

การจัดการความรู้และการเสริมพลังชุมชนแห่งการเรียนรู้บนฐานพุทธธรรม: มิติหลักสี่ประการ

Knowledge Management and Empowering Professional Learning Communities based on Buddhist Principles: The Dimension of Suppurisa Dhamma

เรงวิชัย นิลโคตร, ณัฐพร สิงห์สร, ณัฐพัชร สายเสนา, ฐิติวัศ สุกป้อม และณัฐกรณ์ ปะพาน

Reongwit Nilkote, Natataporn Singsorn, Natthapat Saisena, Thitiwas Sukpom, and Nattakorn Papan

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Email: mongreongwit@hotmail.com

Received: 1 พฤศจิกายน 2567; Revised 8 พฤศจิกายน 2567; Accepted 15 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเน้นความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงสุด หลักสี่ประการเป็นหลักการทางพระพุทธศาสนา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทั้งบุคคลและกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ มี 7 องค์ประกอบ คือ 1. “ธัมมัญญา” การสร้างความเข้าใจร่วมใน ความเข้าใจในธรรม 2. “อรรถัญญา” ความเข้าใจในเป้าหมายเพื่อให้สมาชิกมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถสนับสนุนซึ่งกันและกันได้ การทำความเข้าใจเกี่ยวองค์กร และเป้าหมายร่วมกัน 3. “อรรถัญญา” การรู้จักตนเองเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกสามารถพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับตนเอง การรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนจะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 4. “มัตตัญญา” การใช้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5. “กาลัญญา” การใช้เวลาอย่างเหมาะสม การวางแผนกิจกรรมและการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ 6. “ปริสัญญญา” คือ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนผ่านความสัมพันธ์ที่ดี และ 7. “บุคคลัญญา” ความเข้าใจในบุคคลจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่ม สมาชิกที่รู้จักและเข้าใจซึ่งกันและกันจะสร้างบรรยากาศที่เปิดเผยและช่วยสนับสนุนซึ่งกันและกัน การจัดการความรู้ในบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ความรู้และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประยุกต์ใช้หลักสี่ประการจะช่วยให้สมาชิกสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นโดยการสร้างความร่วมมือและเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วม ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, การเสริมพลังกลุ่ม, พุทธธรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, สี่ประการ

Abstract

Knowledge management is a crucial process that supports the development of organizations into learning organizations, emphasizing collaboration and teamwork to achieve the highest quality outcomes. The principles of Sappurisa Dharma, rooted in Buddhist teachings, play a significant role in effectively developing both individuals and groups. There are seven components: 1. Dhammanjutta: Establishing a

shared understanding of the essence of Dharma among members. 2. Atthanjutta: Understanding shared goals to ensure that members have clear objectives and can effectively support one another, fostering a collective understanding of the organization and its objectives. 3. Attanjutta: Encouraging self-awareness, which promotes the development of skills suited to each individual. Recognizing strengths and weaknesses allows for appropriate management and enhances teamwork effectiveness. 4. Mattananjutta: Mindful utilization of resources. 5. Kalanjutta: Effective time management through systematic planning and organization, which leads to smooth and efficient operations. 6. Prissananjutta: Creating a supportive atmosphere through strong interpersonal relationships. 7. Pukhalanjutta: Understanding individual members to foster positive relationships within the group, creating an open environment where members support one another. In the context of a community of practice, knowledge management plays an essential role in generating new knowledge and promoting the exchange of experiences. Applying the principles of Sappurisa Dharma helps members adapt better by fostering collaboration and learning from shared experiences. This approach enables organizations to develop sustainably and effectively respond to societal needs in any situation.

Keywords: Knowledge Management, Empowering Groups, Buddhism, Professional Community Learning, Sappurisa Dhamma

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคคล ชุมชน และสังคมให้มีคุณภาพและให้เกิดความเจริญงอกงามซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เกิดความยั่งยืนต่อไปได้ ภาครัฐมีหน้าที่ในการพัฒนาพลเมืองให้เป็นผู้มีคุณภาพสามารถที่จะแข่งขันให้ทัดเทียมกับนานาชาติได้ (ดวงกมล สีนเพ็ง, 2553) ท่ามกลางสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีบทบาทสำคัญในการสร้างมูลค่าให้กับองค์กรและสังคม โดยเฉพาะในยุคข้อมูลข่าวสารที่สามารถต้องเผชิญกับข้อมูลจำนวนมากและหลากหลาย การจัดการความรู้ช่วยให้สามารถรวบรวม จัดระเบียบและเผยแพร่ความรู้ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเป็นเครื่องมือที่จะส่งผลให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็ว การจัดการความรู้ยังส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมโดยช่วยให้สมาชิกในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ง่าย อีกทั้งยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเป็นการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างและแบ่งปันความรู้ในองค์กร (Nonaka, Takeuchi, 1995) การมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีสามารถลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และยังช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในตลาดที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การนำแนวคิดการจัดการความรู้ไม่เพียงแต่ช่วยในการบริหารจัดการข้อมูลและความรู้ภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและความสามารถในการปรับตัวในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Liebowitz, 2006) ในบริบทของประเทศไทยการพัฒนาความรู้หรือการจัดการความรู้ถูกกำหนดไว้ในมาตราที่ 11 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่มุ่งให้มีการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สำหรับการบริหารองค์กรการจัดการความรู้ได้ถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการบริหารภาครัฐในหมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้เพื่อเพื่อสร้างและรักษาองค์ความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือในตัวบุคคล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565) เพื่อให้เป็นเกิดการสื่อสารในองค์กร ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.), 2561) ทั้งนี้เพื่อให้ดำรงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

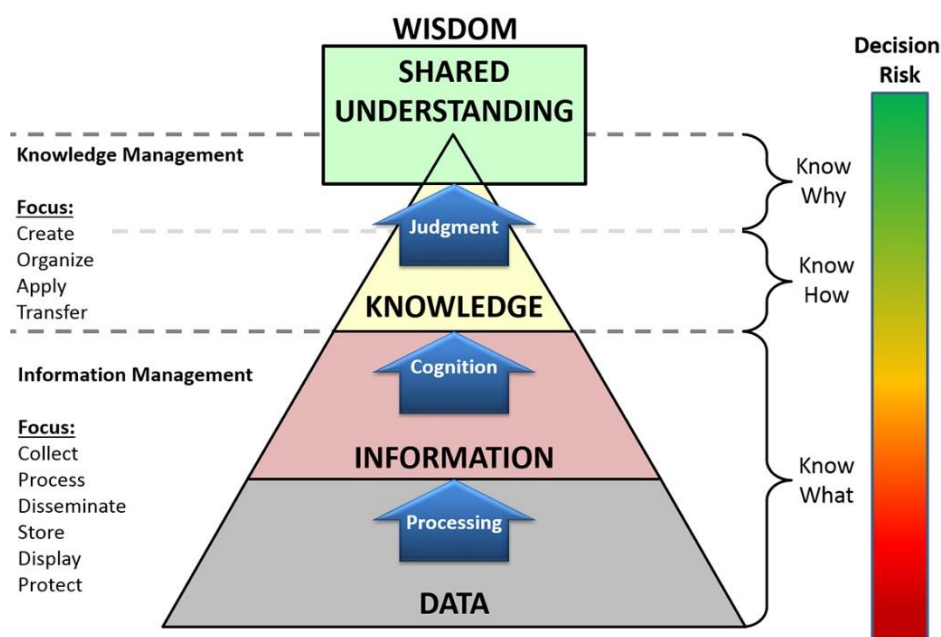
พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับคำว่า “กลุ่ม” หรือ “ชุมชน” ตามความหมายของคำว่า “สังฆะ” หรือ “สงฆ” ซึ่งแปลว่า “หมู่” เช่นในคำว่า “ภิกษุสงฆ์” แปลความว่า “หมู่ภิกษุ” (พระครูสุวิชัย (กิตติศักดิ์ กิตติวาทโน), 2560) ความเป็นกลุ่มหรือหมู่คณะจึงมีความสำคัญ และตามความหมายของคำว่าสังฆะในวิถีพุทธจึงเปรียบเสมือนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และสร้างสังคมแห่งอุดมคติไปพร้อมๆ กัน เป็นพื้นที่ซึ่งสมาชิกสามารถเข้ามาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่น การมีสังฆะหรือกลุ่มจะทำให้เกิดการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการส่งเสริมให้ทุกคนสามารถฝึกฝน และศึกษาหลักธรรมได้อย่างเต็มที่ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต), 2562) การทำงานร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพแบบเป็นกลุ่มจะนำมาซึ่งความสามัคคี และถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ทุกสังคมยอมรับและให้ความสำคัญ การเสริมพลังกลุ่มเพื่อให้เกิดความสามัคคีจะนำไปสู่การเรียนรู้ ส่งเสริมซึ่งกันและกัน และให้เกิดความสุขโดยรวม (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2555) กล่าวได้ว่าความเป็นกลุ่มหรือสังฆะในพระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาให้กับสมาชิกและประชาชนทั่วไป สมาชิกในสังฆะหรือกลุ่มไม่เพียงแต่เรียนรู้จากพระธรรม แต่ยังสามารถเรียนรู้จากการปฏิบัติและประสบการณ์ของกันและกัน นอกจากนี้แล้ว สังฆะจึงถือเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สร้างความร่วมมือในการศึกษาอย่างมีพลัง ช่วยให้สมาชิกเติบโตและพัฒนาตนเอง พร้อมส่งต่อความรู้และประสบการณ์ไปยังสังคม เพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพและเติบโตในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา

ปัจจุบัน กระบวนการทางการศึกษาและการเรียนรู้ได้มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง แนวคิดในการพัฒนาการศึกษาและเรียนรู้สามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวางที่เป็นไปได้มากกว่าการอบรมและถ่ายทอดความรู้ เช่น อาจออกแบบให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ผ่านการทำวิจัยของประชาชน การเรียนรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงการเรียนรู้กับแหล่งประสบการณ์ที่เหมาะสม (วิรัตน์ คำศรีจันทร์, 2554) กระบวนการกลุ่มเป็นการจัดการให้มีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวบุคคล หาทางนำออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อยอดให้คงงาม และใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและกาลเทศะยิ่งขึ้น มีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกัน สร้างการเรียนรู้ใหม่จากคนทั้งหมดที่ร่วมในกระบวนการ ก่อให้เกิดปัญญาพร้อม (collective wisdom) ทำให้แก้ปัญหา หรือพัฒนาในเรื่องยากๆ ได้สำเร็จ (ประเวศ วะสี, 2548) ในบริบทของวิถีการเรียนรู้แบบใหม่การเรียนรู้ไม่ใช่เพียงการสะสมความรู้และทักษะ แต่เป็นการเดินทางจากโลกที่คุ้นเคยไปสู่โลกใหม่ที่เต็มไปด้วยโอกาสและความท้าทาย ปัจจุบันบุคคลสามารถเรียนรู้ผ่านการเสวนากับสิ่งรอบตัว เพื่อน และตนเอง ทั้งโดยการฟังอย่างมีสติ (listening pedagogy) ซึ่งช่วยให้สามารถเข้าใจทั้งโลกภายนอกและตัวตนภายใน การฟังโลก ฟังผู้อื่น และฟังตนเอง เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาทักษะและสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้ง การเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการที่บูรณาการประสบการณ์และความรู้จากหลากหลายแหล่ง ทำให้สามารถเติบโตและสามารถสร้างอนาคตที่ดีกว่าได้ (วิจารณ์ พานิช, 2559) การพัฒนาการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ควรให้ความสำคัญกับ “พลังกลุ่ม” ในการสร้างปฏิสัมพันธ์และการร่วมมือกันในกลุ่มคนที่มีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน และสร้างความสามารถในการเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

บทความวิชาการเรื่อง “การจัดการความรู้และการเสริมพลังชุมชนแห่งการเรียนรู้บนฐานพุทธธรรม: มิติหลักสัปปริสธรรม” ผู้นิพนธ์ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเบื้องต้น เริ่มต้นด้วยการสำรวจแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ซึ่งเชื่อมโยงกับกลุ่มหรือสังฆะในพระพุทธศาสนา รวมถึงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จากนั้นนำเสนอบทเรียนจากการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เชื่อมโยงกับประเด็นหลักของพุทธธรรม การสะท้อนบทเรียนนี้ช่วยแสดงถึงความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ซึ่งมีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ในระดับสาธารณะ การจัดการความรู้ในบริบทนี้ไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน แต่ยังช่วยเสริมสร้างพลังกลุ่มที่มีรากฐานจากหลักธรรมพุทธศาสนาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

การจัดการความรู้: แนวคิดพื้นฐาน และการปฏิสัมพันธ์การเรียนรู้แบบกลุ่ม

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้าง รักษา และใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในยุคที่ข้อมูลและความรู้มีความสำคัญต่อการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร การเข้าใจแนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน โมเดลที่สำคัญในด้านการจัดการความรู้คือ โมเดล SECI ที่เสนอโดย Ikujiro Nonaka และ Hirotaka Takeuchi ในปี 1995 โมเดลนี้ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ Socialization คือ การแบ่งปันประสบการณ์ ซึ่งช่วยให้ผู้คนสามารถเรียนรู้จากกันและกัน Externalization คือ การแปลงความรู้ที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม เพื่อทำให้ความรู้ที่ซับซ้อนสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น Combination คือ การรวมความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ใหม่ และ Internalization คือ การเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ ซึ่งช่วยให้ความรู้ถูกนำไปประยุกต์ใช้จริงในองค์กร (Nonaka & Takeuchi, 1995) อีกหนึ่งโมเดลที่สำคัญคือ โมเดลของ Karl Wiig ซึ่งเน้นการจัดการความรู้ในสามด้านหลัก ได้แก่ Knowledge Creation (การสร้างความรู้ใหม่), Knowledge Maintenance (การรักษาความรู้ที่มีอยู่) และ Knowledge Application (การนำความรู้ไปใช้ในกระบวนการทำงาน) การจัดการในลักษณะนี้ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาความรู้ที่มีคุณค่าและนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม (Wiig, 1993) ทฤษฎีการจัดการความรู้ของ Choo เน้นการสร้างความหมายจากข้อมูล โดยมองว่าการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ช่วยในการทำความเข้าใจและการตัดสินใจในองค์กร การทำให้ข้อมูลมีความหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น (Choo, 1998) โมเดลของ Davenport และ Prusak แบ่งกระบวนการจัดการความรู้เป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การค้นหาความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความรู้ โมเดลนี้เน้นความสำคัญของการใช้ความรู้ที่มีอยู่เพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร (Davenport & Prusak, 1998) และอีกโมเดล การวิเคราะห์ทฤษฎี DIKW Pyramid ของ Danny Wallace (2007) ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาความรู้และการใช้ข้อมูลในบริบทที่มีความหมาย เริ่มต้นจากการเข้าใจแต่ละองค์ประกอบ คือ 1. Data (ข้อมูล) ข้อมูลเป็นฐานรากที่สำคัญที่สุดในพีระมิด ซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริงและตัวเลขที่ไม่มีการจัดระเบียบ ข้อมูลในรูปแบบนี้ยังไม่มีมีความหมายและไม่สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้โดยตรง 2. Information (สารสนเทศ) เมื่อข้อมูลได้รับการจัดระเบียบและเรียบเรียงในบริบทที่ชัดเจน จะกลายเป็นสารสนเทศ ซึ่งมีความหมายและสามารถใช้งานได้ การแปรสภาพนี้ทำให้ข้อมูลมีความสามารถในการนำเสนอเรื่องราวหรือข้อสรุปที่สามารถช่วยในการตัดสินใจ 3. Knowledge (ความรู้) ความรู้เกิดจากการวิเคราะห์สารสนเทศ ทำให้สามารถเข้าใจบริบท ความสัมพันธ์ และความสำคัญของข้อมูลมากขึ้น ในขั้นตอนนี้ ผู้เรียนจะเริ่มสร้างความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ความรู้คือการสังเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศให้เกิดเป็นความเข้าใจที่ลึกซึ้ง และ 4. Wisdom (ปัญญา) ปัญญาเป็นขั้นตอนสุดท้ายและสูงสุดในพีระมิด ซึ่งไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ในการตัดสินใจเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการนำความรู้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างมีวิจารณญาณและความรับผิดชอบ ปัญญานั้นแสดงถึงการเข้าใจถึงผลลัพธ์และความสำคัญของการตัดสินใจ



ภาพที่ 1 พีระมิตความรู้ของ Danny Wallace (2007) เจ้าของทฤษฎี DIKW Pyramid
ที่มา : <https://www.salika.co/2019/08/18/danny-wallace-dikw-pyramid/>

นอกจากนี้แล้ว Danny P. Wallace (2007) ได้เสนอแนวคิดการจัดการความรู้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับองค์กรในการสร้าง แบ่งปัน ใช้งาน และจัดเก็บความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างมูลค่า ความรู้แบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก โดยแบ่งความรู้เป็น 2 ประเภท คือ “ความรู้ที่ชัดเจน” (Explicit Knowledge) ซึ่งสามารถบันทึกและถ่ายทอดได้ และ “ความรู้ที่ไม่ชัดเจน” (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในประสบการณ์และทักษะของบุคคล กระบวนการจัดการความรู้รวมถึงการสร้างความรู้ใหม่ การเก็บรวบรวม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ภายในองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการนี้ ทำให้การสื่อสารและการจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการความรู้จึงเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและความได้เปรียบทางการแข่งขันในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บนวิถีการปฏิบัติจริงในองค์กรในปัจจุบันการมุ่งเสริมสร้างการเรียนรู้ในองค์กรและทำความเข้าใจทฤษฎีนี้ช่วยให้สามารถเห็นความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ และปัญญาว่าการจัดการข้อมูลอย่างมีระบบและมีวิธีการประมวผลที่เหมาะสมเป็นการส่งเสริมให้เกิดการตัดสินใจที่มีคุณภาพ และสามารถนำไปสู่การพัฒนาทางปัญญาในระยะยาว การพิจารณาถึงกระบวนการนี้ยังช่วยให้ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการจัดการข้อมูล เช่น การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS) หรือการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ซึ่งสามารถช่วยให้ก้าวข้ามจากการมองเห็นแค่ข้อมูลพื้นฐาน หรือข้อมูลทั่วไป ไปสู่การยกระดับเป็นการสร้างความรู้และปัญญาที่จะนำไปสู่การตัดสินใจอย่างชาญฉลาดในอนาคต และการนำทฤษฎีการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้อย่างเข้าใจจะช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกับความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและสามารถแข่งขันได้ในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ : การส่งเสริมความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นกลุ่ม

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ “Professional Learning Community” หรือ กล่าวโดยย่อว่า “PLC” ได้มีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายคนใช้คำที่แตกต่างกันในการอธิบายแนวคิดดังกล่าว เช่น “ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” และ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” หรือ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” ซึ่งใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน การนำเสนอบทความครั้งนี้มุ่ง

เลือกใช้คำว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” ตามความหมาย คำว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรและสมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียน ชุมชนนี้มีความซับซ้อนประกอบด้วยหลายองค์ประกอบและต้องการการร่วมมือในวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการตั้งคำถามและค้นหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่สุด (วิจารณ์ พานิช, 2566) มิติของการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้คือการรวมตัวของสมาชิกในองค์กรโดยมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน พร้อมกับการสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จของนักเรียนและความสุขในการทำงานร่วมกัน (วัชรินทร์ อุดหนองเลา และคณะ, 2566) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกัน และแลกเปลี่ยนความรู้ในประเด็นที่แต่ละคนสนใจ เพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (DuFour et al., 2010) บริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเป็นการรวมตัวของครูที่ทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือ และสนับสนุนกัน พร้อมทั้งตั้งเป้าหมายร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียน (จิตลดา หนูดอนทราย, 2562) กล่าวได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึงการรวมกลุ่มคนที่ร่วมมือกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์เพื่อพัฒนาวิชาชีพและยกระดับการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นให้เกิดการปฏิสัมพันธ์การเรียนรู้ เกิดความสุขจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนางานให้มีคุณภาพ และนำไปสู่เป้าหมาย

การศึกษาชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีนักวิชาการได้การนำเสนอองค์ประกอบซึ่งสะท้อนถึงการทำงานร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพในองค์กรการศึกษา เช่น กุลชนกันันท์ ธนโชติกิจเกื้อกูล และคณะ (2564) ได้เสนอ 6 ประการ ได้แก่ การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ภาวะผู้นำร่วม การวางเป้าหมายร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง การสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ และการสะท้อนผลการปฏิบัติ สอดคล้องกับพีระ รวดเร็ว (2565) เสนอองค์ประกอบทั้งหมด 5 ประการ คือ วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การร่วมมือรวมพลัง (Collaborative) การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน (Expert Advice and Study Visit) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Learning and professional development) และ การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) จุดเน้นคือ “วิสัยทัศน์ร่วม” และ “การเปิดรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ” ขณะที่ Vescio (2008) ได้นำเสนอไว้ 4 ด้าน คือ ความร่วมมือ การเรียนรู้ของนักเรียน การให้อำนาจกับครู และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู มุ่งเน้นไปที่ความร่วมมือและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู Council (2009) ได้นำเสนอ 7 องค์ประกอบ คือ การเรียนรู้ของนักเรียน การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมร่วมกัน ความสามารถในการทำงานของครู ความสามารถในการเป็นผู้นำ การพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง DuFour และคณะ (1998) เสนอ 6 ประการ คือ เน้นการเรียนรู้ (Focus on Learning) การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Cultures) การสืบเสาะแสวงหาความรู้ (Collective Inquiry) มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Orientation) การปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) และการสะท้อนผลการทำงาน (Result Orientation) ส่วน Hord (1997) เสนอองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ภาวะผู้นำและการสนับสนุนร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership) การสร้างสรรค์การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Creativity) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) การมีเงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Conditions) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติ (Shared Personal Practice)

กล่าวได้ว่า การศึกษาชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเปิดโอกาสให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรในองค์กร การศึกษาซึ่งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสำคัญที่เสนอโดยนักวิชาการต่างๆ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วมและการเปิดรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ ช่วยส่งเสริมการตั้งเป้าหมายร่วมกันและการทำงานเป็นทีม การเน้นความร่วมมือและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถพัฒนาทักษะและปรับปรุงกระบวนการสอน โดยสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวทางการแก้ปัญหากันได้ นอกจากนี้ การสนับสนุนโครงสร้างและภาวะผู้นำร่วมยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนการเรียนรู้ โดยรวมแล้ว ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสามารถนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระบบการศึกษาได้ การเสริมพลังการเรียนรู้เป็นกลุ่มซึ่งการร่วมมือและการแบ่งปันความรู้ในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มพูนศักยภาพของสมาชิกในกลุ่ม การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันทำให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ การสนับสนุนจากองค์กรและการให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำร่วมก็ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนการเรียนรู้ และการนำเสนอครั้งนี้มุ่งสะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของแนวคิดและองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนในรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สัปปริสธรรม: มิติการเรียนรู้ และการเสริมพลังกลุ่มบนฐานพุทธธรรม

การเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความรู้และทักษะในการดำรงชีวิตซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตและสังคมและวัฒนธรรมของคนไทยมาอย่างช้านานทั้งด้านการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงในการเรียนรู้ ในพระไตรปิฎกใช้คำบาลีแทนความหมายคำว่า "การเรียนรู้ในภาษาไทยหลายคำ เช่น คำว่า "ปริยตติ" (การศึกษาเล่าเรียน) สุต (การสั่งสมความรู้และประสบการณ์) ลิกขา (การศึกษาในกรอบของศีล สมาธิ และปัญญา) เป็นต้น โดยรากศัพท์ทั้งหมดสามารถสรุปความหมายของการเรียนรู้ในทางพระพุทธศาสนาได้ว่า กระบวนการศึกษาเล่าเรียน การสั่งสมอบรมความรู้ และเพิ่มประสบการณ์ตามแนวทางที่พระพุทธเจ้าประทานไว้ (พระเทพวัชรเมธี (สมคิด จินตามโย) และคณะ, 2565) ในส่วนของหลักสัปปริสธรรม 7 เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีคุณภาพ หลักธรรมนี้ไม่เพียงแต่ช่วยในการเรียนรู้จากประสบการณ์เท่านั้นแต่ยังส่งเสริมการสร้างคนที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรซึ่งหลักการดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาในบริบทของพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายให้มีความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิต ทั้งด้านการเข้าใจเหตุและผล (อัมมมัญญา) เป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจอย่างมีสติและมีวิจยญาณ และการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน (อัตถมัญญา) ช่วยให้ผู้เรียนมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งการรู้จักตนเอง (อัตตมัญญา) ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตน หลักการสร้างความสุข (มัตตมัญญา และกาลัญญา) เป็นสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการเวลาและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น (ปริสญญา และปุคคลัญญา) จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชนและสังคม (ประเทืองสุข ยังเสถียร, 2559) การเรียนรู้ตามหลักธรรมนี้เป็นการพัฒนาที่มีสติและคุณธรรม ผ่านการศึกษา การเข้าใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้ชีวิตมีความหมายและมีคุณภาพ

การนำหลักสัปปริสธรรมมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาไม่เพียงแต่เป็นการสร้างความรู้ แต่ยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีสติและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและสังคมอย่างยั่งยืน (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ป. อ. ปยุตโต, 2562) ประกอบด้วย 1. อัมมมัญญา หมายถึง การรู้จักธรรมหมายถึงการเข้าใจหลักความจริง หลักการ และเกณฑ์ธรรมดาที่มีอยู่ในชีวิตซึ่งรวมถึงการรู้เหตุผลและกฎเกณฑ์ที่ทำให้เกิดผลต่าง ๆ เช่น ภูมิที่เข้าใจหลักธรรม พระมหากษัตริย์ที่รู้หลักการปกครองตามราชประเพณี ข้าราชการเข้าใจกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติของราชการ เป็นต้น การรู้จักเหตุและการกระทำตามหลักการที่เหมาะสมจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการเข้าใจธรรมะและเหตุผลซึ่งเป็นฐานที่สำคัญในการตัดสินใจในชีวิตประจำวัน การรู้จักหลักการต่างๆ ช่วยให้ไม่หลงผิดและสามารถเลือกทางที่ถูกต้อง 2. อัตถมัญญา หมายถึง การเข้าใจความหมายและจุดมุ่งหมายของหลักธรรม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ เป็นการสื่อถึงความสำคัญของการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการประเมินผลการกระทำ ทำให้สามารถมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและเห็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ 3. อัตตมัญญา หมายถึง การรู้จักตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาชีวิตอย่างมีสติ การรู้จักตนประกอบด้วยหลายด้านที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของเรา การรู้จักฐานะและภาวะของตนเอง ช่วยให้เข้าใจข้อจำกัดและโอกาสที่มีอยู่ การเข้าใจเพศและความของตนทำให้พัฒนาในด้านที่ถนัดและมีเป้าหมายที่ชัดเจน นอกจากนี้ การรับรู้คุณธรรมที่ควรจะมีจะนำไปสู่การเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและจริยธรรม เมื่อรู้จักตนเองอย่างแท้จริงจะประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และการยอมรับข้อบกพร่องจะช่วยให้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4. มัตตมัญญา หมายถึง ความรู้จักประมาณ เป็นหลักการสำคัญที่มีบทบาทในองค์กร โดยเฉพาะในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างรู้จักประมาณจะช่วยให้การพัฒนาทักษะและความของพนักงานมีประสิทธิภาพ การจัดอบรมหรือการเรียนรู้ใหม่ๆ การนำหลักมัตตมัญญามาใช้ในบริบทองค์กรและการเรียนรู้จะส่งเสริมการเติบโตและความสำเร็จในระยะยาว การรู้จักพอดีในการเรียนรู้และพัฒนานั้นจึงเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างองค์กรที่มีความยั่งยืน 5. กาลัญญา หมายถึง ความรู้จัก

กาล คือการเข้าใจเวลาอันเหมาะสมในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การรู้จักเวลาที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ช่วยให้สามารถใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การกำหนดเวลาในการศึกษาให้ตรงเวลาและไม่ล่าช้า การทำงานหรือเรียนรู้ในช่วงเวลาที่มีสมาธิสูงสุดจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ กาลัญญุตเป็นหลักการที่ช่วยให้สามารถใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม การรู้จักเวลาจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

6. **ปริสัณญุต** หมายถึง การรู้จักชุมชนและการเข้าใจวิถีการปฏิบัติตนเมื่ออยู่ในบริบทนั้น การเข้าใจชุมชนที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืน การรู้จักบริบทของชุมชน เช่น วัฒนธรรมและประเพณี จะช่วยให้ปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การปฏิบัติตนอย่างเคารพ เช่น การใช้ภาษาที่เหมาะสม จะส่งเสริมการสื่อสารและลดความขัดแย้ง นอกจากนี้ การรู้จักวิถีการช่วยเหลือและสนับสนุนชุมชน จะทำให้สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมโยงที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและชุมชน และ 7. **บุคคลัญญุต** หรือบุคคลปโรปริญญุต หมายถึง ความสามารถในการรู้จักและเข้าใจบุคคลในหลากหลายด้าน เช่น อัจฉริยะ ความสามารถ และคุณธรรมซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม บุคคลัญญุตเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้มีความเข้าใจและปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม การรู้จักบุคคลในแง่มุมต่างๆ จะนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมความเป็นหนึ่งเดียวในสังคม ทำให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า สัปปริสธรรมในฐานะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนานับเป็นหลักการที่สำคัญในการพัฒนาตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละข้อเสนอนี้ให้มุมมองที่แตกต่างกันในการดำเนินชีวิตที่ดี หลักสัปปริสธรรมเป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพและความสุขทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การนำหลักธรรมเหล่านี้ไปปฏิบัติอย่างจริงจังจะส่งผลดีในระยะยาว ทั้งในด้านส่วนบุคคลและสังคมโดยรวม

ความรู้จากการศึกษา

การศึกษาข้างต้นสะท้อนให้เห็นได้ว่าการจัดการความรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงสุด การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมซึ่งประกอบด้วยอัมมัญญุต อตถัญญุต อตตัญญุต มัตตัญญุต กาลัญญุต ปริสัณญุต และบุคคลัญญุต มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทั้งบุคคลและกลุ่มในองค์กร การสร้างความเข้าใจร่วมและเป้าหมายที่ชัดเจนในองค์กรช่วยให้สมาชิกสามารถสนับสนุนซึ่งกันและกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลช่วยให้สมาชิกรู้จักตนเองและพัฒนาทักษะที่เหมาะสม ในขณะที่การจัดการทรัพยากรและเวลาจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศที่ดีและการส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในกลุ่มจะช่วยให้สมาชิกรู้สึกเปิดเผยและสนับสนุนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการตัดสินใจทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้นและส่งผลให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในองค์กรปัจจุบันสามารถวิเคราะห์และนำเสนอ ดังนี้

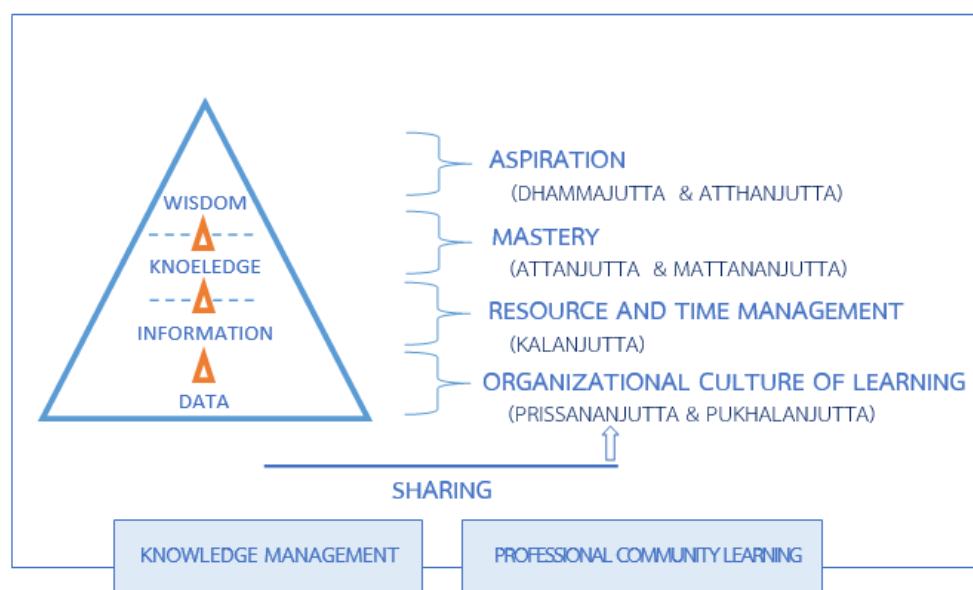
1. **การสร้างปณิธานร่วมกัน (Aspiration)** เป็นการสร้างความเข้าใจร่วม เป็นจุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการความรู้ และชุมชนแนวปฏิบัติ สอดคล้องกับ “อัมมัญญุต” ซึ่งหมายถึงการมีเป้าหมายที่ชัดเจน และการตั้งเป้าหมาย “อตถัญญุต” การสร้างความเข้าใจร่วมในเป้าหมายองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกควรมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

2. **การเสริมศักยภาพตนเอง (Mastery)** การเสริมศักยภาพตนเองเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการประสบความสำเร็จในชีวิตและอาชีพ โดยการเสริมศักยภาพตนเองไม่เพียงแต่ช่วยให้สามารถเติบโตในด้านอาชีพ แต่ยังทำให้สามารถมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ตามหลัก “อตตัญญุต” การรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองช่วยให้สมาชิกสามารถพัฒนาทักษะที่เหมาะสมได้ การจัดโปรแกรมฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ

3. การจัดการทรัพยากรและเวลา (Resource and Time Management) การจัดการทรัพยากรและเวลาเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานในทุกด้าน โดยเฉพาะในยุคที่มีการแข่งขันสูงและทรัพยากรมีจำกัด การจัดการอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่องค์กรทุกแห่งต้องให้ความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับมิติของ “มัตตัญญูตา” การใช้ทรัพยากรในปริมาณที่เหมาะสมและสมดุล ซึ่งไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้เราสามารถควบคุมค่าใช้จ่าย และลดการสูญเสียที่ไม่จำเป็น และ “กาลัญญูตา” เป็นการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด การบริหารจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้องค์กรทำงานได้รวดเร็วและตรงตามเป้าหมายการใช้ทรัพยากรและเวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงาน ควรมีการวางแผนกิจกรรมอย่างมีระบบเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Culture of Learning) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและการแบ่งปันความรู้ สองมิติสำคัญที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการนี้ ได้แก่ “ปริสญญูตา” การปลูกฝังแนวคิดในหมู่พนักงานว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ซึ่งต้องการให้แต่ละคนตระหนักถึงการพัฒนาของตนเองและเป้าหมายการเรียนรู้ขององค์กร และ “ปุคคัลญญูตา” เน้นความสำคัญของความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันภายในองค์กร เครือข่ายสนับสนุนช่วยเสริมสร้างการแบ่งปันความรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน

กล่าวได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในฐานะหลักพุทธธรรมในบริบทของการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่ม ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ แสดงได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การเชื่อมโยงการจัดการความรู้และการเสริมพลังชุมชนแห่งการเรียนรู้บนฐานพุทธธรรม

บทสรุป

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเน้นความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงสุด การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ อัมมัญญูตา การสร้างความเข้าใจร่วม อัตถัญญูตา ความเข้าใจในเป้าหมาย อัตตัญญูตา การรู้จักตนเอง มัตตัญญูตา การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กาลัญญูตา การใช้เวลาอย่างเหมาะสม ปริสญญูตา การสร้างบรรยากาศ

ที่สนับสนุน และบุคคลผู้ดูแล ความเข้าใจในบุคคล มีความสำคัญในการพัฒนาทั้งบุคคลและกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยสร้างความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้หลักเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ การศึกษาในครั้งนี้เสนอแนะควมมีการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรหรือรูปแบบการเสริมพลังอำนาจใหม่ๆ บูรณาการกับการจัดการอบรมและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ รวมถึงการสำรวจการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในสาขาอื่นๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าและสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาองค์กรต่อไป

รายการอ้างอิง

- กุลชนกนันท์ ธนโชติกิจเอื้อกุล และคณะ. (2564). รูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยุคดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 11(1), 103-118.
- จิตลดา หนูดอนทราย. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ดวงกมล สิ้นเพ็ง. (2553). การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้สู่สังคมแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2548). การจัดการความรู้: กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).
- พระครูสุวิชัย (กิตติศักดิ์ กิตติวฑฺฒโน). (2560). การปกครองสงฆ์ด้วยหลักการบริหารนิยธรรมในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพวัชรเมธี (สมคิด จินตามโย) และคณะ. (2565). กระบวนทัศน์พระพุทธศาสนาในโลกดิจิทัล. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พีระ รวดเร็ว. (2565). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. Journal of Education Studies, Burapha University, 4(2), 1-18.
- วัชรินทร์ อุดหนองเลา และคณะ. (2566). การบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความสุขในยุคความปรกตียัดไป: กรณีศึกษาโรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 10(10), 104-114.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). บันทึกชีวิตครูสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- _____. วิจารณ์ พานิช. (2566). โรงเรียนเป็นชุมชนเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- วิรัตน์ คำศรีจันทร์. (2554). พลังความรู้จากการวิจัยแบบ PAR. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.อี.พี.วี.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2562). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 34. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิธรรมทานกุศลจิต.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). คู่มือการจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (2561). ภาพรวมอดีต ปัจจุบัน และอนาคตของการจัดการความรู้ (Knowledge Management หรือ KM) ในประเทศไทย. แหล่งที่มา https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/km-thailand-past-present-future/ สืบค้นเมื่อ 30 ก.ย. 2567.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2555). หนังสือในหลวงในดวงใจ. กรุงเทพมหานคร: เนชั่นแนลจีโอกราฟฟิก.

- Choo, C. W. (1998). **The Knowing Organization: How Organizations Use Information to Construct Meaning, Create Knowledge, and Make Decisions.** Oxford University Press.
- Council, O.P.S. (2009). **The Principal as Professional Learning Community Leader.** Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Dufour, R. (2009). **The Principal as Professional Learning Community Leader.** Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Danny P. Wallace (2007). **Knowledge Management: Historical and Cross-Disciplinary Themes.** Westport, CT: Libraries Unlimited.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). **Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know.** Harvard Business Review Press.
- DuFour, R., & Eaker, R. (2010). **Professional Learning Communities at Work: Best Practices for Enhancing Student Achievement.** Bloomington, IN: National Educational Service.
- Hord, S. M. (1997). **Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement.** Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Liebowitz, J. (2006). **Knowledge Management.** Handbook. CRC Press.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). **The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation.** Oxford University Press.
- Vescio, V. and others. (2008). A Review of Research on the Impact of Professional Learning Communities on Teaching Practice and Student Learning. **Teaching and Teacher Education**, 24(1), 80-91.
- Wiig, K. M. (1993). **Knowledge Management Foundations: Thinking About Thinking-How People and Organizations Create, Represent, and Use Knowledge.** Schema Press.