

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีความซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันอย่างเสรี ทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่าอนาคตข้างหน้าองค์การทั้งหลาย จะมีแนวโน้มที่แตกต่างไปจากปัจจุบัน เนื่องมาจากการต้องเผชิญกับ โอกาส และอุปสรรคจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ องค์การทั้งหลายต้องพยายามปรับตัวให้มีศักยภาพในการพัฒนาที่สูงขึ้นเป็นลำดับ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีความรู้ทางวิชาการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลในองค์การใช้ในการปฏิบัติงานในวันนี้อาจล้าสมัยได้ ซึ่งในประเด็นนี้ นักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ดังต่อไปนี้

ดรูคเกอร์ (Drucker, 1993) ได้เสนอแนวคิดขององค์การในอนาคตว่า องค์การจะต้องมีหน้าที่ในการนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาความรู้ที่มีอยู่ไปสู่ความรู้ที่กว้างขวาง และหลากหลายผสมผสานกับภารกิจ หากองค์การใดสามารถปรับเปลี่ยนทั้ง โครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันได้เป็นอย่างดี องค์การนั้นย่อมยืนหยัดอยู่ได้ แม้สถานการณ์จะแปรปรวนมากสักเพียงใดก็ตาม ด้วยเหตุนี้เมื่อองค์การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก องค์การทั้งหลายจึงต่างหาวิธีที่จะสามารถทำให้องค์การอยู่รอดได้ด้วยการเอาชนะการเปลี่ยนแปลงและนำการเปลี่ยนแปลงนั้นมาเป็นแรงเสริมที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การต่อไป

มาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996) ได้เสนอแนวคิดว่าถึงเวลาแล้วที่องค์การจะต้องปฏิวัติ และเปลี่ยนรูปโฉมขององค์การเพื่อก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ด้วยการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม การเมืองและผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจทำให้มีการปรับเปลี่ยนทั้งคนทำงาน ลูกค้าและชุมชนจึงเป็นความจำเป็นอย่างรีบด่วนในการปรับเปลี่ยนสภาพเป็นองค์การให้มีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตในระดับบุคคล ทีมและองค์การทั้งด้านโครงสร้างองค์การ และการบริหารจัดการ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน อีกทั้งได้ยืนยันว่า องค์การที่จะได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืนได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องเรียนรู้จากความล้มเหลว และความสำเร็จได้ดีกว่า และเร็วกว่า แล้วสามารถที่จะปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่คนในองค์การสามารถมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันทั้งในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์การ ดังนั้นเพื่อให้มีการพัฒนา และสามารถ

ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ และจำเป็นต้องการบริหารงานในยุคใหม่ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยอาศัย การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจในเชิงระบบประสานงานกันในการสร้างสมฐานความรู้ (Knowledge Based) โดยทรัพยากรมนุษย์ทั้งองค์การต้องมีความสามารถ (Competency) และมีความเป็นมืออาชีพ (Professional) อย่างแท้จริง ซึ่งจะก้าวสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจได้ แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมกำลังเป็นปัญหาอย่างมากในสังคมไทย ทั้งนี้สืบเนื่องจากการพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมามุ่งพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ ผ่นกกับความจริงก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสารสนเทศ รวมทั้งการรับวัฒนธรรมจากต่างประเทศเข้ามาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ ความไม่สมดุลระหว่างความเจริญด้านวัตถุกับความเจริญด้านจิตใจของประชาชน เกิดค่านิยมของการยกย่องวัตถุนิยม ความสะดวกสบายดั่ง ๆ ในชีวิตมากกว่าการยกย่องบุคคลที่มีคุณงามความดี และความสุจริตใจด้านจิตใจ สังคมจึงเต็มไปด้วยความฟุ้งเฟ้อ แข่งขัน แข่งขัน ไม่อดทน ขาดระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบ และคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองมากกว่าประโยชน์ของส่วนรวม จึงปรากฏพฤติกรรมของความเสื่อมศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม มีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการรุนแรงให้เห็นมากมาย และมีแนวโน้มสูงขึ้นเป็นลำดับ อยู่ในภาวะวิกฤตที่จำเป็นต้องร่วมกันแก้ไข (พระเทพเวที, 2535, หน้า 17) และจากในอดีตที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศไทย และประเทศอื่นในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้ทำให้คนในภูมิภาคนี้และคนในประเทศไทยตระหนักว่าการบริหารทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชนที่ขาดคุณธรรม และจริยธรรมในขณะที่กระแสโลกาภิวัตน์ได้แพร่เข้ามาอย่างรวดเร็ว นั้นเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะสร้างความหายนะให้แก่ประเทศชาติ และภูมิภาคโดยทั้งนี้ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจ เป็นผู้กำหนดนโยบายแนวปฏิบัติ และเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่นที่อยู่รอบข้างในองค์กร ในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานประเภทใด ถ้าผู้บริหารได้เรียนรู้ ได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการวางนโยบาย และยึดเป็นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม อีกทั้งรู้จักวิธีการใช้อำนาจ และอิทธิพลในการบริหารในการดำเนินงานย่อมทำให้หน่วยงานนั้นดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม อันจะส่งผลดีมายังองค์กรในระยะยาว และสังคมในส่วนรวม

ความเจริญเติบโตของภาคธุรกิจ ทำให้ค่านิยมของคนเปลี่ยนแปลงไปในประเทศไทยได้ เห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน วัตถุนิยม (Materialism) และบริโภคนิยม (Consumerism) ได้ขยายตัวอย่างกว้างขวางไปพร้อม ๆ กับการขยายตัวของชนชั้นกลางและสังคมเมือง (Urbanization) ความมั่งคั่ง และเงินกลายเป็นเครื่องกำหนดสถานภาพทางสังคมที่สำคัญ ได้มีความเชื่อว่า เมื่อมีความมั่งคั่ง (Wealth) หรือเงินแล้วนอกจากสามารถเลื่อนสถานภาพทางสังคมได้อย่างรวดเร็วแล้วยัง

สามารถแสวงหาเกียรติยศชื่อเสียงในด้านอื่น ๆ ได้อีก เช่น ได้รับปริญญากิตติมศักดิ์ เป็นต้น นอกจากนี้ในด้านการศึกษาก็ได้มีการเปิดการศึกษาชั้นสูงที่เป็นภาคนอกเวลาราชการ ซึ่งเก็บค่าธรรมเนียมสูงกว่าภาคปกติ ทำให้ความสำคัญของเงินและความมั่งคั่งมีมากขึ้น ผู้ที่มีเงินจึงเป็นผู้ที่มีโอกาสทางการศึกษามากกว่า และเลือกโปรแกรมการศึกษาได้ดีกว่าผู้ที่มีรายได้หรือความมั่งคั่งน้อยกว่า จึงมีความเชื่อว่าแสวงหาเงินหรือความมั่งคั่งก่อน แล้วทุกอย่างจะตามมา ดังนั้นการแข่งขันทางธุรกิจจึงเป็นไปอย่างเข้มข้น เพื่อแสวงหากำไร และความมั่งคั่งให้ได้มากที่สุดในช่วงเวลาที่เร็วที่สุด ความถูกต้อง คุณธรรม และจริยธรรมได้ถูกละเลย การทุจริต การเล่นพรรคเล่นพวก (Cronyism) ได้มีขึ้นอย่างกว้างขวาง (จินตนา บุญบังการ, 2551)

ในตอนปลายปี พ.ศ. 2544 ถึงกลางปี พ.ศ. 2545 บริษัทขนาดใหญ่ระดับโลกที่ก่อตั้งในอเมริกา ได้เกิดปัญหาบรรษัทภิบาลจนทำให้บริษัทขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บริษัทขนาดเล็กในประเทศอเมริกา และในโลกละเลยปัญหารุนแรง ผลกระทบมีทั้งแก่ตัวบริษัทเอง ผู้บริหารบริษัท พนักงานของบริษัท ไปจนถึงปัญหาราคาหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ และอาจกล่าวได้ว่ามีผลกระทบไปถึงเรื่องของการเมือง และสังคมด้วย ไม่ใช่เพียงปัญหาด้านเศรษฐกิจเท่านั้นปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้ทำให้ฝ่ายนิติบัญญัติของสหรัฐอเมริกาเร่งผ่านกฎหมายปฏิรูปธุรกิจเอกชนใหม่ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการของธุรกิจเอกชนเข้มงวดขึ้น กำหนดความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงมากขึ้น โดยเพิ่มบทลงโทษในส่วนการตกแต่งหรือบิดเบือนบัญชีของธุรกิจให้มีการติดคุกนานถึง 25 ปี และสร้างกระบวนการให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใสขึ้น ตลอดจนถึงคุมเข้มต่อบริษัทผู้ตรวจสอบทางบัญชี การเปิดเผยระบบบัญชี และการกำกับตรวจสอบของคณะกรรมการกำกับตลาดหลักทรัพย์ที่เข้มงวดขึ้น การตื่นตัวในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในสหรัฐอเมริกาเป็นเวลาเดียวกับที่ประเทศไทยกำลังรณรงค์ในเรื่องนี้อยู่เป็นสิ่งที่ทำให้เห็น ได้ชัดเจนขึ้นว่า การขาดจริยธรรมของบุคคลในระดับบริหารของฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาล และเอกชนเป็นรากฐานของวิกฤติเศรษฐกิจ และมีผลไปถึงปัญหาด้านการเมืองและสังคมด้วย (จินตนา บุญบังการ, 2551) ดังนั้น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีควรจะต้องมีเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมกำกับ จึงจะทำให้องค์กรนั้นสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนสังคมเป็นสุข โดยที่การบริหารองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ขึ้นอยู่ด้วยหลายปัจจัยด้วยกัน แต่ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ เซนเก้ (Senge, 1990) นั้นพบว่า การพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ควรจะต้องพัฒนาใน 5 ด้าน ซึ่งกำหนดเป็นวินัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ (The Fifth Disciplines) ดังนี้ 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) กล่าวว่ายั้งใจบุคคลจะต้องมีความมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศเพื่อให้เก่งในทุก ๆ ด้าน ทั้งเก่งในการเรียนรู้ เก่งคิด และเก่งทำ มีปฏิภาณ ไหวพริบ โลกแห่งการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันเป็น โลกเศรษฐกิจยุคใหม่ (Knowledge-

Based Economy) จำเป็นต้องเรียนรู้ให้ทันการ และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการเรียนรู้น่าจะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนปัจจัยบุคคลบรรลุถึงซึ่งความเป็นเลิศ 2) รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model) ในการเปลี่ยนแปลงหรือ การปรับตัวขององค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดศักยภาพในการแข่งขัน ปัญหาสำคัญประการหนึ่งคือ จะทำอย่างไรพนักงานทุกคนจึงจะมีความรู้ และความเข้าใจไปในทางเดียวกัน ถ้ารูปแบบและวิธีคิดส่วนใหญ่เป็นไปในทางลบก็คงจะเป็นไปไม่ได้ที่ปัจจัยบุคคล และองค์กรจะเปิดกว้างต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนจะต้องบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นให้จงได้ในอนาคต เพราะเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารงานยุคใหม่ ก่อนที่กระบวนการวางแผนใด ๆ จะเริ่มขึ้นก็จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนเสียก่อน 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นการเน้นการทำงานเป็นทีม โดยทุกคนในทีมงานจะต้องมีวิจรรย์ญาณร่วมกันอยู่ตลอดเวลาว่าเรากำลังทำงานอะไร และจะทำให้ดีขึ้นอย่างไร จึงจะมีส่วนช่วยเพิ่มพูนคุณค่าแก่ลูกค้า และสร้างพัฒนาการให้แก่ลูกค้าและสร้างพัฒนาการให้แก่องค์กรได้ 5) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นการมองอย่างเป็นภาพรวม ไม่มองแบบ แยกส่วนการคิดอย่างแยกส่วนมุ่งพัฒนาด้านใดด้านหนึ่ง ไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การร่วมกับส่งผลต่อภาพโดยรวมขององค์กรแล้วพลังของพัฒนาในองค์กรนั้นก็ลดลง ดังนั้นการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมาก

จากการศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการต่างชาติหลาย ๆ คนแล้วพบว่า การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคนที่สามารถผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้สั่งสมความรู้ พัฒนาวิธีการทำงานและระบบงานขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน เป็นหลักการพัฒนาคนที่ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาคนของไทยที่ใช้ หลักพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นคำสั่งสอนว่ามนุษย์ต้องแก้ไขพัฒนาตนเองอยู่เสมอและต้องพัฒนาตลอดเวลาโดยไม่ประมาณ และเชื่อว่าชีวิตที่ดีของมนุษย์เป็นชีวิตแห่งการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง รวมถึงขาดในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมอันเนื่องมาจากความไม่สมดุลระหว่างความเจริญด้านวัตถุกับความเจริญด้านจิตใจ ทำให้องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเป็นองค์กรเอกชน ล้วนแล้วแต่จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อการอยู่รอดและต้องเติบโตให้ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ต้องยืนอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมดังกล่าว ดังนั้น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีนอกจากจะทำให้บุคลากรมีการพัฒนาการเรียนรู้ที่ดี เกิดการใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีการคิดอย่างเป็นระบบ มีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง มีวิสัยทัศน์ร่วมกันและรู้จักการเรียนรู้เป็น

ทีมแล้วจะต้องมีในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมกำกับอยู่ในจิตใจ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรมีการศึกษาค้นคว้าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวหลักธรรมพุทธศาสนา เพื่อให้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้สามารถดำเนินงานในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้าเติบโตอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อนำเสนอองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวหลักธรรมพุทธศาสนา

คำถามการวิจัย

องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวหลักธรรมพุทธศาสนาเป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวหลักธรรมพุทธศาสนาเป็นความตั้งใจที่จะให้ได้มาซึ่งรูปแบบการนำหลักธรรมพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาถึงหลักธรรมที่ก่อให้เกิดวินัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ (The Fifth Discipline) ตามแนวคิดของเซนเก้ (Senge, 1990) เพื่อให้องค์การต่าง ๆ นำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรให้เกิดประสิทธิผล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

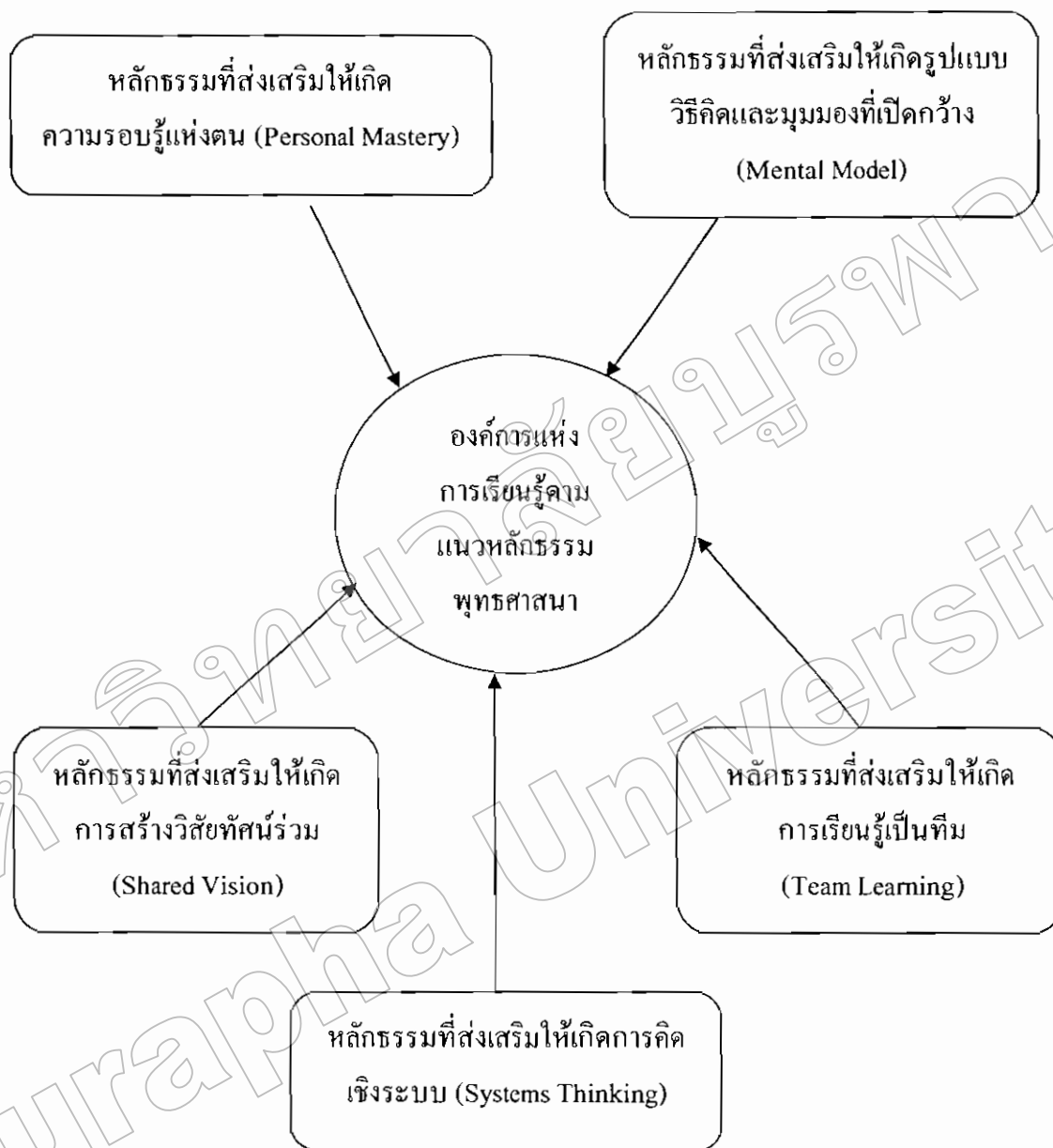
1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

การบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ในงานวิจัยนี้จะใช้แนวคิดของ เซนเก้ (Senge, 1990, p. 139) ประกอบด้วยวินัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ (The Fifth Disciplines) คือ

- 1.1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)
- 1.2 รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model)
- 1.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
- 1.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
- 1.5 การคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking)

2. หลักธรรมพุทธศาสนา

หลักธรรมในพระไตรปิฎก อันประกอบด้วยพระวินัยปิฎก พระสุตตันตปิฎกและพระอภิธรรมปิฎก



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบหลักธรรมพุทธศาสนาที่ส่งเสริมให้เกิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
2. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวหลักธรรมพุทธศาสนาโดยจะศึกษาในเรื่องของแนวคิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และหลักธรรมในพุทธศาสนาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

1.1 วินัย 5 ประการ (Fifth Discipline) ของเซนเก้ (Senge 1990, p. 139) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)
- 1.1.2 รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model)
- 1.1.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
- 1.1.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
- 1.1.5 การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

1.2 หลักธรรมพุทธศาสนาที่สำคัญในพระไตรปิฎก อันประกอบไปด้วยพระวินัยปิฎก พระสุตตันตปิฎก และพระอภิธรรมปิฎก

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักธรรมพุทธศาสนา และมีความรู้ในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้และผู้บริหารจากบริษัทที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักธรรมพุทธศาสนา และมีความรู้ในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ 20 คน ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกแบบสโนว์บอล (Snowball Sampling) โดยเลือกผู้เชี่ยวชาญครั้งแรกจำนวน 5 คน แล้วขอคำแนะนำในการเลือกผู้เชี่ยวชาญต่อไปจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คนแรกอีก 15 คน รวม 20 คน

2.3 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไปปฏิบัติประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 40 คน ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากบริษัทที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ 3 บริษัท

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มุ่งเน้นในการสร้างบรรยากาศให้พนักงานหรือบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาตนเองตลอดเวลา ทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มองค์กร โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ มีความเข้าใจเชิงระบบสร้างภาพในอนาคตขององค์กรร่วมกัน ทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นไปตาม

แนวคิดของเซนเก้ (Senge, 1990) ว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะประกอบไปด้วย วินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) คือ ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

1.1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) หรือการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การที่บุคคลมีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ สร้างความรู้ความเชี่ยวชาญ ความคาดหวังของตนเอง มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ใช้ข้อมูล และเหตุผลคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจรู้สถานะภาพของตนเอง ตั้งใจและพยายามเรียนรู้ใช้จิตสำนึกในการทำงาน มีการใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง สามารถมองสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตนเอง ค่องค์การ มีภาพในอนาคตของตนเอง (Personal Vision) มีการใช้พลังในการสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตลอดชีวิต

1.2. รูปแบบวิธีคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model) หมายถึง ความคิด ความเข้าใจ จิตใต้สำนึก ทักษะคิด การมองโลก พื้นฐานความเชื่อจากประสบการณ์ ข้อมูลจริง การจำแนกแยกแยะความถูกต้องในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเข้าใจวิธีการที่ถูกต้อง เพื่อการตัดสินใจ จากการกระทำของตนเองใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ มีทักษะในการคิด ไตร่ตรอง และตั้งคำถาม มีการนำความรู้หรือประสบการณ์ที่มีอยู่มาทำให้เกิดปัญญา เพื่อใช้เป็น ประโยชน์ในการทำงาน โดยปรับความคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ด้วยข้อมูลที่ใหม่อยู่เสมอ ไม่ยึดติด กับความคิดเดิม ๆ ไม่ด่วนสรุป มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่รอบคอบ ครบถ้วน

1.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง มีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลโดยเกิด จากกระบวนการคิดของตนเองและเป็นอิสระ ตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีมุมมองร่วมกันกับผู้ร่วมงาน และองค์การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การ มีความคาดหวังต่อ การเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น มีวิสัยทัศน์ร่วมกันและทิศทางไปสู่จุดหมายเดียวกัน โดยโน้มน้าวให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันไปใน ทิศทางที่ทำให้ภาพวิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงขึ้นมา

1.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกใน กลุ่มองค์กร โดยการแลกเปลี่ยน และพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของทีมให้ บังเกิดผลดีด้วยการเสวนา แลกเปลี่ยนความคิด (Dialogue) การอภิปราย (Discussion) การใช้เทคนิค ของการบริหารงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือร่วมใจ มีการประสานสัมพันธ์ที่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสมอต้นเสมอปลาย มีการอาศัยความรู้ และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาขีด ความสามารถประสานสัมพันธ์กันได้อย่างดี จนทำให้ความสามารถของทีม

เหนือกว่าระดับความสามารถของรายบุคคลในทีม

1.5 การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง วิธีการคิด การอธิบายทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ คิดเป็นวิธีการชัดเจน แน่วแน่ ทันท่วงที มองเห็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ รู้ถึงสาเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นการมองภาพองค์รวมที่มีภาพย่อย ๆ สัมพันธ์กัน

2. หลักธรรมพุทธศาสนา หมายถึง คำสั่งสอนหรือหลักธรรมของพระพุทธเจ้าที่ปรากฏในพระไตรปิฎก อันประกอบไปด้วยพระวินัยปิฎก พระสุตตันตปิฎก และพระอภิธรรมปิฎก

3. ข้อธรรม หมายถึง ธรรมะที่เป็นองค์ประกอบของหลักธรรม เช่น พรหมวิหาร 4 มีธรรมะ 4 ข้อธรรม ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นต้น

4. องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวหลักธรรมพุทธศาสนา หมายถึง องค์การที่นำหลักธรรมพุทธศาสนาที่เป็นองค์ประกอบที่เหมาะสม มาประยุกต์ใช้ในองค์การเพื่อส่งเสริมให้องค์การนั้นเกิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามวินัย 5 ประการ ของเซนเก้ (Senge, 1990) ซึ่งองค์การที่ได้จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมกำกับในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การต่อไป

5. ผู้บริหารบริษัทที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ หมายถึง ผู้บริหารระดับผู้จัดการแผนก และระดับผู้จัดการส่วนของหน่วยงานปฏิบัติการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของบริษัทที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ หรือรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