

ภาคผนวก

ผนวก ก

บทความวิจัย

แนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสนา

THE CONCEPT AND PRACTICE TO LEARNING ORGANIZATION BASED ON BUDDHISM.

ดร. สายัณห์ อินันใจ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เกี่ยวกับแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อศึกษาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสนา, เพื่อศึกษาหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา และเพื่อวิเคราะห์ผลการศึกษาแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การรวบรวมข้อมูล เอกสารที่เป็นแหล่งการศึกษาประกอบด้วยประเภทสิ่งตีพิมพ์ คัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เอกสาร ตำราวิชาการทางด้านพุทธศาสนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สรุปแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสนา ประกอบด้วยแนวคิดการเรียนรู้ในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า สิกขา คือการศึกษา แนวคิดและวิธีการเรียนรู้ในทางพระพุทธศาสนา จึงเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่พุทธศาสนิกชนทุกคน ต้องเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจในหลักธรรมก่อน แล้วจึงน้อมนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และมีความสุขทั้งแก่ตนเองครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ซึ่งแนวคิดและวิธีการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาในที่นี่ได้กำหนดไว้รวม ๔ หลักธรรม คือ ไตรสิกขา อริยสัจ ๔ สติสัมปชัญญะ และโยนิโสมนสิการ

๒. สรุปหลักปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้แนวทางตามพุทธศาสนา ได้แก่ วิธีการปฏิบัติการในการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันของพระภิกษุสงฆ์ ตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นหลักการเรียกว่า พระธรรมวินัย โดยมีจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งองค์กรคณะสงฆ์เป็นจุดมุ่งหมายจำเพาะ หลักการปฏิบัติตามวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ หลักการพัฒนา ๓ ระดับ ประโยชน์ปัจจุบันกับประโยชน์ภายนอกนั้นยังมีวิธีการจัดการความรู้โดยบูรณาการกับสมัยใหม่

๓. การวิเคราะห์ผลการศึกษาแนวคิดและหลักปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสนา เพื่อให้เข้าใจและเกิดการนำไปสู่การปฏิบัติโดยการบูรณาการนำเสนอตามเครื่องมือของการจัดการความรู้มีแนวทาง ๕ ประการ ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้ (๑) การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ตรงกับแนวคิดกับหลักธรรมไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา หลักปฏิบัติตรงกับระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นหลักการเหล่านั้นเรียกว่า พระธรรมวินัย (๒) ความมีสติ หรือแบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์กร แนวคิดตรงกับหลักธรรมสติกับสัมปชัญญะ เป็นธรรมมีอุปการะมากเกื้อหนุนกันและกัน หลักการปฏิบัติตามวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการตามที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้มี ๑๐ วิธี (๓) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ผลการศึกษาแนวคิดตรงกับหลักธรรมอริยสัจ ๔ หลักปฏิบัติตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ ประการ (๔) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผลการศึกษาแนวคิดตรงกับหลักธรรมทวิภูมิมิกัตถะและสัมปรายิกัตถะ หลักปฏิบัติตรงตามหลักปฏิบัติจุดหมายของชีวิตแบ่งออกเป็น ๒ ระดับของพระพุทธศาสนา (๕) ระบบการคิดของคนในองค์กร หรือกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ผลการศึกษาแนวคิดตรงกับหลักโยนิโสมนสิการ หลักปฏิบัติเพื่อสร้างความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ตรงกับหลักปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา ประกอบไปด้วย ๑. การสร้างวิสัยทัศน์ความรู้ คือ การรวบรวมพระธรรมพระวินัยด้วยการร้อยกรอง เรียกว่าการทำสังคายนา ๒. กระบวนการทำสังคายนาในแต่ละครั้ง ๓. สร้างกลุ่มคนทำงานด้านการจัดการความรู้ ๔. นำองค์ความรู้ไปใช้และทดลอง ๕. การประเมินผลการปฏิบัติ ๖. ก้าวสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทักษะ

ABSTRACT

The title of research is “the concept and practice to Learning organization based on Buddhism” and the qualitative research. The objectives of this are 1) to study the concept to Learning organization based on Buddhism, 2) to study the practice to Learning organization based on Buddhism, and 3) to analysis the result of the concept and practice to Learning organization based on Buddhism. The study is more in documentary.

The results showed that:

1. The results showed the concept to Learning organization based on Buddhism are consisting the concept to learning organization in Buddhism as Sikka or Training. There are foundations of Buddhists. Buddhists should be learning Dharma or doctrine before going to practicing for benefit and happiness for themselves, family members, community, and country. The concepts to learning organization in Buddhism are 4 sets of Dharma as the Threefold Training, the four noble true, virtues of great assistance or mindfulness and clear comprehension, and critical reflection.

2. The result of the practice to Learning organization based on Buddhism that the practicing on the way of monk's life is order and rule especially Discipline. The objective of discipline is fo u n d Songa Organization. And the alter practicing are thinking on critical reflection, development 3 levels, virtues conducive to benefits in the present and the future, knowledge managements.

