

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา A Buddhist-based school management model to foster a 21st-century learning culture in secondary schools

ภัทรคุณ บุญดูฉาว

Pattarakun Bunduchaw

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Educations Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Toktak119@gmail.com

Received: 21 พฤษภาคม 2569; Revised: 9 มิถุนายน 2569; Accepted: 25 กรกฎาคม 2569

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธ ที่มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการบูรณาการแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เข้ากับหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การศึกษานี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมแนวคิดด้านการพัฒนารูปแบบ วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องอาศัย องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร การสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ และการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการ อาทิ อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และสัปปุริสธรรม 7 เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาองค์กร อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธ, วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้, การศึกษาในศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

This academic article aims to study the concepts, theories, and key components of Buddhist-oriented educational administration that seeks to enhance a learning organization culture in secondary schools. The study emphasizes the integration of learning organization concepts with Buddhist principles in order to improve educational quality in accordance with the Thai social context and the changes of the 21st century. This study employs a documentary analysis approach by examining related documents, concepts, theories,

and research studies, covering theories of model development, organizational culture, learning organizations, 21st-century education management, and Buddhist principles in Buddhism. The findings revealed that Buddhist-oriented educational administration aimed at enhancing a learning organization culture requires several key components, including ethical leadership, the development of a shared vision, the promotion of collaborative learning among personnel, the establishment of cooperative networks, and the application of Buddhist principles in administration and management. These principles include the Four Bases of Success Iddhipāda 4, the Four Sublime States of Mind Brahmavihāra 4, the Four Principles of Social Integration Saṅgahavatthu 4, and the Seven Qualities of a Good Person Sappurisaḍḍhamma 7. Such principles contribute to the development of the potential of administrators, teachers, and educational personnel, enabling them to continuously learn and develop their organizations. Furthermore, 21st-century education management plays a significant role in developing learners' critical thinking, communication skills, technological literacy, and lifelong learning abilities.

Keywords: Buddhist School Administration, Learning Organization Culture, 21st Century Education

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารดิจิทัล เศรษฐกิจฐานความรู้ และกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องปรับตัวทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ (Trilling & Fadel, 2009) ซึ่งแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในฐานะแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัว และสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง โดย Peter Senge (1990) ได้เสนอแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การพัฒนาความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) การสร้างแบบแผนทางความคิด (Mental Models) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ซึ่งถือเป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร ในบริบทของสถานศึกษา แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาคนและสังคม หากสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาตนเองและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จรรยาวิทย์ ผลสุวรรณ และชญาพิมพ์ อุสาโห, 2557) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม (Robbins & Judge, 2017) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของสังคมไทยมิได้มุ่งเน้น

เพียงประสิทธิภาพเชิงการบริหารหรือผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังต้องสอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม คุณธรรม และวิถีชีวิตของสังคมไทย ซึ่งมีพระพุทธศาสนาเป็นรากฐานสำคัญของการดำรงชีวิตและการพัฒนาคน การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวิชาการและการพัฒนาด้านจิตใจ คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร (สมน อมรวิวัฒน์, 2544)

หลักพุทธธรรมหลายประการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เช่น อิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นหลักธรรมที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร สังคหวัตถุ 4 ที่ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความสามัคคีภายในองค์กร และสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับการพัฒนาผู้นำ และผู้บริหารให้มีคุณธรรม วิสัยทัศน์ และความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) การบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธจึงเป็นแนวทางการบริหารที่มุ่งพัฒนาทั้งประสิทธิภาพขององค์กรและคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรควบคู่กัน โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ภายใต้หลักการบริหารด้วยสติ ปัญญา และคุณธรรม แนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งความรู้ ทักษะชีวิต คุณธรรม และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยเฉพาะในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นช่วงสำคัญของการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีพุทธจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหาร ตลอดจนการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

จากความสำคัญดังกล่าวนี้จึงมุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมุ่งสังเคราะห์องค์ความรู้และนำเสนอแนวทางเชิงวิชาการสำหรับการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดและหลักการของการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธ

การบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธเป็นแนวทางการบริหารที่ประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมร่วมกับศาสตร์ทางการบริหารสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นการบริหารที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสติ ปัญญา ความเมตตา และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย หลักการสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธ คือ การพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) แนวคิดการบริหารเชิงพุทธมีพื้นฐานสำคัญจากหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวม โดยสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสม กล่าวคือ ศีลเป็นพื้นฐานของวินัยและ

ความรับผิดชอบ สมาชิกช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่วนปัญญาช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2546) การบริหารตามแนวพุทธจึงมิใช่เพียงการมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเท่านั้น แต่ยังมุ่งสร้างความสมดุลระหว่างคน งาน และความสุขภายในองค์กรด้วย ซึ่งถือเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการบริหารองค์การสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ (Human Capital) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธยังมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำทางปัญญาและคุณธรรม โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ ควบคู่กับการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ สุจริต และการใช้หลักธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน (พระราชวรานู (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2540) ทั้งนี้ การบริหารที่ยึดหลักคุณธรรมจะช่วยสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักพุทธธรรมสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ อิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา โดย ฉันทะ เป็นความพึงพอใจและความรักในงาน ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วิริยะ คือ ความเพียรพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง จิตตะ คือ การเอาใจใส่และมีสมาธิต่อการทำงาน และ วิมังสา คือ การใช้ปัญญาในการวิเคราะห์และปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ หลักธรรมดังกล่าวจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2551) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเอื้ออาทร ความเข้าใจ และความสามัคคีภายในองค์กร โดย เมตตา ช่วยส่งเสริมความปรารถนาดีต่อกัน กรุณา ช่วยให้บุคลากรมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มุทิตา ช่วยสร้างกำลังใจและความยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่น และอุเบกขา ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางตนอย่างเหมาะสมและตัดสินใจอย่างเป็นธรรม (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), 2561) หลักธรรมเหล่านี้จึงช่วยลดความขัดแย้ง สร้างสัมพันธภาพที่ดี และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ขณะเดียวกัน หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา ยังเป็นหลักธรรมที่ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ ทาน เป็นการแบ่งปันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปิยวาจา คือ การใช้วาจาที่สุภาพสร้างสรรค์ อตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และ สมานัตตตา คือ การวางตนอย่างเสมอภาคและเป็นกันเอง ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร (พระมหาสมปурณ์ วุฑฒิโกโร, 2553) อีกหลักธรรมสำคัญที่เหมาะสมต่อการบริหารสถานศึกษา คือ สัปปริยธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมของผู้บริหารและผู้นำที่ดี ประกอบด้วย การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล หลักธรรมดังกล่าวช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีวิจาร์ณญาณ มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), 2549)

การบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ซึ่งเน้นการบริหารด้วยคุณธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (Northouse, 2019) ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงพุทธถือเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มุ่งพัฒนาทั้งงาน และ คน ไปพร้อมกัน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการบริหารองค์การทางการศึกษา นอกจากนี้ แนวคิดการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธยังมี

ความสัมพันธ์กับแนวคิด “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ของ Senge (1990) ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการคิดเชิงระบบ โดยหลักพุทธธรรมสามารถช่วยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณธรรมและสมดุล เช่น การใช้สติในการทำงาน การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้อาณาเขตการศึกษาสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในบริบทของประเทศไทย การบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธจึงถือเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสามารถตอบสนองต่อทั้งมิติของประสิทธิภาพทางการบริหารและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรและนักเรียน โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 ที่สังคมเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะช่วยสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่เก่ง คนดี และมีความสุข อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน (วิจารณ์ พานิช, 2555)

วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการพัฒนาของสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Senge, 1990)

Senge (1990) อธิบายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่บุคลากรสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การพัฒนาความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) การสร้างแบบแผนทางความคิด (Mental Models) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ในบริบทของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศ และระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Hoy & Miskel, 2013) ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความผูกพันต่อสถานศึกษา และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษามีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากร รวมถึงประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม หากสถานศึกษามีวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ การยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย และการทำงานแบบมีส่วนร่วม จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมทางการศึกษาและคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน (จรรยาวิทย์ ผลสุวรรณ และชญาพิมพ์ อุสาโห, 2557)

องค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วยหลายมิติที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร (Shared Vision) การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะช่วยสร้างความเข้าใจและเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกัน (Senge, 1990) ในสถานศึกษา วิสัยทัศน์ร่วมจะช่วยสร้างพลังในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2553)

2. การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร (Collaborative Learning) การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างครูและบุคลากรในองค์กร การทำงานร่วมกันในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (DuFour, 2004) ในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันจะช่วยพัฒนาศักยภาพของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างผู้เรียน และสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนในยุคดิจิทัล (วิจารณ์ พานิช, 2555)

3. การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือ บรรยากาศของความไว้วางใจและความร่วมมือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกล้าพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ภายในองค์กร หากสถานศึกษามีบรรยากาศที่เปิดกว้างและให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร จะช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Robbins & Judge, 2017) นอกจากนี้ การบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม ยังช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเองในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

4. การสนับสนุนการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทดลองสิ่งใหม่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ และการยอมรับความแตกต่างทางความคิด จะช่วยให้องค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง (Fullan, 2007) การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาไม่เพียงช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากช่วยให้การเข้าถึงข้อมูล การสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมยังช่วยสร้าง

เครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้สถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้กับแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง

6. การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ครูถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การใช้เทคโนโลยี และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องยังช่วยให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรและบริบททางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

7. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่สามารถพัฒนาได้โดยลำพัง แต่จำเป็นต้องอาศัยเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้ปกครอง ชุมชน สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน (Fullan, 2007) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือยังช่วยให้สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร องค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาได้ สำหรับบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องสามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและความผูกพันต่อสถานศึกษา (Fullan, 2007) นอกจากนี้การบริหารสถานศึกษาที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังควรบูรณาการหลักคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กับการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างความเก่ง และ ความดี อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพสามารถสร้างผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการพัฒนาสถานศึกษา

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสังคมโลกยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้และการดำรงชีวิตในอนาคต มากกว่าการเน้นการท่องจำหรือการถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว (Partnership for 21st Century Skills, 2015) แนวคิดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะสำคัญของผู้เรียน หรือที่เรียกว่า 3Rs และ 8Cs ซึ่งประกอบด้วยทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน และการคำนวณ (Reading, Writing, Arithmetic) ควบคู่กับทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การสื่อสาร (Communication) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัล (Computing and ICT Literacy) ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural Understanding) การเรียนรู้ด้านอาชีพและทักษะชีวิต (Career and Learning Skills) และคุณธรรมจริยธรรม (Compassion) (วิจารณ์ พานิช, 2555) การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปสู่ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator

of Learning) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557) ในบริบทของการพัฒนาสถานศึกษา การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ที่สามารถบริหารจัดการองค์กรให้มีความยืดหยุ่น พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา (Robinson, 2011) ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ยังให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-Centered Approach) โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เรียนรู้จากประสบการณ์ และพัฒนาทักษะชีวิตผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) และการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูงและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริงได้ (ทิศนา ขัมมณี, 2559) การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ยังเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ ทั้งในด้านการสืบค้นข้อมูล การสื่อสาร การสร้างสื่อการเรียนรู้ และการบริหารจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี รวมถึงส่งเสริมทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ของครูและ ผู้เรียน เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ขณะเดียวกัน การศึกษาในศตวรรษที่ 21 มิได้มุ่งเน้นเฉพาะความรู้และทักษะทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต และความรับผิดชอบต่อสังคมควบคู่กันไป เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุขและมีจิตสาธารณะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคนอย่างสมดุลตามหลักพระพุทธศาสนา (สุนน อมรวิวัฒน์, 2544)

