏิบัติการด้านการบริหารคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความซื่อสัตย์

บุคิธรรมของบุคลากรฝ่ายบริหาร

4.2.3 ด้านการกำหนดหลักสูตร วิธีการสอน และตำราเรียน

4.2.4 ด้านการกำหนดระบบการทดสอบ เพื่อสร้างมาตรฐานเหมือนกันทั่วประเทศ

4.2.5 การให้ประกาศนียบัตร เพื่อรักษามาตรฐานของประเทศ

4.2.6 การมีอิทธิพลต่อนักเรียน โดย

4.2.6.1 การคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียน

4.2.6.2 ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะกับคุณสมบัติของนักเรียน

4.2.7 มีอิทธิพลต่อครู - อาจารย์ ในการคัดเลือก การกำหนดคุณสมบัติการออก

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

4.3 การเมืองมีอิทธิพลต่อกิจกรรมด้านสังคม ครูและนักเรียน เช่น การร่วมชุมนุมเรียกร้องพรรค หรือประท้วงในกรณีต่าง ๆ ของครูและนักเรียน อันเนื่องมาจากอิทธิพลทางการเมืองและกรณีทางสังคม หรือการที่นักเรียน ครู ใช้วิธีประท้วงหรือมีกิจกรรมด้านการเมืองภายในประเทศ หรือการกำหนดระเบียบแบบทรงผมนักเรียน เป็นต้น

## 5. กระบวนทรรศน์ใหม่ในการพัฒนาโดยใช้เทคนิคการประชุม เอ - ไอ - ซี (A-I-C)

ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน หรือของกลุ่มต่าง ๆ ทางการเมือง ที่เข้าร่วมมือช่วยแก้ปัญหาสังคม ที่เป็นข้อสนับสนุนอีกประการหนึ่งที่สำคัญ อันได้แก่ ข้อสรุปของกระบวนทรรศน์ใหม่ในการพัฒนา (New Development Paradigm) หรือแนวทางใหม่แห่งความร่วมมือในการพัฒนาจากการสัมมนาเรื่อง การประชุมระดับโลก ว่าด้วยการพัฒนาสังคมกับประเทศไทย (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2538: 12) ที่กล่าวว่า "ปัจจุบันสังคมไทยได้เกิดปัญหาสังคมขึ้นมากมาย เช่น อาชญากรรม โสเภณี ความยากจน ซึ่งเชื่อมโยงไปกับเรื่องความเสื่อมเสียทางศีลธรรม" สรุปแล้วเรียกว่าเป็นวิกฤตการณ์ทางสังคม (Social Crisis) ทั้งสาเหตุที่เกิดขึ้นในสังคมไทยเองและสาเหตุจากกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไป กรณีดังกล่าวเป็นปัญหาของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก การที่จะแก้ไขได้ต้องเปลี่ยนกระบวนความคิดหรือวิถีคิดใหม่ โดยให้ผืนกกำลังกันทุกส่วนเข้ามาเชื่อมโยงกันทำงาน เพราะเราจะแก้ปัญหาที่ละเรื่องไม่ได้ ต้องทำพร้อมกัน



ทุกเรื่อง โดยมีครอบครัวและชุมชนเป็นหลัก และอาศัยเครื่องมือวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้กระบวนการสนับหนุนใหม่ในการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดแนวทางใหม่ ความร่วมมือในการพัฒนาของทุกฝ่าย ทั้งราชการ ชุมชน องค์กรเอกชน สาธารณประโยชน์ หรือองค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันทางวิชาการ สถาบันทางศาสนา และภาคธุรกิจ ในอันที่จะพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม พร้อมกันไปเพื่อให้เกิดการพัฒนาสมดุลและยั่งยืน โดยระดมสรรพกำลังและทรัพยากรทั้งหมดเชื่อมโยงกันในการดำเนินงานสร้างสรรค์สังคม”

### 5.1 ความเป็นมา

ความพยายามในการพัฒนาประเทศที่แล้วมาโดย “กระบวนการสนับหนุนเก่า” คือ คิดแบบเก่าที่แยกกันทำ ตัวใครตัวมัน หรือบางทีเป็นปฏิปักษ์ต่อกันระหว่างผู้ที่ทำงานอยู่ในเรื่องเดียวกัน ผลก็คือ ไม่ประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นที่ใด ๆ ก็ตาม และเป็นเรื่องยากที่จะแก้ไข ดังเช่น เรื่องที่ธนาคารโลกได้เข้าไปช่วยพัฒนาในประเทศต่าง ๆ แต่เมื่อมีการประเมินผลก็พบว่า ประชาชนไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร ทั้ง ๆ ที่โครงการต่าง ๆ ทำอย่างดี มีการนำผู้เชี่ยวชาญเข้าไปดูปัญหาศึกษาความเป็นไปได้เสนอโครงการ จัดทำแผนดำเนินการ ฯลฯ อย่างละเอียดและเป็นระบบ ครั้นพอดำเนินการตามโครงการแล้ว มาประเมินผล (Evaluate) ดูก็มักจะพบ โครงการประสบผลตามแผนแต่ประชาชนไม่ดีขึ้น

ในขณะนี้ มีนักวิชาการที่ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องการพัฒนาจำนวนมาก กล่าวได้ว่า “การพัฒนาจะไม่สำเร็จ โดยผู้เชี่ยวชาญเข้าไปดูปัญหา และผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้บอกวิธีแก้ปัญหาก็ไม่ได้” เพราะปัญหาสังคมไม่สามารถแก้ไขได้โดยความรู้ทางวิชาการอย่างเดียว จะต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกันแบบมีปฏิสัมพันธ์จากการกระทำ (Interactive Learning Through Action) นั่นคือ การเรียนรู้วิชาเพียงอย่างเดียว จะไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาได้สำเร็จ การพัฒนาเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนสลับซับซ้อนและเข้าใจได้ยาก จึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้จาก “การกระทำ” นั่นเอง เมื่อมีการกระทำ ความ “รู้จริง” จึงจะเกิดเป็นความรู้เกี่ยวกับโลกของความเป็นจริง ไม่ใช่ทฤษฎีหรือจินตนาการ แต่เป็นการเรียนรู้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายประชาชนเอง ข้าราชการ องค์กรเอกชน ธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งถือเป็น “ผู้กระทำ ผู้ปฏิบัติ” (Actor) ที่มีความสำคัญ การเรียนรู้ร่วมกันแบบมีปฏิสัมพันธ์จากการกระทำเช่นนี้ ก่อให้เกิด “ปัญญา” ที่มีคุณภาพเพียงพอ สำหรับเอาชนะความยากในการพัฒนาสังคมได้

## 5.2 ความหมาย

“กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนา” (New Development Paradigm) หมายถึง กระบวนการคิดและการปฏิบัติที่ทุกฝ่ายเข้ามาเรียนรู้ร่วมกัน โดยการทำงานด้วยกันใช้ความพยายามร่วมกันโดยไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน

กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนา เป็นกระบวนการความคิดที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะความร่วมมือ “เบญจภาคี” ซึ่งได้แก่ องค์กรประชาชน ภาครัฐบาล ภาคธุรกิจ องค์กรเอกชน และนักวิชาการ เข้ามาร่วมในกระบวนการพัฒนาเพื่อเสริมพลังของแต่ละฝ่ายให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น โดยการคิดและเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์โดยการปฏิบัติจริง (Interactive Learning Through Action) ซึ่งทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันปฏิบัติบนรากฐานของความรัก ความเมตตา โดยไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน

## 5.3 วิธีการ

การที่จะส่งเสริมให้คนมีความรักกันและมีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำได้นั้น ได้มีคนพยายามค้นคว้าวิธีการโดยพัฒนาและวิจัยมากกว่า 50 ปี จนกลายเป็นเครื่องมือที่เรียกว่า “เอ-ไอ-ซี” (A-I-C) (William E.Smith, 1991: 1-12) ซึ่งได้ผ่านการวิจัยและทดลองใช้และมีการพัฒนาอยู่อย่างสม่ำเสมอ

“เอ-ไอ-ซี” (A-I-C) เป็นวิธีการและเทคนิคในการเอาคนที่ทำงานร่วมกันทั้งหมด ในระบบใดระบบหนึ่งเข้ามาประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นพลังที่จะต้องร่วมกันสร้างสรรค์ (มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, ม.ป.ป. : 1) มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1	“เอ” (A)	= Appreciation
ขั้นที่ 2	“ไอ” (I)	= Influence
ขั้นที่ 3	“ซี” (C)	= Control

1. พลังเมตตา เป็นขั้นตอนของ “เอ” (Appreciation) คือ
  - 1.1 พลังเมตตา ขั้นที่ 1 สถานภาพปัจจุบัน (เอ 1)
  - 1.2 พลังเมตตา ขั้นที่ 2 ความสำนึกในอนาคต (เอ 2)
2. พลังปัญญา เป็นขั้นตอนของ “ไอ” (Influence) คือ
  - 2.1 พลังปัญญา ขั้นที่ 1 มาตรการสำคัญ และกฎเกณฑ์แห่งความสำเร็จ (ไอ 1)
  - 2.2 พลังปัญญา ขั้นที่ 2 จัดกลุ่มทำงาน (ไอ 2)

3. พลังพัฒนา เป็นขั้นตอนของ “ซี” (Control) คือ
  - 3.1 พลังพัฒนา ขั้นที่ 1 แผนดำเนินการ (ซี 1)
  - 3.2 พลังพัฒนา ขั้นที่ 2 สรุปบททวน (ซี 2)

### ขั้นตอนพลังเมตตา “เอ” (A = Appreciation)

คือ การทำให้ทุกคนให้การยอมรับและชื่นชม (Appreciation) คนอื่นโดยไม่รู้สึกรังหรือแสดงการต่อต้านหรือวิพากษ์วิจารณ์

ในกระบวนการขั้นนี้ทุกคนจะมีโอกาสแสดงออกอย่างทัดเทียมกันด้วยภาพ ข้อเขียน และคำพูดว่าเขาเห็นสถานการณ์ในปัจจุบัน (เอ 1) เป็นอย่างไร และเขาอยากจะทำความสำเร็จในอนาคต (เอ 2) เป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้ทุกคนได้มีโอกาสใช้ทั้งข้อเท็จจริงเหตุผลและความรู้สึกตลอดจนการแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ตามที่เป็นจริง เมื่อทุกคนได้แสดงออกโดยได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ จะทำให้ทุกคนมีความรู้สึกที่ดี มีความสุข มีความอบอุ่น และเกิด “พลังร่วม” ขึ้นในระหว่างคนที่มาประชุมด้วยกัน

ในช่วงของการแสดงออกว่าแต่ละคนอยากเห็นความสำเร็จในอนาคตเป็นอย่างไร เป็นการใช้จินตนาการที่ไม่ถูกจำกัดด้วยปัจจัย และสถานการณ์ต่างๆ ในปัจจุบัน จึงทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การมองการณ์ไกล การมองภาพกว้าง และการคิดสิ่งแปลกใหม่ได้ดีกว่าการมองจากสภาพปัญหา หรืออุปสรรคข้อขัดข้องในปัจจุบัน นั่นคือการใช้ “จินตนาการ” (Imagination) ดังกล่าว ช่วยให้เกิด “วิสัยทัศน์” (Vision) ได้ง่ายขึ้น และเมื่อนำ “วิสัยทัศน์” ของแต่ละคนมารวมกันก็จะยังมี “พลัง” มากขึ้นกลายเป็น “วิสัยทัศน์ร่วม” (Shared Vision) หรือ “อุดมการณ์ร่วม” (Shared Ideal) ซึ่งได้แก่ “สิ่งที่มุ่งมาดปรารถนาอย่างสูงสุดร่วมกัน” นั่นเอง

Appreciation -> Imagination -> Vision

### ขั้นตอนพลังปัญญา “ไอ” (I : Influence)

คือ การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แต่ละคนมีอยู่ มาช่วยกันกำหนดวิธีการสำคัญ หรือ “ยุทธศาสตร์” (Strategy) ที่จะทำให้บรรลุ “วิสัยทัศน์ร่วม” (Shared Vision) หรือ “อุดมการณ์ร่วม” (Shared Ideal) ของกลุ่ม (ที่มาประชุม) ได้อย่างดีที่สุด

ในขั้นนี้ ทุกคนยังคงมีโอกาสทัดเทียมกันที่จะให้ข้อคิดเห็นว่าวิธีการสำคัญที่จะทำให้บรรลุ “วิสัยทัศน์ร่วม” (ไอ 1) หรือ “อุดมการณ์ร่วม” นั้น ประกอบด้วยอะไรบ้าง

เมื่อทุกคนได้แสดงความคิดเห็นแล้ว จะนำ “วิธีการ” ที่เสนอแนะทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่ แยกแยะ และพิจารณาร่วมกัน จนกระทั่งได้ “วิธีการสำคัญ” ที่กลุ่มเห็นพ้องต้องกันว่า จะนำไปสู่ความสำเร็จตามที่กลุ่มต้องการ (ไอ 2)

ในการพิจารณาเลือก “วิธีการสำคัญ” ดังกล่าว สมาชิกกลุ่มจะมี “ปฏิสัมพันธ์” (Influence หรือ Interaction) ซึ่งกันและกันสูง รวมถึงการถกเถียงโต้แย้งด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ได้ “วิธีการ” ที่กลุ่มเห็นร่วมกันว่าดีที่สุด อย่างไรก็ตามเนื่องจากการถกเถียงโต้แย้งในระดับ “วิธีการ” โดยที่ยังมี “เป้าหมาย” หรือ “อุดมการณ์” ร่วมกัน ฉะนั้น กลุ่มจะยังคงมีแนวโน้มที่จะรักษาความรักสามัคคีไว้ได้โดยไม่ยากนัก

Influence = Interaction

### ขั้นพลังพัฒนา “ซี” (C : Control)

คือการนำ “วิธีการสำคัญ” มากำหนดเป็น “แผนปฏิบัติ” (Action Plan) อย่างละเอียด ว่าทำอะไร มีหลักการและเหตุผลอย่างไร มีเป้าหมายอย่างไร ใครรับผิดชอบเป็นหลัก ใครต้องให้ความร่วมมือ จะต้องใช้งบประมาณค่าใช้จ่ายเท่าไร จากแหล่งใด จะมีรายได้จากการดำเนินการดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีประมาณว่าเท่าไร และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่เห็นว่าควรระบุไว้

ในขั้นนี้ สมาชิกกลุ่มแต่ละคนจะเลือกเองว่า สมัยใจจะเป็นผู้รับผิดชอบหลักในเรื่องใด จะเป็นผู้ให้ความร่วมมือในเรื่องใด จะเป็นผู้ร่วมคิดแผนปฏิบัติการข้อใด เป็นการกำหนด “ข้อผูกพัน” (Commitment) ให้ตนเอง เพื่อ “ควบคุม” (Control) ให้เกิดการกระทำอันจะนำไปสู่การบรรลุผลที่เป็นเป้าหมายหรืออุดมการณ์ร่วมกันของกลุ่มในที่สุด (“ซี” 1)

นอกจากการเข้ารับผิดชอบ หรือให้ความร่วมมือตาม “แผนปฏิบัติการ” ที่กลุ่มร่วมกันกำหนดขึ้นแล้ว สมาชิกกลุ่มแต่ละคนยังอาจกำหนด “ข้อผูกพันเฉพาะตัว” (Personal Commitment) ได้อีกด้วยเพื่อเป็นการใช้พลังในส่วนของตัวเองแต่ละคนให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์มากที่สุด

หลังจากนั้นเป็นการทบทวนตั้งแต่ต้นหรือประเมินผลทั้งหมด เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีอะไรตกหล่นเหลืออยู่ อันจะทำให้การประชุมเกิดความสมบูรณ์ ทุกคนก็จะพอใจกันจริง ๆ มากขึ้น โดยที่ประชุมสามารถจะเพิ่มเติมข้อคิดเห็น หรือข้อสังเกต หรือข้อควรระวังบางประการได้ด้วยก็ได้ (“ซี” 2)

Control = Commitment -> Action



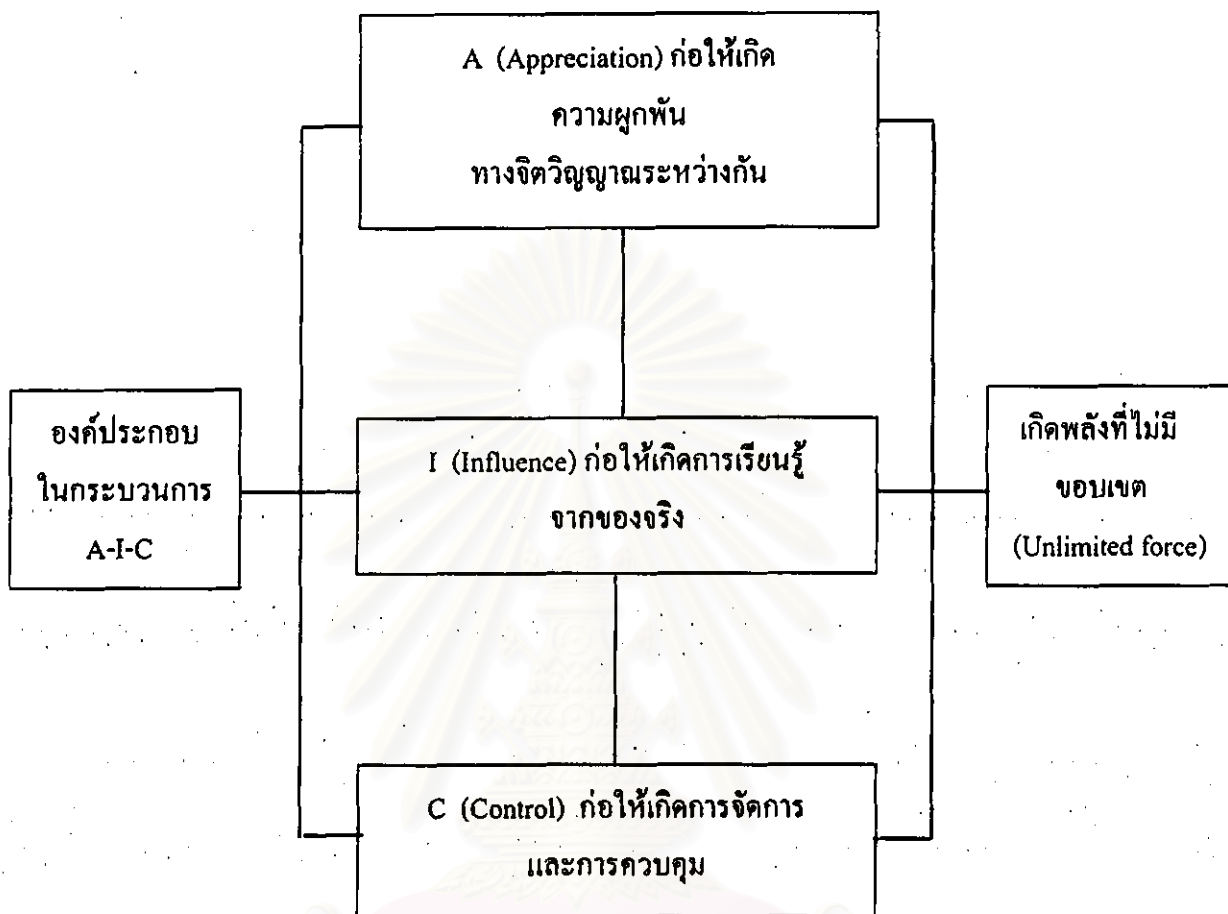
### สรุปกระบวนการ เอ-ไอ-ซี (A-I-C)

“กระบวนการ เอ-ไอ-ซี (A-I-C)” จะสร้างสรรค์ขึ้นเมื่อฝ่ายต่างๆ เข้ามาทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความรักความเมตตา ตัว “A” (Appreciation) นั้น คือ ธรรมะอย่างสูง ได้แก่ ความรักและความเมตตาคนอื่น ต้องรับฟัง อดทนและยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ซึ่งตรงกับหลักของพระพุทธศาสนา เพราะฉะนั้น “A” ทำให้เกิดพลังความดีเข้ามา อาจเรียกว่าเป็น “การพัฒนาทางจิตวิญญาณ” (Spiritual Development) พอคนที่เข้ามาร่วมกิจกรรมมีความรักความเมตตาต่อกัน แล้วก็จะเกิดการเรียนรู้ร่วมกันจากการทำงานด้วยกันที่เรียกว่า “Interactive Learning Through Action” จึงทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จเพราะทำให้เกิด “การเรียนรู้” (Learning) ที่แท้จริงซึ่งมีพลังมาก ปกติแล้วคนมักจะเรียนรู้กันยาก (ยกตัวอย่าง อาณาจักรโรมัน ขอม ฯลฯ ที่พอมีอำนาจแล้วไม่ยอมเรียนรู้พลังจึงเสื่อมและเกิดการล่มสลาย) เพราะฉะนั้น “การพัฒนา” ต้องการการเรียนรู้อย่างมากของทุกฝ่าย นั่นคือต้องมี “I” (Influence) ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันให้เกิดพลัง และต้องมี “C” (Control) “การจัดการ” (Management) และ “แผนปฏิบัติ” (Action Plan) ที่กำหนดว่าใครจะทำอะไร อย่างไร เมื่อใด มีค่าใช้จ่ายเท่าไร จะได้จากไหน ถ้าไม่พอจะทำอย่างไร เป็นต้น

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภูมิที่ 4 แสดงกระบวนการ”เอ-ไอ-ซี” (A-I-C)



## 6. องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

การก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ขององค์กรต่าง ๆ ต้องมีการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง มิฉะนั้นจะไม่สามารถต่อสู้และแข่งขันในยุคของข่าวสารข้อมูลได้ นอกเหนือจากแนวคิดเรื่องการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) และการปรับเปลี่ยนยกเครื่ององค์กร (Reengineering) ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรในช่วงปลายศตวรรษนี้แล้ว ยังมีแนวคิดใหม่ที่กำลังขยายวงอย่างกว้างขวางต่อการพัฒนาองค์กรและถือเป็นจุดเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญต่อวิถีคิดของผู้บริหารองค์กรในยุคใหม่ นั่นคือแนวคิดในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งจะเป็นองค์กรสำหรับศตวรรษที่ 21 โดย Peter Senge Director ของ Center for Organizational Learning แห่ง Sloan School of Management สถาบัน MIT ได้ให้ความหมายของ Learning Organization ดังนี้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์กรที่ซึ่งคนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาใจใส่และเป็นองค์กรที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร

ส่วน Nancy Dixon แห่งมหาวิทยาลัย George Washington ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่าหมายถึง การกระทำอย่างจริงจังขององค์กรที่จะปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นการเรียนรู้แบบริเริ่มสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ในลักษณะของการปรับประยุกต์อย่างเหมาะสม (วิศิษฐ์ ชูวงษ์, 2540: 36-68)

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) คือองค์กรที่มีความโดดเด่นทางด้านการเรียนรู้ในระดับที่สูง เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และการเรียนรู้นั้นเป็นไปโดยพร้อมเพรียงกันทั้งองค์กร ส่วนการเรียนรู้โดยองค์กรคือ วิธีการในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร

1. องค์กรทั้งหมดมีวิธีการเรียนรู้
2. องค์กรทั้งหมดมีระดับของการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของระยะเวลา และประสิทธิภาพของการเรียนรู้
3. องค์กรจะต้องทำให้กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรเป็นไปอย่างเป็นระบบ และเป็นไปตามความตั้งใจขององค์กรมากขึ้น

การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้โดยการใช้แนวทางสำคัญ 5 ประการ (The Five Disciplines of Learning Organization)

ปีเตอร์ เซน (Peter Senge) อ้างถึงใน วิศิษฐ์ ชูวงศ์, 2540 : 40-42) ได้เสนอแนวความคิด ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญ 5 ประการ (The Five Disciplines) ที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้น ประกอบด้วย

1. ความรอบรู้แห่งตนหรือความชำนาญส่วนตัว (Personal Mastery) สมาชิกขององค์การแห่งการเรียนรู้ จะต้องมียุทธลักษณะที่เรียกว่า Human Mastery คือ มีความเป็นนายของตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีการเรียนรู้ต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความสามารถในระดับบุคคล และสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมขององค์การ

2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) หมายถึง สมาชิกขององค์การมีจิตสำนึกที่เอื้อต่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสมมีสมรรถนะทางจิต (Mental Ability) เมื่อเผชิญกับวิกฤติการณ์ต่าง ๆ เพราะภาวะจิตเป็นผลมาจากกระบวนการทางสังคม (Socialization) ซึ่งจะเป็นตัวสะท้อนต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์การ เพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมของสมาชิกทั้งองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์การที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลง

4. การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกเป็นกลุ่มในองค์การ ระบบการเรียนรู้ของกลุ่มมีผลสะท้อนอย่างสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคคล องค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การเป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง สมาชิกในทีมได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน การเรียนรู้ระหว่างบุคคลเกิดจากการแลกเปลี่ยนเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน โดยลดลักษณะที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของบุคคลอื่นออกไป และกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) การคิดอย่างมีระบบของสมาชิกในองค์การมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยองค์ความรู้ที่เป็นสหวิทยาการนำมาบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ความคิดใหม่ เป็นกรอบของการสร้างความกระจ่างในความสัมพันธ์

ของสิ่งต่างๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนตัว (See Wholes instead of parts, see the forest and the trees)

เทคนิคเพื่อให้บุคคลในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2540) ได้แก่

### 1. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)

Reg.Revans (อ้างถึงใน บัณฑิต เพื่อรประพันธ์กุล, 2540: 72) กล่าวว่า การเรียนรู้โดยการปฏิบัติมีกรอบแนวคิดว่ามีลักษณะดังนี้ คือการให้ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติในเวลาทำงาน จากประสบการณ์จริงซึ่งกันและกัน โดยให้ผู้ร่วมงานวิจารณ์และแนะนำ แล้วนำคำแนะนำจากผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ และทบทวนร่วมกับผู้ร่วมงานว่าได้รับความรู้จากการเรียนรู้ในเรื่องดังกล่าวหรือไม่

Charles J. Margerison (1994) ได้กล่าวถึงเรื่องการเรียนรู้โดยการปฏิบัติมีลักษณะดังนี้

1. เป็นการศึกษาและพัฒนาโดยเน้นที่การปฏิบัติในงานที่กำลังทำอยู่จริง  
ในปัจจุบัน

2. ผู้สอนควรลดบทบาทในการเป็นผู้ถ่ายทอดลงแต่จะมีลักษณะของการให้ข้อมูลข่าวสารการให้คำปรึกษาโดยที่ให้ผู้เรียนรู้ได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. มีการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเฉพาะเจาะจงหรือตรงประเด็นมิใช่เป็นการใช้แนวทางหรือหลักสูตรสำเร็จที่มีอยู่ไปแก้ไขปัญหา(หากเปรียบเทียบกับเรื่องการฝึกอบรมก็คือ จะต้องมีการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมก่อน มิใช่จัดหลักสูตรแล้วจึงหาผู้เข้ารับการอบรมทีหลัง)

