การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1*

LEARNING ORGANIZATION DEVELOPMENT ON THE FOUR NOBLE TRUTHS IN OSTERING A LEARNING ORGANIZATION IN EDUCATION INSTITUTIONS UNDER THE FAK MUN KANTHARAROM CEO GROUP, SISAKET PRIMARY EDUCATIONA SERVICE AREA OFFICE 1

กรชกร เวียงคำ[1], พระมหาประยูร ติกฺขปญฺโญ[2] และ พระมหาศรีรัตน์ สิริรตโน[3]

Kodchakorn Weiangkham [1], Phra Maha Prayoon Tikkhapanyo[2] and Phra Maha Srirat Siriratano[3]

บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี[1-3]

Graduate Studies, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ubon Ratchathani Campus, Thailand[1-3]

Corresponding author e-mail: thatpong.tho@mcu.ac.thTel. 065-3387949

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ จำนวน 155 คน วิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน ใช้แบบประเมินเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นพื้นฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า

1.ผลการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ที่ระดับมาก ประกอบด้าย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการ

* Received 24 May 2026; Revised 9 July 2026; Accepted 30 September 2026

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

2.ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษ CEO ฟากมูลกันทรารมย์ พบว่ามีวิธีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย 5 วิธี ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกัน 5) การคิดอย่างเป็นระบบ โดยการบูรณาการกับหลักอริยสัจ 4 ด้วยการใช้สื่อที่ทันสมัยในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความรู้ มี 5 แนวทาง คือ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการกับหลักอริยสัจ 4 ผ่านกิจกรรมที่กำหนด

คำสำคัญ:องค์กรแห่งการเรียนรู้, หลักอริยสัจ 4, การพัฒนาสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the current conditions and needs for promoting learning management of teachers in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Ubon Ratchathani Province, Area 9, 2) study the promotion of learning management according to the Four Iddhipada principles, and 3) evaluate the promotion of learning management according to the Four Iddhipada principles. This research employed a multi-phase mixed methods research design. In Phase 1, the sample group consisted of 136 monks/persons selected by simple random sampling using questionnaires. In Phase 2, 10 key informants were selected by purposive sampling using interviews. In Phase 3, 5 experts were selected by purposive sampling using evaluation forms. The statistics used were percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that:

1) the current conditions and needs for promoting learning management were overall at a moderate level. The aspect with the highest mean was support for resources and technology to develop teachers' learning management, followed by creating a learning culture and environment, while the aspect with

the lowest mean was the development of teachers' skills and competencies according to the 21st century competency framework.

2) The promotion of learning management according to the Four Iddhipada principles consisted of: Chanda—creating motivation systems and honoring teachers; Viriya—developing continuous practical teacher development processes; Citta—establishing teacher competency frameworks and promoting analytical and creative thinking; and Vimamsa—developing systems for monitoring, evaluation, and reflection on learning management.

3) The evaluation results by experts showed that the overall aspects were at the highest level in all areas, namely feasibility, usefulness, accuracy, and appropriateness, respectively.

Keyword : Learning Organization, Four Noble Truths, Educational Institution Development

.

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการบริหารจัดการในทุกภาคส่วน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาในฐานะองค์กรหลักในการพัฒนาคนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยมุ่งสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดชีวิต อันสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ กระทรวงศึกษาธิการ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 1-3) ทั้งนี้ แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Peter M. Senge ได้อธิบายว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาความสามารถในการสร้างผลงานและอนาคตขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง (Senge, 1990 : 3-14)

กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เป็นเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาที่มุ่งเน้น

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่ายังมีข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เช่น ความแตกต่างด้านแนวคิด วิธีการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละสถานศึกษาในเครือข่าย การขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ตลอดจนข้อจำกัดด้านการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงบประมาณที่ต้องอาศัยความโปร่งใส ความคุ้มค่า และการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : 15-18)

นอกจากนี้ ปัญหาการบริหารจัดการในองค์กรทางการศึกษายังเกี่ยวข้องกับข้อจำกัดด้านโครงสร้างอำนาจ ระบบราชการ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณ ความซับซ้อนของกฎระเบียบ และการสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ทั่วถึง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2558 : 42-45) รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรแบบ “ความเกรงใจเชิงวิชาชีพ” ที่อาจส่งผลให้บุคลากรไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือขาดการตรวจสอบอย่างสร้างสรรค์ ซึ่ง Michael Fullan เห็นว่า การพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย (Fullan, 2016 : 27-31) ดังนั้น การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2560 : 8-12)

ในบริบทของการบริหารการศึกษา การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเข้ามาบูรณาการในการบริหารองค์กรถือเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย โดยเฉพาะหลัก “อริยสัจ 4” ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 1) ทุกข์ คือ การกำหนดปัญหาที่เกิดขึ้น 2) สมุทัย คือ การค้นหาสาเหตุของปัญหา 3) นิโรธ คือ การกำหนดเป้าหมายหรือสภาวะที่ต้องการให้เกิดขึ้น และ 4) มรรค คือ แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จ หลักธรรมดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถวิเคราะห์ปัญหา วางแผน และดำเนินงานอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ และมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2557 : 18-25)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา “แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1”

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของเครือข่ายสถานศึกษา โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร ช่วยลดข้อจำกัดด้านโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนสร้างระบบการบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2.เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

3.เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ และระยะที่ 3 การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเอกสาร

ผู้วิจัยศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Peter Senge (1990) และหลักอริยสัจ 4 เพื่อกำหนด

กรอบแนวคิดในการวิจัย และกำหนดองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาภาคสนาม

ผู้วิจัยลงพื้นที่ศึกษาบริบทและสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ จำนวน 26 โรงเรียน เพื่อให้เข้าใจบริบทการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมขององค์กร อันเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง

ขั้นตอนที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ จำนวน 258 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 155 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และหลักอริยสัจ 4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient)

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสารและระบบออนไลน์ ส่งไปยังสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายทั้ง 26 แห่ง โดยประสานงานผ่านผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ได้รับข้อมูลครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ และวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเอกสาร

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากพระไตรปิฎก เอกสารทางพระพุทธศาสนา ตลอดจนงานวิจัยและเอกสารวิชาการด้านพุทธบริหารการศึกษา เพื่อวิเคราะห์หลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค และเชื่อมโยงกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาภาคสนาม

ผู้วิจัยลงพื้นที่ศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ปัจจัยความสำเร็จ และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธบริหารการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์หรือมีผลงานดีเด่นด้านการบริหาร
3. พระธรรมวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการประยุกต์ใช้หลักธรรมในองค์กร

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมทั้งบันทึกเสียงและจดบันทึกข้อมูล จากนั้นถอดความและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นที่ศึกษา และสังเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิดอริยสัจ 4 เพื่อสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ระยะที่ 3 การวิจัยและพัฒนา

มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การยกร่างแนวทางการพัฒนา

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาสังเคราะห์และยกร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบร่างแนวทาง

ผู้วิจัยนำร่างแนวทางที่พัฒนาขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณา ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5–7 รูป/คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิระดับดุษฎีบัณฑิตหรือผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทาง
2. แบบประเมินความเป็นไปได้ของแนวทาง
3. แบบบันทึกข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พร้อมทั้งรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแนวทางการพัฒนาในฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

1.ผลการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ ในภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (n = 155)

อันดับที่	สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.32	0.21	มาก
2	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.28	0.23	มาก
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.27	0.23	มาก
4	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.23	0.22	มาก
5	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.23	0.25	มาก
รวม	**ภาพรวม**	**4.27**	**0.23**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.27, S.D.= 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.32, S.D.= 0.21) รองลงมาเป็น ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.28, S.D.= 0.23) ด้านการการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{x}$ = 4.27, S.D.= 0.23) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{x}$ = 4.23, S.D.= 0.22) และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.23, S.D.= 0.25)

2.ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ สรุปวิธีการพัฒนาได้ดังนี้ ทุกข์ (ขั้นกำหนดปัญหา) การสร้างระบบการสื่อสารที่เปิดกว้างเพื่อให้บุคลากรกล้าสะท้อนปัญหาจริงในสถานศึกษา โดยเฉพาะความซับซ้อนของระเบียบและภาระงาน สมุทัย (ขั้นวิเคราะห์เหตุ) การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง ก้าวข้ามวัฒนธรรมความเกรงใจและโครงสร้างอำนาจเดิม นิโรธ (ขั้นกำหนดเป้าหมาย) การร่วมกันกำหนด "เป้าหมายคุณภาพผู้เรียน" เป็นตัวตั้ง เพื่อให้ทุกคนเห็นภาพความสำเร็จเดียวกัน มรรค (ขั้นลงมือปฏิบัติ) การใช้กระบวนการ PLC และการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นระบบ

3.ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4

จากการสังเคราะห์ข้อมูลและผ่านการประเมินความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยแบ่งเป็น 5 ด้านหลัก ดังนี้ 1. แนวทางการพัฒนาด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มุ่งเน้นให้บุคลากรสำรวจข้อจำกัดในการทำงาน (ทุกข์) วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้ขาดการพัฒนาตนเอง (สมุทัย) กำหนดเป้าหมายความสำเร็จใน

วิชาชีพ (นิโรธ) และจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ผ่านการใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (มรรค) เพื่อยกระดับสมรรถนะให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2. แนวทางการพัฒนาด้านการมีแบบแผนความคิด การปรับเปลี่ยนทัศนคติและลดอคติในการทำงานร่วมกัน โดยการระบุความเชื่อที่ผิดซึ่งเป็นอุปสรรคต่อองค์กร (ทุกข์/สมุทัย) สร้างกรอบแนวคิดใหม่ที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง (นิโรธ) และใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง (มรรค) 3. แนวทางการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างภาพความสำเร็จที่ทุกคนต้องการเห็นร่วมกัน โดยเริ่มจากการรับรู้ถึงวิกฤตหรือปัญหาของส่วนรวม (ทุกข์) การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน (นิโรธ) และการระดมสมองเพื่อกำหนดทิศทางนโยบายเชิงกลยุทธ์ที่เน้นความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย (มรรค) 4. แนวทางการพัฒนาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระดับกลุ่มโรงเรียน โดยวิเคราะห์อุปสรรคด้านการสื่อสารและโครงสร้างอำนาจ (ทุกข์/สมุทัย) มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรม "กัลยาณมิตร" ที่พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่วงดุลตรวจสอบอย่างสร้างสรรค์ (มรรค) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในระดับเครือข่ายที่มั่นคง 5. แนวทางการพัฒนาด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่ด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาสามารถสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดที่ชัดเจน รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม แม้จะมีวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจน แต่ยังไม่สามารถพัฒนาไปสู่การเรียนรู้เชิงระบบได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากการปฏิบัติงานยังคงยึดตามภารกิจเฉพาะด้านเป็นหลัก การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การวิเคราะห์ผลกระทบของการดำเนินงาน และการใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจร่วมกันยังมีข้อจำกัด จึงทำให้การพัฒนาองค์กรยังมีลักษณะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มากกว่าการพัฒนาบนฐานของการเรียนรู้ทั้งระบบ

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Senge (1990) ที่อธิบายว่า การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวินัยที่สำคัญที่สุดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะช่วยให้บุคลากร

มองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กร เข้าใจสาเหตุของปัญหาในเชิงโครงสร้าง และสามารถกำหนดแนวทางพัฒนาได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2558) ที่เสนอว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคที่มีความซับซ้อนจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการข้อมูลและการทำงานร่วมกัน หากบุคลากรขาดมุมมองเชิงระบบการดำเนินงานอาจบรรลุผลเฉพาะภารกิจของแต่ละฝ่าย แต่ไม่สามารถยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวมได้

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 พบว่า กระบวนการพัฒนาควรเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาและค้นหาสาเหตุที่แท้จริงก่อนกำหนดแนวทางแก้ไข สะท้อนให้เห็นว่าหลักอริยสัจ 4 มีความสอดคล้องกับกระบวนการบริหารเชิงวิเคราะห์ในยุคปัจจุบัน กล่าวคือ ทุกข์ เปรียบเสมือนการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น สมุทัย เป็นการค้นหาปัจจัยหรือสาเหตุของปัญหา นิโรธ คือการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพที่พึงประสงค์ และ มรรค คือการกำหนดวิธีดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ กระบวนการดังกล่าวช่วยให้การพัฒนาสถานศึกษามีความเป็นเหตุเป็นผล ลดการตัดสินใจบนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล และส่งเสริมการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการบริหารงาน ประเด็นที่น่าสนใจจากผลการวิจัยคือ อุปสรรคสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มิได้เกิดจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรหรือองค์ความรู้เพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กรที่ยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารแบบบนลงล่าง การยึดติดกับรูปแบบการทำงานเดิม และการขาดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่และการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรเกิดขึ้นได้ค่อนข้างจำกัด แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรควบคู่กับการพัฒนาระบบงาน

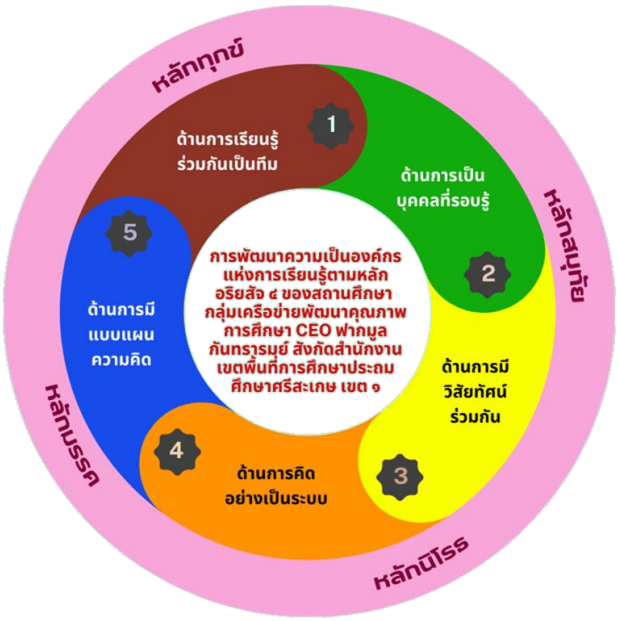
ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2016) ที่อธิบายว่า ความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน การสร้างความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทุกระดับ เมื่อบุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน กล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติงาน องค์กรจะสามารถพัฒนาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับแนวคิดการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้การพัฒนาองค์กรไม่ได้มุ่งเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบงานเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการพัฒนากระบวนการคิด

คุณธรรม และการทำงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาไทยที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและคุณธรรมควบคู่กัน

โดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนเมื่อสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงการมีวิสัยทัศน์ร่วมกับการคิดอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา ตัดสินใจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ขณะเดียวกัน การประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ช่วยสร้างกรอบคิดเชิงเหตุและผลที่ทำให้การบริหารจัดการมีความเป็นระบบมากขึ้น ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา CEO ฟากมูลกันทรารมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เปิดรับการเปลี่ยนแปลง แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมการอบรมและสัมมนา ตลอดจนพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง คิดวิเคราะห์และพิจารณาสถานการณ์อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ พร้อมเปิดรับแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อสร้างความผูกพัน ความรับผิดชอบร่วมกัน และความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และด้านแผนงานและงบประมาณ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ในประเด็นการทำงานเป็นทีม การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแทนกัน และการสร้างความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

ควรศึกษาการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ในประเด็นการพัฒนาตนเอง การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดอื่น เช่น สถานศึกษาเอกชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ควรศึกษาการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ในประเด็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดอื่น เช่น สถานศึกษาเอกชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2557). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2558). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2554). หลักการบริหารการศึกษาและการประกันคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

Fullan, M. (2016). The New Meaning of Educational Change (5th ed.). New York: Teachers College Press.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2017). Education at a Glance 2017: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing.

Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Doubleday.

World Bank. (2018). World Development Report 2018: Learning to Realize Education's Promise. Washington, DC: World Bank.