



การพัฒนาแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีพุทธ
เพื่อเสริมสร้างคุณภาพสถานศึกษา

DEVELOPMENT OF A BUDDHIST LEARNING ORGANIZATION CULTURE MODEL
FOR ENHANCING EDUCATIONAL QUALITY IN SCHOOLS

ภัทรคุณ บุญคุณาว

Pattarakun Bunduchaw

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Educations Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: toktak119@gmail.com

Received: 13 May 2026; Revised 6 June 2026; Accepted 30 July 2026

บทคัดย่อ

การบูรณาการแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกับหลักพุทธธรรม เพื่อสร้างแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน การศึกษาใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge ร่วมกับหลักพุทธธรรม ได้แก่ ไตรสิกขา อธิปไตย 4 พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัย และการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาพบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีพุทธที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นรูปแบบเชิงระบบ ซึ่งเชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆ อย่างเป็นพลวัต ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกการดำเนินงาน 4) แนวทางการดำเนินงาน 5) การประเมินผล และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ ทั้งนี้ รูปแบบดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้, วิถีพุทธ, คุณภาพสถานศึกษา

Abstract

The integration of the learning organization concept with Buddhist principles aims to establish an educational management approach that promotes collaborative learning, moral and ethical development, and sustainable educational quality improvement. This study applied Peter Senge's concept of the learning organization together with Buddhist principles, including the Threefold Training (Tri-Sikkha), the Four Bases of Success (Iddhipada 4), the Four Sublime States of Mind (Brahmavihara 4), and the Four Principles of Social Integration (Sangahavattthu 4), as the conceptual framework for developing the model. The study was conducted through the analysis of documents, related research, and the synthesis of relevant knowledge. The findings revealed that the developed Buddhist-oriented learning organization culture model was characterized as a systematic model in which various components were



dynamically interconnected through participatory processes, knowledge management, and continuous reflective practices. The model consisted of six major components: 1) principles of the model, 2) objectives of the model, 3) operational systems and mechanisms, 4) implementation guidelines, 5) evaluation, and 6) conditions for success. The model emphasized the development of personnel through collaborative learning alongside moral and ethical cultivation and the creation of a positive organizational culture.

Keywords: Learning Organization Culture, Buddhist Way, Educational Quality Enhancement

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ภายใต้อิทธิพลของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) และกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ระบบการศึกษาทั่วโลกต้องเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ ทั้งด้านความรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563; UNESCO, 2021) การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงมิได้มุ่งเพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงวิชาการ แต่ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรมจริยธรรม และมีศักยภาพในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างสมดุลและยั่งยืน

แนวโน้มการพัฒนาการศึกษาในระดับสากลสะท้อนให้เห็นว่า “คุณภาพสถานศึกษา” มิได้ขึ้นอยู่กับเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงคุณภาพของการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน (UNESCO, 2021) สถานศึกษาในฐานะองค์กรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจาก “องค์กรที่ทำหน้าที่สอน” ไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมกันพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Senge (2006) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล (Personal Mastery) แบบแผนความคิด (Mental Models) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) องค์ประกอบดังกล่าวช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรม และยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

ในบริบทของสถานศึกษา แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์กรที่ต้องพัฒนาทั้งผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวต่อบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการพัฒนางาน มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning



Community: PLC) และสามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Marquardt, 2011; Nonaka & Takeuchi, 1995)

นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคมไทยยังจำเป็นต้องคำนึงถึงรากฐานทางวัฒนธรรมและคุณค่าทางจิตใจที่สืบทอดจากพระพุทธศาสนา ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของวิถีชีวิตและสังคมไทยมาอย่างยาวนาน หลักพุทธธรรมหลายประการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคนและพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม เช่น อิทธิบาท 4 ที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน พรหมวิหาร 4 ที่ช่วยสร้างสัมพันธภาพอันดีภายในองค์กร สังคหวัตถุ 4 ที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี และสัปปุริสธรรม 7 ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำและคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2546)

การนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับการบริหารจัดการศึกษา จึงก่อให้เกิดแนวคิด “โรงเรียนวิถีพุทธ” ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ควบคู่กับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) โรงเรียนวิถีพุทธมิได้มุ่งเน้นเพียงการจัดกิจกรรมทางศาสนา แต่เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาจิตใจ และการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลมิตร ซึ่งสามารถส่งเสริมคุณภาพของสถานศึกษาได้ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสถานศึกษาหลายแห่งจะพยายามพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงประสบปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กร การขาดการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร การบริหารงานแบบแยกส่วน การขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนการบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการที่ยังไม่เป็นรูปธรรม ส่งผลให้การพัฒนาสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และประสิทธิภาพการบริหารองค์กร

ดังนั้น การพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีพุทธเพื่อเสริมสร้างคุณภาพสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับการบริหารจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยเป็นการบูรณาการแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้ากับหลักพุทธธรรม เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ร่วมกันการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน และการสร้างผู้เรียนที่มีทั้งความรู้ คุณธรรม และความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Senge, 2006; Marquardt, 2011)

แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กร รวมถึงประสิทธิภาพและความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยวัฒนธรรมองค์กรหมายถึงระบบของค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แนวคิด และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งถูกถ่ายทอดและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินงานขององค์กร (วิจิตร ศรีสอาน, 2548) วัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือน “รากฐานทางความคิด” ที่กำหนดทิศทางการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และบรรยากาศภายในองค์กร

องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็งจะช่วยสร้างความเป็นเอกภาพ ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความสามารถในการ



พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Schein, 2010) ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรขาดวัฒนธรรมที่เหมาะสม อาจส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจ ขาดความร่วมมือ และเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้

ในบริบทของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์กรทางสังคมที่ต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน หากสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันองค์ความรู้ การทำงานร่วมกัน และสามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Nonaka & Takeuchi, 1995)

การพัฒนาสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้าง “วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization Culture) ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในองค์กรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การคิดเชิงระบบ และการพัฒนาศักยภาพร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน (Marquardt, 2011)

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Senge (2006) เป็นแนวคิดสำคัญที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการพัฒนาองค์กรยุคใหม่ โดยเสนอว่าองค์กรที่จะสามารถเติบโตและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายในองค์กรผ่านองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

- 1) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) การคิดเชิงระบบเป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กรอย่างเป็นองค์รวม โดยไม่แยกพิจารณาเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง การคิดเชิงระบบช่วยให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ปัญหา เข้าใจสาเหตุและผลกระทบที่เกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้งสามารถวางแผนและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม (Senge, 2006) ในบริบทของสถานศึกษา การคิดเชิงระบบช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถเชื่อมโยงการบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน และการพัฒนาผู้เรียนเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ

- 2) ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล (Personal Mastery) ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลหมายถึง การพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลจะมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่องานที่ และสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมืออาชีพ (Senge, 2006) สำหรับสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา

- 3) แบบแผนความคิด (Mental Models) แบบแผนความคิดหมายถึง กรอบความคิด ความเชื่อ หรือสมมติฐานที่บุคคลใช้ในการมองโลกและตัดสินใจ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกได้สะท้อนความคิด ทบทวนทัศนคติ และปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดเดิมให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Senge, 2006) ในสถานศึกษาการเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันจะช่วยพัฒนากระบวนการคิดและสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

- 4) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจและเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ทุกคนมุ่งมั่นดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน องค์กรที่มีวิสัยทัศน์ร่วมจะช่วยสร้างพลังในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน



(Marquardt, 2011) ในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน จะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้เป็นทีมเป็นกระบวนการที่สมาชิกในองค์กรร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาศักยภาพของทีมงาน (Senge, 2006) การเรียนรู้เป็นทีมช่วยให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม การแก้ปัญหาาร่วมกัน และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร ในบริบทของสถานศึกษา แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ครูร่วมกันพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร (Senge, 2006; Marquardt, 2011)

นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โดยช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ การทำงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทางการศึกษาในปัจจุบัน (Nonaka & Takeuchi, 1995) ดังนั้น การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรทางการศึกษาในระยะยาว

หลักพุทธธรรมกับการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

หลักพุทธธรรมถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนามนุษย์ทั้งด้านความคิด จิตใจ และพฤติกรรม ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน ครู และบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านกาย วาจา ใจ และปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพุทธมิได้มุ่งเพียงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังมุ่งสร้าง “การเรียนรู้ภายใน” ของบุคลากร เพื่อให้เกิดสติ ความรับผิดชอบ ความเสียสละ และการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน หลักพุทธธรรมหลายประการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตรภายในองค์กร (วิจิตร ศรีสอาน, 2548)

หลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการดำเนินงาน โดย “ฉันทะ” หมายถึง ความพอใจและความรักในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง “วิริยะ” คือ ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง “จิตตะ” คือ การมีสมาธิและเอาใจใส่ต่อการทำงาน และ “วิมังสา” คือ การใช้ปัญญาในการพิจารณา วิเคราะห์ และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หลักธรรมดังกล่าวจึงสอดคล้องกับ



กระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การสะท้อนผลการทำงาน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

นอกจากนี้ หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ยังมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร “เมตตา” ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความปรารถนาดีต่อกัน “กรุณา” ส่งเสริมการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในองค์กร “มุทิตา” เป็นการยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ และ “อุเบกขา” คือ การวางใจอย่างเป็นกลางและมีเหตุผล หลักธรรมเหล่านี้ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

ในด้านการบริหารจัดการองค์กร หลักสังคหัตถ์ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กร โดย “ทาน” หมายถึง การแบ่งปันความรู้และทรัพยากร “ปิยวาจา” คือ การใช้คำพูดที่สร้างสรรค์และส่งเสริมกำลังใจ “อตถจริยา” คือ การปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และ “สมานัตตตา” คือ การวางตนอย่างเหมาะสมและเสมอภาค หลักธรรมดังกล่าวช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการแบ่งปันองค์ความรู้ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2551)

ขณะเดียวกัน หลักสัปปริสธรรม 7 ซึ่งประกอบด้วย การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล ยังเป็นหลักธรรมที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำและการตัดสินใจเชิงบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีเหตุผล รอบคอบ และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

แนวคิดโรงเรียนวิถีพุทธจึงเป็นการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการเข้ากับการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างสมบูรณ์ “ศีล” เป็นการพัฒนาพฤติกรรมและวินัยในการดำรงชีวิต “สมาธิ” เป็นการพัฒนาจิตใจให้มีความมั่นคงและพร้อมต่อการเรียนรู้ และ “ปัญญา” เป็นการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

การดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธจึงครอบคลุมทั้งด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจัดกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต การบูรณาการหลักธรรมในการเรียนการสอน การส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสา และการสร้างบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตรภายในโรงเรียน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม อันนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสมดุลทั้งด้านความรู้และจิตใจ

ดังนั้น หลักพุทธธรรมจึงมิได้เป็นเพียงแนวทางในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังสามารถประยุกต์ใช้เป็นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร และการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้ง “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” (UNESCO, 2021)



การพัฒนาแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีพุทธเพื่อเสริมสร้างคุณภาพสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาที่บูรณาการแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกับหลักพุทธธรรม เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพองค์กร

รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็น “รูปแบบเชิงระบบ” (System Model) ที่เชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆ อย่างเป็นพลวัต โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม การสื่อสารภายในองค์กร การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (2006) ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร และแนวคิดการจัดการความรู้ของ Marquardt (2011) ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง รูปแบบดังกล่าวประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. หลักการของรูปแบบ หลักการสำคัญของรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนววิถีพุทธ โดยบูรณาการแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้ากับหลักพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกภายในสถานศึกษา แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (2006) ให้ความสำคัญกับการคิดเชิงระบบการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน หลักพุทธธรรม เช่น อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และการอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ภายในองค์กร (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2546) ดังนั้น รูปแบบนี้จึงยึดหลักการพัฒนาสถานศึกษาแบบองค์รวม โดยมุ่งพัฒนาทั้งด้านองค์ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสมดุลทั้งด้านวิชาการและจิตใจ

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ: รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีพุทธมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้ 1) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้หลักพุทธธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการทำงานร่วมกัน 3) เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และความเป็นกัลยาณมิตรภายในองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันต่อองค์กร และ 4) เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน วัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งสร้างการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร (Marquardt, 2011)

3. ระบบและกลไกการดำเนินงาน ระบบและกลไกของรูปแบบเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีพุทธให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และพัฒนาสถานศึกษา 2) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยส่งเสริมให้เกิดการรวบรวม ถ่ายทอด และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ในการพัฒนางาน



และพัฒนาองค์กร (Nonaka & Takeuchi, 1995) 4) การนิเทศภายในและการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Practice) เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 5) การสื่อสารองค์กร (Organizational Communication) ที่เปิดกว้าง โปร่งใส และสร้างความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กร กลไกดังกล่าวช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มี ความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Senge, 2006)

4. แนวทางการดำเนินงาน การดำเนินงานของรูปแบบมุ่งเน้นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้าสู่กิจกรรมและกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้ 1) การจัดกิจกรรมสวดมนต์ นั่งสมาธิ และเจริญสติ เพื่อพัฒนาจิตใจและสร้างสมาธิในการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมจิตอาสาและกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม 3) การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครูและบุคลากร 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดเวทีสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และ 5) การบูรณาการหลักธรรมในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะชีวิต แนวทางดังกล่าวช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

5. การประเมินผล การประเมินผลรูปแบบมุ่งประเมินทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์ของการดำเนินงาน โดยใช้เกณฑ์การประเมินในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ความเหมาะสมของรูปแบบ 2) ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ 3) ความเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความพึงพอใจของผู้ใช้รูปแบบ นอกจากนี้ ยังมีการประเมินการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสะท้อนประสิทธิผลของรูปแบบในการพัฒนาสถานศึกษา การประเมินผลอย่างต่อเนื่องช่วยให้สถานศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ: ความสำเร็จของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีพุทธขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีความวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม และสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม 2) ความร่วมมือของครูและบุคลากรในการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรร่วมกัน 3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร ชุมชน และเครือข่ายภายนอก ซึ่งช่วยเสริมสร้าง ความเข้มแข็งในการดำเนินงานของสถานศึกษา 4) การสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตรภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 5) การมีระบบติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

โดยรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีพุทธเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษากับหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาทั้งคุณภาพคน คุณภาพงาน และคุณภาพองค์กรไปพร้อมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาว



ความรู้จากการศึกษา

จากการสังเคราะห์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกับหลักพุทธธรรม พบว่า การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีพุทธเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพสถานศึกษาอย่างเป็นองค์รวม โดยเป็นการบูรณาการแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรเข้ากับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับสังคมอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (2006) ชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องส่งเสริมการคิดเชิงระบบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่แนวคิดการจัดการความรู้ของ Nonaka and Takeuchi (1995) เน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนและสร้างองค์ความรู้ร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียน และชุมชนในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

เมื่อบูรณาการร่วมกับหลักพุทธธรรม พบว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถเสริมสร้างมิติด้านคุณธรรมและจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 ที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หลักพรหมวิหาร 4 ที่ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตรและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร รวมทั้งหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ที่ช่วยพัฒนาพฤติกรรมคุณธรรม และกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีพุทธมิใช่เพียงการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการเท่านั้น แต่เป็นการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาองค์กร โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมเป็นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การดำเนินงานต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงพุทธ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างแท้จริง

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีพุทธก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับสังคม กล่าวคือในระดับบุคคล บุคลากรเกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับองค์กร สถานศึกษาเกิดวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก มีบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตร และสามารถพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนในระดับสังคม สถานศึกษาสามารถสร้างผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข อันนำไปสู่การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน (UNESCO, 2021)