4. เน้นการเรียนรู้เป็นกลุ่มมากกว่าเป็นรายบุคคล

5. เป็นการเรียนรู้จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

6. การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตัวผู้เรียนเองมิใช่ผู้สอน

7. หลักสูตรต่าง ๆ จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้

จริง

8. การเรียนรู้นั้นจะต้องสามารถทำให้เกิดผลลัพธ์ได้จริงคือ ผู้เรียนรู้จะต้องสามารถนำไปใช้เพื่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์กรได้มิใช่รู้เพียงผิวเผินแต่ไม่สามารถปฏิบัติได้

9. เป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของผู้เรียน มิใช่เป็นการเรียนรู้เฉพาะในห้องเรียน หรือเฉพาะที่นายจ้างจัดให้เท่านั้น

Mike Pedler (1991) กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการเรียนรู้โดยการใช้การปฏิบัติคือการเรียนรู้ด้วยกัน หรือจากกันและกัน ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่แต่ละคนต่างก็รู้ว่าไม่มีใครรู้คำตอบของเรื่องนั้น ๆ แต่ต้องร่วมกันค้นหาคำตอบในเรื่องนั้น ๆ

Peter Cusin (1996) กล่าวถึงกิจกรรมของการเรียนรู้โดยการใช้ปฏิบัติว่าประกอบด้วยกิจกรรม 4 กิจกรรมคือ

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning)
2. การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving)
3. การแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหา (Relevant Knowledge Acquisition)
4. การสนับสนุนโดยกลุ่มเพื่อให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-learner Support)

กิจกรรมแต่ละกิจกรรมจะมีความสำคัญด้วยกันทั้งสิ้น หากแต่ว่าจะไม่สามารถสมบูรณ์ได้ในตัวของมันเอง เว้นเสียแต่จะดำเนินไปพร้อม

นอกจากนั้น Peter Cusin ยังได้กล่าวถึงข้อควรตระหนักในการนำการเรียนรู้ โดยการใช้ปฏิบัติไปใช้ คือ

1. กิจกรรมรวมทั้งหมดจะสำเร็จได้เมื่อแต่ละกิจกรรมย่อย มีการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้เกิดเป็นผลลัพธ์รวมที่มีค่ามากกว่าผลรวมของกิจกรรมแต่ละกิจกรรมรวม (Holistically Synergistic หมายถึง 1+1+1 จะได้มากกว่า 3)

2. หากกิจกรรมย่อยแต่ละกิจกรรมไม่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของกิจกรรมรวม

3. ในแต่ละกิจกรรมต้องทำพร้อมกันไปเป็นกระบวนการเดียวกัน

## 2. มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking)

เป็นวิธีการจะช่วยให้องค์กรเห็นข้อดีของตนเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นและกระตุ้นให้องค์กรปรับปรุงเพื่อสร้างวงจรชีวิตขององค์กรขึ้นใหม่ช่วยรักษาและเพิ่มพูนความสามารถในการแข่งขันตลอดไปโดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการคือ

- 2.1 การเพิ่มคุณภาพสินค้าและบริการ
- 2.2 การลดต้นทุนการผลิต
- 2.3 การเพิ่มความเร็วในการตอบสนอง



### 3. การสอนงาน (Coaching)

เป็นการพัฒนาบุคคล ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้คำแนะนำและสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอนงานจะจัดกิจกรรมและให้แนวทางอันจะช่วยให้ผู้ถูกสอนเกิดการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ก่อนเริ่มสอน ผู้ถูกสอนและผู้สอนต้องร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนงาน โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioural Objective)
2. ช่วยให้ผู้ถูกสอนเกิดการเรียนรู้โดย
  - 2.1 อธิบายขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน (Telling)
  - 2.2 แสดงวิธีทำให้ดูเป็นตัวอย่างหรือยกตัวอย่างของจริงมาให้ดู (Showing)
  - 2.3 ให้ผู้ถูกสอนงานลงมือปฏิบัติงาน (Doing)
  - 2.4 ควรตรวจสอบ ดูความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Checking)
  - 2.5 ชูใจ ช่วยเหลือ และคอยให้กำลังใจ (Motivating)
  - 2.6 มอบหมายงานให้ไปลงมือปฏิบัติจริง (Assigning)
3. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากมอบหมายงานให้ปฏิบัติแล้ว

### 4. การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring)

เป็นวิธีการพัฒนาบุคคล โดยผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าให้คำปรึกษา แนะนำให้ความช่วยเหลือแก่ผู้น้อง เพื่อให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มีศักยภาพสามารถเลื่อนระดับขั้นเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งที่เลี้ยงจะทำหน้าที่ ดังนี้

1. Guide เป็นผู้คอยชี้ช่องทางแก่กลุ่ม Mentee และคอยเตือนให้ระมัดระวังจุดอันตราย แต่จะไม่เป็นผู้ตัดสินใจเลือกทางให้ จะช่วยให้กลุ่มมองเห็นภาพขององค์การในอนาคต เพื่อให้กลุ่มย้อนไปดูว่าการที่เขาก้าวหน้าในงานขึ้นมาจนอยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน เขาได้ใช้ทักษะวิธีการและพฤติกรรมที่ดีหรือไม่คืออย่างไรบ้างนอกจากนี้ยังคอยตั้งคำถามที่กระตุ้นให้กลุ่มหาคำตอบ ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มสามารถมองเห็นกลยุทธ์และเทคนิคใหม่ ๆ ที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ การเรียนรู้ Mentee ไม่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของ Mentee อื่น ๆ ในกลุ่มด้วย

2. Ally เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูล Mentee แต่ละคนในกลุ่มว่าบุคคลนอกกลุ่มเขามองจุดอ่อนจุดแข็งของ Mentee แต่ละคนอย่างไร หาก Mentee เล่าถึงปัญหาของตนก็จะฟังอย่างตั้งใจเห็นอก เห็นใจ แล้วให้ข้อมูลความเห็นทั้งทางดีและทางไม่ดีอย่างตรงไปตรงมาและเป็นมิตร

3. Catalyst เป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่มมองภาพวิสัยทัศน์ขององค์กรและอนาคตของตนเอง ซึ่งให้เห็นว่าในอนาคตจะมีอะไรที่เป็นไปได้เกิดขึ้นบ้าง แทนการคาดการณ์ การมองภาพในอนาคตนั้นให้มองออกไปนอกแวงวงการทำงานของแต่ละคนด้วย

4. Savvy Insider Mentor เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหน่วยงานมานาน พอจะรู้ว่างานต่าง ๆ ในหน่วยงานประสบความสำเร็จได้อย่างไร รู้ล่วงหน้าว่าหาก Mentee ในกลุ่มแต่ละคนจะก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้องเดินไปทางไหน จะเป็นผู้ทำหน้าที่เชื่อมโยง Mentee กับบุคคลอื่นในองค์กรที่สามารถช่วยให้ Mentee เกิดการเรียนรู้ได้

5. Advocate ในขณะที่กลุ่มเกิดการเรียนรู้ขึ้น สมาชิกจะเริ่มมองเห็นว่าตนเองสามารถผลักดันความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาแผนความก้าวหน้าได้ด้วยตนเอง Mentor จะทำหน้าที่ช่วยให้ Mentee ได้มีโอกาสแสดงความสามารถให้เห็นเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา (Visibility) เช่น เมื่อ Mentee เสนอโครงการปฏิบัติงานที่เห็นว่าดี ก็พยายามผลักดันให้โครงการนั้นได้รับอนุมัติให้ดำเนินการได้ เพื่อ Mentee จะได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ

### 5. แฟ้มงานเพื่อการพัฒนา (Portfolio)

เป็นวิธีการเสริมสร้างการเรียนรู้ในองค์กร โดยให้ผู้ปฏิบัติงานบันทึกการปฏิบัติงานลงในแฟ้ม (Portfolio) เพื่อแสดงว่าผู้ปฏิบัติงานได้ทำอะไร ได้เรียนรู้อะไร การสร้างแฟ้มเพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของสมาชิกทีมงานในองค์กร เพราะเป็นหลักฐานการเรียนรู้ การเสริมสร้างทักษะความคิดใหม่ ๆ ตลอดจนความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้นเราสามารถนำแนวคิดของแฟ้มงานเพื่อพัฒนามาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3 ระดับคือ

1. การพัฒนาในระดับบุคคล (Individual) อันได้แก่ การพัฒนาในเชิงส่วนบุคคล (Personal) และการพัฒนาในเชิงวิชาชีพ (Professional)

2. การพัฒนาในระดับทีมปฏิบัติงาน (Workteam) ถือเป็นการพัฒนาทีมงานให้มีทักษะฝีมือมีผลการทำงานที่ดีขึ้น

3. การพัฒนาในระดับองค์กร (Organization) เป็นการพัฒนาที่สืบเนื่องมาจากผลของ 2 ระดับแรก ทำให้องค์กรได้มีส่วนเกี่ยวพันการเรียนรู้ของสมาชิกให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง