

กลยุทธ์การพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
STRATEGIES FOR DEVELOPMENT OF LEARNING ORGANIZATION ACCORDING
TO THE BUDDHIST PRINCIPLES OF SCHOOLS UNDER PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

¹ประภาพร ยอดย้อย Prapaporn Yodyoy

²ระวิง เรืองสังข์ Rawing Ruangsanka ³สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: jang.prapaporn@gmail.com

Article Received: March 17, 2025. Revised: June 24, 2025. Accepted: June 26, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอกลยุทธ์การพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี คือระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ ศึกษาเอกสาร นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำไปสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน พัฒนากลยุทธ์โดยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 รูป/คน ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ 1) ศึกษาสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คือ ผู้บริหารและครู 400 คน 2) ประเมินกลยุทธ์ด้วยการแจกแบบประเมินผู้บริหารสถานศึกษา 379 คน ตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง และมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ เป็นสถานศึกษาที่มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง ทนต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา 2) พันธกิจ (1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรให้บุคลากรมีความคิดและพลังสร้างสรรค์ในการทำงาน (2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการคิด การแก้ปัญหา รวมถึงการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ (3) ส่งเสริมการสร้างความรู้ใหม่โดยกระบวนการการทำวิจัยในชั้นเรียนจนเกิดนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดการเรียนรู้ มีเครือข่ายการสร้างนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (4) ส่งเสริมสนับสนุนในการนำเทคโนโลยีรูปแบบต่างๆ มาใช้ในการเรียนรู้ภายในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรมีความรอบรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยี (5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ 3) เป้าประสงค์ (1) ครูและบุคลากรมีความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษา (2) ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีทัศนคติที่ดี การยอมรับและความพร้อมที่จะปรับตัวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง (3) สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีระบบและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

ที่ได้มาตรฐาน เหมาะสมกับบริบท (4) สถานศึกษามีเครือข่ายการสร้างนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการเผยแพร่ความรู้ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย 4) กลยุทธ์ 5 กลยุทธ์ย่อย กลยุทธ์ที่ 1 ยุทธศาสตร์บริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน กลยุทธ์ที่ 2 บริหารจัดการองค์กรอย่างยืดหยุ่น กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญบุคลากร กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม กลยุทธ์ที่ 5 การใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาและสร้างความก้าวหน้า

คำสำคัญ: กลยุทธ์, องค์กรแห่งการเรียนรู้, หลักพุทธธรรม, สถานศึกษา

Abstract

This research article aimed to propose a strategy for developing a learning organization based on Buddhist principles of educational institutions under the Office of the Primary Education Area. The research was conducted using a mixed-method approach: qualitative research, document study, semi-structured interview, and in-depth interview with 5 key informants. The strategy was developed through focus group discussions with 9 experts. The quantitative research method consisted of 2 sample groups: 1) Study the learning organization conditions of educational institutions under the Office of the Primary Education Area, namely 400 administrators and teachers. 2) Evaluate the strategy by distributing an evaluation form to 379 administrators based on four assessment standards: usefulness, feasibility, appropriateness, and accuracy. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and need index.

The research results found that the strategies for developing a learning organization based on Buddhist principles of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area consisted of: 1) Vision: To be an educational institution that transferred knowledge between inside and outside the educational institution to be a strong knowledge base that was up-to-date with changes that occurred all the time. 2) Mission: (1) Create a collaborative learning atmosphere within the organization so that personnel had ideas and creativity in working. (2) Promote and support personnel to have freedom in thinking, problem solving, and systematic decision-making. (3) Promote the creation of new knowledge through the research process in the classroom until innovation occurred, creativity that resulted from learning, and networks for creating innovation both inside and outside the organization. (4) Promote and support the use of various forms of technology for learning within the organization, exchange knowledge, and personnel have knowledge and skills in using technology. (5) Promote the management of education to enhance the excellence of learners to have competence according to their potential. 3) Objectives: (1) Teachers and personnel had diverse abilities in performing duties of the educational institution. (2) Teachers and personnel of the educational institution had a good attitude, acceptance, and readiness to adapt when there was change. (3) The educational institution used information systems

and digital technology for management systematically and efficiently in management that met standards and appropriate to the context. (4) Educational institutions had networks for innovation creation both inside and outside the organization by disseminating knowledge through various tools. 4) Strategy, five sub-strategies, Strategy 1: Raise the level of learning management to increase efficiency and sustainable results, Strategy 2: Manage the organization flexibly, Strategy 3: Strengthen the potential and expertise of personnel, Strategy 4: Promote creativity in research to develop innovation, Strategy 5: Use technology to drive development and create progress.

Keywords: Strategy, Learning Organization, Buddhist Principles, Educational Institution

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตั้งแต่มีการปฏิวัติเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) จนถึงเรื่องของการปฏิวัติอาชีพ (Career Disruption) ทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนไปเพื่อก้าวให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลง รวมไปถึงเรื่องการศึกษาที่เริ่มปรับเปลี่ยนรูปแบบตลอดจนมีสาขาวิชาใหม่ๆ ที่น่าสนใจเกิดขึ้นมากมาย แม้แต่องค์กรเองก็ต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงแรงงานทั้งหลายที่ต้องพัฒนาตัวเองให้ทันความก้าวหน้าด้วย หลายประเทศเริ่มมีการส่งเสริมการศึกษาในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาประชากรให้เหมาะสมสำหรับโลกในยุคใหม่ไปจนถึงพัฒนาศักยภาพประชากรและแรงงานให้ทันการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย การศึกษาทำให้นักศึกษามีองค์ความรู้ในเรื่องต่างๆ อยู่ในตัวและทำให้กลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถตลอดจนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งจะทำให้การทำงานราบรื่นและในขณะเดียวกันหากพัฒนาการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ก็จะช่วยพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นเกิดการปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้หมดไป (HREX.asia, 2562)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตระหนักถึงความสำคัญยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ดังนั้นผู้นำองค์กรต้องปรับเปลี่ยนแนวความคิดการบริหารและกระบวนการทำงานของบุคลากรในองค์กรโดยพัฒนาการฝึกทักษะส่งเสริมการคิดและการแก้ปัญหาให้มากกว่าเดิม ต้องกระตุ้นการแสวงหาความรู้และสิ่งที่เป็นใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถอยู่รอด (Survive) ได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา โดยเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) และให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรอย่างถูกต้องและเหมาะสมให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (High Performance Organization)

สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อกระบวนการในการทำงานขององค์กรในด้านต่างๆ ดีขึ้น ในปัจจุบันเป็นยุคที่หลายองค์กรต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงาน มีการวางแผนในการนำองค์กรท่ามกลางสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน และบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ เพราะในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่เกิดขึ้นอย่าง

รวดเร็ว ภายใต้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้องค์กรมีความท้าทายทั้งในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรและความคาดหวังของผู้รับบริการที่เพิ่มสูงขึ้นจึงต้องมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความรู้ในการทำงานและพัฒนาตนเองเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยนค้นหาวิธีการใหม่ๆ ทำให้งานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดีขึ้นอยู่เสมอ (สมบัติ กุสุมาวสี, 2554)

การปฏิรูปประเทศไทยและการก้าวไปสู่ Thailand 4.0 ชี้ประเด็นปัญหาของการดำเนินงานและการบริหารจัดการภาครัฐที่ยังขาดการบูรณาการ การดำเนินงานเพื่อการพัฒนา ขาดความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพต่ำ ขาดความโปร่งใส และขาดความรับผิดชอบ ซึ่งเงื่อนไขจำเป็นที่ต้องปรับตัว คือ การแก้ปัญหาความอ่อนแอของการบริหารราชการแผ่นดิน ที่ทำให้จำเป็นต้องเร่งปฏิรูประบบราชการและการเมืองเพื่อให้เกิดการบริหารราชการที่ดี โครงสร้างที่เป็นจุดอ่อนและการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพและความโปร่งใสดังกล่าว จะส่งผลให้ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับแรงกดดันและความเสี่ยงมากขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่กระแสโลกาภิวัตน์เข้มข้นขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งของหน่วยงานภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์หนึ่งที่สำคัญ คือ การพัฒนาไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (HREX.asia, 2562)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Marquardt, M.J., 2002) เป็นการพัฒนาในเชิงระบบซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ คือ การเรียนรู้ องค์กร คน ความรู้ และเทคโนโลยี มาประสานเข้าด้วยกันเป็นมุมมองของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นองค์รวม (System Thinking) สอดคล้องกับแนวความคิดของ Senge (1990) ที่ได้นำเสนอไว้ผ่านกรอบแนวคิดใน 5 ด้าน คือ พลวัตในการเรียนรู้ การปฏิรูปองค์กร การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร การจัดการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การปฏิรูปองค์กรการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้สำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยการเรียนรู้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ใฝ่เรียนรู้ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ (Nonaka, I. and Takeuchi, H., 1995) ปัจจุบันประเทศไทยได้รับเอาแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ โดยเริ่มจากภาครัฐกิจเอกชน และเผยแพร่เข้าสู่องค์กรในภาครัฐเพิ่มมากขึ้น รวมถึงจะต้องเข้าใจถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริงอยู่ตลอดเวลา สามารถรวบรวม วิเคราะห์ถกแถลงและมีความสามารถในการตัดสินใจสูง พัฒนาสู่ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ เพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติราชการและส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานภาครัฐหลักในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ มีภารกิจสำคัญคือการพัฒนากระบวนการบริหารและส่งเสริมประสานงานเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้รวมทั้งการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวข้อง ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชาสังคมกล่าวโทษในเรื่องปัญหาคุณภาพการศึกษาของประเทศตกต่ำ รวมถึงได้รับความคาดหวังในการยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้เห็นประจักษ์เป็นรูปธรรม (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ, 2556) ซึ่งในสภาพจริงพบว่า ปัญหาการศึกษาดังกล่าวมีสาเหตุหนึ่งที่สำคัญ คือ การไม่สามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เต็มที่ รวมถึงพฤติกรรมการทำงานที่เน้นงานเฉพาะส่วนงาน

และหน่วยงานของตน ขาดการบูรณาการ ไม่เกิดการแบ่งปันองค์ความรู้อย่างเป็นรูปธรรม และขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ (วสันต์ สุทธาวาส และคณะ, 2559) ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการปฏิรูปประเทศไทย รวมถึงการก้าวไปสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างทัน่วงที่ต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวมาแล้ว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารระดับสูงองค์กรส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเรื่องการส่งเสริมแนวความคิดของการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ในหมู่พนักงาน ซึ่งผลก็คือ องค์กรเหล่านั้นมีผู้คนเป็นจำนวนมากที่ปราศจากความมุ่งมั่น ขาดความรับผิดชอบพันธกิจ รวมถึงขาดความกระตือรือร้นในการเริ่มทำงานอย่างมืออาชีพ

ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ งานสำเร็จ เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ กระบวนการทำงานต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ คุณภาพและความคุ้มค่า บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร ประการหนึ่งคือ หลักสังคหวัตถุ 4 (อง.จตุกก.(ไทย) 21/32/42) ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปกครอง และการดูแลคน เป็นธรรมที่ควรมีไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์หมดจดและปฏิบัติตนโดยชอบ ทั้งตนเองและผู้อื่น ที่จะทำให้องค์กรเกิดประโยชน์อันสูงสุด สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม เป็นธรรมที่ก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมือง และประเทศชาตินั่นเอง และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้ทันกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูธำรงวงศ์วิสุทธิ (ธีรศักดิ์ ธีรสุโก), พระมหาสมบัติ ธนปญโญ และลำพอง กลมกุล (2566) ที่พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ สงเคราะห์ เกื้อกูล พัฒนา บูรณาการ 2) หลักวิถีพุทธ (สังคหวัตถุ 4) ได้แก่ โอบอ้อมอารี (ทาน) วจีไพเราะ (ปิยวาจา) สงเคราะห์ชุมชน (อรรถจริยา) วางตนพอดี (สมานัตตตา) และ 3) การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย ได้แก่ สร้างความรู้รักสามัคคี ปลูกความศรัทธาเลื่อมใส เชื่อมจิตใจคณะสงฆ์กับชุมชน และพัฒนาเครือข่ายจิตอาสา และสอดคล้องกับการวิจัยของโยธิกา เลิศรัตยากุล, พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, สมศักดิ์ บุญปู และกฤษฎา นันทเพ็ชร (2564) ที่พบว่า ระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ (1) การส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียน (2) สังคหวัตถุ 4 (3) บริบทของโรงเรียน (4) กฎหมาย (5) บริบทของชุมชน 2) กระบวนการ (Process) ได้แก่ (1) กระบวนการส่งเสริมนักเรียน 5 ด้าน คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน การส่งต่อนักเรียน (2) การบูรณาการพุทธธรรม คือ สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน การให้ ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก อรรถจริยา การประพฤติประโยชน์ สมานัตตตา ความมีตนเสมอ 3) ผลลัพธ์ (Output) (1) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน (2) มีเป้าหมาย (3) หลักการ (4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และ 5) สภาพแวดล้อม (Environment) (1) สภาพแวดล้อมภายนอก (2) สภาพแวดล้อมภายใน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นฐานการพัฒนาประเทศชาติ การเห็นคุณค่าและมีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาร่วมกันที่ชัดเจน การใช้ศักยภาพและทรัพยากรที่มีอยู่เป็นหลักและการมีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับตนเองและหน่วยงาน การสนับสนุนให้ทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพและกำลังความสามารถ การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ก่อเกิดพลังการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติอันเป็นรากฐานการพัฒนาสถานศึกษาที่เข้มแข็ง อันจะเชื่อมโยงและนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเสนอกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน 1) ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับ กลยุทธ์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักพุทธธรรม งานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ข้อมูลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาจากเอกสาร ตำรา คู่มือการเผยแพร่งานวิจัย จากหน่วยงานเกี่ยวข้อง และเว็บไซต์ ใช้แบบศึกษาเอกสาร (Document Study) มีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลจากเอกสาร ผลลัพธ์ที่ได้คือ สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กรอบแนวคิดในการวิจัย 2) ศึกษาสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้จากการแจกแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้สถิติได้แก่ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ผลลัพธ์ที่ได้สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ระยะที่ 2 พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน 1) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอน สร้างแบบสัมภาษณ์ (Interview) เกี่ยวกับแนวพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำไปสัมภาษณ์ (Interview) เก็บข้อมูลแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์แบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 รูป/คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป/คน 1) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน โดยมีแบบสัมภาษณ์ (Interview) เกี่ยวกับแนวพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบบกึ่งมีโครงสร้าง มีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการตรวจสอบสามเส้า (สุภางค์ จันทรวานิช) ได้พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ยกร่างกลยุทธ์พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัย มีแหล่งข้อมูล คือผลลัพธ์จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และผลสัมภาษณ์ที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 มีแบบศึกษาเอกสาร (Document Study) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

และผลลัพธ์ที่ได้กลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (ฉบับร่างที่ 1) 3) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสนทนากลุ่มโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์กำหนด ใช้แบบสนทนากลุ่ม มีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลลัพธ์ที่ได้ คือกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) ทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการทดลองใช้ แจกแบบประเมิน (Assessment) มีการดำเนินการ ดังนี้ 4.1) ประเมินจากการนำกลยุทธ์ (Assessment) ไปทดลองปฏิบัติกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก่อน - หลัง การทดลองใช้กลยุทธ์ 4.2) ทดลองใช้กลยุทธ์พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยนำผลการสร้างที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 นำไปใช้กับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 แห่ง คัดเลือกด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง 4.3) ประเมิน (Assessment) ความพึงพอใจในการใช้กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีแหล่งข้อมูล คือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 แห่ง โดยมีเครื่องมือที่ใช้ คือ กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบบประเมิน (Assessment) กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแบบประเมิน (Assessment) ความพึงพอใจในการใช้กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลลัพธ์ที่ได้ ได้แก่กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ฉบับร่างที่ 3) ประกอบด้วย คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระยะที่ 3 ประเมินกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน 1) ประเมินกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการแจกแบบสอบถามเพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 379 คน ครู ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มีการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลลัพธ์ที่ได้ ได้แก่ กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ฉบับร่างที่ 3) 2) ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สรุปผลการวิจัย

กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

วิสัยทัศน์ เป็นสถานศึกษาที่มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง ทนต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

พันธกิจ 1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรให้บุคลากรมีความคิดและพลังสร้างสรรค์ในการทำงาน 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการคิด การแก้ปัญหา รวมถึงการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ 3) ส่งเสริมการสร้างความรู้ใหม่โดยกระบวนการการทำวิจัยในชั้นเรียนจนเกิดนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดการเรียนรู้ มีเครือข่ายการสร้างนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร 4) ส่งเสริมสนับสนุนในการนำเทคโนโลยีรูปแบบต่างๆ มาใช้ในการเรียนรู้ภายในองค์กร มีการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ บุคลากรมีความรอบรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยี 5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ

เป้าประสงค์ 1) ครูและบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษา 2) ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีทัศนคติที่ดี การยอมรับและความพร้อมที่จะปรับตัวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง 3) สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีระบบ และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน เหมาะสมกับบริบท 4) สถานศึกษามีเครือข่ายการสร้างนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการเผยแพร่ความรู้ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

กลยุทธ์การจัดการศึกษาตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามี 5 กลยุทธ์ย่อย ดังนี้ 1) กลยุทธ์ยกระดับการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน 2) กลยุทธ์บริหารจัดการองค์กรอย่างยืดหยุ่น 3) กลยุทธ์เสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญบุคลากร 4) กลยุทธ์ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม 5) การใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาและสร้างความก้าวหน้า ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์ยกระดับการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน โดยมีแผนดำเนินการของกลยุทธ์ที่ 1 และหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้ 1) พัฒนาความสามารถและทักษะในการเรียนรู้ของบุคลากร 2) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร 3) เสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยมีการกำหนดค่าเป้าหมาย (ปี) ตามกำหนดเป้าหมายของกลยุทธ์ 5 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 80, 85, 90, 95, 100 ตามตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ร้อยละของบุคลากรมีการพัฒนาความสามารถและทักษะในการเรียนรู้ของบุคลากร 2) ร้อยละของจำนวนแนวปฏิบัติที่ดีจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3) ร้อยละของบุคลากรในสถานศึกษาที่ได้รับการกระตุ้นให้ทำงานเป็นทีมและบรรลุตามเป้าประสงค์

กลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์บริหารจัดการองค์กรอย่างยืดหยุ่น โดยมีแผนดำเนินการของกลยุทธ์ที่ 1 และหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้ 1) เสริมสร้างการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา 3) ส่งเสริมการเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น 5) การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผย มีการกำหนดค่าเป้าหมาย (ปี) ตามกำหนดเป้าหมายของกลยุทธ์ 5 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 80, 85, 90, 95, 100 ตามตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ร้อยละของกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมที่ได้รับการพัฒนาตรงตามแผนที่กำหนด 2) ร้อยละของบุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) ร้อยละผลสัมฤทธิ์ของโครงการกิจกรรมที่นำเสนอและรับผิดชอบต่อบรรลุตามแผน 4) ร้อยละของการพัฒนาช่องทางการสื่อสารข้อมูลสำคัญทันต่อสถานการณ์

กลยุทธ์ที่ 3 กลยุทธ์เสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญบุคลากร โดยมีแผนดำเนินการของกลยุทธ์ที่ 1 และหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้ 1) พัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถ 2) พัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร 3) เตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับอนาคต มีการกำหนดค่าเป้าหมาย (ปี) ตามกำหนดเป้าหมายของกลยุทธ์ 5 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 80, 85, 90, 95, 100 ตามตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ร้อยละของบุคลากรมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่พัฒนาขึ้นหรือ และได้รับรางวัล 2) ร้อยละของความคิดเห็นของทีมงานเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อผู้นำ 3) ร้อยละของโครงการ กิจกรรม ของการพัฒนาบุคลากร หรือจำนวนบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

กลยุทธ์ที่ 4 กลยุทธ์ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม โดยมีแผนดำเนินการของกลยุทธ์ที่ 1 และหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้ 1) ส่งเสริมการสร้างความคิดสร้างสรรค์การวิจัย 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 3) การพัฒนาและสนับสนุนการวิจัย 4) การส่งเสริมและเผยแพร่ผลงาน 5) การประเมินผลและการต่อยอดพัฒนานวัตกรรม มีการกำหนดค่าเป้าหมาย (ปี) ตามกำหนดเป้าหมายของกลยุทธ์ 5 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 80, 85, 90, 95, 100 ตามตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ร้อยละของการจัดการอบรมและกิจกรรมเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะด้านการสร้างสรรค์การวิจัย 2) ร้อยละของการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เช่น การประชุม การสัมมนา กับหน่วยงานภายนอก 3) ร้อยละของการได้รับจัดสรรเงินทุน ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการวิจัยและพัฒนา 4) ร้อยละของการประเมินผลลัพธ์และความสำเร็จของโครงการอย่างสม่ำเสมอ

กลยุทธ์ที่ 5 การใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาและสร้างความก้าวหน้า โดยมีแผนดำเนินการของกลยุทธ์ที่ 1 และหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้ 1) ส่งเสริมการคัดเลือกเทคโนโลยี 2) การอบรมและพัฒนาบุคลากร 3) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีกับกระบวนการทำงาน 4) การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดค่าเป้าหมาย (ปี) ตามกำหนดเป้าหมายของกลยุทธ์ 5 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 80, 85, 90, 95, 100 ตามตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ร้อยละของเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของสถานศึกษา 2) ร้อยละของบุคลากรที่มีความสามารถในการใช้งานและบำรุงรักษาเทคโนโลยี 3) ร้อยละของการนำเทคโนโลยีใช้กับงานด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 4) ร้อยละของการปรับปรุงและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

การขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การนำกลยุทธ์การพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่จัดทำขึ้นเป็นกรอบในการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงโดยเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจของกลยุทธ์การพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นการบริหารจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดที่สอดคล้องกับเป้าหมาย จึงได้นำการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติโดยการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาบูรณาการขับเคลื่อนกลยุทธ์ในแผนการดำเนินงาน โครงการกิจกรรมต่างๆ และเสนอแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาในความเป็นมาและความเชื่อมโยงของกลยุทธ์การพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและยุทธศาสตร์ชาติ มีการเชื่อมโยงประสานสอดคล้องกับบริบทของสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในทิศทางเดียวกันด้วยการให้ความรู้การแนะนำที่ถูกต้องชัดเจน (ทาน)

2. สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพิจารณากลยุทธ์ ด้วยวาจาที่สุภาพที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการดำเนินกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินโครงการกิจกรรม (ปิยวาจา)

3. จัดทำแผนปฏิบัติการโครงการกิจกรรมของสถานศึกษาโดยการช่วยเหลือการงานแบ่งเบาภาระของกันและกันทุ่มเทแรงกายแรงใจในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และช่วยเหลือผู้อื่นพร้อมรู้จักแก้ไขปัญหาด้วยปัญญา เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานในแต่ละปีงบประมาณ (อัทธจริยา)

4. กำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร วางตัวเหมาะสมเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวต่อการเปลี่ยนแปลงง่ายเกี่ยวกับผลการประเมินอย่างยุติธรรม (สมานัตตตา) ทั้งนี้ กลยุทธ์ฯ นี้ได้กำหนดเป้าหมายภาพรวม และตัวชี้วัดปลายทาง มีจำนวนตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ที่หน่วยงานสามารถนำไปกำหนดแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุค่าเป้าหมายภายในปีงบประมาณ ต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

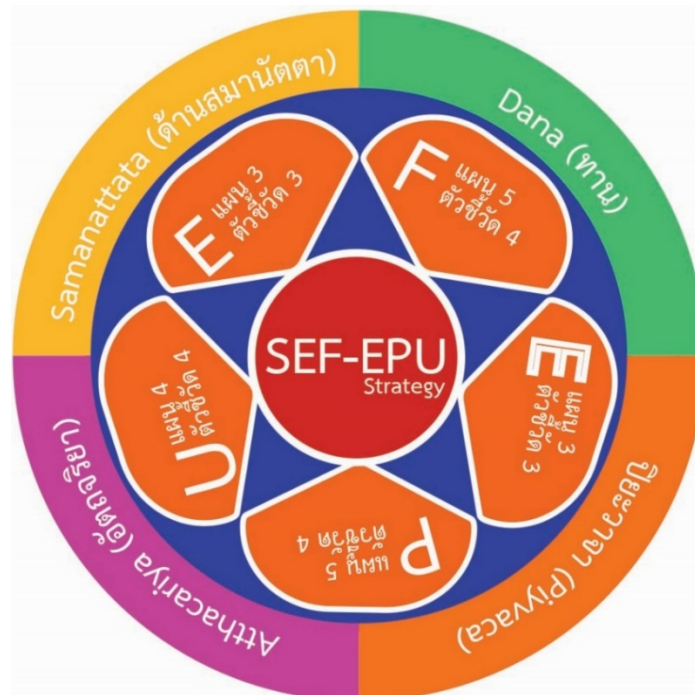
การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ เป็นสถานศึกษาที่มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง ทนต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา 2) พันธกิจ (1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรให้บุคลากรมีความคิดและพลังสร้างสรรค์ในการทำงาน (2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการคิด การแก้ปัญหา รวมถึงการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ (3) ส่งเสริมการสร้างความรู้ใหม่โดยกระบวนการการทำวิจัยในชั้นเรียนจนเกิดนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดการเรียนรู้ มีเครือข่ายการสร้างนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (4) ส่งเสริมสนับสนุนในการนำเทคโนโลยีรูปแบบต่างๆ มาใช้ในการเรียนรู้ภายในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรมีความรอบรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยี (5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ 3) เป้าประสงค์ (1) ครูและบุคลากรมีความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษา (2) ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีทัศนคติที่ดี การยอมรับและความพร้อมที่จะปรับตัวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง (3) สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีระบบและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน เหมาะสมกับบริบท (4) สถานศึกษามีเครือข่ายการสร้างนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการเผยแพร่ความรู้ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย 4) กลยุทธ์ 5 กลยุทธ์ย่อย กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน กลยุทธ์ที่ 2 บริหารจัดการองค์กรอย่างยืดหยุ่น กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญบุคลากร กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม กลยุทธ์ที่ 5 การใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตน์ (2544) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรบุคลากรต้นตัวมีแรงบันดาลใจพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรขององค์กร เป็นองค์กรที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของวิฑูรย์ สิมะโชติ (2543) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ให้คนแสดงความรู้ความสามารถเพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการ ทุกคนได้คิดใหม่ ทำงานร่วมกันเรียนรู้ร่วมกัน สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้องค์กร อันเป็นการสร้างเอกลักษณ์ขององค์กรขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของวิระวัฒน์ ปันดินามัย (2544) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่สามารถผลักดันความคิดเป็นการปฏิบัติอย่างเร็วที่สุด ถูกต้อง เหมาะสม และประหยัด และให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนกันอย่างรวดเร็วและทั่วถึงภายในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2544) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ขยายขอบเขตความสามารถ ในการสร้างอนาคตตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้เพื่อให้องค์กรสามารถ

สร้างปัจจัยส่งเสริมความอยู่รอดได้ในอนาคต การเรียนรู้ในการปรับตัว เพื่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ถือเป็นการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเอง และสอดคล้องการวิจัยของ Silins, Zarins and Mulford (1998) ได้วิจัยเพื่อหาคุณลักษณะและกระบวนการที่บ่งชี้โรงเรียนนี้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการวิจัยในโครงการวิจัยของประเทศออสเตรเลีย กลุ่มตัวอย่างคือคณะครูและผู้บริหารโรงเรียนในรัฐออสเตรเลียใต้ (South Australia) และแทสมาเนีย (Tasmania) ผู้วิจัยได้นำเสนอลักษณะของโรงเรียนที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 7 ด้าน คือ 1) การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม 2) การพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน 3) การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนแบบการร่วมมือกระตุ้นการใช้ความริเริ่มและกล้าเสี่ยง มีการทบทวนสิ่งที่เกี่ยวข้องและสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของโรงเรียน การสร้างงานให้ดีขึ้น และการสร้างโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยใช้ใช้การวิเคราะห์เชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบที่ได้สร้างขึ้นไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงสังเกตและทดลอง ซึ่งผู้จัดทำได้สร้างรูปแบบองค์กรประกอบใหม่ ได้ 4 องค์กรประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจและให้ความร่วมมือ 2) การริเริ่มและกล้าที่จะเสี่ยง 3) พันธกิจและการพัฒนาในวิชาชีพ และ 4) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงการยืนยัน พบว่าโมเดลของโครงสร้างคุณลักษณะที่กำหนดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงสังเกต

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากงานวิจัย คือ กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นตัวขับเคลื่อนส่งผลให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนดีขึ้น สรุปเป็นองค์ความรู้จากการวิจัย “SEF-EPU Strategy” ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “SEF-EPU Strategy”

องค์ความรู้จากการวิจัย “SEF-EPU Strategy” อธิบายได้ดังนี้

S หมายถึง สังคหวัตถุ (Sangahavatthu 4 =S)

E หมายถึง กลยุทธ์ยกระดับการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน (Elevate Learning Management for Sustainable Efficiency and Outcomes = E)

F หมายถึง บริหารจัดการองค์กรอย่างยืดหยุ่น (Flexible Organizational Management = F)

E หมายถึง เสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญบุคลากร (Enhancing Staff Capacity and Expertise = E)

P หมายถึง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม (Promoting Creative Research for Innovation Development =P)

U หมายถึง การใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาและสร้างความก้าวหน้า (Utilization of Technology to Propel Development and Foster Advancement = U)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรม

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรกำหนดให้มีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3 สถานศึกษาควรจัดโครงสร้างสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่น

1.4. สถานศึกษาควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีหลักการและเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมข้ออื่นๆ และในสถานศึกษาในสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

เจษฎา นกน้อย. (2552). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพร พันธุ์ เขจรนันท์. (2544). ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธา.

พระครูธำรงวงศ์วิสุทธิ (ธีรศักดิ์ ธีรสุโก), พระมหาสมบัติ ชนปณฺโญ และลำพอง กลมกุล. (2566). ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย. วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 4(1), 1–9.

- พิชชาภา อ่างสุวรรณ. (2560). การพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- โยธิกา เลิศรัตยากุล, พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, สมศักดิ์ บุญปู และกฤษฎา นันทเพ็ชร. (2564). ระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 8(3), 166–179.
- วสันต์ สุทธาวาส และคณะ. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างศักยภาพความเป็นนวัตกรการศึกษา. Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ, 9(2), 194-215.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2543). คุณภาพคือการเรียนรู้: องค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). โรงเรียน: องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระวัฒน์ ปันตินามัย. (2544). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2556). การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2554). เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้...รู้ได้อย่างไร. แหล่งที่มา https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/learning-organization/ สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2565.
- HREX.asia. (2562). การศึกษา (Education) สำคัญอย่างไรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. แหล่งข้อมูล <https://th.hmote.asia/orgdevelopment/190625education-for-hrd/> สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2565.
- Cronbach, Lee J. (1971). Essentials of psychological testing. 4 th ed. New York: Harper & Row.
- Kate, M. (2022). Social and academic benefits of looping primary grade students.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale in Reading in Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.
- Marquardt, M.J. (2002). Building the Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success. New York: McGraw-Hill.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). The Knowledge-Creating Company. Oxford University Press, Oxford.
- Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. London: Century Press. Senge.
- Silins, H., Zarins, S. and Mulford, B. (1998). What characteristics and processes define a school as a learning organization? Is this a useful concept to apply to school. International Education Journal, 3(1), 24-32.