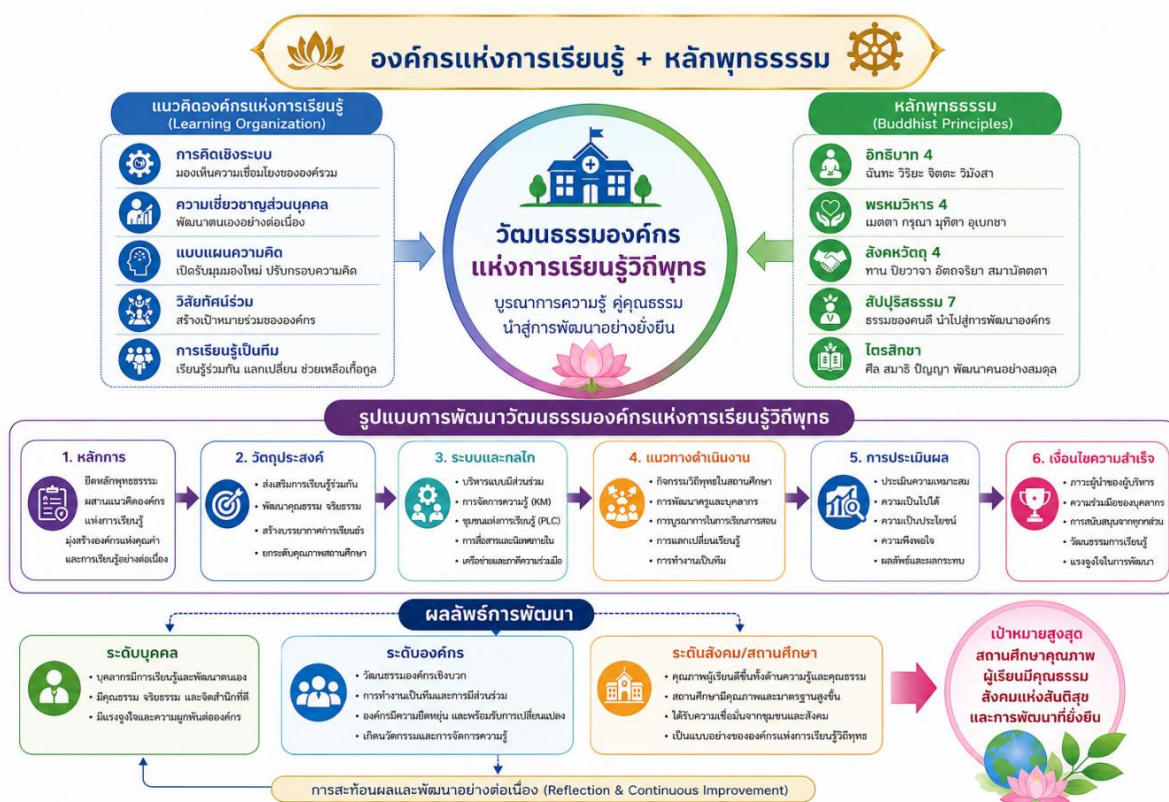
ดังนั้น องค์ความรู้จากการศึกษาครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า การบูรณาการแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้ากับหลักพุทธธรรมสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในบริบทของสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม โดยช่วยสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างสร้างสรรค์



บทสรุป

การพัฒนาแบบวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพสถานศึกษา เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับการบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการบูรณาการแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้ากับหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาทั้งด้านองค์ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร

รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบและกลไก แนวทางการดำเนินงาน การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าแบบดังกล่าวสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และเสริมสร้างคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร



ภาพที่ 1 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้วิพุทธ



เอกสารอ้างอิง

- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2546). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2548). องค์การแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: พรินทวาทกราฟฟิค.
- Marquardt, M. J. (2011). Building the learning organization: Achieving strategic advantage through a commitment to learning (3rd ed.). Boston, MA: Nicholas Brealey Publishing.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The knowledge-creating company. New York, NY: Oxford University Press.
- Senge, P. M. (2006). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization (Rev. ed.). New York, NY: Doubleday.
- UNESCO. (2021). Reimagining our futures together: A new social contract for education. Paris, France: UNESCO Publishing.