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งความเก่ง และ ความดี โดยเฉพาะการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยสติ (Mindful Learning) การคิดอย่างมีเหตุผล การรู้จักตนเอง การมีวินัยในตนเอง และการมีจิตสาธารณะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของพลเมืองโลกในอนาคต (วิจารณ์ พานิช, 2555) หลักพุทธธรรมหลายประการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม เช่น หลักอิทธิบาท 4 ที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนรู้ หลักพรหมวิหาร 4 ที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้เรียน และหลักสติปัฏฐาน 4 ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีสติและการควบคุมอารมณ์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีสมาธิในการเรียนรู้ สามารถคิดวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) ในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นช่วงวัยสำคัญของการพัฒนาทางสติปัญญา อารมณ์ และสังคม การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต คุณธรรม และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ดังนั้น การพัฒนาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการบูรณาการเทคโนโลยีและหลักคุณธรรมเข้ากับการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างสมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของประเทศ

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (Buddhist Leadership) ภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักพุทธธรรมในการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงาน ได้แก่ การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2551) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงพุทธยังเน้นการบริหารด้วยสติ เมตตา และปัญญา ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือภายในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning Culture) สถานศึกษาจะต้องส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันจะช่วยให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี และร่วมกันแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (DuFour, 2004) นอกจากนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันยังช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และส่งเสริมการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2553) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 ที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดี การช่วยเหลือเกื้อกูล และการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความเข้มแข็งภายในองค์กร

4. การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหาร การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทั้งคน และ องค์กร ควบคู่กัน โดยสามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมต่าง ๆ เช่น อิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเอง , พรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร , สังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วม , สัปปุริสธรรม 7 เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หลักธรรมดังกล่าวจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม โปร่งใส และเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), 2561)

5. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจึงต้องสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียน การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน และช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างกว้างขวาง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

นอกจากนี้ การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษายังช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของผู้เรียนในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การพัฒนาคุณธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน การศึกษาที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งความรู้ ทักษะชีวิต และคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน สถานศึกษาจึงควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาความรับผิดชอบ จิตสาธารณะ วินัยในตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การปลูกฝังคุณธรรมตามหลักพุทธศาสนา เช่น ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความกตัญญู และการมีสติ จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศ (สุนน อมรวิวัฒน์, 2544)

ความรู้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องบูรณาการศาสตร์ทางการบริหารสมัยใหม่เข้ากับหลักพุทธธรรมอย่างสมดุล โดยมีภาวะผู้นำเชิงพุทธ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาบุคลากรให้มีทั้งสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนเมื่อสถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยหลักพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งคุณธรรม และองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา อีกทั้ง การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งทักษะทางปัญญา ทักษะชีวิต และคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธ

บทสรุป

การบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ โดยอาศัยการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การมีส่วนร่วมของบุคลากร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้ หลักพุทธธรรมสามารถช่วยพัฒนาทั้งประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพจิตใจของบุคลากร ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความเก่ง และความดี ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาการศึกษาไทยอย่างยั่งยืนในอนาคต

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- จรรยาวิชญ์ ผลสุวรรณ, และชญาพิมพ์ อุสาโห. (2557). **องค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แคมมณี. (2559). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). **การศึกษาไทย 4.0: ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2549). **ธรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสมบุรณ์ วุฑฺฒิกโร. (2553). **พุทธธรรมกับการบริหารองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม**. (2545). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2540). **ผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561**. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. เชียงราย: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุนน อมรวิวัฒน์. (2544). *การพัฒนาคนตามแนวพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

DuFour, R. (2004). **What Is a “Professional Learning Community”?** *Educational Leadership*, 61(8), 6–11.

Fullan, M. (2007). **The New Meaning of Educational Change (4th ed.)**. New York: Teachers College Press.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice (9th ed.)**. New York: McGraw-Hill.

Northouse, P. G. (2019). **Leadership: Theory and Practice (8th ed.)**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Partnership for 21st Century Skills. (2015). **Framework for 21st Century Learning**. Washington, DC: P21.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). **Organizational Behavior (17th ed.)**. Boston: Pearson.

Robinson, V. (2011). **Student-Centered Leadership**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Senge, P. M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday.

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). **21st Century Skills: Learning for Life in Our Times**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.