3. The result of the analysis the result of the concept and practice to Learning organization based on Buddhism flowed that the concept and practice are negated with knowledge managements 5 aspects. There are (1) Personal Mastery divided two parts as first on the concept is the Threefold Learning or the Threefold Training, as second on the practice is Discipline. (2) Mental Model divided two parts as first on the concept is virtues of great assistance or mindfulness and clear comprehension, as second on the practice is thinking on critical reflection 10 ways. (3) Shared Vision divided two parts as first on the concept is the four noble true, as second on the practice is Human resources development 3 levels. (4) Team Learning divided two parts as first on the concept is virtues conducive to benefits in the present and the future, as second on the practice is the objective of life in Buddhism 2 levels. (5) System Thinking also divided two parts as first on the concept is thinking on critical reflection, as second on the practice is the knowledge managements.

บทนำ

การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สิ่งมีชีวิตทุกชนิดมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิต อยู่ในโลกนี้ได้สิ่งมีชีวิตใดก็ตามที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมก็ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ไดโนเสาร์ที่สูญพันธุ์ไป เมื่อนับล้านปีที่แล้วเป็นต้นหากเราจะเปรียบเทียบองค์การหนึ่ง ๆ ที่กำลังดำเนินกิจการอยู่เป็นสิ่งมีชีวิตที่ดำรงชีวิต อยู่ท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) องค์การใดที่มีการเรียนรู้มีการปรับตัวที่ดีก็สามารถดำรงอยู่ได้

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์การจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งกระแสของความต้องการพัฒนาองค์การดูเหมือนจะมีอิทธิพลแผ่ไปทั่วโลก มีนักคิดนักบริหารจำนวนมากได้เสนอแนวคิด อธิบายปรากฏการณ์และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อให้สามารถดำรงอยู่และสืบทอดจุดหมายของ องค์การต่อไปเพื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ ๒๑ อย่าง มั่นคงบรรดาแฟชั่นของการบริหาร (Management Fashions) ที่เป็นที่แพร่หลายในปัจจุบัน ได้แก่ การปรับรีออกแบบการทำงาน (re-engineering) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management หรือ TQM) และที่กำลังมาแรงในหน่วยงานราชการ เช่น กระทรวงสาธารณสุข ก็คือแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization หรือ LO)^๑ เป็นองค์การที่ซึ่งคนในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริงเป็นองค์การที่มีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาในใจและเป็นองค์การที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 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)

^๑ เปี่ยมพงศ์ นัยบ้านด่าน, องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารการศึกษาพยาบาล ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : เคล็ดไทย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓-๑๗.

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

ความมีสติ (Mental Model) หรือ แบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์กรซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรองค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ระบบการคิดของคนในองค์กร (Systems Thinking) หรือกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเห็นแบบแผน เห็นขั้นตอนของการพัฒนา คือ เห็นทั้งป่า และเห็นต้นไม้แต่ละต้นด้วย (See Wholes instead of part, See the forest and the trees)

นอกจากนี้ยังมีลักษณะสำคัญ ๕ ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ คือ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic problem Solving) การทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ การเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview), การสังเกต (Observation) การถ่ายทอดความรู้ โดยการทำให้ Report, Demonstration, ยังมีการพัฒนาองค์กรของเราก็ไม่อาจเกิดได้ในชั่วข้ามคืนการเปลี่ยนแปลงด้วยความเร่งรีบมักจะนำมาซึ่งปัญหาข้อขัดแย้ง และความล้มเหลว การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม ควรจะประกอบด้วยขั้นตอน ๓ ขั้นดังนี้ คือ ประการแรก Unfreeze คือ ขั้นเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่จำเป็นในขั้นตอนนี้คือสร้างกระแสของความต้องการการเปลี่ยนแปลง ระดมความคิดว่าต้องการความเปลี่ยนแปลงอย่างไร องค์กรต้องการอะไร โดยอาจจะใช้การทำ FSC (Future Search Conference) ในขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงว่าผู้ใดที่มีอำนาจที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วย ประการที่สอง Change คือ ขั้นตอน ในการเปลี่ยนแปลงซึ่งการที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างไรนั้นเราควร จะศึกษาถึงองค์กรของเรา ให้เข้าใจถึงปัญหาที่แท้จริงเพื่อที่จะได้แก้ปัญหาได้ถูกจุดซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ประการที่สาม Refreeze เมื่อองค์กรของเราเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีแล้วก็ควรที่จะหยุดภาวะการเปลี่ยนแปลง แล้วกลับเข้าสู่ภาวะงานตามปกติ

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรในอุดมคติที่สามารถสร้างขึ้นได้ด้วยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กรโดยอาศัย The five disciplines^๓ เป็นหลักที่สมาชิกในองค์กรจะใช้เพื่อพัฒนาตนเอง และองค์กรสู่ความเป็นองค์กรอัจฉริยะที่จะสามารถดำรงอยู่ในศตวรรษที่ ๒๑ ได้อย่างมั่นคง ซึ่งการที่จะปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ความเป็น Learning Organization นั้นเราจะต้องคำนึงถึงเป้าหมาย

^๓ สมบัติ กุสุมาวาลี, เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้...รู้ได้อย่างไร,

และภาระหน้าที่ขององค์กรเป็นหลักวิเคราะห์หาปัญหาที่แท้จริงขององค์กรโดยไม่หลงยึดติด อยู่กับ ภาพลวงตาซึ่งวิธีการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ไขปัญหาก็ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทั้งนี้ต้องพิจารณา ถึงปัจจัยของแต่ละองค์กร เป็นหลักวิธีการที่ใช้ได้ผลดีในองค์กรหนึ่ง ๆ อาจจะใช้ไม่ได้ผลในองค์กร หนึ่งก็เป็นได้องค์กรจะต้องมุ่งไปในทางใดจะต้องปรับตัวอย่างไร จะต้องตอบสนองต่อความ เปลี่ยนแปลงอย่างไรที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดเจริญเติบโต และทรงประสิทธิภาพสูงสุดได้ตลอดไปนั้น The five disciplines เป็นสิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจและเชื่อมโยงตลอดจน การบูรณาการ (Integration) ทางความคิดอีกมากเพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจองค์กรแห่งการเรียนรู้และวิธีการที่จะ สร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น

การมีองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความ เปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็น การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่ง จะทำให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านการเมืองการปกครอง สังคม สิ่งแวดล้อมและ วิถีชีวิตของคนไทยอย่างมาก เดิมคนไทยเคยมีวิถีชีวิตที่เรียบง่ายอาศัยกันอยู่เป็นหมู่บ้านมี ความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น “มีข้าวในนามีปลาในน้ำ” ไม่มีความเดือดร้อนมากต่างอยู่ร่วมกัน อย่างพึ่งพาอาศัย ดังสุภาษิตสำนวนไทยที่ว่า “น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า” เป็นวิถีชีวิตที่เป็นไปตาม ขนบธรรมเนียมประเพณีซึ่งเคยประพฤติปฏิบัติ สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน เมื่อวัฒนธรรมตะวันตก เข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมไทยปัจจุบันอย่างมากจนกลายเป็นการกลืนวัฒนธรรมกันเกิดขึ้น วัฒนธรรมที่ รับเข้ามานั้นไม่ได้กลั่นกรองหรือไม่ได้ประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของสังคมไทยก่อนจึง ทำให้ค่านิยมของประชาชนในอดีตกับปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ประกอบกับประชาชน ให้ความสนใจทางด้านหลักธรรมของพระพุทธศาสนาน้อยลง ประเพณี วัฒนธรรม ศิลปกรรม สถาปัตยกรรมและวรรณกรรมอันเป็นเครื่องแสดงถึงภูมิปัญญา หรือ จิตวิทยาชาวบ้านถูกลบเลือน ออกไปจากวิถีชีวิตคนไทย ภูมิปัญญาเหล่านี้มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสอดแทรกและเชื่อมโยง บ่งชี้วิถีชีวิตของคนในยุคหนึ่งๆ ได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในตำรา เอกสาร งานวิจัยสำคัญในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะพระไตรปิฎกซึ่งเป็นคัมภีร์ที่บันทึกข้อมูลเชิงประมุขุมิเกี่ยวกับแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ผลขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลต่อการเรียนรู้ทางสังคมตามทัศนะนักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์การเรียนรู้ แบบอย่างทั้งความคิด ทั้งการปฏิบัติทางสังคมในปัจจุบันและอนาคตสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา
๒. เพื่อศึกษาหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา
๓. เพื่อวิเคราะห์ผลการศึกษาแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษา แนวคิด หลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา และวิเคราะห์ผลการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา ตลอดถึงประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ทางพุทธศาสนา เช่น เอกสาร ตำราวิชาการ เป็นต้น เพื่อทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาแนวคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา โดยการบูรณาการองค์กรแห่งการเรียนรู้มีแนวทาง ๕ ประการ (The Five Disciplines) ของ ปีเตอร์ เซงเก (Peter Senge)^๔ ประกอบด้วย หนึ่ง การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) สอง ความมีสติ (หรือ แบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์กร Mental Model) สาม การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) สี่ การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ห้า ระบบการคิดของคนในองค์กร หรือกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

^๔ จีรภรณ์ โสมตึบ, วินัย 5 ประการสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ ปีเตอร์ เซงเก Peter Senge, <https://www.gotoknow.org/posts/64191,๒๕ กันยายน ๖๐>.

ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาดังตั้งแต่วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงเดือน กันยายน ๒๕๖๐

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะความสามารถของสมาชิกในองค์กร สร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากร ด้วยเครื่องมือการจัดการความรู้ เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล

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 และวิธีการจัดการความรู้โดยบูรณาการกับสมัยใหม่

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

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สรุปผลของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

๑. แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา

สรุปแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสนา ประกอบด้วยแนวคิดการเรียนรู้ในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า สิกขา คือการศึกษา ดังนั้นแนวคิดและวิธีการเรียนรู้ในทางพระพุทธศาสนาจึงเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่พุทธศาสนิกชนทุกคน ต้องเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจในหลักธรรมก่อน แล้วจึงน้อมนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และมีความสุขทั้งแก่ตนเองครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ซึ่งแนวคิดและวิธีการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาในที่นี้ได้กำหนดไว้รวม ๔ หลักธรรม คือ ไตรสิกขา อริยสัจ ๔ สติสัมปชัญญะ และโยนิโสมนสิการ

แนวคิดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขานั้น ผู้เรียนต้องเรียนรู้ให้รู้เกี่ยวกับศีลก่อนทั้งหลักการ วิธีการ อานิสงส์และโทษของการละเมิดศีลแล้วน้อมนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องและดั่งงามได้อย่างแท้จริง

การเจริญสมาธิ เป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติสมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ พัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพของจิต

การเจริญปัญญานี้เป็นการเรียนรู้จิตเพื่อการเจริญปัญญา เป็นการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งเห็นจริงและหลุดพ้นจากกองทุกข์กองกิเลส เป็นเครื่องยับยั้ง ช่ม และประหารกิเลสอย่างหายาก กลาง และละเอียด หลักไตรสิกขาทั้ง ๓ ประการที่กล่าวมานี้ เป็นส่วนประกอบของชีวิตที่ดั่งงาม เราฝึกคนให้เจริญองงามในองค์ประกอบเหล่านี้ และให้องค์ประกอบเหล่านี้เข้าสู่การเข้าถึงอิสรภาพและสันติสุขที่แท้จริง

แนวคิดการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาตามหลักอริยสัจ ๔ เป็นการศึกษา หรือฝึกฝนอบรมในหลักธรรมขั้นสูงที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสรู้ชอบได้ด้วยพระองค์เอง แล้วนำไปปฐมนเทศนาแก่ปัญจวัคคีย์ทั้ง ๕ รูป ปรากฏว่าโกณฑัญญะได้ตรัสรู้ตามนับเป็นพระสงฆ์องค์แรกในโลก จึงขอนำเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้เรื่องอริยสัจ

แนวคิดการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักธรรมอริยสัจ ๔ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ศึกษาจะต้องดำเนินกิจกรรมให้ต่อเนื่องสัมพันธ์กันตลอด โดยเริ่มจากความหมายที่แท้จริงของอริยสัจทั้ง ๔ ประการ แล้วทำความเข้าใจอย่างละเอียดในเรื่องทุกขอริยสัจ คือมีทุกข์เกิดขึ้นก่อน หรือมีปัญหาเกิดมาก่อน (ทุกข์ก็

คือปัญหา) แล้วค้นหาสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหา หรือเกิดทุกข์นั้นแล้วนำสาเหตุเหล่านั้นมาเข้าสู่กระบวนการของการแก้ปัญหา หรือความทุกข์ด้วยมรรคมืองค์ ๘ โดยการเจริญวิปัสสนาอย่างเดียว จึงจะบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวทางการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับหลักสติสัมปชัญญะ นับว่าเป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อมนุษยชาติมาก เป็นธรรมมีอุปการะมาก ๒ อย่าง ได้แก่ ๑) สติ ความระลึกได้ ๒) สัมปชัญญะ ความรู้ตัว ซึ่งพุทธศาสนิกชนจะต้องมีการศึกษา หรือเรียนรู้ไว้ แนวความคิดได้ว่า สติกับสัมปชัญญะเป็นธรรมที่มีอุปการะมากต่อบุคคลผู้ที่ได้เรียนรู้้อย่างละเอียด และนำมาใช้ใน ชีวิตประจำวัน ย่อมช่วยให้บุคคลนั้นจะทำ จะพูด จะกินจะดื่ม จะเดิน จะนั่ง หรือจะนอนก็ตามถ้ามี สติและสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา ย่อมไม่ผิดพลาดหรือหลงลืม ประมาทแต่อย่างใด

แนวทางการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาตามหลักโยนิโสมนสิการ เป็นวิธีการดำเนินการเรียนรู้ เกี่ยวกับการคิด หรือการพิจารณาด้วยวิธีการแห่งปัญญา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่จะช่วยสร้างและพัฒนา ความคิด การพิจารณา การไตร่ตรองอย่างรอบคอบประกอบด้วยเหตุผลของมนุษย์มากกว่าสามัญสำนึก ตามที่มนุษย์คิดเอง ตัดสินใจเองและนำไปปฏิบัติกันเอง ดังนั้นลักษณะความหมาย หลักการ และวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการที่ควรทราบ และนำมาศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ และความเข้าใจสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

แนวทางการเรียนรู้หลักโยนิโสมนสิการ แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า เป็นหลักการและวิธีการที่ ให้พุทธศาสนิกชนได้ทำการศึกษาล่าเรียน และลงมือปฏิบัติด้วยการทดลองคิดพิจารณาหรือไตร่ตรอง อย่างเป็นรอบคอบโดยอาศัยปัญญา ในการค้นหาหรือแสวงหาสาเหตุ หรือรากเหง้าของปัญหา หรือสิ่งที่ คิดนั้นเพื่อให้เป็นบุคคลที่คิด หรือพิจารณาอย่างมีเหตุผล ตามสภาพของความเป็นจริง มิใช่คิดตาม ความปรารถนาหรือตัณหาที่พาไป ก็จะช่วยทำให้บุคคลนั้นมีความคิดที่มีเหตุผล สามารถช่วยเหลือสังคม ชุมชน และประเทศชาติให้อยู่รอดปลอดภัย และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขตลอดไป เพียงแต่ทำความเข้าใจหรือศึกษาหลักโยนิโสมนสิการ คือวิธีการแห่งปัญญาในการคิดอย่างถูกวิธี มีระเบียบและรู้จักคิด วิเคราะห์ด้วยเหตุผล ย่อมได้ชื่อว่าเป็นนักคิดแบบโยนิโสมนสิการอย่างแท้จริง

๒. หลักปฏิบัติการณ์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา

สรุปหลักปฏิบัติการณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้แนวทางตามพระพุทธศาสนา โดยมีวิธีการปฏิบัติการณ์ในการ ดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันของพระภิกษุสงฆ์ ระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นหลักการเหล่านั้นเรียกว่า พระธรรม วินัย โดยมีจุดมุ่งหมาย (Objective) ของการจัดตั้งองค์กรคณะสงฆ์เป็นจุดมุ่งหมายจำเพาะ หลักการ

ปฏิบัติตามวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ หลักการพัฒนา ๓ ระดับ ประโยชน์ปัจจุบันกับประโยชน์ภายหน้า นอกจากนี้ยังมีวิธีการจัดการความรู้โดยบูรณาการกับสมัยใหม่

หลักปฏิบัติการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรแห่งการเรียนรู้แนวทางตามพุทธศาสนา ตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นหลักการเหล่านั้นเรียกว่า พระธรรมวินัย โดยมีจุดมุ่งหมาย (Objective) ของการจัดตั้งองค์กรคณะสงฆ์เป็นจุดมุ่งหมายจำเพาะมีด้วยกัน ๕ ประการ คือ (๑) เพื่อประโยชน์แก่สงฆ์ ส่วนรวม (๒) เพื่อประโยชน์แก่ตัวบุคคล (๓) เพื่อประโยชน์แก่ชีวิตของมนุษย์เอง (๓) เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนทั่วไปที่เป็นสังคมใหญ่ (๕) เพื่อประโยชน์แก่พระศาสนา

ความมีสติ หรือแบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์กร เป็นรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติบรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงได้นำเสนอหลักปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามหลักการปฏิบัติตามวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการตามที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้มี ๑๐ วิธี

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันทำให้ทุกคนได้รู้ได้เข้าใจ เพื่อสานให้วิสัยทัศน์เป็นจริงด้วยแผนการปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามหลักปฏิบัติให้ตรงเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ ประการ กล่าวคือ ๑) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) พัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ๓) พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพาน หลักปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อการทำงานเป็นทีมโดยให้ทุกคน ตรงตามหลักปฏิบัติของพระพุทธศาสนาได้แก่ จุดหมายของชีวิตแบ่งออกเป็น ๒ ระดับคือ จุดหมายระดับโลกิยะ คือ ทิฏฐัมมิกัตถะ ประโยชน์ปัจจุบัน และระดับโลกุตระ สัมปรายิกัตถะ จุดหมายชั้นเลียดาเห็นหรือประโยชน์เบื้องต้น การเข้าใจประโยชน์ทั้งสองอย่าง ทำให้เกิดการการทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ ทำให้เกิดผลดีต่อปัจจัยการผลิต และผลผลิตขององค์กรเป็นอย่างดี

ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจชัดเจนถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ทำให้มองทุกสิ่งทุกอย่างเป็นภาพรวม ตรงกับหลักปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา ประกอบไปด้วย ๑. การสร้างวิสัยทัศน์ความรู้ คือ การรวบรวมพระธรรมพระวินัยด้วยการร้อยกรอง เรียกว่า การทำสังคายนา ๒. กระบวนการทำสังคายนาในแต่ละครั้ง ๓. สร้างกลุ่มคนทำงานด้านการจัดการความรู้ ๔. นำองค์ความรู้ไปใช้และทดลอง (ปฏิบัติจริง) ๕. การประเมินผลการปฏิบัติ ๖. ก้าวสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทักษะ และมีเครื่องมือในการจัดการความรู้ตามแนวพุทธศาสนา ๑. การ

สวณะและปริพุจฉา ๒. ธรรมสากัจฉา เป็นการสนทนา ๓. การเล่าเรื่อง ๔. พี่เลี้ยง ๕. การสับเปลี่ยนงาน ๖. เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗. ชุมชนแนวปฏิบัติ ๘. เพื่อนช่วยเพื่อน ๙. การเรียนรู้โดยทบทวนการทำงาน ๑๐. การเรียนรู้ภายหลัง ๑๑. การออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต

๓. วิเคราะห์ผลการศึกษานวนคิดและหลักปฏิบัติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา

การวิเคราะห์ผลการศึกษานวนคิดและหลักปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสนา เพื่อให้เข้าใจและเกิดการนำไปสู่การปฏิบัติโดยการบูรณาการนำเสนอตามเครื่องมือของการจัดการความรู้มีแนวทาง ๕ ประการ ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๑) การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้เก่งในทุกๆด้าน เก่งในการเรียนรู้ เก่งคิด เก่งทำ มีไหวพริบปฏิภาณ มีความเพียรพยายามตั้งแต่เยาว์วัยและใฝ่รู้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย เพื่อให้สอดคล้องกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นโลกแห่งการเรียนรู้ ที่ต้องมีการเรียนรู้ไปตลอดชีวิต โดยมีการคำนึงถึงประเด็นเหล่านี้ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว ซึ่งได้แก่ ความคาดหวังของแต่ละคน ที่ต้องการจะให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นจริงในชีวิตของตน ความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ มีความขยัน ใฝ่ดี มีพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา การใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และตัดสินใจ เพื่อให้มีระบบคิด และการตัดสินใจที่ดี และการฝึกใช้จิตใต้สำนึกสั่งงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยอัตโนมัติและได้ผลงานดี

ผลการศึกษานวนคิดด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ตรงกับแนวคิดกับหลักธรรมไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ผู้เรียนต้องเรียนรู้ให้รู้เกี่ยวกับศีลก่อนทั้งหลักการ วิธีการ อานิสงส์และโทษของการละเมิดศีลแล้วย่อมนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องและดั่งงามได้อย่างแท้จริง เป็นส่วนประกอบของชีวิตที่ดั่งงาม เราก็ฝึกคนให้เจริญงอกงามในองค์ประกอบเหล่านี้ และให้องค์ประกอบเหล่านี้ไปสู่การเข้าถึงอิสรภาพและสันติสุขที่แท้จริง

หลักปฏิบัติการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรแห่งการเรียนรู้แนวทางตามพุทธศาสนา ตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นหลักการเหล่านั้นเรียกว่า พระธรรมวินัย โดยมีจุดมุ่งหมาย (Objective) ของการจัดตั้งองค์กรคณะสงฆ์เป็นจุดมุ่งหมายจำเพาะมีด้วยกัน ๕ ประการ คือ (๑) เพื่อประโยชน์แก่สงฆ์ส่วนรวม (๒) เพื่อประโยชน์แก่ตัวบุคคล (๓) เพื่อประโยชน์แก่ชีวิตของมนุษย์เอง (๔) เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนทั่วไปที่เป็นสังคัมใหญ่ (๕) เพื่อประโยชน์แก่พระศาสนา

(๒) ความมีสติ หรือแบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์กร เป็นการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่ได้สะสมมาตั้งแต่เด็กกับพื้นฐานของวุฒิภาวะทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล ทำให้ความคิดและความเข้าใจของแต่ละคนแตกต่างกัน และหากปล่อยให้ต่างคนต่างคิดจะกลายเป็นปัญหาใหญ่เพราะมีการยึดติด กับรูปแบบและวิธีการที่ตนเองคุ้นเคย ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

ผลการศึกษาแนวคิดด้านความมีสติ หรือแบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์กร ตรงกับหลักธรรมสติกับสัมปชัญญะ เป็นธรรมมีอุปการะมากเกื้อหนุนกันและกัน มีอุปการะมากต่อบุคคลผู้ที่ได้เรียนรู้อย่างละเอียด และน้อมนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน มีสติและสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา ย่อมไม่ผิดพลาดหรือ ทำให้เกิดการคิดและวางตัวอย่างเหมาะสม ไม่ติดกับความคิดเดิมๆของตนเอง ง่ายต่อการพัฒนา และเปิดใจรับกับแนวคิดใหม่ที่เข้ามาได้

หลักปฏิบัติความมีสติ หรือแบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์กร เป็นรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติบรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงได้นำเสนอหลักปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามหลักการปฏิบัติตามวิถีคิดแบบโยนิโสมนสิการตามที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้มี ๑๐ วิธี เพื่อให้เกิดแบบแผนจิตสำนึกร่วมกันในองค์กร

(๓) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ทำให้ทุกคนได้รู้ได้เข้าใจ จะได้สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการดำเนินการให้เป็นรูปธรรม โดยมีการนำวิสัยทัศน์ที่ได้สร้างขึ้นมาเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์ เพื่อสานให้วิสัยทัศน์เป็นจริงด้วยแผนการปฏิบัติต่อไป

ผลการศึกษาแนวคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ตรงกับหลักธรรมอริยสัจ ๔ ซึ่งเป็นอริยสัจธรรม เป็นหลักธรรมที่ถือว่าเป็นแม่บทของพระพุทธศาสนาในการแก้ปัญหา มีการดำเนินกิจกรรมให้ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน ทำความเข้าใจอย่างละเอียดในเรื่องปัญหาเกิดมาก่อน แล้วค้นหาสาเหตุที่ก่อให้เกิดแล้วนำสาเหตุเหล่านั้นมาเข้าสู่กระบวนการของการแก้ปัญหา ด้วยมรรคมืองค์ ๘ จึงจะบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร

หลักปฏิบัติการณ์วิสัยทัศน์ร่วมกันทำให้ทุกคนได้รู้ได้เข้าใจ การวิทำให้วิสัยทัศน์ที่ได้สร้างขึ้นมาเป็นจริง ซึ่งเป็นไปตามหลักปฏิบัติให้ตรงเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ ประการ กล่าวคือ ๑) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) พัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ๓) พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพานและหลักปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนว

พระพุทธศาสนาสรุปได้ว่า หลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาและประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาเป็นปัจจัยอิสระที่กำหนดกระบวนการ เทคนิควิธีการรวมทั้งหลักธรรมคำสอนที่จะใช้พัฒนาจากความคิดพื้นฐานทางพระพุทธศาสนา

(๔) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเน้นการทำงานเป็นทีมโดยให้ทุกคนในทีมงานใช้วิจารณญาณร่วมกันตลอดเวลาว่า กำลังทำงานอะไร จะทำให้ดีขึ้นอย่างไร เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลสามัคคี ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยันทำด้วยความเชื่อว่าการเรียนรู้ในลักษณะนี้จะช่วยเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีมงาน

ผลการศึกษาแนวคิดด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมตรงกับหลักธรรมทิวฏัมมิกัตถะ ประโยชน์ปัจจุบัน และสัมปรายิกัตถะ ประโยชน์เบื้องหน้า การเข้าใจประโยชน์ทั้งสองอย่าง ทั้งประโยชน์ในปัจจุบันที่ และประโยชน์เบื้องหน้า ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ ซึ่งองค์กรในปัจจุบันได้นำแนวคิดนี้ไปปฏิบัติทำให้เกิดผลดีต่อปัจจัยการผลิต และผลผลิตขององค์กรเป็นอย่างดี เป็นการพัฒนาร่วมกันที่ประกันความก้าวหน้า ยั่งยืนจากการได้รับประโยชน์ร่วมกัน หรือป้องกันการผิดพลาดอันจะเกิดจากการทำงานร่วมกันได้

หลักปฏิบัติการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อการทำงานเป็นทีมโดยให้ทุกคน ตรงตามหลักปฏิบัติของพระพุทธศาสนาได้แก่ จุดหมายของชีวิตแบ่งออกเป็น ๒ ระดับคือ จุดหมายระดับโลกียะคือ ทิวฏัมมิกัตถะ ประโยชน์ปัจจุบัน และระดับโลกุตตระ สัมปรายิกัตถะ ประโยชน์เบื้องหน้า การเข้าใจประโยชน์ทั้งสองอย่าง ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ ทำให้เกิดผลดีต่อปัจจัยการผลิต และผลผลิตขององค์กรเป็นอย่างดี

(๕) ระบบการคิดของคนในองค์กร หรือกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจชัดเจนถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ทำให้มองทุกสิ่งทุกอย่างเป็นภาพรวม จะได้สามารถเผชิญกับภาวะวิกฤติ และการแข่งขันได้

ผลการศึกษาแนวคิดด้านระบบการคิดของคนในองค์กร หรือกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบตรงกับหลักโยนิโสมนสิการ เป็นวิธีการดำเนินการเรียนรู้เกี่ยวกับการคิด หรือการพิจารณาด้วยวิธีการแห่งปัญญา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่จะช่วยสร้างและพัฒนาความคิด การพิจารณา การไตร่ตรองอย่างรอบคอบประกอบด้วยเหตุผลของมนุษย์มากกว่าสามัญสำนึก ตามที่มนุษย์คิดเอง ตัดสินใจเองและ

นำไปปฏิบัติกันเอง ดังนั้นลักษณะความหมาย หลักการ และวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการที่ควรทราบ และนำมาศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ และความเข้าใจสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

หลักปฏิบัติเพื่อสร้างความคิดความเข้าใจเชิงระบบ เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจชัดเจนถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ทำให้มองทุกสิ่งทุกอย่างเป็นภาพรวม ตรงกับหลักปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา ประกอบไปด้วย ๑. การสร้างวิสัยทัศน์ความรู้ คือ การรวบรวมพระธรรมพระวินัยด้วยการร้อยกรอง เรียกว่า การทำสังคายนา ๒. กระบวนการทำสังคายนาในแต่ละครั้ง ๓. สร้างกลุ่มคนทำงานด้านการจัดการความรู้ ๔. นำองค์ความรู้ไปใช้และทดลอง (ปฏิบัติจริง) ๕. การประเมินผลการปฏิบัติ ๖. ก้าวสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทักษะ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

๑) จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวคิด และหลักปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา เน้นการศึกษาเอกสารที่เป็นแหล่งการศึกษาประกอบด้วยประเภทสิ่งตีพิมพ์ คัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัทยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เอกสาร ตำราวิชาการทางด้านพุทธศาสนา เป็นความรู้ที่หน่วยงานราชการเช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชนควรนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

๒) องค์ความรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผลกระทบต่อหน่วยงานราชการเช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องนำความรู้ที่เป็นรากฐานทางสังคมไปบูรณาการณกับงานพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเกิดประโยชน์แก่ประชาชน

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

๑) จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวคิด และหลักปฏิบัติองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา เน้นการศึกษาเอกสารที่เป็นแหล่งการศึกษาประกอบด้วยประเภทสิ่งตีพิมพ์ คัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัทยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เอกสาร ตำราวิชาการทางด้านพุทธศาสนา เป็นความรู้ที่หน่วยงานราชการเช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชนควรนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

๒) องค์ความรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผลกระทบต่อหน่วยงานราชการเช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องนำความรู้ที่เป็นรากฐานทางสังคมไปบูรณาการณักับงานพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเกิดประโยชน์แก่ประชาชน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาบาลี - ไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, ๒๕๐๖.

----- พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. องค์การแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๕.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัตนไตร, ๒๕๕๒.

บุญทัน ดอกไธสง. การบริหารเชิงพุทธ (กระบวนการทางพฤติกรรม). กรุงเทพมหานคร :สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๘.

ประเวศ วะสี. การจัดการความรู้กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพและความสุข.

กรุงเทพมหานคร : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.), ๒๕๔๘.

ปิยนถ ประยูร. Systems Thinking วิธีคิดกระบวนการระบบ. กรุงเทพมหานคร : โครงการเสริมสร้าง

การเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.), ๒๕๔๘.

เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน. **องค์การแห่งการเรียนรู้**. วารสารการศึกษาพยาบาล ๑๐. กรุงเทพมหานคร
เคล็ดไทย, ๒๕๔๓.

พระคัมภีร์สาราถวิวงศ์.**บทสวดมนต์พระปริตรธรรม**. (กรุงเทพมหานคร : ไทยรายวันการพิมพ์.
๒๕๕๐.

พระเทพดิลก (ระแบบ วิฑูรย์คุณ). **ธรรมปริตรศน์**. นครปฐม : โรงพิมพ์มามกุฏราชวิทยาลัย,
๒๕๔๔.

----- . **อยู่เย็นเป็นสุข**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ แปกสิบเจ็ด, ๒๕๕๐.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). **หลักการศึกษาในพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). **การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒.
กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑.

----- . **ถึงเวลา มารื้อปรับระบบพัฒนาคนกันใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร:
มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓.

----- . **เพื่ออนาคตของการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา , ๒๕๓๖.

พระปราโมทย์ ปาโมชโช. **ประทีปส่องธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๙ . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมดา,
๒๕๕๐.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). **ปรัชญาการศึกษาของไทย ภาคพุทธธรรม : แก่นนำการศึกษา
(ภาคต้นของหนังสือ ปรัชญาการศึกษาของไทย)**. กรุงเทพมหานคร: ผลิติธีม, ๒๕๕๖.

----- . **โลกขึ้นสหัสวรรษใหม่ คนต้องเปลี่ยนแนวคิดใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร:
แอกทีฟพริ้น, ๒๕๕๖.

----- . **สยามสามไตร**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์สวย,๒๕๕๒.

- . **หลักแม่บทของการพัฒนาตน**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๕๕.
- . **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส.อาร์. พรีนติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๑.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๙.
- พระราชวรมุณี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). **กระแสนธรรม เพื่อชีวิตและสังคม**. กรุงเทพมหานคร :ธรรมสภา, ๒๕๔๖.
- . **พุทธธรรม** . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- . **พุทธธรรม สมานีและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิชเคชั่นส์, ๒๕๔๖.
- วรภัทร ภูเจริญ. **การบริหารการเรียนรู้ที่ยืด ผู้เรียนเป็นสำคัญ**. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๓๗.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. **นวโกวาท หลักสูตรนักรธรรมชั้นตรี**. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- เอี่ยมอร ชลวร. “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

(๒) บทความ

ปริญญา ทุมสท้าน ,อารง สุทธาศาสน์, “การเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร
ปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปีที่ ๗
ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๕๘), หน้า ๒๑.

(๓) อินเทอร์เน็ต (Internet) :

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น,องค์กรแห่งการเรียนรู้

,<http://www.dla.go.th/work/km/about%20KM/about%20KM.htm>, (วันที่ ๙ เดือน
ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๕๗)

กองการเจ้าหน้าที่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย, คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้,

<http://www.km.chiangraipao.go.th/docs/PlanKM59.pdf>, (ตุลาคม ๒๕๖๐).

กลีนจันทร์ เขียวเจริญ, สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), “การส่งเสริมการ
จัดการความรู้”,

<http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=147>, (๑๓.พ.ค.๕๐).

จิรภรณ์ โสมตี. วินัย 5 ประการสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ Peter Seng,

<https://www.gotoknow.org/posts/64191>, (๒๕ กันยายน ๖๐).

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, อนุชฌาย์, <<http://th.wikipedia.org/wiki/%>>, (๑๑ ก.ย. ๕๙).

วิจารณ์ พานิช, ศ.นพ., องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้, สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้

เพื่อสังคม, บรรยายในหลักสูตร "การบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน" รุ่นที่ ๑ สถาบัน

พระปกเกล้า ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕, email: webmaster@kmi.or.th Copyright ©

Knowledge Management Institute (KMI) All Rights Reserved (๒๙ ต.ค.๕๗)

วิจารณ์ พานิช, ศาสตราจารย์ นพ., องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้

http://kmi.or.th/5_Link/Article_PVicharn/0005_KM_And_LO.html (30 ส.ค.56).

วิบูลย์ จุง, องค์กรแห่งการเรียนรู้,

[http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=wbj&month=07-12-](http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=wbj&month=07-12-2007&group=29&gblog=11)

2007&group=29&gblog=11,(วันที่ ๙ เดือนตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๕๗)

สมบัติ กุสุมาวดี, เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร,

http://www.ubu.ac.th/web/files_up/16f2017021715585069.pdf, (๒๔ กันยายน

๖๐).

๒. ภาษาอังกฤษ :

(I) Books :

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

Elias M. Awad, and Hassan M. Ghaziri. **Knowledge Management**. Delhi : Dorling Kindersley. licenses of Pearson Education in South Asia, 2007.

Marquardt, M., & Reynolds, A. .**The global learning organization**. Burr Ridge. IL: Irwin Professional, 1994.

Senge, P. M.. **The fifth disciplines: the art and practice of learning organization**. London: Century Business, 1990.