บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้สิ่งมีชีวิตทุกชนิดมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิต อยู่ในโลกนี้ได้สิ่งมีชีวิตใดก็ตามที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมก็จะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได เช่น ไดโนเสาร์ที่สูญพันธุ์ไป เมื่อนับล้านปีที่แล้วเป็นต้นหากเราจะเปรียบเทียบองค์การหนึ่ง ๆ ที่กำลังดำเนินกิจการอยู่เป็นสิ่งมีชีวิตที่ดำรงชีวิต อยู่ท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิวัฒน์ (Globalization) องค์การใดที่มีการเรียนรู้มีการปรับตัวที่ดีก็สามารถดำรงอยู่ได้

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์การจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งกระแสของความต้องการพัฒนาองค์การดูเหมือนจะมีอิทธิพลแผ่ไปทั่วโลก มีนักคิดนักบริหารจำนวนมากได้เสนอแนวคิด อธิบายปรากฏการณ์และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อให้สามารถดำรงอยู่และสืบทอดจุดหมายของ องค์การต่อไปเพื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ ๒๑ อย่าง มั่นคงบรรดาแฟชั่นของการบริหาร (Management Fashions) ที่เป็นที่แพร่หลายในปัจจุบัน ได้แก่ การปรับรื้อกระบวนการทำงาน (re-engineering) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management หรือ TQM) และที่กำลังมาแรงในหน่วยงานราชการ เช่น กระทรวงสาธารณสุข ก็คือแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization หรือ LO)[๑]

---

[๑] เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน,**องค์การแห่งการเรียนรู้.** วารสารการศึกษาพยาบาล ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : เคล็ดไทย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓-๑๗.

เป็นองค์การที่ซึ่งคนในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริงเป็นองค์การที่มีความคิดใหม่ๆและการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาในใส่และเป็นองค์การที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ"

การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้มีแนวทาง ๕ ประการ (The Five Disciplines) ของปีเตอร์ เซงเก (Peter Senge) [๒]ได้เสนอแนวความคิดของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยกรอบความรู้ ๕ สาขา วิชาการ ที่เรียกว่า The five disciplines ซึ่งจะเป็นแนวทางหลักในการสร้างองค์การการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น The five disciplines หรือแนวทางสำคัญ ๕ ประการที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นประกอบด้วยการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) ความมีสติ (Mental Model) หรือ แบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์การซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์การองค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์การ (Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ระบบการคิดของคนในองค์การ (Systems Thinking) หรือกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเห็นแบบแผน เห็นขั้นตอนของการพัฒนา คือ เห็นทั้งป่า และเห็นต้นไม้แต่ละต้นด้วย (See Wholes instead of part, See the forest and the trees)

นอกจากนี้ยังมีลักษณะสำคัญ ๕ ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ คือ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic problem Solving) การทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์การเสมอ การเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์

---

[๒] จีรภรณ์ โสมตีบ, **วินัย 5 ประการสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ Peter Senge,** https://www.gotoknow.org/posts/64191,(๒๕ กันยายน ๖๐).

(Interview), การสังเกต (Observation) การถ่ายทอดความรู้ โดยการทำ Report, Demonstration, ยังมีการพัฒนาองค์การของเราก็ไม่อาจเกิดได้ในชั่วข้ามคืนการเปลี่ยนแปลงด้วย ความเร่งรีบมักจะนำมาซึ่งปัญหาข้อขัดแย้ง และความล้มเหลว การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม ควรจะประกอบด้วยขั้นตอน ๓ ขั้นดังนี้ คือ ประการแรก Unfreeze คือ ขั้นเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่จำเป็นในขั้นตอนนี้คือสร้างกระแสของความต้องการการเปลี่ยนแปลง ระดมความคิดว่าต้องการความเปลี่ยนแปลงอย่างไร องค์การต้องการอะไร โดยอาจจะใช้การทำ FSC (Future Search Conference) ในขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงว่าผู้ใดที่มีอำนาจที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วย ประการที่สอง Change คือ ขั้นตอน ในการเปลี่ยนแปลงซึ่งการที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างไรนั้นเราควรจะศึกษาถึงองค์การของเรา ให้เข้าใจถึงปัญหาที่แท้จริงเพื่อที่จะได้แก้ปัญหาได้ถูกจุดซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์การ ประการที่สาม Refreeze เมื่อองค์การของเราเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีแล้วก็ควรที่จะหยุดภาวะการเปลี่ยนแปลง แล้วกลับเข้าสู่ภาวะงานตามปกติ

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การในอุดมคติที่สามารถสร้างขึ้นมาได้ด้วยความร่วมมือของสมาชิกในองค์การโดยอาศัย The five disciplines [๓] เป็นหลักที่สมาชิกในองค์การจะใช้เพื่อพัฒนาตนเอง และองค์การสู่ความเป็นองค์การอัจฉริยะที่จะสามารถดำรงอยู่ในศตวรรษที่ ๒๑ ได้อย่างมั่นคง ซึ่งการที่จะปรับเปลี่ยนองค์การสู่ความเป็น Learning Organization นั้นเราจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การเป็นหลักวิเคราะห์หาปัญหาที่แท้จริงขององค์การโดยไม่หลงยึดติด อยู่กับภาพลวงตาซึ่งวิธีการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ไขปัญหาได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงปัจจัยของแต่ละองค์การ เป็นหลักวิธีการที่ใช้ได้ผลดีในองค์การหนึ่ง ๆ อาจจะใช้ไม่ได้ผลในองค์การหนึ่งก็เป็นได้องค์การจะต้องมุ่งไปในทางใดจะต้องปรับตัวอย่างไร จะต้องตอบสนองต่อความ

---

[๓] สมบัติ กุสุมาวลี, **เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..รู้ได้อย่างไร**, http://www.ubu.ac.th/web/files_up/16f2017021715585069.pdf, (๒๔ กันยายน ๖๐).

เปลี่ยนแปลงอย่างไรที่จะทำให้องค์การอยู่รอดเจริญเติบโต และทรงประสิทธิภาพสูงสุดได้ตลอดไปนั้น The five disciplines เป็นสิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจและเชื่อมโยงตลอดจน การบูรณาการ (Integration) ทางความคิดอีกมากเพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจองค์การแห่งการเรียนรู้และวิธีการที่จะสร้างองค์การ แห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น

การมีองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์การและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านการเมืองการปกครอง สังคม สิ่งแวดล้อมและวิถีชีวิตของคนไทยอย่างมาก เดิมคนไทยเคยมีวิถีชีวิตที่เรียบง่ายอาศัยกันอยู่เป็นหมู่บ้านมีความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น“มีข้าวในนามีปลาในน้ำ” ไม่มีความเดือดร้อนมากต่างอยู่ร่วมกันอย่างพึ่งพาอาศัย ดังสุภาษิตสำนวนไทยที่ว่า “น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า” เป็นวิถีชีวิตที่เป็นไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีซึ่งเคยประพฤติปฏิบัติ สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน เมื่อวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมไทยปัจจุบันอย่างมากจนกลายเป็นการกลืนวัฒนธรรมกันเกิดขึ้น วัฒนธรรมที่รับเข้ามานั้นไม่ได้กลั่นกรองหรือไม่ได้ประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของสังคมไทยก่อนจึงทำให้ค่านิยมของประชาชนในอดีตกับปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ประกอบกับประชาชนให้ความสนใจทางด้านหลักธรรมของพระพุทธศาสนาน้อยลง ประเพณี วัฒนธรรม ศิลปกรรม สถาปัตยกรรมและวรรณกรรมอันเป็นเครื่องแสดงถึงภูมิปัญญา หรือ จิตวิทยาชาวบ้านถูกลบเลือน

ออกไปจากวิถีชีวิตคนไทย ภูมิปัญญาเหล่านี้มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสอดแทรกและเชื่อมโยงบ่งชี้วิถีชีวิตของคนในยุคนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนารู้ที่ปรากฏในตำรา เอกสาร งานวิจัยสำคัญในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะพระไตรปิฎกซึ่งเป็นคัมภีร์ที่บันทึกข้อมูลเชิงปฐมภูมิเกี่ยวกับแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ผลขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลต่อการเรียนรู้ทางสังคมตามทัศนะนักปราชญ์ทางพระพุทธสาสนา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์การเรียนรู้ แบบอย่างทั้งความคิด ทั้งการปฏิบัติทางสังคมในปัจจุบันและอนาคตสืบไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา

๑.๒.๓ เพื่อวิเคราะห์ผลการศึกษาแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา

๑.๓ ปัญหาการวิจัย

๑.๓.๑ แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ หลักปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนามีอย่างไรบ้าง

๑.๓.๓ วิเคราะห์ผลการศึกษาแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นย่างไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดของเขตการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษา แนวคิด หลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา และวิเคราะห์ผลการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา ตลอดถึงประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ทางพุทธศาสนา เช่น เอกสาร ตำราวิชาการเป็นต้น เพื่อทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา โดยการบูรณาการองค์การแห่งการเรียนรู้มีแนวทาง ๕ ประการ (The Five Disciplines) ของ ปีเตอร์ เซงเก (Peter Senge) [๕] ประกอบด้วย หนึ่ง การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) สอง ความมีสติ (หรือ แบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์การ Mental Model) สาม การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์การ (Shared Vision) สี่ การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ห้า ระบบการคิดของคนในองค์การ หรือกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาตั้งแต่ เดือนตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงเดือน กันยายน ๒๕๖๐

๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะความสามารถของสมาชิกในองค์กร สร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากร ด้วยเครื่องมือการจัดการความรู้ เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล

---

[๕] จีรภรณ์ โสมตีบ, **วินัย 5 ประการสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ ปีเตอร์ เซงเก Peter Senge,** https://www.gotoknow.org/posts/64191,(๒๕ กันยายน ๖๐).

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา หมายถึง แนวคิด วิธีคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้แนวทางตามพุทธศาสนา คือ เรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาในที่นี้ได้กำหนดไว้รวม ๔ หลักธรรม คือ ไตรสิกขา อริยสัจ ๔ สติสัมปชัญญะ และโยนิโสมนสิการ

หลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้แนวทางตามพุทธศาสนา ระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นหลักการ เรียกว่า พระธรรมวินัย โดยมีจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งองค์กรคณะสงฆ์เป็นจุดมุ่งหมายจำเพาะ หลักการปฏิบัติตามวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ หลักการพัฒนา ๓ ระดับ และวิธีการจัดการความรู้โดยบูรณการกับสมัยใหม่

การวิเคราะห์แนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา หมายถึง วิเคราะห์ แยกแยะ รวบรวมคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ปรากฏในพระไตรปิฎก อันเป็นที่มาของการเริ่มต้นการจัดการความรู้ที่เป็นของพระพุทธเจ้า จนกระทั่งพัฒนามาเป็นความรู้ที่เป็นสาธารณปัญญาให้ผู้คนได้นำความรู้ไปดำเนินชีวิตไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการบูรณาการองค์การแห่งการเรียนรู้มีแนวทาง ๕ ประการ (The Five Disciplines) ของปีเตอร์ เซงเก (Peter Senge) หนึ่ง การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) สอง ความมีสติ หรือแบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์การ (Mental Model) สาม การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์การ (Shared Vision) สี่ การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ห้า ระบบการคิดของคนในองค์การ หรือกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

๑.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ดังแผนภาพที่ ๑

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ข้อมูล		**แนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา**
๑. แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา ๒. หลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา	→	การวิเคราะห์ผลการศึกษาแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา ๕ ประการ คือ การเรียนรู้ของสมาชิก, ความมีสติ จิตสำนึกของคนในองค์การ, การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์การ, การเรียนรู้เป็นทีม,การคิดอย่างเป็นระบบ

แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๑.๗ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสนา ในเอกสารและตำรางทางวิชาการพบว่า

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนะของนักวิชาการ มีดังนี้

Peter Senge[๕] แห่ง Massachusetts Institute of Technology กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ในความหมายของปีเตอร์ เชงเก คือ องค์กรที่ซึ่งสมาชิกได้มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งประกอบไปด้วยวินัย ๕ ประการ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล (personal mastery) แบบแผนทางจิตใจที่มองโลกตามความเป็นจริง (mental model) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) และการคิดเชิงระบบ (systems thinking)

David A. Gavin[๖] แห่ง Harvard University กล่าวว่า องค์กรที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโยงความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถ่องแท้

---

[๕] Senge, P. M., **The fifth disciplines: the art and practice of learning organization**, (London: Century Business, 1990), p. 21.

[๖] David, L. G., & Stanley, B. D., **Quality management**, (4th ed), (Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, 2003), p. 22.

Michael Marquardt [๗]แห่ง George Washington University กล่าวว่า องค์กรที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์การ จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมาร์ควอตส์นิยามว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มี ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้(learning dynamics) การปรับเปลี่ยนองค์การ (organization transformation) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (people empowerment) การจัดการความรู้ (knowledge management) และการใช้เทคโนโลยี (technology application)

วรภัทร์ ภู่เจริญ กล่าวถึงความรู้ การจัดการความรู้และปัญญาในหนังสือ“องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้ และ “การบริหารการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ”[๘]สรุปความได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและต้องทำไปพร้อมๆ กัน ซึ่ง CC (child centered education) เป็นเทคนิคหรือหัวใจสำคัญในการขุดค้น ควัก ดึง ลาก ยั้ว ความรู้ต่างๆ ออกมา เพื่อบริหารจัดการ นำไปถ่ายทอดโดยมี KM เป็นเสมือนตัวจัดเก็บ เป็นห้องสมุด ซึ่งท่านมองในพุทธศาสตร์ แตกต่างจากทางโลก ว่าความรู้ที่แท้จริง คือ

---

[๗] Marquardt, M., & Reynolds, A., The **global learning organization**, (Burr Ridge, IL: Irwin Professional, 1994), p.12.

[๘] วรภัทร ภู่เจริญ, **การบริหารการเรียนรู้ที่ยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ**, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๓๗)หน้า ๓๒.

“ปฏิเวธ” (รู้แจ้ง เห็นจริง ไม่สงสัย ได้มรรคผลแล้ว) โดยต้องอาศัยการ “ปฏิบัติ”(เรียนรู้จากการทำ หรือ Learning by doing) และ “ปริยัติ” (ฟัง อ่าน ถาม เขียน จดจำ ฯลฯ) ควบคู่กันไป

องค์กรแห่งการเรียนรู้ [๙] ที่ได้รับการส่งเสริมจากองค์การบริหารส่วนตำบลหัวง้ม อำเภอพาน จังหวัดเชียงรายว่า องค์การเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้ นำในองค์การ (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์การและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน

ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง[๑๐] กล่าวถึง ปัญญา ๓ ในหนังสือ “การจัดการทุนมนุษย์” สรุปความได้ว่า ปัญญาที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ ๓ หลักใหญ่ ได้แก่ สุตมยปัญญา จินตามยปัญญาและภาวนามยปัญญานั้น จะต้องควบคู่กันกับการจูงใจให้เกิดสมาธิ คือ ๓ ขั้นตอน ๖ มิติ คือ(๑) สุตมยปัญญา (ความรู้ระดับปริยัติ) บวก กับขณิกสมาธิ (สมาธิระดับศีล) เป็นสมาธิพื้นฐานระยะสั้น/ ๓๐ % สมาธิตามธรรมชาติ (๒) จินตามยปัญญา (ความรู้ในระดับปฏิบัติได้ดี) บวกกับอุปจารสมาธิ (สมาธิระดับมุ่งมั่น) เป็นสมาธิยาวนาน ๖๐ % (๓) ภาวนามยปัญญา (ความรู้ระดับรู้แจ้ง

---

[๙] องค์การบริหารส่วนตำบลหัวง้ม,**องค์การแห่งการเรียนรู้**, www.huangom.net (29 ส.ค.56).

[๑๐] บุญทัน ดอกไธสง, **การจัดการทุนมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ตะวัน, ๒๕๕๑),หน้า ๔๔.

แทงทะลุปัญหาทั้งปวง บวกกับ อัปปนาสมาธิ (สมาธิระดับปัญญา) เป็นสมาธิระดับดิ่งนิ่งลึกดับอารมณ์/ ๑๐๐ % หลับเสมือนดับจิต คือ การทำงานด้วยสุญญตาจิต คือ จิตว่างจากความโลภ โกรธ หลง มุ่งประเด็นเพื่อทำงานด้วยจิตว่าง “จิตที่ฝึกดีแล้วนำความสุข (สำเร็จ) มาให้ จิตที่คิดร้ายนำทุกข์มาให้”ซึ่งทางพุทธศาสตร์ เน้นความสำคัญที่รู้จักตนเองรู้เท่าทันอารมณ์ และมนุษย์เห็นความสำคัญของการควบคุมอารมณ์ของตนเองให้ตั้งอยู่ในฐานแห่งทุนมนุษย์ ที่เรียกว่า อริยะทรัพย์ คือ ทรัพย์อันประเสริฐ

ศาสตราจารย์ นพ.ประเวศ วะสี[๑๑] กล่าวถึง การจัดการความรู้ ในหนังสือ “การจัดการความรู้กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์ สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข” สรุปความได้ว่า การจัดการความรู้ที่ดีนำไปสู่เสรีภาพของระบบ และนำไปสู่การพัฒนาและใช้ศักยภาพอย่างบูรณาการของมนุษย์ทั้ง ๔ มิติ คือ กาย จิต สังคม และปัญญา

ศาสตราจารย์ นพ.วิจารณ์ พานิช จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประธานกรรมการมูลนิธิสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม บรรยายในหลักสูตร "การบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน" รุ่นที่ ๑ สถาบันพระปกเกล้า ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้[๑๒]ว่า โลกได้ผ่านจากยุคเกษตรกรรม และยุคอุตสาหกรรม เข้าสู่ยุคคลื่นลูกที่สาม คือ ยุคข้อมูลข่าวสารเรียบร้อยแล้ว ในยุคนี้เครื่องมือขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าทางสังคมและเศรษฐกิจ ไม่ใช่ที่ดิน แรงงาน วัตถุดิบ หรือทุน อีกต่อไป แต่เป็นปัญญาและความรู้ โลกยุคปัจจุบันเป็นโลกแห่งปัญญาและความรู้ ที่เรียกว่า KBES (Knowledge-Based Economy and Society) รูปแบบของการบริหารจัดการ และศาสตร์ว่าด้วยการจัดการ ก็มี

---

[๑๑] ประเวศ วะสี, **การจัดการความรู้กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพและความสุข**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.), ๒๕๔๘), หน้า ๔๕.

[๑๒] วิจารณ์ พานิช,ศาสตราจารย์ นพ.,**องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้** http://kmi.or.th/5_Link/Article_PVicharn/0005_KM_And_LO.html (๓๐ ส.ค.๕๖).

การเคลื่อนตัว วิวัฒนาการไปตามยุคสมัย และมีความซับซ้อนมากขึ้น ใช้หลายทฤษฎีหรือหลักการประกอบกัน ศาสตร์ที่ทันสมัยที่สุดในด้านการจัดการเป็นเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือองค์กรแห่งความซับซ้อนและปรับตัว

ปิยนาถ ประยูร กล่าวถึง ความรู้ การจัดการความรู้ และปัญญา ในหนังสือ“Systems Thinking วิธีคิดกระบวนระบบ” สรุปความได้ว่า ในโลกอนาคตตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ และคนที่สร้างความรู้ คือ ผู้กำลังร่ำรวย ความรู้กลายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น ความรู้จึงเป็นเรื่องของการทำความเชื่อให้ได้รับการพิสูจน์ตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ และหลักของตรรกะ มีความชอบธรรม ทำให้ความเชื่อเป็นสิ่งถูกต้อง และความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวพันกับความดี ความงาม และความจริง เช่น การตรัสรู้ของพระพุทธเจ้าเกี่ยวกับอริยสัจ ๔ ซึ่งเป็นความรู้ชั้นสูงที่ต้องการให้มนุษย์พ้นทุกข์ เป็นความรู้เกี่ยวกับความดีและการแสวงสัจธรรมของชีวิต[๑๓]

ดร.ปริญญา ทุมสท้าน ,รองศาสตราจารย์ ดร.อาริง สุทธาศาสน์[๑๔] ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี พบว่า วิเคราะห์คุณลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อน าเสนอแนวทางการเสริมสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยศึกษาข้อมูลจากคณะผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๓๔๒ คน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๕๗ แห่ง แห่งละ ๖ คน ในตำแหน่งนายก หรือ รองนายก และหัวหน้าส่วนราชการตามโครงสร้างองค์กร

---

[๑๓] ปิยนาถ ประยูร, **Systems Thinking วิธีคิดกระบวนระบบ**, (กรุงเทพมหานคร : โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.), ๒๕๔๘), หน้า ๖๕.

[๑๔] ปริญญา ทุมสท้าน ,อาริง สุทธาศาสน์, “การเสริมสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี”, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี,** ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๕๘), หน้า ๒๑.

ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี มีคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ มีคุณลักษณะความพร้อมด้านองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้ ด้านคน และด้านเทคโนโลยี สำหรับแนวทางการเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แนวทางการเสริมสร้างด้านเทคโนโลยีคือ ควรเสริมสร้างให้บุคลากรระหว่างหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้ที่รวบรวมกำหนดรหัส จัดเก็บ และถ่ายโอนข้อมูลได้ทั่วทั้งองค์กร แนวทางการเสริมสร้างด้านคน คือบุคลากรในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานต้องกล้าที่จะเสี่ยงและลงมือปฏิบัติเพื่อให้สมรรถนะการทำงานของทีมมีความเข้มแข็ง และแนวทางการเสริมสร้างด้านความรู้คือบุคลากรต้องมีความสามารถในการสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เพื่อน ามาสร้างความรู้ใหม่ได้ และแนวทางการเสริมสร้างด้านองค์กรคือบุคลากรในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานต้องมีวัฒนธรรมการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ขององค์กร

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) [๑๕] หลักปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า คนทั่วไปรักษาศีลด้วยการข่มใจไม่ให้ทำชั่ว นักปฏิบัติควรรักษาศีลด้วยสติปัญญา คือเมื่อตาเห็นรูป หูได้ยินเสียง จมูกได้กลิ่น ลิ้นได้รส กายกระทบสัมผัส หรือใจรู้ธรรมารมณ์ต่าง ๆหากจิตเกิดความยินดีพอใจก็รู้ทัน หากจิตเกิดความยินร้ายไม่พอใจก็รู้ทัน และหากจิตเฉยอยู่ก็รู้ทัน การรู้ทันนี้เป็นงานของสติ

เมื่อรู้ทันแล้วอกุศลที่ยังไม่เกิดจะไม่เกิด อกุศลที่เกิดอยู่แล้วจะดับไป กุศลที่ยังไม่เกิดจะเกิด กุศลที่เกิดแล้วจะเกิดง่ายยิ่งขึ้น และจะดียิ่งขึ้นไปอีกหากความรู้ทันสภาวธรรมที่เกิดขึ้นนั้นจะประกอบไปด้วยความรู้จริงหรือความเข้าใจด้วย คือรู้ว่าความยินดีพอใจหรือความยินร้ายไม่พอใจตลอดจน

---

[๑๕] พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), **อยู่เย็นเป็นสุข**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ แปดสิบเจ็ด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓-๒๓.

ความเฉย ๆ นั้น เป็นสิ่งที่ไม่เที่ยงหรือเป็นสิ่งแปลกปลอมหรือเป็นสิ่งที่จิตปรุงแต่งขึ้นมาเป็นคราว ๆ ห้ามก็ไม่ได้ บังคับไม่ได้ เกิดขึ้นแล้วตั้งอยู่ชั่วขณะก็ดับไป การรู้ความจริงนี้เป็นงานของปัญญา

ศีลคือ กุศลเจตนา เจตนางดเว้นไม่ล่วงละเมิดศีลที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้ การงดเว้นตามสิกขาบท ที่ทรงบัญญัติ ต้องอาศัยกำลังกาย กำลังใจ มุ่งมั่นประพฤติปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ไม่ท้อถอย ให้เป็นปกติ นำมาซึ่งความสงบระงับดับเวรภัยอันตราย

ความเป็นผู้มีศีลต้องไม่มีความบกพร่อง เปรียบน้ำสะอาดจะต้องไม่มีส่วนใดส่วนหนึ่งสกปรก ศีลของพระอริยเจ้า ๑) ศีลนั้นต้องไม่ขาด คือ ต้องไม่ฆ่า ไม่ทำร้ายสัตว์อื่น องค์ของปาณาติบาต ๕ ประการ คือ รู้ว่าสัตว์มีชีวิต มีจิตคิดจะฆ่า มีความพยายามฆ่า และสัตว์ตายด้วยความพยายาม ถ้าทำครบ คือ ขาดศีล ๒) ไม่ทะลุ เช่นตั้งใจฆ่าสัตว์ แต่สัตว์ไม่ตาย การกระทำเช่นนี้แม้ศีลไม่ขาด แต่ท่านบอกว่า ทำให้ศีลทะลุ ทำให้ศีลไม่บริสุทธิ์ ๓) ไม่ด่าง เช่นตั้งใจฆ่าสัตว์ แต่สัตว์ไม่ตาย การกระทำเช่นนี้แม้ศีลไม่ขาด แต่ท่านบอกว่า ทำให้ศีลไม่บริสุทธิ์ ๔) ไม่พร้อย เช่น นำของคนอื่นมาซ่อนเพื่อล้อเล่น แม้จะไม่มีเจตนาลักของเขา แต่ทำให้เขาตกใจกังวล ท่านจึงกล่าวว่า ทำให้ศีลพร้อย ไม่บริสุทธิ์ ๕) เป็นไท รักษาศีล สมาทานศีลด้วยความสำนึกเห็นคุณค่าของศีล เช่นรักษาศีลนี้ดี เพราะสงบระงับเวรภัยอันตรายต่าง ๆ รักษาเพราะต้องการผลประโยชน์ การรักษาอย่างนี้เรียกว่ารักษาอย่างทาส เหมือนกับว่ามีใครมาบังคับให้รักษา ๖) ท่านผู้รู้สรรเสริญหรือรับรองว่าใช้ได้ คือ บัณฑิต นักปราชญ์ พบเห็นยอมรับ นับถือ ยกย่องว่า เป็นผู้รักษาศีลได้ดี มีความบริสุทธิ์ ถูกต้อง ๗) ไม่ถูกมานะทิฏฐิเข้าครอบงำ คือ ไม่ดูหมิ่นผู้อื่น หรือยกตนข่มคนอื่น ขาดเมตตาธรรม ศีลบริสุทธิ์ จะไม่ปล่อยให้มานะความถือตัว และทิฏฐิความถือผิด เช่นเห็นว่าการปฏิบัติความดีเพียงขั้นศีลเพียงพอแล้ว เข้าครอบงำจิตได้ ๘) เป็นไปเพื่อสมาธิ คือ สามารถควบคุมทางกาย วาจา ใจ ให้มีความสงบ เกิดปีติ จิตน้อมเข้าหาสีลานุสสติ คือ มีสติระลึกถึงศีลที่ตนรักษาจิตมีความตั้งมั่นเป็นสมาธิได้ในที่สุด เรียกว่า อริยกันตศีล

คือ ศีลที่พระอริยเจ้าชอบใจ พอใจ เป็นศีลบริสุทธิ์ตามควรแก่ฐานะไม่ว่าจะเป็น ศีล ๕ ศีล ๘ ศีล ๑๐ ศีล ๒๒๗

กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย[๑๖] ได้จัดทำ คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและให้แนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เน้นความเข้าใจในหลักการของการจัดการความรู้ : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย บริบทเกี่ยวกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ แนวทางในการจัดการความรู้ ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับ (Knowledge Management: KM) การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ (Knowledge Vision: KV) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีม ให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ ยกระดับความรู้ และเกิดนวัตกรรม (Knowledge Sharing: KS) การสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นให้เป็นความรู้ที่เด่นชัด นำไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ พร้อมยกระดับต่อไป (Knowledge Asset: KA)

สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์กรที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิดการเรียนรู้ สั่งสมความรู้ และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาวิธีทำงานและระบบงานขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน ผลลัพธ์ (Output) ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ผลงานตามภารกิจที่กำหนด การสร้างศาสตร์หรือสร้างความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจขององค์กรนั้น รวมทั้งการสร้างคน อันได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร หรือมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กร จะเกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยอาศัยการทำงานเป็นฐาน

---

[๑๖] กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย, **คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้**, http://www.km.chiangraipao.go.th/docs/PlanKM59.pdf, (ตุลาคม ๒๕๖๐).

องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะเป็นพลวัต (dynamic) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้านต่าง ๆ คล้ายมีชีวิต มีผลงานดีขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม (innovation) รวมทั้งมีบุคลิกขององค์กร ในลักษณะที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์สามารถรู้สึกได้ การสร้างศาสตร์ หรือความรู้ ที่หลากหลาย ทั้งที่เกี่ยวกับงานที่เป็นเนื้องานขององค์กรนั้น ศาสตร์ด้านการจัดการ ศาสตร์ด้านองค์กรเรียนรู้ ศาสตร์เกี่ยวกับบุคคลเรียนรู้ เป็นต้น โดยอาจร่วมมือกับหน่วยงานวิชาการหรือองค์กรเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อการสร้างศาสตร์เหล่านี้บนฐานวัฒนธรรมและเศรษฐกิจไทย การสร้างคน เพื่อให้มีความรู้และทักษะอันเกี่ยวกับงานขององค์กรและมีเจตคติ โลกทัศน์ วิธีคิดในลักษณะของ "บุคคลเรียนรู้" (Learning Person) รวมทั้งมีทักษะของการเป็นบุคคลเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ "ประหยัดพลังงาน" เพราะมีความสามารถในการ "รวมพลังภายใน" (องค์กร) และดึงดูดพลังจากภายนอก (องค์กร) เข้ามาใช้ในการสร้างผลลัพธ์ขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาสร้างสรรค์องค์กรโดยการผลิตผลงาน สร้างศาสตร์ และสร้างคน องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์กับภายนอกองค์กรอย่างชาญฉลาด องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจากการกระทำ (interactive learning through action) ทั้งในหมู่บุคลากร และระหว่างองค์กรกับภายนอก แม่น้ำสองสายมาบรรจบกัน ศาสตร์อันว่าด้วยองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนามาจาก 2 ทาง คือ สายวิชาการ กับสายประสบการณ์ มาบรรจบกันเป็นศาสตร์ว่าด้วยองค์กรแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบัน

๑.๘ วิธีการดำเนินการวิจัย

โครงการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จึงใช้วิธีการศึกษา ๔ วิธี คือ

๑.๘.๑ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

๑. รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ สารสารและสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นหลักในการค้นคว้าข้อมูลทั้งหมด

๒. ศึกษาเพิ่มเติมจากเอกสารทางวิชาการผลงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

๓. ศึกษาแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา

๔. ศึกษาวิเคราะห์ผลของแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสนา

๑.๘.๒ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลดังนี้

๑. ศึกษาเอกสารทางวิชาการ / ผลงานทางวรรณคดี ที่เกี่ยวข้อง

๒. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อกับแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา และทำการแยกแยะประเด็นหลักการ แนวคิด วิธีการ

๑.๘.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบ คือ แบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา

๑.๘.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา และทำการแยกแยะประเด็นหลักการ แนวคิด วิธีการ สรุปเป็นวิเคราะห์ผลการศึกษาแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนว

พระพุทธศาสนา ๕ ประการ คือ หนึ่ง การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) สอง ความมีสติ หรือ แบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์การ (Mental Model) สาม การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์การ (Shared Vision) สี่ การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ห้า ระบบการคิดของคนในองค์การ หรือกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

๑.๙ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๙.๑ ทราบแนวคิด หลักการ วิธีการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา

๑.๙.๒ ทราบหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา

๑.๙.๓ ได้วิเคราะห์ผลการศึกษาแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา