

การพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ Sangha Organization Development to Learning Organization

พระราชเมธี (วิชา อภิปัญญา)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Phrarajmethee (Wicha Apipan)

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author Email : phrarajmethee@gmail.com

(Received : January 29, 2021 ; Revised : January 30, 2021 ; Accepted : February 3, 2021)

บทคัดย่อ

การพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวทางที่คณะสงฆ์ควรมีการพัฒนาทั้งเรื่องพระธรรมวินัยและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาควบคู่กัน รวมทั้งมีการนำศาสตร์ความรู้สมัยใหม่ คือ หลักองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาบูรณาการกับการบริหารคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพระพุทธศาสนา โดยมีแนวทางการพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 6 แนวทาง ได้แก่ การปรับปรุงระบบการศึกษาสงฆ์ให้ทันสมัยเท่าเทียมมาตรฐานสากล การพัฒนาองค์กรสงฆ์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การส่งเสริมการนำหลักพุทธธรรมกับหลักการบริหารในการพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์ การพัฒนาระบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่เชื่อมโยงกับภาครัฐและภาคประชาชน การเชื่อมโยงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลคณะสงฆ์เพื่อการพัฒนา และการส่งเสริมการเรียนรู้และวัฒนธรรมเชิงพุทธเพื่อการพัฒนา

คำสำคัญ : การพัฒนา, องค์กรคณะสงฆ์, องค์กรแห่งการเรียนรู้.

Abstract

The development of a Sangha Organization into a learning organization. It is a way for the Sangha to develop both Dharma Discipline and the method of propagating Buddhism together. Including the introduction of modern knowledge is the main learning organization. Come to integrate with the administration of the monks. To benefit the Buddhism. The guidelines for the development of the Sangha organization to the six learning organizations are the improvement of the Sangha education system up to the international standards. The development of a Sangha Organization is a learning organization. Promoting the application of Buddhist principles to

administrative principles in the development of Sangha organizations. Development of monastic governance system linked to the public and private sectors. Linking and developing the ecclesiastical database for development. And promotion of Buddhist learning and culture for development.

Keywords: Development, Sangha Organization, Learning Organization

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นแหล่งแห่งคำสอนและระบบจริยธรรมที่ซึมซาบแผ่ไปทั่ว และหยั่งรากฝังลึกลงแล้วในพื้นฐานของสังคมไทย แม้ว่าปัจจุบันในระดับพื้นผิว จะมองเห็นว่าผู้คนเหินห่างจากหลักธรรมในพระพุทธศาสนา มีปัจจัยแปลกใหม่จากภายนอกเข้ามาปะปนส่งผลอยู่มาก(พระธรรมปิฎก,2541:18-19) ซึ่งพระพุทธศาสนาแต่ดั้งเดิม วิถีชาวพุทธนั้น พระสงฆ์ได้เป็นผู้นำในการพัฒนา และวัดได้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะพระสงฆ์เป็นผู้นำทางจิตใจและทางปัญญาของชุมชน และวัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน เริ่มตั้งแต่การมีบทบาทสำคัญที่สุดกล่าวคือ เป็นศูนย์กลางการศึกษาของประชาชนในสังคมต่างๆโดยมีพระสงฆ์เป็นครูเป็นอาจารย์ ทำการสอนศิลปะและวัฒนธรรมด้านต่างๆ พัฒนาขึ้นในวัด หรือแม้กระทั่งออกไปจากวัดแล้ว คนมีการศึกษาทั้งหลาย ล้วนเป็นผู้ได้รับการศึกษาและขัดเกลาจิตใจไปจากวัด(ทินพันธุ์ นาคะตะ,2543:2)

สังคมไทยเป็นสังคมหนึ่งที่พระพุทธศาสนามีความเข้มแข็งมั่นคง และผสมผสานกลมกลืนกับวัฒนธรรมของคนไทยได้เป็นอย่างดี จนพัฒนาขึ้นมาเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชาติไทย กล่าวไว้ว่า ความเป็นชาติไทยนั้นประกอบด้วยสถาบันหลักสามประการ คือ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ซึ่งองค์ประกอบของชาติไทยทั้งสามอย่างนี้ ปฏิบัติหน้าที่ประสานสอดคล้องกันและส่งเสริมซึ่งกันและกันมาโดยตลอด จึงทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงอยู่มาได้ แนวคิดความมั่นคงของพระพุทธศาสนา เป็นแนวคิดที่สัมพันธ์กับเรื่องความมั่นคงของชาติ อันเป็นเรื่องใหญ่และสำคัญมากสำหรับสังคมไทยยุคปัจจุบัน ในอดีตความมั่นคงของพระพุทธศาสนาเกิดขึ้นจากการได้รับความอุปถัมภ์จากรัฐเป็นหลัก ประชาชนเชื่อผู้นำ เมื่อผู้นำนับถือพระพุทธศาสนา ประชาชนก็จะนับถือตามผู้นำด้วย แต่ปัจจุบันความมั่นคงของพระพุทธศาสนา เกิดขึ้นจากชาวพุทธเป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกิดขึ้นได้จากความเข้มแข็งของพระพุทธานิกชนและองค์กรของพระพุทธศาสนาก็ต้องเข้มแข็งด้วย(จำนงค์ อติวัฒน์ สิทธิ:2548:63-64)

ต่อมาเมื่อกระแสสังคมเปลี่ยนแปลงไป วัฒนธรรมจากประเทศตะวันตกแพร่หลายเข้ามา และระบบการต่างๆ แบบตะวันตกได้รับการสถาปนาเป็นหลักของบ้านเมืองแนวทางการพัฒนาก็เปลี่ยนแปลงไปวัดก็เหินห่างออกไปจากกระบวนการพัฒนาตามลำดับ โดยเฉพาะเมื่อการพัฒนามุ่งเน้นด้านวัตถุ บทบาทของวัด พระสงฆ์และพระศาสนาก็ยิ่งเลือนลง โดยมากเหลือแต่บทบาทในด้านการเอื้อต่องานพัฒนาเช่น อำนวยสถานที่และอุปกรณ์ของวัด การให้กำลังใจและคำกล่าวสอนสนับสนุนชุมชนอย่างมีพิธีกรรม เป็นต้นซึ่งไม่สื่อมีความหมายเป็นแก่นสาร

อะไรนักร(พระพรหมคุณาภรณ์,2550:78) เมื่อช่วงกระแสสังคมวิวัฒนาการ แนวโน้มของการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอีก เป็นโอกาสดีที่พระสงฆ์ และองค์กรคณะสงฆ์จะได้นำศาสตร์สมัยใหม่ที่เป็นหลักในการพัฒนาองค์กร คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์สอดคล้องกับสภาพของสังคมไทยในปัจจุบัน

องค์กรคณะสงฆ์ไทย

การบริหารจัดการคณะสงฆ์แต่เดิมนั้นใช้พระธรรมวินัยเป็นหลักในการปกครองดูแลกันเองในหมู่คณะสงฆ์ เริ่มมีกฎหมายเกี่ยวกับงานพระศาสนาครั้งแรกในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ซึ่งออกเป็นพระบรมราชโองการ ต่อมาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศได้มีการออกพระราชบัญญัติรับรองความเป็นองค์กรและการดำเนินงานในรูปของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ปัจจุบันใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535 ซึ่งเน้นเรื่องการปกครองคณะสงฆ์เกี่ยวกับโครงสร้าง องค์กรบริหารงาน เขตการปกครอง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรผู้ทำหน้าที่ในการปกครองตามลำดับชั้น คล้ายคลึงกับการบริหารงานของฝ่ายบ้านเมือง โดยมีให้ขัดแย้งกับพระธรรมวินัย

ในศตวรรษที่ผ่านมา คณะสงฆ์ในประเทศไทยได้ปกครองตัวเองอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับหนึ่ง (พ.ศ. 2484) และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับล่าสุด ซึ่งตราออกเป็นพระราชบัญญัติเมื่อพ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ. 2535 และยังมีคณะสงฆ์ทั้ง 2 ฝ่ายที่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย คือ ฝ่ายมหายานที่แบ่งเป็นจีน นิกายและอนันตนิคาย และฝ่ายเถรวาทที่แบ่งเป็นมหานิกายและธรรมยุตินิกายซึ่งอยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคมและสมเด็จพระสังฆราช ทั้งฝ่ายเถรวาทและมหายานต้องอยู่ภายใต้การปกครองของสมเด็จพระสังฆราชผู้ที่มีมหาทักษัตริย์ทรงสถาปนาขึ้นจากนิกายใดนิกายหนึ่งในฝ่ายเถรวาท โดยมีมหาเถรสมาคมเป็นผู้ช่วยสนองงาน แต่เมื่อว่าตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์แล้ว คณะสงฆ์ไทยมีการจัดองค์กรอย่างดี วัดนับหมื่นวัดและพระภิกษุสามเณรประมาณ 3 แสนรูป อยู่อยู่ภายใต้การบริหารแบบรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง และคณะสงฆ์ได้รับการยอมรับและอุปถัมภ์จากรัฐ ซึ่งทำให้กิจการคณะสงฆ์ การศึกษาและพิธีกรรมมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การปกครองคณะสงฆ์ที่มีการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลางนี้ทำให้กิจการคณะสงฆ์ได้รับการดูแลใกล้ชิด สามารถรักษาระเบียบวินัย และมีช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างศูนย์กลางการบริหารกับจังหวัดที่ไกลออกไป เนื่องจากมีการจัดองค์กรแบบนี้ การประสานร่วมมือและความปรองดองกับรัฐจึงคงมีอยู่ได้ และพระสงฆ์เองก็มีส่วนสร้างความสามัคคีในหมู่ประชาชนและรักษาความมั่นคงของชาติ แต่เมื่อมองอีกมุมหนึ่ง องค์กรที่มีการรวมเข้าสู่ศูนย์กลางเช่นนี้ต้องพึ่งพาอาศัยคณะผู้นำจำนวนน้อย ซึ่งจะมีข้อจำกัดตรงที่ไม่สามารถตอบสนองสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วทั้งที่(พระธรรมโกศาจารย์,2546)

พระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ พุทธศักราช 2505 ที่กำหนดให้ตำแหน่งพระสังฆาธิการหรือผู้ปกครองคณะสงฆ์ขยับขยายไปตามลำดับขั้นตอน คือ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส(คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2553:63-65)

พระสังฆาธิการจึงเป็นหนึ่งหน่วยในองค์กรคณะสงฆ์ที่มีความสำคัญมากที่สุด เป็นผู้ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครองและวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช มีหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์ จัดการและพัฒนา การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ให้เป็นไปด้วยดี พระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญในการดูแลพระภิกษุสามเณร ดูแลวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้พระภิกษุสามเณร มีจริยาวัตรงดงามประพฤติปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัย นับว่าพระสังฆาธิการเป็นผู้จรรโลงพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน ดูแลความประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสามเณร มิให้ออกนอกพระธรรมวินัย และพระสังฆาธิการโดยเฉพาะ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะต้องบำรุงรักษาจัดการวัด และสมบัติของวัดให้เป็นไปโดยเรียบร้อย ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่พำนักอยู่ในวัด ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย และเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ซึ่งกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ระบุถึงความสำคัญของพระสังฆาธิการว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ จะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบต่อไป ก็ด้วยจะต้องอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญเนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชนโดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจ หน้าที่ ในการบริหารและจัดการวัด ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ(กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ,2540)

โดยคำว่า “พระสังฆาธิการ” นั้น เป็นคำรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535 เริ่มใช้มาแต่ พ.ศ. 2506 จนถึงปัจจุบัน พระสังฆาธิการ จึงหมายถึง พระสังฆาธิการ หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ ดังต่อไปนี้ 1) เจ้าคณะใหญ่ 2) เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค 3) เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด 4) เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ 5) เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล 6) เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส (กรมการศาสนา,2541:2) และยังได้มีการกำหนดพระสังฆาธิการไว้ 6 ชั้นด้วยกัน เมื่อแบ่งเป็นตำแหน่ง หมายถึงที่ต้องใช้ตัวบุคคลผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้นได้ 12 ตำแหน่ง คือ 1) ชั้น (ระดับ) หน มี 1 ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะใหญ่หน 2) ชั้น (ระดับ) ภาค มี 2 ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะภาค 1 รองเจ้าคณะภาค 1 3) ชั้น (ระดับ) จังหวัด มี 2 ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะจังหวัด 1 รองเจ้าคณะจังหวัด 1 4) ชั้น (ระดับ) อำเภอ มี 2 ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะอำเภอ 1 รองเจ้าคณะอำเภอ 1 5) ชั้น (ระดับ) ตำบล มี 2 ตำแหน่ง คือ เจ้าคณะตำบล 1 รองเจ้าคณะตำบล 1 6) ชั้น (ระดับ) วัด มี 3 ตำแหน่ง คือ เจ้าอาวาส 1 รองเจ้าอาวาส 1 ผู้ช่วยเจ้า อาวาส 1ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการพระพุทธศาสนาให้ปฏิบัติถูกต้องเป็นประโยชน์ทั้งงานการศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์และการสาธารณสงเคราะห์(สำนักงานเจ้าคณะภาค 16,2543:46)

การปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ได้ระบุตำแหน่งสกลมหาสังฆปริณายกเป็นประมุขสงฆ์ไทยและสงฆ์อื่น ทรงบัญชาการคณะสงฆ์ทางมหาเถร

สมาคมตามอำนาจกฎหมาย และพระธรรมวินัยและทรงตราพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชโดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย พระธรรมวินัย และกฎหมายเถรสมาคม และสมเด็จพระสังฆราชทรงอยู่ในฐานะที่ผู้ใดจะหมิ่นประมาท ดูหมิ่นหรือแสดงความอาฆาตมาดร้ายมิได้ โดยมีมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรปกครองสูงสุด คณะสงฆ์และสามเณรต้องอยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคม ซึ่งมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธานและกรรมการโดยตำแหน่งและกรรมการแต่งตั้ง ในการปกครองคณะสงฆ์ แบบแผนการปกครองออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนหลักการกำหนดหน่วยงาน เขตการปกครอง ผู้ปกครองหรือผู้รับมอบหมายงาน หรือผู้มอบหมายงานปฏิบัติงานคณะสงฆ์ และส่วนย่อยๆ ได้แก่ แบบแผนการกำหนดอำนาจหน้าที่ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน การตั้งผู้รักษาการแทน และการวางระเบียบการปฏิบัติอื่นๆ ซึ่งมีระเบียบการปฏิบัติปกครองคณะสงฆ์กำหนดให้มีเจ้าคณะมหานิกายและเจ้าคณะธรรมยุตปกครองบังคับบัญชาวัด และพระภิกษุสามเณรในนิกายนั้นๆ โดยมีแบบแผนการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางและระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค(พระเทพปริยัติสุธี,2540:2)

ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง มีมหาเถรสมาคมเป็นศูนย์กลางรวมอำนาจปกครอง และกิจการคณะสงฆ์ทั้งสิ้นของคณะสงฆ์ไทย เป็นศูนย์กลางรวมเขตการปกครองและ เจ้าคณะส่วนกลาง ซึ่งเป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง โดยกำหนดเขตการปกครองได้แก่ เขตการปกครองบังคับบัญชาเจ้าคณะ เจ้าอาวาสและภิกษุสามเณรในนิกายนั้นๆ ในส่วนกลาง จะแยกส่วนปกครอง เป็นคณะนิกายเรียกว่า “หน” มี 4 หน คือ หนกลาง หนเหนือ หนตะวันออก และหนใต้ ในส่วนของคณะธรรมยุต เรียกว่า คณะธรรมยุต จะรวมเขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคและวัดธรรมยุตเป็นเขตเดียวกัน ซึ่งการปกครองสงฆ์ในส่วนกลาง ได้แก่ เจ้าคณะหนใหญ่ ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการในส่วนกลางเป็นผู้ประสานงานกับสมเด็จพระสังฆราช มีมหาเถรสมาคม เป็นหน่วยงานในส่วนกลางและประสานงานกับเจ้าคณะในส่วนภูมิภาค ปฏิบัติหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน เรียกว่า หน มีเจ้าคณะหนใหญ่ 5 หน คือ 1) เจ้าคณะใหญ่หนกลาง 2) เจ้าคณะใหญ่หนเหนือ 3) เจ้าคณะใหญ่หนตะวันออก 4) เจ้าคณะใหญ่หนใต้ 5) เจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุต(คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2540:184)

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่คนขยายขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานตามที่ตนต้องการมีรูปแบบแนวคิดใหม่ๆ ที่เปิดกว้างสร้างสรรค์แรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์การมีการเรียนรู้ถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน(Peter M. Senge,1990:48) เป็นองค์การที่มีสมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆใหม่ๆให้เกิดขึ้นกับองค์กร มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การเอง โดยภาพรวมเป็นองค์การที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อพัฒนา(วิโรจน์ สารรัตนะ,2544:11) โดยมีลักษณะสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ 6 ประการ ได้แก่

1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับขององค์กร (continuous learning) บุคลากรแต่ละคนแบ่งปันการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ทีมและองค์กรได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการถ่ายโอนความรู้และบูรณาการการเรียนรู้สู่องค์กรและการปฏิบัติงาน

2. การสร้างและการถ่ายโอนความรู้ (knowledge generation and sharing) มุ่งเน้นกระบวนการสร้างการได้มาและการถ่ายโอนความรู้เพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงความรู้อย่างรวดเร็ว

3. การคิดเชิงสร้างสรรค์และเป็นระบบ (critical systemic thinking) บุคคลได้รับการกระตุ้นให้คิดวิธีใหม่ และใช้ทักษะเชิงเหตุผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงและการใช้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อหาข้อสรุป

4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (culture of learning) การเรียนรู้และการริเริ่มสร้างสรรค์ มีรางวัลผลตอบแทนให้

5. จิตสำนึกแห่งการยืดหยุ่นและค้นหาทดลองสิ่งใหม่ (flexibility and experimentation) บุคลากรมีอิสระที่จะเสี่ยงทดลอง คิดค้นนวัตกรรม ค้นหาแนวคิดใหม่และสร้างกระบวนการทำงานและผลผลิตใหม่ๆ

6. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง (people centered) ยึดหลักที่ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาสร้างค่านิยม และสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคน⁽¹⁾M.A. Gephart and V.J. Marsick,1996:35-45)

นอกจากนี้ องค์กรแห่งการเรียนรู้มีคุณลักษณะ 10 ประการดังนี้

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นบริษัท องค์กรวิชาชีพ มหาวิทยาลัย โรงเรียน เมื่อชาติหรือกลุ่มบุคคลอาจจะใหญ่หรือเล็กที่มีความต้องการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยอาศัยการเรียนรู้

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ลงทุนเพื่ออนาคตขององค์กรโดยการให้การศึกษาฝึกอบรมแก่บุคลากร

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้สร้างโอกาส กระตุ้นบุคลากรในทุกตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์

4. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ร่วมสร้างวิสัยทัศน์กับบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรบรรลุวิสัยทัศน์ปรับเปลี่ยนหรือสร้างภาพอนาคตร่วมกัน

5. องค์กรแห่งการเรียนรู้ บูรณาการงานและการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรแสวงหาคุณภาพและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

6. องค์กรแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กร ได้แสดงความสามารถพิเศษ โดยการมุ่งเน้นที่การเรียนรู้และการวางแผนกิจกรรมการศึกษาอบรม ที่สอดคล้องกับความสามารถด้วย

7. องค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมอำนาจ (empower) บุคลากรให้ขยายขอบเขตหน้าที่ของตน สอดคล้องกลมกินกับรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

8. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประยุกต์เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น

9. องค์การแห่งการเรียนรู้ ตอบสนองต่อความต้องการของสิ่งแวดล้อมและสังคม และกระตุ้นให้บุคลากรไปในทิศทางเดียวกัน

10. องค์การแห่งการเรียนรู้ มีการทบทวนเรียนรู้เพื่อรักษานวัตกรรมคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ^(1N. Longworth and K. Davies,1999:75)

Peter Senge เชื่อว่าหัวใจของการสร้าง Learning Organization อยู่ที่การสร้างวินัย 5 ประการในรูปของการนำไปปฏิบัติของบุคคล ทีม และองค์การอย่างต่อเนื่อง วินัย 5 ประการที่เป็นแนวทางสนกการปฏิบัติเพื่อพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีดังนี้

1. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และรอบรู้ (Personal Mastery) โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมาย ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vission) เมื่อลงมือกระทำและต้องมุ่งมั่นสร้างสรรค์จึงจำเป็นต้องมี แรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (Creative Tention) มีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (Commitment to the Truth) ที่ทำให้มีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี รวมทั้งใช้การฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงาน (Using Subconcioussness) ทำงานด้วยการดำเนินไปอย่างอัตโนมัติ

2. มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model) ผลลัพธ์ที่จะเกิดจากรูปแบบแนวคิดนี้จะออกมาในรูปของผลลัพธ์ 3 ลักษณะคือ เจตคติ หมายถึง ท่าที หรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์ หรือเรื่องราวใดๆ ทศนคติแนวความคิดเห็นและกระบวนทัศน์ กรอบความคิด แนวปฏิบัติที่เราปฏิบัติตามๆ กันไป จนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ

3. สร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vission) วิสัยทัศน์องค์การ เป็นความมุ่งหวังขององค์การที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมในอนาคต ลักษณะวิสัยทัศน์องค์การที่ดี คือ กลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง วิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีรายละเอียดชัดเจน เพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์องค์การต้องเป็นภาพบวกต่อองค์การ

4. เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) องค์การความมุ่งเน้นให้ทุกคนในทีมมีสำนึกร่วมกันว่า เรา กำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป ทำอย่างไร จะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขึ้นกับ 2 ปัจจัย คือ IQ และ EQ ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้นำองค์การทุกระดับ

5. มีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) ทุกคนควรมีความสามารถในการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบนอกจากมองภาพรวมแล้ว ต้องมองรายละเอียดของส่วนประกอบย่อยในภาพนั้นให้ออกด้วย วินัยข้อนี้สามารถแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี(Peter Senge,1990:7)

การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ควรมีการดำเนินการในองค์การอย่างเป็นรูปธรรม องค์การต้องมีกลยุทธ์การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้าง ปรับองค์กร บทบาทผู้บริหารและบุคลากรตามวิสัยทัศน์ใหม่ๆ และร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานที่มีทิศทางชัดเจน

และดำเนินการตามแผนงานได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การทดลองทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต การเรียนรู้จากบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความรอบรู้แห่งตน และการถ่ายทอดความรู้ทั่วทั้งองค์กรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ขยายขอบเขตทางความคิดให้กว้าง มองภาพการทำงานแบบองค์รวมอย่างรอบด้าน เพื่อให้เกิดการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนางาน มีการร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ร่วมกันพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ก็จะเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร เกิดการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

การพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวทางที่คณะสงฆ์ควรมีการพัฒนาทั้งเรื่องพระธรรมวินัยและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาควบคู่กัน รวมทั้งมีการนำศาสตร์ความรู้สมัยใหม่ คือ หลักองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาบูรณาการกับการบริหารคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพระพุทธศาสนา โดยมีแนวทางการพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 6 แนวทาง ได้แก่

1. การปรับปรุงระบบการศึกษาสงฆ์ให้ทันสมัยเท่าเทียมมาตรฐานสากล มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบการศึกษาคณะสงฆ์และเพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษาของผู้นำสงฆ์ โดยมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของพระสงฆ์ มีหลักสูตรการพัฒนาที่สอดคล้องกับสังคม ซึ่งมีตัวอย่างแผนงานและโครงการพัฒนา เช่น แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของพระสงฆ์ แผนพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา และโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของพระสงฆ์และระบบประกันคุณภาพการศึกษา

2. การพัฒนาองค์กรสงฆ์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์กรสงฆ์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรสงฆ์เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเชิงพุทธ และเพื่อพัฒนาระบบการบริหารขององค์กรสงฆ์ โดยมีองค์กรสงฆ์ต้นแบบในการบริหาร มีแนวปฏิบัติขององค์กรคณะสงฆ์เพื่อการส่งเสริมการปกครองคณะสงฆ์ และมีระบบการบริหารที่ดี ซึ่งมีตัวอย่างแผนงานและโครงการพัฒนา เช่น แผนงานพัฒนาองค์กรสงฆ์ต้นแบบ แผนงานการปกครองคณะสงฆ์เชิงบูรณาการ แผนงานประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ โครงการพัฒนาองค์กรสงฆ์ต้นแบบ โครงการพัฒนาระบบการบริหารงานคณะสงฆ์ และโครงการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรคณะสงฆ์

3. การส่งเสริมการนำหลักพุทธธรรมกับหลักการบริหารในการพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้พระสงฆ์พิจารณาหลักพุทธธรรมกับหลักการบริหารทั่วไป เพื่อส่งเสริมให้กรรมการสงฆ์เป็นองค์กรดำเนินการพัฒนากิจการคณะสงฆ์ และเพื่อพัฒนาระบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการสร้างเครือข่ายคณะสงฆ์ โดยมีการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาองค์กรสงฆ์และประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม มีแนวปฏิบัติการบริหารหลักพุทธธรรม และมีเครือข่ายคณะสงฆ์ในพื้นที่ ซึ่งมีตัวอย่างแผนงานและโครงการพัฒนา

เช่น แผนงานการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการปกครองคณะสงฆ์ แผนงานพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรสงฆ์ แผนงานพัฒนาเครือข่าย โครงการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาองค์กรสงฆ์ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรสงฆ์ และโครงการเสริมสร้างเครือข่ายคณะสงฆ์กับการพัฒนา

4. การพัฒนาระบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่เชื่อมโยงกับภาครัฐและภาคประชาชน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของคณะสงฆ์ร่วมกับภาครัฐและประชาชน เพื่อสนับสนุนคณะสงฆ์ให้มีกระบวนการทำงานร่วมกับภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน และเพื่อสร้างเครือข่ายการบริหารท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและคณะสงฆ์ โดยมีการพัฒนาระบบการทำงานของภาครัฐแบบ “บวร” มีการเชื่อมโยงและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และมีการเสริมสร้างเครือข่ายของคณะสงฆ์เพื่อการพัฒนา ซึ่งมีตัวอย่างแผนงานและโครงการ เช่น แผนงานทำงานแบบ “บวร” แผนงานจัดโครงการสร้างการทำงานของคณะสงฆ์ในพื้นที่ แผนงานสร้างเครือข่ายของคณะสงฆ์กับภาคประชาสังคม โครงการ “บวร” เพื่อการพัฒนา โครงการพัฒนาความร่วมมือของคณะสงฆ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงการสร้างเครือข่ายพระสงฆ์เพื่อการพัฒนา

5. การเชื่อมโยงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลคณะสงฆ์เพื่อการพัฒนา

1) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลคณะสงฆ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลคณะสงฆ์เพื่อการพัฒนาและเพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศกิจการคณะสงฆ์ โดยมีระบบและฐานข้อมูลคณะสงฆ์เพื่อการพัฒนาและมีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งมีตัวอย่างแผนงานและโครงการพัฒนา เช่น แผนงานพัฒนาระบบและฐานข้อมูลคณะสงฆ์ แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศกิจการคณะสงฆ์ โครงการพัฒนาระบบและฐานข้อมูลคณะสงฆ์ และโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศกิจการคณะสงฆ์

2) การเชื่อมโยงข้อมูลคณะสงฆ์เพื่อการพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลคณะสงฆ์เพื่อการพัฒนาและเพื่อการประยุกต์ใช้ข้อมูลในการบริหารงานคณะสงฆ์ โดยมีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลคณะสงฆ์ภาคส่วนต่างๆ และมีการประยุกต์ใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารงานคณะสงฆ์ ซึ่งมีตัวอย่างแผนงานและโครงการ เช่น แผนงานการเชื่อมโยงฐานข้อมูลคณะสงฆ์ แผนงานการประยุกต์ใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนา โครงการเชื่อมโยงฐานข้อมูลคณะสงฆ์ภาคส่วนต่างๆ และโครงการการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยใช้สารสนเทศ

6. การส่งเสริมการเรียนรู้และวัฒนธรรมเชิงพุทธเพื่อการพัฒนา

1) การส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาของประชาชน และเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แนวพุทธ โดยมีการส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาในทุกวัดและมีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แนวพุทธในสถาบันทางสังคม ซึ่งมีตัวอย่างแผนงานและโครงการ เช่น แผนงานส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา แผนงานสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แนวพุทธ โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา และโครงการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้แนวพุทธ

2) การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงพุทธและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาของวัดและชุมชนและเพื่อสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมชาวพุทธในการพัฒนาสังคม โดยมีการส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาของวัดและชุมชน และมีการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมชาวพุทธในตำบล ซึ่งมีตัวอย่างแผนงานและโครงการ เช่น แผนงานส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาของวัดและชุมชน แผนงานสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมชาวพุทธ โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาของวัดและชุมชน และโครงการพัฒนาเครือข่ายวัฒนธรรมชาวพุทธ

3) การพัฒนาชุมชนบนฐานวัฒนธรรมเชิงพุทธและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาชุมชนบนฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรมเชิงพุทธและเพื่อประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาวัฒนธรรมของชาติและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการพัฒนาชุมชนบนฐานทุนทางสังคม/วัฒนธรรมเชิงพุทธ และมีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาวัฒนธรรมของชาติ ซึ่งมีแผนงานและโครงการพัฒนา เช่น แผนงานการพัฒนาชุมชนบนฐานทุนทางสังคม/วัฒนธรรม แผนงานการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาวัฒนธรรมของชาติ โครงการพัฒนาชุมชนบนฐานทุนทางสังคมวัฒนธรรมเชิงพุทธ และโครงการการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาวัฒนธรรมของชาติ

บทสรุป

นับตั้งแต่โลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา การพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ทำการปฏิรูปให้สอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการแบ่งส่วนราชการ กระทรวงทบวงกรมขึ้นมาใหม่ ในปี พ.ศ.2545 มีการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นอย่างเต็มรูปแบบ องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นทุกประการเต็มที่แบบเบ็ดเสร็จ การเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้มีผลกระทบโดยตรงต่อบทบาทหน้าที่ของคณะสงฆ์ในระดับชุมชนที่เคยดำเนินการมาแล้วตั้งแต่อดีต เจ้าอาวาสวัดในทุกหมู่บ้าน ทุกตำบล อำเภอ และจังหวัด ซึ่งเคยเป็นผู้นำและเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาท้องถิ่นดังที่กล่าวมาโดยตลอด ต้องเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะ การลดบทบาทความสำคัญด้านการพัฒนาชุมชนเชิงกายภาพลงไปทั้งหมด แม้แต่การใช้วัดเป็นศูนย์กลางในการประชุมและการรวมตัวของประชาชนในชุมชน ผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมา คือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการเกื้อกูลกันในสังคมชุมชนระหว่างบ้าน กับ วัด เริ่มลดน้อยลง ความผูกพันในการช่วยเหลือเอื้ออาทร ระหว่างชาวบ้าน กับ พระสงฆ์ ก็จะห่างเหินกันไปทุกที ชาวบ้านจะอาศัยวัด เพียงการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาเท่านั้น ความสำคัญของศาสนาที่เคยผูกพันเป็นเสมือนวิถีชีวิตประจำของชาวบ้าน เริ่มจืดจางลงไปทุกที

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ต้องมีลักษณะและองค์ประกอบในการเป็นองค์กรที่มีคุณภาพทั้งบุคลากรที่มีความรอบรู้ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้ มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล สู่การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ มีการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมี

ส่วนร่วมในการเสริมสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ เพื่อช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยองค์กรต้องมีกระบวนการบริหารจัดการด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นระบบ มีนโยบายและโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน

การพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวทางที่คณะสงฆ์ควรมีการพัฒนาทั้งเรื่องพระธรรมวินัยและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาควบคู่กัน รวมทั้งมีการนำศาสตร์ความรู้สมัยใหม่ คือ หลักองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาบูรณาการกับการบริหารคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพระพุทธศาสนา โดยมีแนวทางการพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ 6 แนวทาง ได้แก่ 1) การปรับปรุงระบบการศึกษาสงฆ์ให้ทันสมัยเท่าเทียมมาตรฐานสากล 2) การพัฒนาองค์กรสงฆ์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) การส่งเสริมการนำหลักพุทธธรรมกับหลักการบริหารในการพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์ 4) การพัฒนาระบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่เชื่อมโยงกับภาครัฐและภาคประชาชน 5) การเชื่อมโยงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลคณะสงฆ์เพื่อการพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาระบบฐานข้อมูลคณะสงฆ์และการเชื่อมโยงข้อมูลคณะสงฆ์เพื่อการพัฒนา 6) การส่งเสริมการเรียนรู้และวัฒนธรรมเชิงพุทธเพื่อการพัฒนา ประกอบด้วย การส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงพุทธและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการพัฒนาชุมชนบนฐานวัฒนธรรมเชิงพุทธและปรัชญาเศรษฐกิจ

บรรณานุกรม

- กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.(2540). **คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : การศาสนา.
- กรมการศาสนา.(2541). **กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 24 ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2553). **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์.(2548). “สื่อสารมวลชนกับความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา”. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2548.
- ทินพันธุ์ นาคะตะ.(2543). **พระพุทธศาสนากับสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: สหยาบถ้องและการพิมพ์.
- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโณ).(2540). **เอกสารประกอบคำบรรยายเรื่องการปกครองคณะสงฆ์และการพระศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต).(2546). **แสดงปาฐกถา ในการประชุมพระพุทธศาสนานานาชาติ ในกลุ่มผู้นำเถรวาทพระพุทธศาสนาว่าด้วยประเด็นและอนาคต ณ เมืองโคลัมโบ ประเทศศรีลังกา**, [Online].

Available:<http://www.dhammathai.org/thailand/contemporary.php> [20 มกราคม 2560].

- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต).(2541). **ทางสายอิสรภาพของการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต).(2550). **ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติ**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- วิโรจน์ สารรัตนะ.(2544). **โรงเรียน:องค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานเจ้าคณะภาค 16.(2547). **คู่มือปฏิบัติงานการคณะสงฆ์** สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเลขาธิการเจ้าคณะภาค 16 วัดท่าไทร.
- M.A. Gephart and V.J. Marsick.(1996) **Learning Organization Come a live**. Training & Development, vol 50.
- N. Longworth and K. Davies.(1999). **Lifelong Learning : New Vision New Implications, New Role for People. Organizations Nations and Communities In The 21st Century**. London : Kogan.
- Peter M. Senge.(1990). **The fifth discipline : The art practice of the learning organization**. New York : Doubleday.
- Peter Senge.(1990). **The Leader 's New Work : Building Learning Organizations**. New York: Doubleday.