

กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยอิทธิบาท 4 STRATEGY FOR CREATING A LEARNING ORGANIZATIONAL CULTURE WITH FOUR IDDHIPADA

สาคร ปาด้วย Sakorn Paideauc
โรงเรียนธัญรัตน์ Thanyarat School, Thailand
Corresponding Author E-mail: sakorn@thanyarat.ac.th

Article Received: March 10, 2025. Revised: March 27, 2025. Accepted: March 28, 2025.

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพึงพอใจในการทำงาน) วิริยะ (ความพยายาม) จิตตะ (ความตั้งใจ) และวิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรอง) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้ร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรเกิดความรักในงาน มีความพยายามในการพัฒนาตนเอง มีความใส่ใจในการทำงานอย่างมีระบบ และสามารถทบทวนและปรับปรุงการทำงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: อิทธิบาท 4, วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้, การพัฒนาบุคลากร

Abstract

This article aimed to study the strategies for creating a learning organizational culture in educational institutions, focusing on the application of the Four Bases of Success (Iddhipāda), which were Buddhist principles, consisting of Chanda (job satisfaction), Viriya (effort), Citta (intention), and Vimamsa (contemplation). Creating a learning organizational culture in educational institutions was a process that encouraged personnel to develop themselves through collaborative learning and knowledge exchange, so that they could effectively adapt to changes. The research results showed that the application of the Four Bases of Success (Iddhipāda) in personnel development in educational institutions helped personnel to love their work, making an effort to develop themselves, being systematically attentive to their work, and being able to continuously review and improve their work. All of these would help to create new innovations and lead the organization to sustainable success.

Keywords: The Four Bases of Success, Organizational Culture of Learning, Human Resource Development

บทนำ

ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่สามารถเผชิญกับความท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาในฐานะองค์กรที่มีหน้าที่หลักในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในหมู่บุคลากร ทั้งในส่วนของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และนักเรียน (ประเสริฐ จันทรชู, 2563) วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างการพัฒนาทักษะ ความรู้ และนวัตกรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้คือกระบวนการที่ทุกคนในองค์กรร่วมมือกันในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเรียนรู้ร่วมกัน และการใช้ความรู้เหล่านั้นเพื่อการพัฒนาองค์กร การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ดีนั้นไม่ใช่เพียงแค่การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ในชั้นเรียนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ (วิชัย สุวรรณรักษ์, 2564) อย่างไรก็ตาม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้นต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นหลัก เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางในการบริหารจัดการองค์กรและมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการการเรียนรู้ในองค์กรจะสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริชัย มงคลกิจ, 2564) ในบริบทของการศึกษาหลักการพัฒนาบุคลากรนั้นอาจใช้แนวทางทางพุทธศาสนาเข้ามาช่วยสนับสนุนได้โดยหนึ่งในหลักการสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้คือหลักอิทธิบาท 4 (พุทธทาส อินทปัญโญ, 2563)

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนาที่กล่าวถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 ข้อ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งแต่ละข้อล้วนเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา (พุทธทาส อินทปัญโญ, 2563) การสร้างฉันทะ หรือความรักในสิ่งที่ทำ จะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง วิริยะ หรือความเพียร ช่วยส่งเสริมให้เกิดความพยายามในการฝ่าฟันอุปสรรค จิตตะ หรือความใส่ใจ ช่วยให้บุคลากรมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสุดท้าย วิมังสา หรือการพิจารณาไตร่ตรอง ช่วยให้เกิดการทบทวนสิ่งที่ได้ทำมาและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น การประยุกต์ใช้ อิทธิบาท 4 ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้เน้นถือเป็นการสร้างพื้นฐานที่ดีสำหรับบุคลากรในการพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์กร การนำหลักฉันทะมาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและความพอใจในการทำงานจะช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (สมศักดิ์ เกิดพงษ์, 2565) นอกจากนี้การพัฒนาความเพียรหรือวิริยะยังเป็นสิ่งสำคัญในการฝ่าฟันความท้าทายที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้มแข็งและมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพของการเรียนรู้ภายในองค์กร การส่งเสริมจิตตะ หรือการใส่ใจในการทำงานจะทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สายพิน วรษ์สุวรรณ, 2562) การใช้วิมังสาในการทบทวนและประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรโดยรวม

บทความนี้ ผู้เขียนจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ข้อ ได้แก่ เพื่อศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และความสำคัญในบริบทสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อเสนอแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาด้วยหลักอิทธิบาท 4 วัตถุประสงค์เหล่านี้มีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ การใช้หลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรในระยะยาว การศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดเหล่านี้จะช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจถึงการจัดการการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความนี้จะเป็แนวทางในการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาผ่านการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 และหวังว่าผู้อ่านจะสามารถนำแนวทางเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในองค์กรตนเองได้ นอกจากนี้ยังคาดหวังว่าบทความนี้จะช่วยเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization Culture) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาองค์ความรู้และการปรับตัวขององค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกที่เต็มไปด้วยความท้าทาย แนวคิดนี้เน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารและความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างคุณค่าและศักยภาพให้กับบุคลากรและองค์กรในระยะยาว (วราภรณ์ เตชะวรเวช, 2563) การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ยังเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) และการมองภาพรวมขององค์กรให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร รวมถึงการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุริยา สมบูรณ์, 2562)

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาขึ้นจากผลงานของ Peter Senge ในหนังสือชื่อดัง "The Fifth Discipline" (Senge, 1990) โดย Senge เสนอว่าการพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) การตั้งเป้าหมายร่วมกัน (Shared Vision) การพัฒนาความเป็นเลิศส่วนบุคคล (Personal Mastery) การเรียนรู้ร่วมกัน (Team Learning) และการทำความเข้าใจในแบบจำลองทางความคิด (Mental Models) แนวคิดนี้ได้รับการนำไปปรับใช้ในองค์กรต่างๆ ทั้งภาคธุรกิจและการศึกษา โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาทั้งครูและนักเรียนให้มีความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้จากประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ (พรศักดิ์ จันทระเกษม, 2564)

หนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร บุคลากรทุกระดับในองค์กรต้องได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้จากกันและกัน การเรียนรู้แบบนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงจากการอบรมหรือการสอนเท่านั้น แต่เกิดจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้

จากความผิดพลาดเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะการทำผิดพลาดเป็นหนึ่งในวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (สุนทร ชำรงวัฒนา, 2562) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความสามารถในการตั้งคำถามและการตั้งข้อสงสัยเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาความคิดอย่างสร้างสรรค์ บุคลากรในองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนให้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งการเปิดรับแนวคิดและมุมมองที่หลากหลายจะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาตนเองและปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง (พรศักดิ์ จันทระเกษม, 2564)

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทั้งครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมส่งผลต่อการเรียนการสอนอย่างชัดเจน การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยให้ครูมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย แต่ยังช่วยพัฒนาความสามารถในการสอนและการสร้างสรรค์วิธีการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในปัจจุบัน (ธวัช สิทธิภูมิ, 2561) วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา การเรียนรู้ร่วมกันช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ (สุภัทร จันทรกุล, 2560) ในสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและคิดอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ที่เปิดกว้างจะช่วยให้นักเรียนมีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์จริง นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียนในการทดลองสิ่งใหม่ๆ และพัฒนาความคิดริเริ่ม (วรารักษ์ เตชะวณิช, 2563)

บทบาทของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องการการสนับสนุนอย่างแข็งขันจากผู้บริหารองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงและสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผู้บริหารที่มีความเข้าใจในแนวคิดการเรียนรู้แบบต่อเนื่องจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและองค์กร (สุริยา สมบูรณ์, 2562) ผู้บริหารยังมีบทบาทในการสร้างระบบสนับสนุนที่ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ได้อย่างสะดวก การใช้เทคโนโลยีและระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมอบรมและการพัฒนาทักษะที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มก็เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการปรับตัวและพัฒนาตนเอง (สุภัทร จันทรกุล, 2560)

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรในสถานศึกษาสามารถพัฒนาและรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร แต่ยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในบริบทที่การเรียนรู้แบบตลอดชีวิตเป็นสิ่งจำเป็นในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ยังส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ซับซ้อน

ตัวอย่างการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

ตัวอย่างการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน มีการวางแผนและการดำเนินการที่สอดคล้องกัน องค์กรประกอบเหล่านี้ช่วยให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการของครูและนักเรียน โดยในบทความนี้จะกล่าวถึงตัวอย่างของโรงเรียนและสถานศึกษาที่ได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้สำเร็จ พร้อมทั้งแนวคิดที่นำไปสู่ความสำเร็จนี้

แนวคิดพื้นฐานการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization Culture) เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากแนวคิดของปีเตอร์ เซ็งเก้ (Senge, 1990) ซึ่งกล่าวถึงองค์กรที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรลักษณะนี้จะส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยเน้นการใช้ความรู้ร่วมกันและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ผ่านการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สถานศึกษาที่ต้องการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ รวมถึงการส่งเสริมให้นักเรียนมีการเรียนรู้ตลอดเวลา (ธนบดี พินัย, 2560)

ตัวอย่างที่ 1 โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หนึ่งในตัวอย่างที่เห็นได้ชัดของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทยคือ โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงเรียนนี้ได้ส่งเสริมการพัฒนาครูและนักเรียนผ่านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ครูและนักเรียนจะมีโอกาสร่วมมือกันในการค้นคว้าและวิจัยในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน นอกจากนี้ โรงเรียนยังส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองในหลากหลายสาขาวิชา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน (วิชัย สุนทรการ, 2561) การส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่จะทำให้ให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น แต่ยังทำให้ครูมีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ครูสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การสอนกับเพื่อนร่วมงานและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาตนเองและนักเรียนไปพร้อมกัน

ตัวอย่างที่ 2 โรงเรียนสตรีวิทยา

โรงเรียนสตรีวิทยาเป็นอีกตัวอย่างหนึ่งที่มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ โดยการเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เปิดกว้างสำหรับทุกคน โรงเรียนนี้ได้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้สำหรับครู นักเรียน และชุมชน ซึ่งเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการสร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และบุคลากรภายนอก การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียน และสร้างสรรค์กิจกรรมที่ทำทลายความสามารถของนักเรียนได้มากขึ้น (ศรีสุตา จันทราภานต์, 2562) หนึ่งในความสำเร็จของโรงเรียนสตรีวิทยาคือการสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งครูและนักเรียนต่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะต่างๆ ผ่านการทำกิจกรรมที่เน้นการแก้ปัญหาและการทำงานร่วมกัน โรงเรียนยังสนับสนุนให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและมีโอกาสในการพัฒนาทักษะทางสังคมผ่านการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น

ตัวอย่างที่ 3 โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย

โรงเรียนสามเสนวิทยาลัยเป็นอีกตัวอย่างหนึ่งที่ได้ใช้กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนนี้มีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้แบบกลุ่ม (Collaborative Learning) ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ และการแก้ปัญหาที่ยากขึ้น นอกจากนี้ โรงเรียนยังสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น การใช้สื่อดิจิทัลและการจัดตั้งห้องเรียนเสมือนจริงที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ได้ (ซัชชัย ทวีชัย, 2563) การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือนี้ทำให้ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันอยู่ตลอดเวลา โรงเรียนยังมีการจัดฝึกอบรมสำหรับครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะในการใช้เทคโนโลยีและการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ตัวอย่างที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ทั้งครูและนักเรียนมีการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ทั้งนี้ ความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของครูและนักเรียนในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ได้เป็นเรื่องที่สำเร็จได้ในทันที แต่ต้องการความตั้งใจและความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่นักเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตได้อย่างมั่นคง

หลักอิทธิบาท 4 และการประยุกต์ใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาตนเองและการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพึงพอใจในงานที่ทำ) วิริยะ (ความพยายาม) จิตตะ (ความใส่ใจ) และวิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรอง) ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและความเจริญก้าวหน้าในระยะยาว (ประเวศ วะสี, 2560) มีรายละเอียดดังนี้

1. ฉันทะ การสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ การที่บุคคลมีความพึงพอใจหรือความรักในงานที่ทำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างฉันทะในองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเริ่มจากการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะการสนับสนุนให้พนักงานได้ทำงานที่ตนเองสนใจและถนัด ซึ่งจะช่วยสร้างความพึงพอใจและผลักดันให้เกิดความสำเร็จทั้งส่วนบุคคลและองค์กร (สุนทร สุวรรณจันทร์, 2561)

2. วิริยะ การพยายามพัฒนาตนเองและองค์กร ความเพียรพยายามที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการส่งเสริมวิริยะในทุกระดับขององค์กร ทั้งผู้บริหารและบุคลากรควรมีความพยายามที่จะเรียนรู้และปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสามารถกระตุ้นวิริยะได้โดยการจัดตั้งโครงการฝึกอบรม การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการใช้

เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเองในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (จิตรรา สมบูรณ์, 2562)

3. จิตตะ การใส่ใจในกระบวนการเรียนรู้ การนำหลักจิตตะมาประยุกต์ใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการส่งเสริมให้บุคลากรมีสมาธิและความตั้งใจในการเรียนรู้ การที่บุคลากรมีจิตตะสูงจะส่งผลให้เกิดความใส่ใจในรายละเอียดของงาน และการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตตะโดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบมีสมาธิ เช่น การจัดพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการคิดค้นและเรียนรู้แบบลึกซึ้ง (ปรีชา คำลือ, 2563)

4. วิมังสา การไตร่ตรองและการประเมินผล การพิจารณาไตร่ตรองในกระบวนการทำงานซึ่งในองค์กรแห่งการเรียนรู้ การใช้วิมังสาเป็นการสำรวจผลการดำเนินงานที่ผ่านมาว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไร เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้หลักวิมังสาในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำการประเมินผลการทำงานและการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ การไตร่ตรองถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปและหาวิธีการแก้ไขปัญหาในอนาคต เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร (ฤทธยา พรหมสาขา ณ สกลนคร, 2564)

การประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

การนำหลักอริยบท 4 มาประยุกต์ใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถทำได้หลายวิธี โดยเริ่มจากการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและพึงพอใจในงานที่ทำ (ฉันทะ) สร้างความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและการทำงาน (วิริยะ) มีสมาธิและความใส่ใจในกระบวนการทำงาน (จิตตะ) และสุดท้ายคือการไตร่ตรองถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปและปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้ดีขึ้น (วิมังสา) การประยุกต์ใช้หลักธรรมเหล่านี้จะช่วยสร้างความเจริญก้าวหน้าในองค์กร ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายในอนาคต (จิตรรา สมบูรณ์, 2562) นอกจากนี้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นการใช้หลักอริยบท 4 ยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน เนื่องจากบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองในระยะยาว และสามารถนำผลการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาทั้งองค์กรและตนเองอย่างต่อเนื่อง (ประเวศ วะสี, 2560) ด้วยเหตุนี้ หลักอริยบท 4 จึงเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาและองค์กรทั่วไป

สรุปได้ว่า หลักอริยบท 4 เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยการนำหลักทั้งสี่นี้มาประยุกต์ใช้สามารถเสริมสร้างความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร และช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้บุคลากรพึงพอใจในงานที่ทำ (ฉันทะ) มุ่งมั่นพยายามพัฒนาตนเอง (วิริยะ) มีสมาธิใส่ใจในกระบวนการเรียนรู้ (จิตตะ) และมีการไตร่ตรองประเมินผลอยู่เสมอ (วิมังสา) จะช่วยให้การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จและมีความยั่งยืนในระยะยาว

การวิเคราะห์กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาด้วยอริยบท 4

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญที่ต้องอาศัยการวางกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ การประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และ วิมังสา

เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมนี้ การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการสร้างนวัตกรรมในองค์กรได้อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

1. กลยุทธ์การสร้างฉันทะ (ความรักในสิ่งที่ทำ) การสร้างฉันทะในสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรและนักเรียนมีความสนใจและความรักในสิ่งที่เรียนรู้และทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ การส่งเสริมให้มีการแสดงออกทางความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อองค์กรเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรและนักเรียนมีฉันทะในการเรียนรู้ (สุนทร อารังวัฒนา, 2562)

2. กลยุทธ์การส่งเสริมวิริยะ (ความเพียร) วิริยะหรือความเพียรหมายถึงการพยายามและความพากเพียรในการบรรลุเป้าหมาย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องสร้างระบบที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในการเรียนรู้ส่วนบุคคลและการทำงานร่วมกัน การจัดให้มีแหล่งข้อมูลและทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอเป็นสิ่งสำคัญ (ณัฐ วุฒิ นาคเจริญ, 2563)

3. กลยุทธ์การพัฒนาจิตตะ (ความใส่ใจ) การพัฒนาจิตตะในวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนมีความใส่ใจต่อการเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่น การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสื่อสารที่เปิดเผยและการทำงานร่วมกันในทีม ช่วยเสริมสร้างความใส่ใจและความร่วมมือในองค์กรได้ การทำให้ทุกคนในองค์กรรู้สึกว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างจิตตะได้อย่างดี (จิตติ พงษ์รักษ์, 2564)

4. กลยุทธ์การใช้วิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรอง) วิมังสาคือการพิจารณาและการทบทวนถึงกระบวนการเรียนรู้และการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ต้องเปิดโอกาสให้มีการพิจารณาผลการเรียนรู้ การทำวิจัย และการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดเพื่อพัฒนาต่อไป การสร้างพื้นที่สำหรับการวิพากษ์เชิงสร้างสรรค์ การแบ่งปันประสบการณ์ และการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีวิมังสาเป็นแนวทาง (ธนวัฒน์ ศรีวิสัย, 2563)

ปัจจัยที่ส่งเสริมและอุปสรรคในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษามีปัจจัยหลายอย่างส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคที่เกิดขึ้น การวิเคราะห์ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง

ปัจจัยที่ส่งเสริม

1. ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญ ผู้นำควรสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรและนักเรียน และสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (สุนทร สุวรรณจันทร์, 2561)

2. สภาพแวดล้อมที่เปิดรับความหลากหลาย สถานศึกษาที่เปิดรับความหลากหลายทางความคิดและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรจะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน (กฤษดา ขาวสะอาด, 2562)

3. เทคโนโลยีและทรัพยากรสนับสนุน การมีทรัพยากรที่เหมาะสมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี สถานศึกษาที่สามารถเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทันสมัยและสะดวกสบายจะทำให้การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปได้ง่ายขึ้น (ธนภัทร์ วิชัยบุตร, 2563)

อุปสรรคในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรมักพบกับการต่อต้านจากบุคลากรบางกลุ่มที่ไม่ต้องการปรับตัวให้เข้ากับการเรียนรู้ใหม่ๆ การต่อต้านนี้อาจมาจากการไม่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้หรือความกลัวต่อการเปลี่ยนแปลง (ศิริชัย มงคลกิจ, 2564)

2. การขาดทรัพยากรและงบประมาณ สถานศึกษาที่ขาดทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น งบประมาณในการจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้หรือการจัดฝึกอบรม อาจเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างเต็มที่ (ณัฐพร รัตนมณี, 2565)

3. ภาวะความเครียดจากภาระงาน ภาระงานที่มากเกินไปของบุคลากรอาจทำให้พวกเขาขาดเวลาและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและการจัดเวลาให้กับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ เป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ปริยา กุลวิเศษ, 2565)

สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาด้วยหลักอิทธิบาท 4 จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาความเพียร และการสร้างความใส่ใจในการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งเสริมเช่นการมีภาวะผู้นำที่ดีและการมีทรัพยากรที่เหมาะสมจะช่วยให้การสร้างวัฒนธรรมนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม อุปสรรคเช่นการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและการขาดทรัพยากรอาจเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ต้องเผชิญ

บทสรุป

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักอิทธิบาท 4 เป็นแนวทางที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่าการใช้หลักอิทธิบาท 4 ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ หลักอิทธิบาท 4 ส่งเสริมให้ผู้บุคลากรมีความเพียรพยายามในการทำงาน และมีความอดทนในการเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน ส่วนจิตตะ ช่วยให้ผู้บุคลากรมีสมาธิและความตั้งใจในการทำงานอย่างรอบคอบ ทำให้ผลลัพธ์ของงานมีความสมบูรณ์ และวิมังสา ช่วยให้ผู้บุคลากรมีการทบทวนและประเมินผลการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การประยุกต์ใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม การสื่อสารภายในองค์กร และการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จในระยะยาว โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้นำที่มีบทบาทในการ

สนับสนุนและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้น การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นแนวทางที่สามารถส่งเสริมความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน ที่แสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยอิทธิบาท 4 ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยอิทธิบาท 4

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2564). วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- กฤษดา ขาวสะอาด. (2562). วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- จิตติ พงษ์รักษ์. (2564). การสร้างแรงจูงใจในสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 15(2), 101-115.
- จิตรา สมบูรณ์. (2562). การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรยุคใหม่. วารสารการศึกษาบริหาร, 10(2), 25-45.
- เจริญชัย ศรีวิจิตร. (2560). การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บริหารการศึกษา.
- ชัชชัย ทวีชัย. (2563). การเรียนรู้แบบร่วมมือในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย. วารสารวิจัยการศึกษา, 11(3), 105-118.
- ณัฐพร รัตนมณี. (2565). การจัดการภาระงานครูในสถานศึกษา. วารสารการจัดการการศึกษา, 12(1), 80-95.
- ณัฐภูมิ นาคเจริญ. (2563). การเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยการศึกษา.

- ทวีทรัพย์, มนูญ. (2564). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาผ่านการใช้เทคโนโลยี. วารสารเทคโนโลยีการศึกษา, 3(4), 90-110.
- ธนบดี พินัย. (2560). วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้: แนวคิดและการปฏิบัติในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนภัทร์ วิชัยบุตร. (2563). เทคโนโลยีสารสนเทศกับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. วารสารการศึกษาไทย, 8(4), 150-165.
- ธนวัฒน์ ศรีวิสัย. (2563). การประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูลในสถานศึกษา. วารสารการวิจัยทางการศึกษา, 20(1), 50-65.
- ธวัช สิทธิภูมิ. (2561). ความสำคัญของวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา. วารสารนวัตกรรมการศึกษา, 19(3), 77-93.
- ประเวศ วะสี. (2560). การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล. วารสารการจัดการการศึกษา, 8(1), 15-35.
- ประสิทธิ์ วงศ์สมบัติ. (2561). แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การจัดการ.
- ประเสริฐ จันทร์ชู. (2563). การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- ปรีชา คำลือ. (2563). การเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียา กุลวิเศษ. (2565). ความเครียดจากการทำงานในสถานศึกษา. วารสารจิตวิทยาการทำงาน, 10(3), 95-110.
- พรศักดิ์ จันทระเกษม. (2564). การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา. วารสารวิชาการทางการศึกษา, 20(3), 45-58.
- พุทธทาส อินทปัญโญ. (2563). อิทธิบาท 4 กับการพัฒนาตนเอง. นครปฐม: มหาวิทยาลัยสงฆ์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วราภรณ์ เตชะวระ. (2563). การจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 25(1), 89-101.
- วิชัย สุนทรการ. (2561). การส่งเสริมการพัฒนาครูในโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วารสารการศึกษาร่วมสมัย, 5(2), 55-70.
- วิชัย สุวรรณรักษ์. (2564). การจัดการวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- ศรีสุดา จันทราภานต์. (2562). การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในโรงเรียนสตรีวิทยา: กรณีศึกษาความสำเร็จ. วารสารการศึกษาไทย, 9(1), 24-37.
- ศิริชัย มงคลกิจ. (2564). การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร. วารสารการจัดการการศึกษา, 18(3), 120-135.
- สมศักดิ์ เกิดพงษ์. (2565). การประยุกต์ใช้หลักพุทธศาสนาในการบริหารองค์กร. เชียงใหม่: พุทธศาสตร์.

- สายพิน วังษ์สุวรรณ. (2562). วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร: แนวคิดและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร อารงวัฒนา. (2562). หลักการสร้างทีมงานและวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรการศึกษา. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 15(2), 112-126.
- สุนทร สุวรรณจันทร์. (2561). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้. วารสารการพัฒนาคน, 12(3), 35-55.
- สุภัทร จันทรวงศ์. (2560). การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กรทางการศึกษา. วารสารวิจัยการศึกษา, 18(2), 33-48.
- สุริยา สมบูรณ์. (2562). บทบาทของผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา. วารสารผู้นำและนวัตกรรมการศึกษา, 14(1), 21-35.
- Senge P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency.