



การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์
THE MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS TO PREPARE LEARNING ORGANIZATION
APPLYING TISIKKHA OF CULTURE NAKHONSAWAN PROVINCE.



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

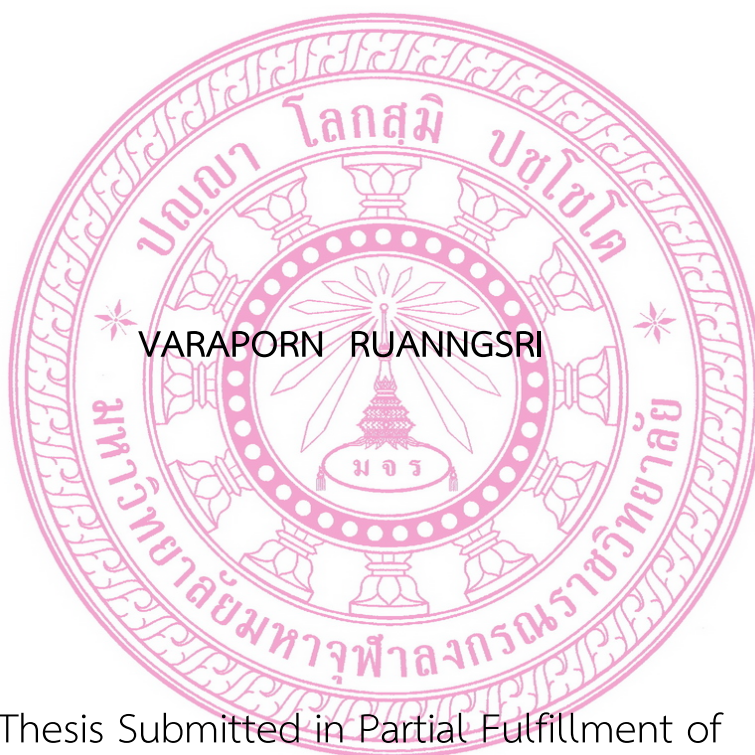


วรภรณ์ เรืองศรี
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



THE MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS TO PREPARE LEARNING
ORGANIZATION APPLYING TISIKKHA OF CULTURE
NAKHONSAWAN PROVINCE.



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Educational Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย เรื่อง
“การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามหลักไตรสิกขา ของ
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

.....
(พระสุธีธรรมมานูวัตร, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ประธานกรรมการ
(.....)
..... กรรมการ
(.....)
..... กรรมการ
(.....)
..... กรรมการ
(.....)
..... กรรมการ
(.....)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง กรรมการ

ผู้วิจัย
(นางวรรณา เรืองศรี)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญา พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระครูปลัดमारุต วรมงคลโต ,ผศ.ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัช จงอยู่สุข)

กรรมการ

(ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง

กรรมการ

ผู้วิจัย

(นางวรรณ เรืองศรี)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัย : วรภรณ์ เรืองศรี

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา, กศ.บ B.Ed.,M.Ed.Ph.D. (Educational Evaluation)

: ผศ.ดร.วรภฤต เกื้อนช้าง ป.ธ.๙,ศษ.บ.,ศศ.ม.,ปร.ด. (การบริหารอุดมศึกษา)

วันที่สำเร็จการศึกษา : มกราคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษา การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิด การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัย เชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็น ลูกจ้างประจำ ข้าราชการ และ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑๕๐ คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Radom Sampling) มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เครื่องมือที่ใช้ในการ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับและคำถามแบบปลายเปิด ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ ๐.๖๕๔.

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

ความคิดเห็นบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๓๗) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า การจัดการความรู้ด้านสมาธิอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๕๔)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดย

ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยใช้หลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ในด้านปัญญาไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

แนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ กระบวนการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ นั้นจะต้องนำหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เข้าไปแทรกอยู่ในกระบวนการจัดการความรู้ทุกขั้นตอน เพราะกระบวนการจัดการความรู้ตามกระบวนการของนักวิชาการนั้นเป็นกระบวนการที่สิ้นสุดที่การเรียนรู้ โดยเน้นแต่สิ่งที่เรียนรู้เท่านั้น บางครั้งอาจไม่ต่อเนื่อง แต่กระบวนการไตรสิกขานั้นไม่ได้หมายถึงการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และจะนำไปสู่การจัดการความรู้โดยใช้หลักไตรสิกขาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

Thesis Title : THE MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS TO PREPARE
LEARNING ORGANIZATION APPLYING TISIKKHA OF CULTURE
NAKHONSAWAN PROVINCE.

Researcher : Varaporn Ruanngsri

Degree : Master of Arts (Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee.

: Dr.Adisai Korwattana B.Ed., M.Ed., Ph.D. (Educational Evaluation)

: Asst Prof. Dr Worakrit Thuenchang Pali IX., B.A.M.A.,Ph.D.

Date of Graduation : January,2014

ABSTRACT

The objects of this study were 1) to study about the management of organizations to prepare learning organization applying tisikkha of culture Nakhonsawan Province. 2) to compare opinions towards the management of organizations to prepare learning organization applying tisikkha of culture Nakhonsawan Province. 3) to study trends of application to use the concept of the management of organizations to prepare learning organization applying tisikkha of culture Nakhonsawan Province.

The sample of this study consisted of 150 Annual Employee, Official and the board of Cultural Directors Council Office. The sample in this research was a stratified random sampling method. The research tool was a questionnaire. The analysis of data has been performed by statistical program of Social Science. The statistics used frequency, Percentage, mean, standard Deviation, t-test, F-test (One way ANOVA) and least Significant Difference (LSD) The research tool was rating scale consisting of 5 levels of evaluation and open-ended questions with the reliability value of .654.

The results of this study revealed as follows:

The personnel 's opinions towards the management of organizations to prepare learning organization applying tisikkha of culture Nakhonsawan Province as a whole was at medium level ($\bar{x} = 3.37$). when considered at each aspect; it showed that the opinions on knowledge management in concentration high level ($\bar{x} = 3.54$).

To compare the enterprise management to prepare the organization to learn by three fold classifying to personal factors as a whole; there were no significant differences at .05 level. When considered in each aspect, it was found that personnel with different sex had been on significant differences opinions at .05 level according to wisdom aspect. Therefore the test of this hypothesis was rejected. Personnel 's who have different age had been Significantly different opinion as a whole at .01 level. Thus the hypothesis referring to age has been accepted.

Personnel's who have different education level had been no significant differences opinions at .05 level. So that the hypothesis referring to education level has been rejected.

The same as education aspect; personnel's who have different position had been no significant differences opinion as a whole. There fore the hypothesis according to position has been also rejected.

The ways to use the concept of the management of organizations to prepare learning organization applying Tisikkha of culture Nakhonsawan Province, it was found that the process of knowledge management which consisting of identifying the knowledge, building and seeking for knowledge, systematic knowledge management, compiling and screening knowledge, getting into the knowledge and sharing and exchanging knowledge needed to use TiSikkha : morality, concentration and wisdom interfering into every stages of the process. Since the process of knowledge management created by some academic experts ends the process of knowledge management created by some academic experts ended the process by emphasizing on the things learnt only and sometimes there was on continuity. The process of TiSikkha did not only mean to learn things but also to practice them continuously which could apply to use in our daily-life and would lead us to knowledge management by applying TiSikkha with steadiness and endurance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขอกราบขอบพระคุณ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา ที่เปิดโอกาสทางการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทั้ง ๕ ท่าน คือ พระประจวบ คมภีธมโม อาจารย์พิเศษ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, นายพจน์ สีเข้ม วัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์, นางอวยพร พัทธมมงคล ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ผศ.ดร.สุพจน์ บุญอ่อน อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ และ ผศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยเหลือในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำแก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณท่านผู้บริหาร บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งคืนผู้วิจัยตลอดถึงผู้บริหาร บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม (Try-out) ในการศึกษาการจัดการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

สุดท้ายขอขอบพระคุณ

ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา และ ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง

ที่ให้คำปรึกษาให้กำลังใจผู้วิจัยต่อสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่ทำการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณ

พระครูปลัดमारุต วรมงคลโล, ผศ.ดร. ประธานสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข

ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา และ ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสอบป้องกัน ขอขอบพระคุณ

พระอาจารย์ทุกรูปและคณาจารย์คณะบริหารการศึกษา ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ให้ความรู้ ความ

เข้าใจ แก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา คุณความดีการกระทำประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นกตเวทิตาคุณมารดา บิดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน ญาติสนิทมิตร

สหายและเพื่อนร่วมชั้น ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนในการทำ

วิทยานิพนธ์ให้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

วรภรณ์ เรืองศรี

มกราคม ๒๕๕๗

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการอ้างอิง โดยจะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังคำย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.สี. (ไทย) ๙/๑๗๐-๕๖ หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ ๙ ข้อที่ ๑๗๐ หน้า ๕๖

พระวินัยปิฎก	
วิ.ม. (ไทย)	= วินัยปิฎก วินยปิฎก มหาวรรค (ภาษาไทย)
พระสุตตันตปิฎก	
ที.ปา. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค (ภาษาไทย)
ที.สี. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค (ภาษาไทย)
ที.ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค (ภาษาไทย)
อง.ติก (ไทย)	= สุตตันตปิฎก องคุตตรนิกาย ติกนินบาต (ภาษาไทย)
อง.จตุกก.. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก องคุตตรนิกาย จตุกกนินบาต (ภาษาไทย)
อง.สตตก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก องคุตตรนิกาย สัตตนิบาต (ภาษาไทย)
ขุ.ชา (ไทย)	= สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ชาดก (ภาษาไทย)

การใช้หมายเลขย่อ

พระไตรปิฎกภาษาไทย จะแจ้งเล่ม ข้อ หน้า เช่น วิ.ม.(ไทย) ๔/๖๐/๗๒-๗๓ หมายถึง วินัยปิฎกมหาวรรค ภาค ๑ เล่ม ๔ ข้อ ๖๐ หน้า ๗๒-๗๓ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การใช้อักษรย่อภาษาอังกฤษ

Lbid. = liden หมายถึง เรื่องเดียวกัน

p. = page หมายถึง หน้า (พหูพจน์ใช้ pp.)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญแผนภูมิ	(๑๑)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความรู้	๙
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้	๑๕
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา	๔๑
๒.๔ บริบทของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์	๖๑
๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๕
๒.๓.๑. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้	๖๕
๒.๓.๒. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับไตรสิกขา	๗๐
๒.๔ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	๗๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๓
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๓
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๓
๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๖
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๗
บทที่ ๔ ผลการศึกษาข้อมูล	
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๒
๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์	๘๓
๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๘๙
๔.๔ แนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิด การบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์	๑๒๐
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๒๔
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๓๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๓๕
บรรณานุกรม	๑๓๘
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๔๓
ภาคผนวก ข ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	๑๔๕
ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	๑๔๘
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๕๑
ภาคผนวก จ แบบหนังสือความอนุเคราะห์ต่างๆ	๑๕๘
ประวัติผู้วิจัย	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๑.๑ ยุคต่างๆ ของการจัดการความรู้	๑๔
ตารางที่ ๑.๒ อุปสรรคของการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้	๒๖
ตารางที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)	๗๒
ตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๒
ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม	๘๓
ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านศีล	๘๔
ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ	๘๖
ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา	๘๘
ตารางที่ ๔.๖ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ	๙๐
ตารางที่ ๔.๗ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านศีล จำแนกตามเพศ	๙๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๔.๘ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ จำแนกตามเพศ	๙๓
ตารางที่ ๔.๙ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา จำแนกตามเพศ	๙๕
ตารางที่ ๔.๑๐ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุ	๙๖
ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามอายุ โดยรวม (LSD)	๙๗
ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามอายุ ในการจัดการความรู้ด้านสมาธิ (LSD)	๙๘
ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามอายุ ในการจัดการความรู้ด้านปัญญา (LSD)	๙๘
ตารางที่ ๔.๑๔ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านศีล จำแนกตามอายุ	๑๐๐
ตารางที่ ๔.๑๕ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ จำแนกตามอายุ	๑๐๒
ตารางที่ ๔.๑๖ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา จำแนกตามอายุ	๑๐๔
ตารางที่ ๔.๑๗ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๐๖

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๔.๑๘ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านศีล จำแนกตาม ระดับการศึกษา	๑๐๗
ตารางที่ ๔.๑๙ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ จำแนกตาม ระดับการศึกษา	๑๐๙
ตารางที่ ๔.๒๐ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา จำแนกตาม ระดับการศึกษา	๑๑๑
ตารางที่ ๔.๒๑ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม	๑๑๓
ตารางที่ ๔.๒๒ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านศีล จำแนกตาม ตำแหน่ง	๑๑๔
ตารางที่ ๔.๒๓ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ จำแนกตาม ตำแหน่ง	๑๑๖
ตารางที่ ๔.๒๔ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา จำแนก ตามตำแหน่ง	๑๑๘

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ ภูเขาห้าแห่งที่เปรียบเทียบความรู้ชัดแจ้ง	๑๐
๒.๒ ความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge)	๑๒
๒.๓ การจัดการความรู้โดยใช้โมเดลปลาหัว	๒๐
๒.๔ กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)	๒๘
๒.๕ กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)	๓๐
๒.๖ ความมุ่งมั่นของผู้นำ ความชัดเจนของวิสัยทัศน์องค์กร	๓๓
๒.๗ กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ ของ วัง	๓๘
๒.๘ กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ ของ แอนเดอร์สันและศูนย์คุณภาพ และผลิตภัณฑ์สหรัฐอเมริกา	๓๙
๒.๙ วงจรจัดการความรู้ของวงจรการจัดการความรู้	๔๐
๔.๑ แนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อม สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด นครสวรรค์	๑๒๒

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้อยู่รอดได้ แต่ความรู้มีความซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลง และสร้างขึ้นมาใหม่ตลอดเวลา ดังจะเห็นได้จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารรวมถึงวิทยาการและนวัตกรรมใหม่ๆที่เกิดขึ้น ล้วนต้องใช้ความรู้ในการพัฒนาทั้งสิ้น ผู้บริหารขององค์กรจึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับความรู้ของคนในองค์กร โดยนำกลยุทธ์การจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการบริหารซึ่งในปัจจุบันการจัดการความรู้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้มีหลายรูปแบบ แต่สิ่งสำคัญของทุกรูปแบบคือการกำหนดความรู้ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อนำความรู้ของพนักงานแต่ละคนในองค์กรมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนและต่อยอด ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง □

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณ อายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียงอย่างเดียวจึงเปลี่ยนไป และมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)เป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นจะต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรใดมีการจัดการความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูงเปล่าได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการความรู้ มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญแล้ว องค์กรจะอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และในขั้นตอนสุดท้าย องค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบ เพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การที่องค์กรจำนวนมากประสบปัญหาในเรื่องของการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องในการรักษาจุดแข็งหรือความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรให้ดำรงอยู่ในองค์กรอย่างถาวรการพัฒนา

□ ยุทธนา แซ่เตียวการจัดการความรู้สร้างองค์กรอัจฉริยะ(กรุงเทพมหานครซีเอ็ดคิวเอช, ๒๕๔๗), หน้า ๗.

□ วิจารย์ พานิช, การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๒๔๑.

องค์กรส่วนใหญ่มักขึ้นอยู่กับบุคคลบางกลุ่มเท่านั้น และเมื่อกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กรเหล่านั้นได้ออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุประการใดก็ตาม ความรู้และความเชี่ยวชาญต่างๆ ที่เคยเป็นส่วนที่สร้างความแข็งแกร่งขององค์กรมักจะหายไปพร้อมกับบุคคลดังกล่าวด้วย ในกรณีเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างมาก บางองค์กรอาจถึงกับวิกฤตทำให้องค์กรประสบปัญหาจนถึงขั้นที่ต้องเลิกดำเนินการและปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องของการจัดการความรู้ทั้งสิ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้เนื่องจากองค์กรไม่สามารถเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่ในบุคลากร ให้กลายมาเป็นความรู้ขององค์กรที่สามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นในองค์กรได้เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับบุคคลบางกลุ่มเท่านั้น

หน่วยงานราชการก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้ความสนใจในปัญหาดังกล่าวซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากหลายๆ ประการ เช่น ระบบการปฏิรูปราชการที่เข้ามากระตุ้นให้หน่วยงานราชการต่างๆ มีการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร การเห็นความสำคัญของเครื่องมือการจัดการความรู้ในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นองค์กรชั้นนำของสังคมความต้องการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและความต้องการสร้างเทคโนโลยี หรือความรู้ใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้จริงในหน่วยงาน ซึ่งผลลัพธ์ของสาเหตุการกระตุ้นทั้งหลายล้วนแต่มีเป้าหมายสุดท้าย คือ ต้องการให้หน่วยงานราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมเพื่อความอยู่รอดและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความสำคัญของการจัดการความรู้ทำให้มีการประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนทำให้หน่วยราชการเล็งเห็นถึงความสำคัญและนำการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร และสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญที่ผ่านมาเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๔๕ ได้มีการวางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติ โดยเฉพาะบทบัญญัติในมาตรา ๑๑ กล่าวว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องสร้างส่งเสริมให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา

□ วิจารณ์ พานิช, การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙),
หน้า ๒๓๙-๒๔๐.

□ สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้, (มปท, ๒๕๔๘), หน้า ๒.

ในส่วนของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารและการจัดการเรียนรู้และการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และพบว่าปัญหาหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาการไม่แบ่งปันความรู้ เช่น การส่งข้าราชการไปสัมมนา หรือฝึกอบรมแต่หลังจากที่กลับมาแล้ว เก็บความรู้ไว้คนเดียวหรืออาจจะรายงานให้หัวหน้าทราบเพียงเท่านั้น แต่ข้าราชการหรือบุคลากรอื่นอีกหลายคนในหน่วยงานที่ไม่ได้สัมมนาหรือฝึกอบรมจะไม่รู้เลยว่าคนที่ไปฝึกอบรมได้อะไรกลับมา ปัญหาการจัดการความรู้ เช่น ไปสัมมนาหรืออบรมกลับมา ไม่มีการเก็บบันทึกรายงานหรือสิ่งที่น่าสนใจที่ได้จากการฝึกอบรมในครั้งนั้นๆ ไว้ ปัญหาจากการเกษียณอายุของข้าราชการในสำนักงานวัฒนธรรมที่ไม่ได้มีการถ่ายทอด บันทึกเรื่องราวไว้ให้กับบุคลากรที่มาทำหน้าที่แทน เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องจัดการความรู้เพราะการจัดการความรู้ช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน □ ซึ่งมีหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่สอดคล้องและสามารถนำมาเป็นหลักในการจัดการความรู้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

ดังนั้นการเล็งเห็นถึงความสำคัญของพระพุทธศาสนา ในปัจจุบันนี้กระแสพุทธธรรมกำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในโลกตะวันตกนักวิชาการมากมายหันมาสนใจศึกษาและเผยแพร่แนวคิดที่ได้รับอิทธิพลจากความคิดของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ความสนใจของตะวันตกที่มีต่อพุทธศาสนาน่าจะเป็นจุดสำคัญที่นักวิชาการไทยจะได้กลับมาคิดทบทวน เพื่อประยุกต์ไปสู่การบริหาร การจัดการอย่างแท้จริงและเป็นรูปธรรมมากขึ้น และในปัจจุบันพบว่า องค์กรยังขาดคุณธรรมบางประการ การที่องค์กรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารจัดการทุกด้านย่อมเป็นการประสานความเชื่อแนวคิดในเชิงจริยธรรมของสังคมเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ พุทธธรรมเป็นหลักพื้นฐานของชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไทยเพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต □ โดยหลักไตรสิกขา จะเห็นได้จากพระพุทธศาสนาสอนให้มนุษย์พยายามเข้าใจธรรมชาติ ทั้งธรรมชาติที่เกี่ยวกับตัวมนุษย์เองและธรรมชาติที่แวดล้อมรอบตัวมนุษย์โดยใช้การศึกษา เพื่อเพ่งพินิจสิ่งต่างๆ ด้วยปัญญา เห็นตนเอง เห็นด้วยตนเอง เห็นเท่าทันและเห็นสิ่งต่างๆ ตามความจริงแท้ในคัมภีร์มหา นิเทศกล่าวไว้ดังนี้ ว่าบุคคลย่อมศึกษาอริสัจ คือ ศึกษาเรื่องความประพฤติดีทางกายวาจาให้สูงขึ้น ไปบ้าง อริจิต คือศึกษาในการฝึกอบรมจิตใจให้ดีขึ้นบ้าง อธิปัญญา คือ ศึกษาในการอบรมปัญญาให้เจริญขึ้นไปบ้างเมื่อหวนจิตคำนึงถึงการศึกษา ๓ อย่างนี้ก็ชื่อว่าศึกษา เมื่อรู้จักชื่อว่าศึกษา เมื่อเห็นคือเข้าใจก็ชื่อว่าศึกษา เมื่อตั้งจิตกำหนดแน่วแน่งก็ชื่อว่าศึกษา เมื่อน้อมจิตกำหนดไปก็ชื่อว่าศึกษา เมื่อประกอบความเพียรก็ชื่อว่าศึกษา เมื่อเอาสติกำหนดก็ชื่อว่าศึกษา เมื่อตั้งจิตมั่นก็ชื่อว่าศึกษา เมื่อรู้ทั่วชัดด้วยปัญญาก็เรียกว่าศึกษาเมื่อรู้สิ่งที่พึงรู้จำเพาะก็ชื่อว่าศึกษา เมื่อกำหนดรู้สิ่งที่ควรกำหนดรู้ก็ชื่อ

□ สถาบันพัฒนาผู้บริหารศึกษา, การจัดการความรู้, (ม.ป.ท. : ๒๕๔๘), หน้า ๒๕.

□ นิพนธ์ กิวนวงศ์ และคณะ. การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม, วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘)

ว่าศึกษา เมื่อละสิ่งที่พึงละก็ชื่อว่าศึกษา เมื่อประจักษ์แจ้งสิ่งที่ควรประจักษ์แจ้งก็ชื่อว่าศึกษา
เมื่อฝึกอบรมเจริญสิ่งที่ควรปฏิบัติควรฝึกอบรมก็ชื่อว่าศึกษา¹

จากความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา การ
บริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงาน
วัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อ ศึกษา การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการ
เรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อม
สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตาม
ปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อ ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิด การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียม
ความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๓.๑ ด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อม
สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ประกอบด้วย
ศีล สมาธิ ปัญญา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๑.๓.๒ ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างประจำ ข้าราชการ และ
คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๒๔๗ คน ในปีการศึกษา ๒๕๕๖

๒) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ลูกจ้างประจำ ข้าราชการ และ คณะกรรมการบริหารสภา
วัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑๕๐ คน เป็นกลุ่มศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ โดยการเปิดตาราง
ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ R.C.Krejcie and D.W.Morgan ใช้วิธีการการสุ่มอย่างง่าย (Simple
Random Sampling)

¹ ชุ.ม.(ไทย) ๒๙/๖๐/๖๐๘.

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑.๓.๓.๑ ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

๑. เพศ จำแนกเป็น - ชาย - หญิง
๒. อายุ จำแนกเป็น
- ต่ำกว่า ๓๑ ปี - ๓๑ - ๔๐ ปี - ๔๑ - ๕๐ ปี - ๕๑ - ๖๐ ปี
๓. ระดับการศึกษา จำแนกเป็น
- ต่ำกว่าปริญญาตรี - ปริญญาตรี
- ปริญญาโท - อื่นๆ (โปรดระบุ).....
๔. ตำแหน่งในองค์กร - ลูกจ้าง - ข้าราชการ
- คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

๑.๓.๓.๒ ตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการความรู้ตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย
ศีล สมาธิ ปัญญา

๑.๓.๔ ด้านสถานที่
สถานที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์
อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๓.๕ ด้านเวลา
ศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๕๖ โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ มีนาคม ๒๕๕๖ ถึง สิงหาคม ๒๕๕๖
รวม ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่
องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็น
อย่างไร

๑.๔.๓ แนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่
องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์มีอะไรบ้าง

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน

๒. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน

๓. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน

๔. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ **ความรู้** หมายถึง ข้อมูลสารสนเทศที่ผ่านการประมวลผลเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๑.๖.๒ **การจัดการความรู้** หมายถึง การสอบถามความคิดเห็นกระบวนการใช้ความรู้เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๑.๖.๓ **ไตรสิกขา** หมายถึง การฝึกหัดอบรมกาย วาจา และจิตของมนุษย์ ให้สามารถค้นพบและควบคุมตนเอง เรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยใช้ปัญญา เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนและเกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ตามหลักการศึกษา ๓ ประการ คือ

๑.๖.๓.๑ **ศีล** หมายถึง การฝึกในด้านพฤติกรรม การจัดระเบียบระบบความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความกตัญญู การตรงต่อเวลา การมีระเบียบวินัย

๑.๖.๓.๒ **สมาธิ** หมายถึง การฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ความตั้งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่ มีใจจดจ่อ อย่างมีสมาธิ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ในองค์กร

๑.๖.๓.๔ **ปัญญา** หมายถึง การฝึกหรือพัฒนาในด้านปัญญา การรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัยไตร่ตรอง ตรวจสอบคิด การต่างๆ สร้างสรรค์ การจัดการความรู้ การคิดวิเคราะห์

๑.๖.๓.๕ **การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์** หมายถึง การสอบถามความคิดเห็น

กระบวนการใช้ความรู้โดยการนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ได้ทราบถึง การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๑. ๗.๒ ได้ทราบถึงความคิดเห็นต่อ การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑. ๗.๓ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัย จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำไปการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ต่อไป

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในการนำหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) มาประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ ซึ่งความรู้ที่นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กรที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

๒.๑.๑ ความหมายของความรู้

๒.๑.๒ ประเภทของความรู้

๒.๑.๓ ยุคต่างๆ ของการจัดการความรู้

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารจัดการความรู้

๒.๒.๒ เป้าหมายในการบริหารจัดการความรู้

๒.๒.๓ ประโยชน์ของการบริหารจัดการความรู้

๒.๒.๔ บุคคลสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้

๒.๒.๕ กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้

๒.๒.๖ องค์ประกอบการบริหารจัดการความรู้

๒.๒.๗ กรอบแนวคิดของการบริหารจัดการความรู้

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา

๒.๓.๑ ความหมายของไตรสิกขา

๒.๓.๒ หลักไตรสิกขา

๒.๓.๓ ความสำคัญของไตรสิกขา

๒.๓.๔ จุดมุ่งหมายของไตรสิกขา

๒.๓.๕ กระบวนการไตรสิกขา

๒.๔ บริบทของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

๒.๑.๑ ความหมายของความรู้

การจัดการความรู้ที่ได้นำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรโดยรวม ทั้งนี้เมื่อศึกษาแนวคิดหรือนิยามของคำว่า “ความรู้” จะพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้นิยามไว้หลากหลาย ดังนี้

ความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียนการค้นคว้าหรือประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติการและทักษะ ความเข้าใจ หรือ สารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ องค์วิชาในว่าแต่ละสาขา¹

ดาเวนพอร์ท (Davenport.๑๙๙๘) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ส่วนผสมของกรอบประสบการณ์ คุณค่า สารสนเทศ ที่เป็นสภาพแวดล้อมและกรอบการทำงานสำหรับการประเมินและรวมกันของประสบการณ์และสารสนเทศใหม่[□]

ยามาซากิ (Yamazaki.๑๙๙๙) กล่าวว่า ความรู้ คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา^{□□}

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่างๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้วและรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่างๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่ละเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย^{□□}

ศรันย์ ชูเกียรติ กล่าวว่า องค์ความรู้ หมายถึง ความรู้ในการทำบางสิ่งบางอย่าง (Know how หรือ How to) ที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่กิจกรรมอื่นๆ ไม่สามารถกระทำได้ ซึ่งปัจจุบันองค์ความรู้ถือเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีความสำคัญต่อกิจการมาก

¹ ราชบัณฑิตยสถาน , พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒ , (กรุงเทพมหานคร : นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๓๐), หน้า ๒๓๒.

[□] ดาเวนพอร์ท (Davenport) อ้างใน (พรธิดา วิเชียรปัญญา, การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้,(กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด ๒๕๔๗), หน้า ๒๐.

^{□□} ยามาซากิ (Yamazaki) อ้างใน (สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์และคณะ, การจัดการความรู้ , (กรุงเทพมหานคร : ก.พลพิมพ์ (๑๙๙๖) จำกัด ๒๕๔๘), หน้า ๑๙.

^{□□} บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ , (กรุงเทพมหานคร : เจริญผล, ๒๕๓๕), หน้า ๗.

เนื่องจากเป็นที่มาของการก่อกำเนิดคำไว้ในธุรกิจและเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันรวมถึงทำให้ธุรกิจสามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาว □□

ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุลและเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย กล่าวว่า ความรู้เป็นการผสมผสานของประสบการณ์ สารสนเทศ ความเข้าใจ ทักษะความเชี่ยวชาญ รวมถึงสิ่งที่ได้รับการสั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน ค้นคว้าและถ่ายทอด ที่นำไปสู่การกำหนดกรอบความคิดสำหรับการประเมิน ความเข้าใจ และการนำสารสนเทศและประสบการณ์ใหม่มาผสมรวมกัน □□

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ความรู้ คือ ทักษะ ความเข้าใจ ที่สั่งสมไว้ในตัวบุคคลซึ่งอธิบายสิ่งต่างๆ ที่พบเห็นได้อย่างมีเหตุผล โดยอาศัย ข้อมูล ทักษะ และประสบการณ์ที่มีอยู่เป็นส่วนสนับสนุนการตัดสินใจและรวมถึงการผสมผสาน ค่านิยม ความเข้าใจ สารสนเทศ ความรอบรู้ในบริบท และความรู้่องแก้อย่างเชี่ยวชาญ เข้าด้วยกัน ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์และตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ

๒.๑.๒ ประเภทของความรู้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเภทของความรู้ พบว่า ความรู้จำแนกออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ความรู้ที่ฝังลึก และความรู้ชัดแจ้ง โดยความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัว ของแต่ละบุคคลเกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่างๆ ซึ่งสื่อสารหรือถ่ายทอดในรูปของตัวเลข สูตรหรือลายลักษณ์อักษรได้ยากความรู้ชนิดนี้พัฒนาและแบ่งปันกันได้ และเป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันส่วนความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล มองเห็นได้ชัด หรือ ได้มีการบันทึกไว้แล้ว รวบรวมและถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร และรายงานต่างๆ ซึ่งทำให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย □□

□□ ศรีนัย ชูเกียรติ, เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการ “องค์ความรู้” ในองค์กรกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน, (ว.จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, ๒๐,๒๕ มีนาคม ๒๕๕๑) หน้า ๑๔.

□□ ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุลและเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย, ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีการจัดการความรู้, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๙) หน้า ๓๔๐.

□□ จันทร์เพ็ญ จันทวี, “บทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศต่อการจัดการความรู้ ”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี ,ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (กรกฎาคม ๒๕๕๐) : ๔.

แผนภาพที่ ๒.๑ ภูเขาน้ำแข็งที่เปรียบเทียบความรู้ชัดแจ้ง
ที่มา บุญดี บุญญาภิกิจและคณะ, ๒๕๕๘ : ๑๖

ความรู้โดยนัยมีมากกว่าความรู้ที่ชัดแจ้ง คือมีสัดส่วนอยู่ประมาณ ๘๐ : ๒๐ หากเปรียบเทียบ
ความรู้ชัดแจ้งเป็นภูเขาน้ำแข็งที่มีน้ำแข็งโผล่พ้นน้ำอยู่ ๒๐% ความรู้โดยนัยจะเปรียบได้กับส่วนของ
น้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำซึ่งมีอยู่ถึง ๘๐%

ความรู้ทั้ง ๒ ประเภท สามารถถ่ายทอดกันได้ตลอดเวลาขึ้นกับสถานการณ์ที่จะทำให้
เกิดความรู้ใหม่ๆ โดยผ่านกระบวนการที่เรียกว่าวงจรความรู้ (Knowledge Spiral) หรือ SECI
Model

สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ กล่าวว่า ความรู้ สามารถจำแนกออกเป็น ๒ ประเภท
ได้แก่

๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้หรือพรสวรรค์ต่างๆ
อธิบายออกมาได้ยาก แต่สามารถพัฒนาและแบ่งปันได้
๒. ความรู้ที่ชัดแจ้ง ความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล สามารถถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่างๆ
ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร □□

^{๐๐} สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์และคณะ, Knowledge Management การจัดการความรู้ ,
(กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ๒๕๕๘) , หน้า ๒๑.

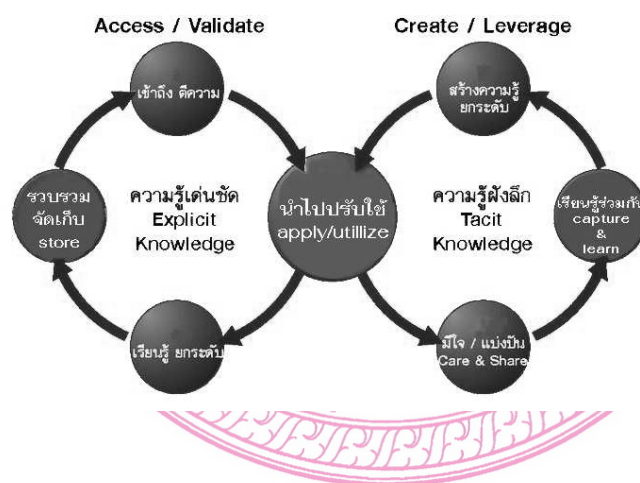
สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม ได้แบ่งความรู้ ออกได้ ๒ ประเภท คือ

๑. ความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสาร หรือวิชาการ อยู่ในตำรา คู่มือปฏิบัติงาน

๒. ความรู้ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคน เป็น ประสบการณ์ที่สั่งสมยาวนาน เป็นภูมิปัญญา

โดยความรู้ทั้ง ๒ ประเภทนี้มีวิธีการจัดการที่ต่างกัน การจัดการความรู้ “ความรู้เด่นชัด” จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบ และตีความได้ เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ก็นำมาสรุปไว้ เพื่อใช้อ้างอิง หรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป (ดูวงจรทางซ้ายในรูป)

ส่วนการจัดการ “ความรู้ซ่อนเร้น” นั้นจะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป (ดูวงจรทางขวาในรูป)



แผนภาพที่ ๒.๒ ความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่มา สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม <http://www.km.or.th/kmi-articles/prof-vicharn-panich/๒๘-๐๐๐๑-intro-to-km.html>

ในชีวิตจริง ความรู้ ๒ ประเภทนี้จะเปลี่ยนสถานะภาพ สลับปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา บางครั้ง Tacit ก็ออกมาเป็น Explicit และบางครั้ง Explicit ก็เปลี่ยนไปเป็น Tacit □□

กล่าวโดยสรุป การจำแนกความรู้มี ๒ ลักษณะ คือ ความรู้ที่อยู่ในตัวคน เป็นลักษณะของความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ ที่ไม่สามารถจะถ่ายทอดเป็นตัวเลข สูตร หรือเป็นลาย

๐* สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม <http://www.km.or.th/kmi-articles/prof-vicharn-panich/๒๘-๐๐๐๑-intro-to-km.html>) สืบค้นข้อมูล วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖.

ลักษณะอักษรได้ ต้องอาศัยการเปรียบเทียบ การอุปมาอุปไมยให้เกิดการรับรู้ และความรู้ที่ชัดเจน เป็นลักษณะของความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลที่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นสิ่งพิมพ์ หนังสือ คู่มือเอกสาร ตำราต่างๆ เพื่อให้คนเกิดความเข้าใจได้ง่าย

๒.๑.๓ ยุคต่างๆ ของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้แบ่งออกเป็น ๓ ยุค โดยเริ่มประมาณปี ๑๙๗๘-๑๙๗๙ ซึ่งเป็นยุคเริ่มต้นของการจัดการความรู้ โดยมีแนวคิดที่ว่าความรู้เป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการได้ โดยอาศัยการจัดการที่เป็นระบบมีโครงสร้างตายตัว และเริ่มมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของมนุษย์

ต่อมาในยุคที่สอง เริ่มตั้งแต่ช่วงประมาณปี ๑๙๙๕ ซึ่งมีการแบ่งความรู้ออกเป็น ๒ ประเภท คือ ความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคลและความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล อย่างชัดเจน รูปแบบในการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เรียกว่า เซ ซิ โมเดล ของ อิคุจิโร โนนากะ (Ikujiro Nonaka) เริ่มได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายเป็นยุคที่กล่าวได้ว่าเริ่มมีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดมีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยทำให้คนติดต่อกันสะดวกมากขึ้น และในช่วงประมาณปี ๑๙๙๘-๒๐๐๑ การจัดการความรู้เริ่มเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายมากขึ้น บางองค์กรมีการแต่งตั้งตำแหน่งนักบริหารจัดการความรู้ (CKO) อย่างไรก็ตาม การจัดการความรู้โดยใช้วงจรเกลียวความรู้ หรือ เซ ซิ โมเดล ก็ยังมีข้อจำกัดในบางเรื่องเนื่องจากการคิดที่ว่าความรู้เป็นเรื่องที่ซับซ้อนเกินกว่าจะจำแนกเป็น ความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคลและความรู้ประเภทความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล ได้อย่างชัดเจนและการเปลี่ยนรูปของความรู้ อาจทำให้เกิดการสูญเสียบริบทที่สำคัญของความรู้ได้ ดังนั้นการจัดการความรู้ให้ได้ผลดีจึงต้องมีการผสมผสานความรู้ทั้ง ๒ ประเภทในช่วงเวลาที่เหมาะสมโดยความรู้ต้องไม่อยู่ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งมากเกินไปทั้ง ๒ ประเภทในช่วงเวลาที่เหมาะสมโดยความรู้ต้องไม่อยู่ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งมากเกินไปแต่ต้องสมดุลซึ่งเป็นที่มาของการจัดการความรู้ในยุคที่สาม

ทั้งนี้การจัดการความรู้ในยุคที่สาม ซึ่งมองว่าความรู้เป็นเรื่องซับซ้อนยากที่จะจัดเป็นระบบที่แน่นอน หรือแบ่งออกเป็น ความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคลหรือความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลได้อย่างชัดเจนมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป ดังนั้นจึงต้องอาศัยหลักธรรมชาติและระบบซับซ้อน (Complex adaptive systems) มาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งการจัดการความรู้ในแนวคิดนี้จะไม่สามารถอธิบายได้โดยใช้ระบบเหตุผลและอย่างเต็มที่ วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ในยุคนี้คือ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการตัดสินใจและการสร้างนวัตกรรมมากกว่ามุ่งเน้นด้านประสิทธิภาพเพียงอย่างเดียว โดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมมนุษย์ และเชื่อว่าความรู้และการแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นได้ดี เมื่อผู้ให้ความรู้สมัครใจที่จะแบ่งปันให้กับผู้อื่นเท่านั้น ไม่

สามารถบังคับให้มีการแบ่งปันได้ เพราะแม้จะบังคับก็จะทำให้การถ่ายทอดหรือแบ่งปันความรู้เป็นไป
อย่างไร้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ □ⁱ

ยุคที่ ๑	ยุคที่ ๒	ยุคที่ ๓
- มองว่าเทคโนโลยีสารสนเทศคือการจัดการความรู้ - เริ่มรู้จัก “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” (CoP)	- มีการเกิดและเสื่อมของการมีโครงการจัดการความรู้และตำแหน่ง “คุณเอื้อ” (CKO) ในองค์กร - CKO เริ่มหายไป	- การจัดการความรู้กลายเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการหลักขององค์กร - มุ่งเน้นที่กระบวนการความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล - ใช้การจัดการความรู้มาช่วยในการปรับผลการดำเนินงาน - การผสมผสานเครื่องมือต่างๆ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้
๑๙๙๕	๑๙๙๘	๒๐๐๑

ตารางที่ ๒.๑ ยุคต่างๆ ของการจัดการความรู้

ที่มา : บุญดี บุญญากิจ และคณะ (๒๕๔๘:๑๙)

^{๐๐}บุญดี บุญญากิจและคณะ , การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ , (กรุงเทพมหานคร : จีรวัดน์ เอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๘), หน้า ๑๘-๑๙.

อย่างไรก็ตาม มีผู้เชี่ยวชาญบางท่านให้ความเห็นว่า เราเริ่มเข้าสู่ยุคที่สี่ของการจัดการความรู้โดยในยุคนี้การสื่อสารต่างๆ จะทำได้สะดวก รวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยเป็นการสื่อสารซึ่งเชื่อมต่อกับเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (On-line) หรือที่เรียกว่าเข้าสู่ยุคการสื่อสารประเภท (I seek You : ICQ) และเอกสารตำรา (Text message) ต่างๆ ซึ่งส่งผลให้การจัดการความรู้เพิ่มพูนทวีความสำคัญและมีบทบาทมากยิ่งขึ้นต่อการปรับปรุงและผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นขององค์กร

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารจัดการความรู้

คำว่าการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) นั้นได้ มีผู้ให้คำนิยามแตกต่างกันไป แต่ทั้งนี้ ก็ยังพิจารณาเห็นได้ว่า ความหมายในการจัดการความรู้ นั้น ยังคงมีทิศทางที่สรุปได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

เจษฎา นกน้อย และคณะ ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการความรู้ คือ การจัดการให้รับรู้ความเป็นจริงสร้างความรู้ ส่งเสริมให้ความรู้ให้เหมาะสมกับการใช้งาน นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติเรียนรู้และสร้างความรู้จากการปฏิบัติ และเอาผลการประเมินมาสู่การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อยกระดับปัญญาของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เอาปัญญายกระดับกลับไปใช้ในการปฏิบัติอีก □

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ ความรู้ที่เกิดจากการประมวล สังเคราะห์และจำแนกแยกแยะสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การตีความ และทำความเข้าใจกับสารสนเทศเหล่านั้น จนกลายเป็นความรู้แล้ว ซึ่งความรู้นี้ครอบคลุมทั้งส่วนของความรู้โดยนัยที่ซ่อนอยู่ภายในความคิดของพนักงาน และที่ฝังตัวอยู่ในองค์กรกับความรู้แจ้งชัดที่ปรากฏในเอกสารบันทึกหรือรายงานต่างๆ ขององค์กร การจัดการความรู้ทั้งสองประเภทนี้ให้เป็นระบบเกิดขึ้นในระดับทีมงานหรือระดับกลุ่มในองค์กรที่ต้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกแต่ละคนเพราะการจัดการความรู้จะเกิดขึ้นได้ ต่อเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างทีม □□

สุประภาดา โชติมณี กล่าวว่า การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) คือ การบริหารจัดการความรู้ที่ต้องการใช้ ให้แก่คนที่ต้องการในเวลาที่ต้องใช้

□ เจษฎา นกน้อยและคณะ, นานาพรรณสนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๕๒), หน้า ๑๖.

□□ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, ความแตกต่างระหว่างการจัดการสารสนเทศกับการจัดการความรู้ , (กรุงเทพมหานคร : อักษรไทย, ๒๕๔๗), หน้า ๖๓.

เพื่อให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
ดั่งนิยาม “Right Knowledge Right people Right time” □□

พรธิตา วิเชียรปัญญา สรุปว่า การบริหารจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบสำหรับการได้รับ การสร้าง การบูรณาการ การแบ่งปัน และการใช้สารสนเทศ รวมทั้งความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและประสบการณ์เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร □□

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ กล่าวว่า การบริหารจัดการความรู้หมายถึง กระบวนการสร้าง ประมวล เผยแพร่และใช้ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน □□

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด □□

ไทวน (Tiwana.2000) กล่าวว่า การบริหารจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการความรู้ในองค์กรสำหรับงานด้านธุรกิจ □□

โดยสรุป การบริหารจัดการความรู้ เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้หรือนวัตกรรม และการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้เกิดการเผยแพร่กระจายและไหลเวียนความรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

๒.๒.๒ เป้าหมายในการบริหารจัดการความรู้

สำนักมาตรฐานอุดมศึกษาได้กล่าวถึงเป้าหมายหลักของการจัดการความรู้ คือ การใช้ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อสร้าง

^{อน}สุประภาดา โชติมณี, Modern KM application in Business management การจัดการความรู้
อย่างไรให้ใช้ได้ผลกับทุกระบบ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พงษ์วรินทร์การพิมพ์ จำกัด ๒๕๕๑), หน้า ๑๑.

□□ พรธิตา วิเชียรปัญญา, การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท
เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด ๒๕๕๗), หน้า ๒๘-๓๐.

□□ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, องค์กรแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ ๒,
(กรุงเทพมหานคร : รัตนไตร, ๒๕๕๘) หน้า ๔๗.

□□ สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ., การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ ,
(กรุงเทพมหานคร : ธรรมกมลการพิมพ์, ๒๕๕๘). หน้า ๑๙.

□□ Tiwana, Amrit. The knowledge management toolkit : practicecal techniques for
building a knowledge management system. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall, 2000.

ความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร การจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาก็ตาม วัตถุประสงค์ทั่วไปของการจัดการความรู้มีดังนี้

๑. เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานทางธุรกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
๒. เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ
๓. เพื่อปรับปรุงเทคนิค กระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๔. เพื่อสร้างวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดให้แก่องค์กร เพื่อช่วยลดงบประมาณในการทำงานให้แก่องค์กร □□

๕. เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์กรขณะเดียวกันวิจารณ์ พานิช ได้กล่าวว่าเป้าหมายของการนำวิธีการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัยน่าจะมี ๖ ประการ ได้แก่

(๑) เพื่อเพิ่มคุณภาพและปริมาณของผลงานและการสร้างสรรค์ขององค์กร (เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ) อันจะนำไปสู่ชื่อเสียงและเกียรติคุณว่าเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างแท้จริง มิใช่เพียงเป็นชื่ออ้างอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แต่ที่สำคัญยิ่งกว่านั้นจะนำไปสู่ความเป็นองค์กรเรียนรู้ซึ่งเป็นพหุปัญญาขององค์กรสำหรับเผชิญความผันผวนไม่แน่นอนในอนาคตอย่างมั่นใจ

(๒) ช่วยให้อุทิศเวลาและทรัพยากรแต่ละคนมีผลงานดีขึ้น ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนเพิ่มขึ้น ในระยะยาว และที่สำคัญยิ่งคือเป็นเครื่องมือให้อุทิศเวลาและทรัพยากรมีความสุข สามารถได้รับผลประโยชน์จากการทำงานในลักษณะที่ผลประโยชน์ คือ ความสุขไม่ใช่เพียงผลประโยชน์เชิงวัตถุเท่านั้น

(๓) สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความกระตือรือร้น เกิดความสุขจากการได้ออกความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในหน้าที่ของตน จากการได้มีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อร่วมงานทั้งในหน่วยงานของตน และหน่วยงานอื่นทำให้การทำงานเป็นเรื่องที่ให้ความสุขความพึงพอใจ แทนที่จะเป็นความน่าเบื่อหน่ายหรือท้อถอยรวมทั้งเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมสร้างสรรค์หน่วยงานของตน

(๔) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนขององค์กรให้เป็นผู้ที่มีความเป็นพลวัต มีความสามารถในการเรียนรู้ และปรับตัวไม่กลัวการเปลี่ยนแปลงซึ่งหมายถึงการเป็นบุคคลเรียนรู้ นั่นเองการพัฒนาคนโดยใช้งาน และการพัฒนางานเป็นเครื่องมือ ย่อมสร้างผลประโยชน์สองต่อ คือ การเกิดประโยชน์ต่อทั้งคน และทั้งงาน

(๕) เป็นเครื่องมือสะสมความรู้ และทุนปัญญา (Intellectual Capital) ขององค์กร สำหรับใช้พัฒนางานและเผชิญความไม่แน่นอนในอนาคต

□□ สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา, การจัดการความรู้ : สู่วงจรคุณภาพที่เพิ่มพูน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา, ๒๕๕๖) หน้า ๘.

(๖) ในระยะยาว ๕-๑๐ ปีจะมีผลเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของคน เปลี่ยนพฤติกรรมของคน พฤติกรรมที่สำคัญที่สุด ทรงพลังที่สุด คือ พฤติกรรมร่วมกันคิดร่วมกันทำ หาท่างปรับปรุงงานอยู่ตลอดเวลา □□

สรุปได้ว่า เป้าหมายในการจัดการความรู้คือการนำกระบวนการจัดการความรู้มาพัฒนาแนวทางในการทำงานและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรให้เป็นระบบและนำองค์ความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

๒.๒.๓ ประโยชน์ของการบริหารจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่มาบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้การจัดการความรู้มีประโยชน์หลายประการดังต่อไปนี้

๑. ป้องกันความรู้สูญหาย: การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุการทำงานหรือการลาออกจากงาน ฯลฯ

๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ: โดยประเภท คุณภาพ และความสะดวกในการเข้าถึง ความรู้ เป็นปัจจัยของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

๓. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น: การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือมีการแทรกแซงมากนักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน

๔. ความได้เปรียบในการแข่งขัน: การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้า แนวโน้มของการตลาดและการแข่งขัน ทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้

๕. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ ได้แก่ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า และลิขสิทธิ์ เป็นต้น

๖. การยกระดับผลิตภัณฑ์: การนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้น ๆ อีกด้วย

๗. การบริหารลูกค้า: การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจ และเพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์กร

□□ วิจารณ์ พานิช, วารสารศูนย์บริการวิชาการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๓ ประจำเดือนกรกฎาคม-กันยายน, ๒๕๕๖.

๘. การลงทุนทางทรัพยากรมนุษย์: การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสาร การจัดการกับความรู้ไม่เป็นทางการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์กรในการฝึกอบรมและฝึกฝนบุคลากร^{๑๖}

สายนต์ แสงสุริยันต์ กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร
๒. ป้องกันการสูญหายของภูมิปัญญา ในกรณีที่บุคลากรเกษียณอายุ ลาออก หรือเสียชีวิต
๓. เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและความอยู่รอด
๔. เป็นการลงทุนในต้นทุนมนุษย์ ในการพัฒนาความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้ที่ได้เรียนรู้มาให้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร และนำความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ทำอยู่ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาคณะ และพัฒนาองค์กร
๕. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนดำเนินงานให้รวดเร็ว และดีขึ้น เพราะมีสารสนเทศ หรือแหล่งความรู้เฉพาะที่มีหลักการ เหตุผล และน่าเชื่อถือช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ
๖. ผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานเชื่อมโยงกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น ช่วยเพิ่มความกลมเกลียวในหน่วยงาน
๗. เมื่อพบข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ก็สามารถหาวิธีแก้ไขได้ทันที่
๘. แปรรูปรูปร่างให้เป็นทุน ซึ่งเป็นการสร้างความท้าทายให้องค์กรผลิตสินค้าและบริการจากความรู้ที่มี เพื่อเพิ่มคุณค่า และรายได้ให้กับองค์กร
๙. เพื่อการสร้างสรรค และบรรลุเป้าหมายของจินตนาการที่ยิ่งใหญ่
๑๐. เปลี่ยนวัฒนธรรม จาก วัฒนธรรมอำนาจในแนวตั้ง ไปสู่วัฒนธรรมความรู้ในแนวราบซึ่งทุกคนมีสิทธิในการเรียนรู้เท่าเทียมกัน

จากที่กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ข้างต้น สรุปว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรค้นหา เลือกสรร รวบรวม เผยแพร่ และถ่ายโอนสารสนเทศที่สำคัญ รวมถึงความรู้ความชำนาญที่จำเป็นสำหรับกิจกรรมภายในองค์กรเช่น การแก้ปัญหาการเรียนรู้ การวางแผนกลยุทธ์ และการตัดสินใจ โดยการจัดการความรู้จะมีประโยชน์ในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการกับความรู้ที่ไม่เป็นทางการเป็นการเพิ่มความสามารถ

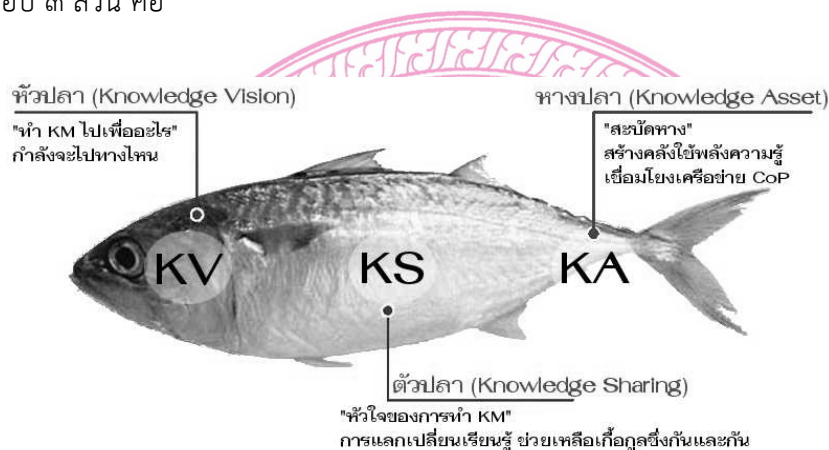
^{๑๖} บาช่า (Bacha) อ่างใน (พรธิดา วิเชียรปัญญา,การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๗) หน้า ๔๐-๔๒)

^{๑๗} สายนต์ แสงสุริยันต์, เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้(<http://www.ku.ac.th/e-magazine/knowledge.html>) สืบค้นข้อมูลวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖.

ให้แก่องค์กร ซึ่งการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ต้องอย่างต่อเนื่องและเพิ่มการหมุนเวียน ความรู้มากขึ้นเรื่อยๆ โดยความรู้จะถูกเพิ่มและจัดการตลอดเวลา

๒.๒.๔ บุคคลสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้

ดร.ประพันธ์ ผายืดสุข จากสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม ได้เปรียบเทียบ องค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้กับปลา เป็นแนวคิดการจัดการความรู้โดยใช้โมเดลปลา ซึ่ง มีองค์ประกอบ ๓ ส่วน คือ



ภาพประกอบที่ ๓ การจัดการความรู้โดยใช้โมเดลปลา

ที่มา สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม

<http://www.kmi.or.th/kmi-articles/prof-vicharn-panich/28-001-intro-to-km.html>

๑. ส่วนหัวปลา เปรียบได้กับ Knowledge Vision (KV) คือการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ให้ชัดเจนว่า หน่วยงานของเรา จะทำ KM เพื่ออะไร ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะมีจุดประสงค์ของการทำ KM ที่แตกต่างกัน

๒. ส่วนลำตัวปลา เปรียบได้กับ Knowledge Sharing (KS) คือกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแสวงหาความรู้ที่จะใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

๓. ส่วนหางปลา เปรียบได้กับ Knowledge Assets (KA) หมายถึง ชุมทรัพย์ความรู้ที่มีค่าขององค์กร ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน นิยมเรียกโดยย่อว่า “ชุมชนความรู้”

บางท่านเรียกว่า คลังความรู้ (Store of Knowledge) หรือฐานความรู้ขององค์กร

(Knowledge Base) เป็นที่เก็บรวบรวมความรู้ต่างๆ ซึ่งได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาจัดระบบให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกแก่การนำมาใช้ในการทำงาน □□

บุคคลสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้

๑. **ผู้บริหารสูงสุด (CEO)** สำหรับวงการจัดการความรู้ ถ้าผู้บริหารสูงสุดเป็นแชมป์เปี้ยน (เห็นคุณค่า และดำเนินการผลักดัน KM) เรื่องที่ว่ายากทั้งหลายก็ง่ายขึ้น ผู้บริหารสูงสุดควรเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ “คุณเอื้อ (ระบบ)” ของ KM ซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูง เช่น รองอธิบดี, รองผู้อำนวยการใหญ่

๒. **คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer, CKO)** ถ้าการริเริ่มมาจากผู้บริหารสูงสุด “คุณเอื้อ” ก็สลายไปเปละหนึ่ง แต่ถ้าการริเริ่มที่แท้จริงไม่ได้มาจากผู้บริหารสูงสุด บทบาทแรกของ “คุณเอื้อ” ก็คือ นำเป้าหมาย/หัวปลา ไปขายผู้บริหารสูงสุด ให้ผู้บริหารสูงสุดกลายเป็นเจ้าของ “หัวปลา” ให้ได้ บทบาทต่อไปของ “คุณเอื้อ” คือ การหา “คุณอำนวย” และร่วมกับ “คุณอำนวย” จัดให้มีการกำหนด “เป้าหมาย/หัวปลา” ในระดับย่อยๆ ของ “คุณกิจ/ผู้ปฏิบัติงาน”, คอยเชื่อมโยง “หัวปลา” เข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร , จัดบรรยากาศแนวราบ และการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ (Empowerment), ร่วม Share ทักษะในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้โดยตรง และเพื่อแสดงให้เห็น “คุณกิจ” เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว , จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรมจัดการความรู้ พร้อมคอยเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่นๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร , ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการให้คำแนะนำบางเรื่อง และแสดงท่าทีชื่นชมในความสำเร็จ อาจจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จ และให้รางวัลที่อาจไม่เน้นสิ่งของแต่เน้นการสร้างความรู้ภาคภูมิใจในความสำเร็จ

๓. **คุณอำนวย (Knowledge Facilitator , KF)** เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ความสำคัญของ “คุณอำนวย” อยู่ที่การเป็นนักจุดประกายความคิดและการเป็นนักเชื่อมโยง โดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ (“คุณกิจ”) กับผู้บริหาร (“คุณเอื้อ”), เชื่อมโยงระหว่าง “คุณกิจ” ต่างกลุ่มภายในองค์กร, และเชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กร กับภายนอกองค์กร โดยหน้าที่ที่ “คุณอำนวย” ควรทำ คือ - ร่วมกับ “คุณเอื้อ” จัดให้มีการกำหนด “หัวปลา” ของ “คุณกิจ” อาจจัด “มหกรรมหัวปลา” เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ “หัวปลา” - จัดตลาดนัดความรู้ เพื่อให้คุณกิจ นำความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดความรู้ออกมาจากวิธีทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จนั้น เพื่อการบรรลุ “หัวปลา” - จัดการดูงาน หรือกิจกรรม “เชิญเพื่อนมาช่วย” (Peer Assist) เพื่อให้

□□ บวรชัย ศิริมหาสาคร, **สรรพวิธีจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
แสงดาว จำกัด , ๒๕๕๒) หน้า ๔๙-๕๓.

บรรลู่ “ห้วปลา” ได้ง่าย หรือเร็วขึ้น โดยที่ผู้นั้นจะอยู่ภายในหรือนอกองค์กรก็ได้ เรียนรู้วิธีการงาน เชิญมาเล่าหรือสาธิต จัดพื้นที่เสมือนสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสำหรับเก็บรวบรวมขุมความรู้ ที่ได้ เช่น ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศซึ่งรวมทั้งเว็บไซต์ เว็บบอร์ด เว็บบล็อก อินทราเน็ต จดหมายข่าว เป็นต้น ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแนวปฏิบัติ (CoP-Community of Practice) ในเรื่องที่เป็นความรู้ หรือเป็นหัวใจในการบรรลู่เป้าหมายหลักขององค์กร - เชื่อมโยงการดำเนินการจัดการ ความรู้ขององค์กร กับกิจกรรมจัดการความรู้ภายนอก เพื่อสร้างความคึกคักและเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับภายนอก

๔. **คุณกิจ (Knowledge Practitioner, KP)** “คุณกิจ” หรือผู้ปฏิบัติงาน เป็นพระเอก หรือนางเอกตัวจริง ของการจัดการความรู้ เพราะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ประมาณร้อยละ ๙๐-๙๕ ของทั้งหมด “คุณกิจ” เป็นเจ้าของ “ห้วปลา” โดยแท้จริง และเป็นผู้ที่มีความรู้ (Explicit Knowledge) และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใช้ หา สร้าง แปลง ความรู้เพื่อการปฏิบัติให้บรรลู่ ถึง “เป้าหมาย/ห้วปลา” ที่ตั้งไว้

๕. **คุณประสาน (Network Manager)** เป็นผู้ที่คอยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทาง เครือข่ายในการเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการจัดการความรู้ คือ กระบวนการจัดการความรู้โดยมีการ ดำเนินการจัดการความรู้โดยบุคคลที่สำคัญในการจัดการความรู้คือผู้บริหารสูงสุดคุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจและคุณประสานเพื่อให้ได้องค์ความรู้เพื่อพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ

๒.๒.๕ กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้

บุญดี บุญญากิจ และคณะ จากการศึกษากรอบความคิดของการบริหารจัดการ ความรู้ สามารถสรุปขั้นตอนหลักๆ ของกระบวนการในการจัดการความรู้ไว้ได้ ดังนี้

- ๑ การค้นหาความรู้ (Knowledge identification)
- ๒ การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge creation and acquisition)
๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge organization)
๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge codification and refinement)

^{๐๐}<http://www.bb.go.th/BBKM/public/aboutKMA/Article/starthm.pdf> วันที่สืบค้นข้อมูล วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖.

^{๐๐}บุญดี บุญญากิจ และคณะ,การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : จิรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส จำกัด, ๒๕๔๘) หน้า ๒๑.

๕. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge access)

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing)

๗. การเรียนรู้ (Learning)

ทั้ง ๗ ขั้นตอนนี้ จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ทั้งที่มีอยู่เดิมภายในองค์กรและความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. การค้นหาความรู้ (Knowledge identification)

การค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้างในรูปแบบใด อยู่ที่ไหน และความรู้อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมีทำให้องค์กรทราบว่า ขาดความรู้อะไรบ้าง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ รู้เรา นั่นเอง โดยทั่วไประบบความรู้ขององค์กรสามารถใช้เครื่องมือที่เรียกว่า แผนที่ความรู้ (Knowledge mapping) ในขั้นตอนนี้เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กรจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้นเพื่อให้องค์กรวางแผนขอบเขตของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประโยชน์ของแผนที่ความรู้ คือ ช่วยทำให้เห็นภาพรวมของคลังความรู้ขององค์กรทำให้องค์กร ทราบว่ามีความรู้ที่ซับซ้อนกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ หรือไม่ ซึ่งก่อให้เกิดความสับสนในการจัดเก็บและรวบรวม และทำให้บุคลากรทุกคนทราบว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้างและจะหาความรู้ที่ตนเองต้องการได้ที่ไหน นอกจากนี้ยังใช้เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางความรู้ที่องค์กรสามารถใช้เป็นฐานในการต่อยอดขยายความรู้ในเรื่องต่างๆ อย่างเป็นระบบรวมทั้งการใช้เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน และการเคลื่อนย้ายแหล่งข้อมูลความรู้ต่อระบบต่างๆ ในองค์กร

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge creation and acquisition)

จากแผนที่ความรู้ องค์กรจะทราบว่ามีความรู้ที่จำเป็นต้องมีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้วองค์กรก็จะต้องหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายไม่เป็นที่มารวมไว้ เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มีนั้น องค์กรอาจสร้างความรู้ดังกล่าวจากความรู้เดิมที่มีอยู่ก็ได้ หรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาใช้ นอกจากนี้องค์กรอาจจะต้องพิจารณากำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นหรือล้าสมัยทิ้งไปเพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น หัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้คือ การกำหนดเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการและการดักจับความรู้ดังกล่าวให้ได้ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จ คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน เพื่อใช้ในการสร้างความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลานอกจากนี้ระบบสารสนเทศก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันได้รวดเร็วขึ้นและทำให้การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge organization)

เมื่อมีเนื้อหาความรู้ที่ต้องการแล้ว องค์กรต้องจัดความรู้ให้เป็นระบบเพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบนั้นหมายถึงการจัดทำสารบัญและจัดเก็บความรู้ประเภทต่างๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว

การแบ่งชนิดหรือประเภทของความรู้ นั้น จะขึ้นอยู่กับว่าผู้เข้าไปใช้อย่างไรและลักษณะการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นแบบไหน โดยทั่วไปการแบ่งประเภทความรู้จะแบ่งตามสิ่งต่อไปนี้

๓.๑ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของบุคลากร (เช่น การจัดทำทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ)

๓.๒ หัวข้อ / หัวเรื่อง

๓.๓ หน้าที่ / กระบวนการ

๓.๔ ประเภทของผลิตภัณฑ์ บริการ กลุ่มตลาด หรือกลุ่มลูกค้า

ความครอบคลุม (แนวนราบ) และความละเอียด (แนวตั้ง) ของการแบ่งประเภทของความรู้จะขึ้นอยู่กับการใช้รู้นั้นๆ เช่น ถ้าเป็นความรู้ที่มีผู้ใช้มากและหลากหลาย การแบ่งจะครอบคลุมความรู้มากมายหลายประเภท แต่ถ้าเป็นความรู้ที่ใช้เฉพาะกลุ่มการแบ่งจะไม่ครอบคลุมมากนักก็จะลงลึกในรายละเอียด

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge codification and refinement)

นอกจากการจัดทำสารบัญความรู้อย่างเป็นระบบแล้ว องค์กรต้องประมวลความรู้ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่าย ซึ่งอาจทำได้ในหลายลักษณะ คือ

๔.๑ การจัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร จะช่วยทำให้การป้อนข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ การจัดเก็บ การค้นหา และการใช้ข้อมูลทำได้สะดวกและรวดเร็ว

๔.๒ การใช้ภาษาเดียวกันทั่วทั้งองค์กรนั้นคือ องค์กรควรจัดทำอภิธานศัพท์ของคำจำกัดความ ความหมายของคำต่างๆ ที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันซึ่งจะช่วยให้การป้อนข้อมูล / ความรู้ การแบ่งประเภทและการจัดเก็บได้มาตรฐานเดียวกันที่สำคัญต้องมีการปรับปรุงอภิธานศัพท์ให้ทันสมัยตลอดเวลา รวมทั้งต้องให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและเปิดใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

๔.๓ การเรียบเรียง ตัดต่อ และปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีในแง่ต่างๆ เช่น ความครบถ้วน เพียงตรง ทันสมัย สอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้ใช้

๕. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge access)

ความรู้ที่ได้มานั้นจะไร้ค่า หากไม่ถูกนำไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้ ดังนั้นองค์กรจะต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและกระจายความรู้ ทั้งความรู้ประเภท ความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล และความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล โดยทั่วไปการส่งหรือการกระจายความรู้ให้ผู้ใช้อยู่ ๒ ลักษณะ คือ

๕.๑ การป้อนความรู้ (Push) คือ การส่งข้อมูล/ความรู้ให้ผู้รับ โดยที่ผู้รับนั้นไม่ได้ร้องขอหรือต้องการ (Supply-based) เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ข่าวสารต่างๆ หรือ ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งโดยทั่วไปมักจะทำให้ผู้รับรู้สึกว่าได้รับข้อมูล/ความรู้มากเกินไปหรือไม่ตรงตามความต้องการ

๕.๒ การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) คือ การที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้เฉพาะข้อมูล/ความรู้ที่ต้องการเท่านั้น (Demand-Based) ซึ่งทำให้ลดปัญหาการได้รับข้อมูล/ความรู้ที่ไม่ต้องการมากเกินไป (Information overload)

องค์กรควรทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการกระจายความรู้แบบ การป้อนความรู้และการให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูลหรือความรู้

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing)

การจัดทำเอกสารจัดทำฐานความรู้ รวมทั้งการทำสมุดหน้าเหลือง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น อย่างไรก็ตามวิธีการดังกล่าวใช้ได้ดีสำหรับความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลเท่านั้น สำหรับการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ประเภท ความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคลนั้น จะต้องทำด้วยการพบปะกันตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม หรือที่ อิกุจิโร โนนากะ (Ikujiro Nonaka) เรียกว่า การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งอาจทำได้ในหลายรูปแบบจากการศึกษาพบว่าองค์กรส่วนใหญ่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างทั่วถึงเท่าไรนัก สาเหตุเนื่องมาจากอุปสรรคหลักๆ ดังตารางที่ ๒

ชนิดของอุปสรรค	อุปสรรค
๑. ตัวบุคคล	- มีทัศนคติที่ว่าความรู้คืออำนาจ - ไม่ทราบว่ามีประโยชน์กับคนอื่นหรือไม่ - ไม่ทราบว่ามีคนอื่นรู้สิ่งที่ตนเองรู้ - ไม่เห็นประโยชน์ไม่มีแรงจูงใจของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - ไม่มีเวลาและความมุ่งมั่นเพียงพอในการเรียนรู้จากผู้อื่น - ไม่มีความสัมพันธ์หรือความคุ้นเคยเพียงพอกับบุคคลที่ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วย (ยังไม่ไว้วางใจกัน)
๒. ส่วนรวม/โครงสร้าง	- ยังไม่มีกระบวนการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ - ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน - ระบบสารสนเทศไม่เอื้อ - ยังไม่มีระบบการยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ที่แลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น
๓. ค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร	- ไม่มีภาษากลาง (Common language) ที่เข้าใจและใช้ร่วมกัน - มีการแข่งขันระหว่างหน่วยงานสูง - บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ ไม่เปิดเผย - ผู้บริหารไม่ยอมรับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการลองสิ่งแปลกๆ ใหม่ ๆ

ตารางที่ ๒.๒ อุปสรรคของการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้

ที่มา คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิต
แห่งชาติ, ๒๕๕๔ : ๕

จะเห็นว่าอุปสรรคส่วนใหญ่เป็นเรื่องของทัศนคติและวัฒนธรรมองค์กร สิ่งที่ทำท้าทายก็คือองค์กรจะอย่างไรเพื่อที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนส่วนใหญ่ให้เห็นประโยชน์ของการแบ่งปันความรู้ เปิดกว้างและยอมรับกันมากขึ้น ซึ่งจะ使得ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์

การแบ่งปันความรู้ประเภทที่อยู่ในตัวบุคคลนั้น ทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมองค์กร ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีผสมผสานเพื่อให้บุคลากรได้เลือกใช้วิธีการตามความถนัดและสะดวกวิธีหลักๆ มีดังนี้

๑. ทีมข้ามสายงาน (Cross functional team)
๒. Innovation & quality circles (IQCs)

๓. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of practice หรือ CoP)
๔. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system)
๕. การสับเปลี่ยนงาน (Joy rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน

(Secondary men)

๖. เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge forum)

๗. การเรียนรู้(Learning)

วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กร ดังนั้นขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถึงแม้องค์กรจะมีวิธีการกำหนด รวบรวม คัดเลือก ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ที่ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่ได้เรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ก็เป็นการสูญเสียเวลาและทรัพยากรที่ใช้ตั้งค่ากล่าวของปีเตอร์ เซงเก้ (Peter Senge) ที่ว่า ความรู้ คือ ความสามารถในการทำอะไรก็ตามอย่างมีประสิทธิภาพ (Knowledge is the capacity for effective actions) องค์กรจะต้องกระตุ้นและสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทุกคนกล้าคิด กล้าทำ กล้าลองผิดลองถูกโดยผู้บริหารจะต้องยอมรับผลลัพธ์ที่จะออกมาไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวเพราะกระบวนการเรียนรู้ได้ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ แต่มาจากประสบการณ์ที่ได้รับในการลองนำความรู้ที่ได้มาฝึกปฏิบัติ หากล้มเหลวก็จะไม่ทำผิดซ้ำอีก อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะต้องสอดคล้องกับทิศทางและค่านิยมขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อยๆ ความรู้เหล่านี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ อีกเป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุดที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้”

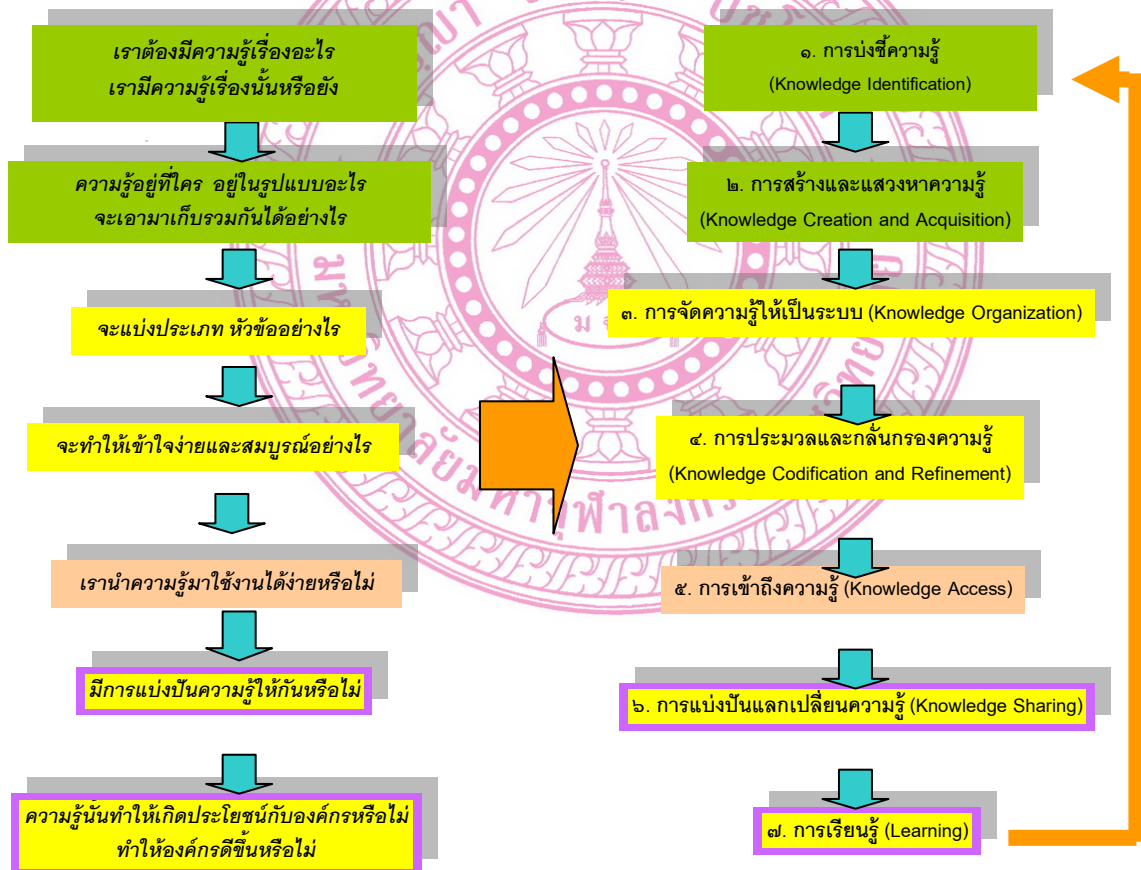
สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้เสนอว่า กระบวนการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด ๗ ขั้นตอน คือ

๑. การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร
๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง □□



ภาพที่ ๒.๔ กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

ที่มา คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ,

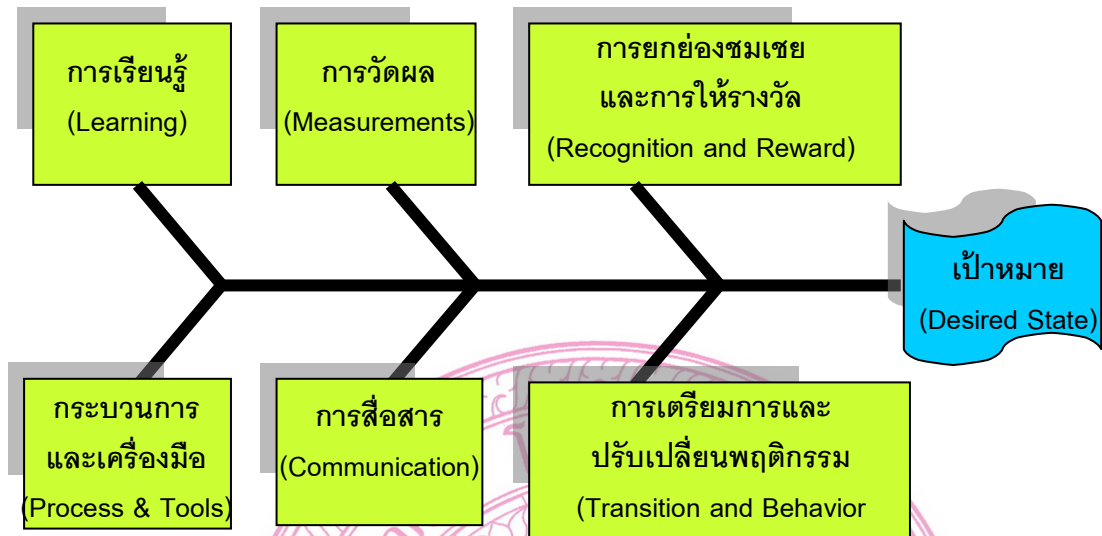
๒๕๕๔ : ๕

□□ สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้, (ม.ป.ท. : ๒๕๕๔) หน้า ๕-๖.

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้เช่นพิจารณาว่า วิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร
๒. การสร้างและแสวงหาความรู้เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบเป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต
๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
๕. การเข้าถึงความรู้เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
๗. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง □□

□□
สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (ม.ป.ท.
: ๒๕๔๘), หน้า ๕-๖.



ภาพที่ ๒.๕ กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ที่มา คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๕๔ : ๗

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร(ที่ทุกคนมองเห็น)โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรที่หน่วยงานที่รับผิดชอบมีระบบการติดตามและประเมินผลกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒. การสื่อสารเช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

๓. กระบวนการและเครื่องมือช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร (ขนาด สถานที่ตั้ง ฯลฯ) ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร

๔. การเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ การประเมินผลและปรับปรุง

๕. การวัดผล เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่ วัดระบบ (System), วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

๖. การยกย่องชมเชยและให้รางวัลเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร, แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บูรณาการกับระบบที่มีอยู่, ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา □□

โดยสรุป กระบวนการของการจัดการความรู้ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอก การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ การค้นคืนความรู้ และการพัฒนาสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากร ของสำนักงานวัฒนธรรมเกิดการยอมรับการจัดการความรู้และตัดสินใจนำไปใช้ในการทำงาน ดังนั้นแต่ละองค์กรสามารถเลือกขั้นตอนกระบวนการให้เหมาะสม กับองค์กรของตนเนื่องจากความพร้อมของแต่ละองค์กรไม่เหมือนกัน โดยวิเคราะห์ว่าองค์กรของตนมีขั้นตอนใดที่ยังขาดอยู่ มีขั้นตอนใดที่เป็นส่วนสำคัญก็นำมาเป็น Model หลักของตน เพื่อทำให้กระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรเป็นระบบและถูกฝังแทรกซึมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานประจำ

๒.๒.๖ องค์ประกอบการบริหารจัดการความรู้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการจัดการความรู้ พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ได้เสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ไว้อย่างหลากหลายโดย มาร์ควาต์ (Marquardt.1996 : 8) ได้เสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ไว้ ๔ ประการดังนี้

๑. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisitoion) องค์การควรแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๒. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) การแสวงหาความรู้นั้นเป็นการปรับใช้ความรู้

^{๐๐} สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, คู่มือการจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, (มปท,๒๕๔๘,หน้า ๔-๘)

โดยทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่ (generative) การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งหมายความว่า ทุกๆ คนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ รูปแบบต่างๆ

๓. การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)

ในการจัดการความรู้ องค์กรต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษา และการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาสิ่งที่องค์กรเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและจดจำของปัจเจกบุคคล เป็นต้น

๔. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

การถ่ายทอด และการใช้ประโยชน์จากความรู้ มีความจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจาก องค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อมีความรู้กระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้ง องค์กรการถ่ายทอด และการใช้ประโยชน์จากความรู้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้าน อิเล็กทรอนิกส์นอกจากนี้การเคลื่อนที่ของสารสนเทศ และความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคล หนึ่งนั้นเป็นไปได้โดยตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ □□

พริธดา วิเชียรปัญญา ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารจัดการความรู้ ว่า ความสำเร็จใน นำการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ ๕ ประการ คือ ผู้นำและกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างพื้นฐานและทีม เทคโนโลยีและการ สื่อสารการวัดและประเมินผลอธิบายได้ ดังนี้

๑. ผู้นำและกลยุทธ์

ผู้นำหรือผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการดำเนินการจัดการความรู้ เพราะเป็นผู้กำหนด นโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย และเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดการจัดการความรู้ ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นที่จะ บรรลุผลลัพธ์ของการจัดการความรู้ ต้องให้การสนับสนุนทรัพยากรงบประมาณ และเวลา อย่าง พอเพียง แสดงภาวะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานที่รับผิดชอบ และบุคลากรทั่วไป รวมทั้ง เป็นแบบอย่างที่ดี ในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ ผู้นำทีมการจัดการความรู้จะต้องให้การ ยอมรับสมาชิกทีมทุกคน เพื่อให้สมาชิกทีมมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีการกระตุ้นให้บุคลากร

□□ มาร์ควาร์ดท์ (Marquardt) อังโน (เจษฎา) นกน้อยและคณะ, นานาทรศนะการจัดการความรู้และ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒)

ในองค์กร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อให้สมาชิกเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและเป็นมิตร เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและสามารถดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนกลยุทธ์ เป็นการเลือกใช้วิธีในการดำเนินงานการจัดการความรู้ ซึ่งขึ้นกับบริบทและปัจจัยแวดล้อมขององค์กรนั้น แผนกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ควรเลือกทำในเรื่องที่สามารถบูรณาการเข้ากับงานประจำได้ กลยุทธ์การจัดการความรู้ตามแนวคิดของ แฮนเซนและคณะ (Hansen, Nohria, and Tierney) มี ๒ แบบ คือ กลยุทธ์ที่เน้นการใช้ประโยชน์จากความรู้แบบชัดแจ้ง (Codification strategy) เป็นกลยุทธ์ที่พยายามแปลงความรู้ทุกอย่างให้อยู่ในรูปแบบของความรู้แบบชัดแจ้งให้มากที่สุด ดำเนินการโดยรวบรวมข้อมูลสำคัญๆบันทึกในสื่อต่างๆหรือระบบฐานข้อมูล และกลยุทธ์ ที่เน้นการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่สะสมในบุคคล (Personalization strategy) เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการสร้างเครือข่ายเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และการถ่ายทอดความรู้โดยตรงจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง กลยุทธ์นี้จะใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยอำนวยความสะดวกในการสื่อสาร

๒. วัฒนธรรมองค์กร



ภาพที่ ๒.๖ ความมุ่งมั่นของผู้นำ ความชัดเจนของวัฒนธรรมองค์กร
ที่มา พรธิดา วิเชียรปัญญา ๒๕๔๗ : ๓๔

เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคคลในองค์กร ผู้บริหารต้องสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมแนวคิดเชิงบวก และ

สร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจกัน รวมทั้งสนับสนุนการเผยแพร่และเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานแก่คนในองค์กร ซึ่งแนวทางการจัดการวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการความรู้ มี 3 แนวทาง คือ การธำรงรักษาวัฒนธรรมเดิม ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมบางส่วน และ สร้างวัฒนธรรมขึ้นใหม่ ถ้าผู้นำรู้จักวิธีสร้าง และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรอย่างเหมาะสม ก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการนำการจัดการความรู้ไปใช้

๓. โครงสร้างพื้นฐานและทีม

โครงสร้างพื้นฐาน เป็นปัจจัยพื้นฐานหลักที่สนับสนุนให้ปัจจัยอื่นๆ ทำหน้าที่ได้เต็มที่ ส่งผลให้การบริหารจัดการความรู้ดำเนินการได้อย่างราบรื่น เนื่องจากเป็นโครงสร้างทางด้านการบริหารงานจัดการความรู้ขององค์กร ซึ่งมีทั้งสิ่งที่จับต้องได้ เช่น สถานที่เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น โครงสร้างองค์กร ระบบสายการบังคับบัญชา และระบบที่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างสะดวก ในการดำเนินงานจัดการความรู้ต้องจัดทำโครงสร้างการบริหารให้มีความชัดเจนทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนทราบบทบาทหน้าที่และขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ ใช้ระบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ มีการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ในลักษณะชั่วคราว (Temporary organization) เช่น คณะกรรมการ คณะทำงานเฉพาะกิจ หรือคณะทำงานในโครงการต่างๆ เมื่อปฏิบัติภาระหน้าที่ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดแล้ว จะสลายตัวไป เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices: COP)

ชุมชนนักปฏิบัติ หรือ Community of Practice (CoP) นับเป็นกุญแจสำคัญในการเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่ทรงพลังและสร้างความยั่งยืน เนื่องจากการเกิดขึ้นของชุมชนนักปฏิบัตินั้น สะท้อนให้เห็นถึงระบบความสัมพันธ์ทางสังคมในแนวนอน ที่เชื่อว่าจะสามารถเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) มีการพัฒนาและจัดการเพื่อยกระดับองค์ความรู้ขององค์กรหรือสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเห็นได้ว่าปัจจุบันผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติการจัดการความรู้ในองค์กรกำลังให้ความสนใจกันอย่างกว้างขวางอีกทั้งองค์กรต่างๆ กำลังนำแนวคิดนี้มาใช้ปฏิบัติในองค์กรอย่างจริงจัง หมายความว่าความหมายของนักชุมชนปฏิบัติ ชุมชนนักปฏิบัตินี้ นิยมเรียกกันย่อๆ ว่า CoP หมายถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่รวบรวมกลุ่มคนซึ่งมีความรู้ความสนใจในเรื่องเดียวกัน มาร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ ร่วมกัน เพื่อให้ได้มาในเรื่องชุมชนความรู้ในเรื่องนั้นๆ (Knowledge Assets) สำหรับคนในชุมชนนำไปทดลองใช้ แล้วนำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก ส่งผลให้ความรู้ต่างๆ ได้รับการยกระดับขึ้นเรื่อยๆ ผ่านการปฏิบัติ ประยุกต์ และปรับใช้ตามแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่หลากหลาย อันทำให้งานบรรลุผลดีขึ้นเรื่อยๆ ลักษณะที่สำคัญของ CoP เป็นกลุ่มคนที่รวมตัวกันโดยมีความสนใจและความปรารถนา (Passion) ร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเรียกว่ามีประเด็นหรือกลุ่มความสนใจความรู้ร่วมกัน (Knowledge Domain) มีปฏิสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม เป็นชุมชนช่วยเหลือซึ่ง

กันและกันในด้านต่างๆ โดยเฉพาะความรู้ ซึ่งเรียกว่าชุมชน (Community) มีการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ร่วมกัน และต้องมีการสร้างฐานข้อมูล ความรู้ และแนวปฏิบัติ ที่มีการแลกเปลี่ยนกันในระบบคลังความรู้ และนำความรู้นั้นไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Practice)

รูปแบบหรือประเภทของ CoP

๑. ชุมชนเพื่อการช่วยเหลือ (Helping Communities) เป็นชุมชนที่มีการร่วมกันแก้ปัญหาการทำงานที่ประสบในแต่ละวันโดยช่วยกันแลกเปลี่ยนแนวคิด ประสบการณ์ และมุมมองต่างๆในกลุ่มสมาชิก

๒. ชุมชนเพื่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice Communities) เป็นชุมชนที่เน้นการแสวงหาพัฒนาและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากชุมชนอื่นๆ หรือการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดขึ้นมาเอง

๓. ชุมชนเพื่อพัฒนาระดับความรู้ (Knowledge-stewarding Communities) เป็นชุมชนที่มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ มีการจัดระเบียบความรู้และยกระดับความรู้ความคิดของสมาชิกอยู่ประจำ

๔. ชุมชนนวัตกรรม (Innovation Communities) เป็นชุมชนที่มีการพัฒนาแนวคิดจากการผสมผสานแนวคิดของสมาชิกที่มีมุมมองต่างกัน เพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน หรือสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่เป็นนวัตกรรม

๔. เทคโนโลยีและการสื่อสาร

เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การติดต่อ สื่อสาร และเชื่อมโยงคนภายในและภายนอกองค์กรสะดวกและรวดเร็วขึ้น ไม่มีข้อจำกัดทั้งด้านเวลาและระยะทาง และเป็นแหล่งข้อมูล จึงมีบทบาทสำคัญของการจัดการความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอินเทอร์เน็ตเป็นเทคโนโลยีที่เชื่อมคนทั่วโลกเข้าด้วยกัน ทำให้กระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge transfer) ทำได้ดียิ่งขึ้น ทั้งยังสามารถช่วยในด้านการจัดเก็บ และปรับปรุงความรู้ (Knowledge storage and maintenance) เทคโนโลยีช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการกระบวนการจัดการความรู้ด้วย อีกทั้งเทคโนโลยียังช่วยให้การเรียนรู้ทำได้ง่ายยิ่งขึ้น เพราะช่วยให้รูปแบบการนำเสนอข้อมูลความรู้มีหลากหลาย จึงนับว่าเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการความรู้ อย่างไรก็ตาม หากเน้นเฉพาะที่เทคโนโลยีหรืออินเทอร์เน็ตโดยปราศจากความสนใจในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและวัฒนธรรมขององค์กรแล้ว การดำเนินการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จ จะเป็นไปไม่ได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพนักงานไม่เข้าใจและขาดความสนใจในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้ ก็อาจเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้

ส่วนการสื่อสารเป็นกระบวนการติดต่อส่งผ่านข้อมูล ความคิด ความเข้าใจ หรือ ความรู้สึกระหว่างบุคคล พฤติกรรมที่ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร ได้แก่ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) คือเราเข้าใจผู้อื่น เราสามารถรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น เราพร้อมและเต็มใจที่จะคุยกับผู้อื่นและเราจะช่วยเหลือเท่าที่เราจะทำได้ การเปิดเผยข้อมูล (Openness) คือ การเปิดเผยความคิดและ ความรู้สึก ให้ผู้อื่นรับทราบ ความไว้วางใจ (Trust) การพรรณนา (Describing) หรือ การถ่ายทอด ข้อมูล การดัดแปลงเอาข้อมูลที่ได้จากประสาทสัมผัสมาเป็นคำพูด การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น ทักษะการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของผู้นำ และทีม เพราะเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริม ให้การดำเนินการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในเรื่องของการจัดการความรู้นั้นมีงานวิจัยจำนวนมากที่พยายามอธิบายความสัมพันธ์ และบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศกับการจัดการความรู้ซึ่งปรากฏว่าเป็นเรื่องราวจำนวนมากที่ แสดงถึงความสำเร็จในการจัดการความรู้ขององค์กรผ่านการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแม้ว่าการ จัดการความรู้จะเป็นกระบวนการไม่ใช่เทคโนโลยีแต่เทคโนโลยีกลับถูกคาดหวังว่าเป็นปัจจัยแห่ง ความสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีการ จัดสรรงบประมาณในการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมีผลต่อความสำเร็จในระบบการจัดการความรู้เข้า มาเป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการความรู้ทั้งในส่วนของพนักงานและองค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศที่ เกี่ยวข้องและมีบทบาทในการจัดการความรู้ประกอบด้วยเทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) เทคโนโลยีการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology) และเทคโนโลยีการจัดเก็บ (Storage technology)

เทคโนโลยีการสื่อสารช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ต่างๆ ได้ง่ายขึ้นสะดวกขึ้น รวมทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ค้นหาข้อมูลสารสนเทศและความรู้ที่ต้องการ ได้ผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเอ็กซ์ทราเน็ตหรืออินเทอร์เน็ต

เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกันช่วยให้สามารถประสานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพลดอุปสรรคในเรื่องของระยะทางตัวอย่างเช่นโปรแกรมกลุ่ม **groupware** ต่างๆหรือ ระบบ **Screen Sharing** เป็นต้น

เทคโนโลยีในการจัดเก็บช่วยในการจัดเก็บและจัดการความรู้ต่างๆจะเห็นได้ว่าเทคโนโลยี ที่นำมาใช้ในการจัดการความรู้ขององค์กรนั้นประกอบด้วยเทคโนโลยีที่สามารถครอบคลุม กระบวนการต่างๆในการจัดการความรู้ให้ได้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้เช่นมีระบบฐานข้อมูลและระบบ การสื่อสารที่ช่วยในการสร้างค้นหาแลกเปลี่ยนจัดเก็บความรู้ต่างๆก็ตามในปัจจุบันมีซอฟต์แวร์ที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้โดยเฉพาะที่เรียกว่า Know-ware เช่นระบบ Electronic document management หรือ Enterprise knowledge portal

๕. การวัดและประเมินผล

ผู้บริหารควรกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ เพื่อใช้ประเมินผล เป็นกลไกขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของแต่ละฝ่ายและองค์กร เพราะจะทำให้ทราบความก้าวหน้า และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้ ใช้ติดตาม (Monitor) การทำงาน แล้วนำมาทบทวนแก้ไขข้อบกพร่องของกระบวนการต่างๆ และปรับปรุงให้ประสบผลสำเร็จ ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับกระตุ้น (Motivate) ผู้ปฏิบัติงาน การวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้ โดยใช้การอภิปรายผลลัพธ์ที่ได้ วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ ได้แก่การทำให้เกิดองค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยประเมินจากเอกสารสรุปปัญหาและอุปสรรค หรือข้อดีข้อเสียในการนำองค์ความรู้ที่สร้างขึ้นไปใช้ และการวัดกระบวนการตามขั้นตอน ด้วยการใช้แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสังเกตการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร องค์ประกอบทั้งหมดที่กล่าวมา ต่างมีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ ซึ่งไม่สามารถจะกล่าวได้ว่าองค์ประกอบใดสำคัญกว่ากัน เพราะทุกองค์ประกอบเป็นปัจจัยที่ต่างส่งผลกระทบต่อกันและกัน ดังนั้นการจะทำให้การดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารและคณะทำงานการจัดการความรู้ จะต้องสามารถบริหารจัดการองค์ประกอบทั้งหมดอย่างเป็นระบบ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของการจัดการความรู้ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งที่ทำให้การจัดการความรู้ดำเนินไปโดยมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องมีตัวขับเคลื่อนซึ่งประกอบด้วย ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ ด้าน วัฒนธรรมองค์กรในการจัดการความรู้ และด้านการวัดผลในการจัดการความรู้

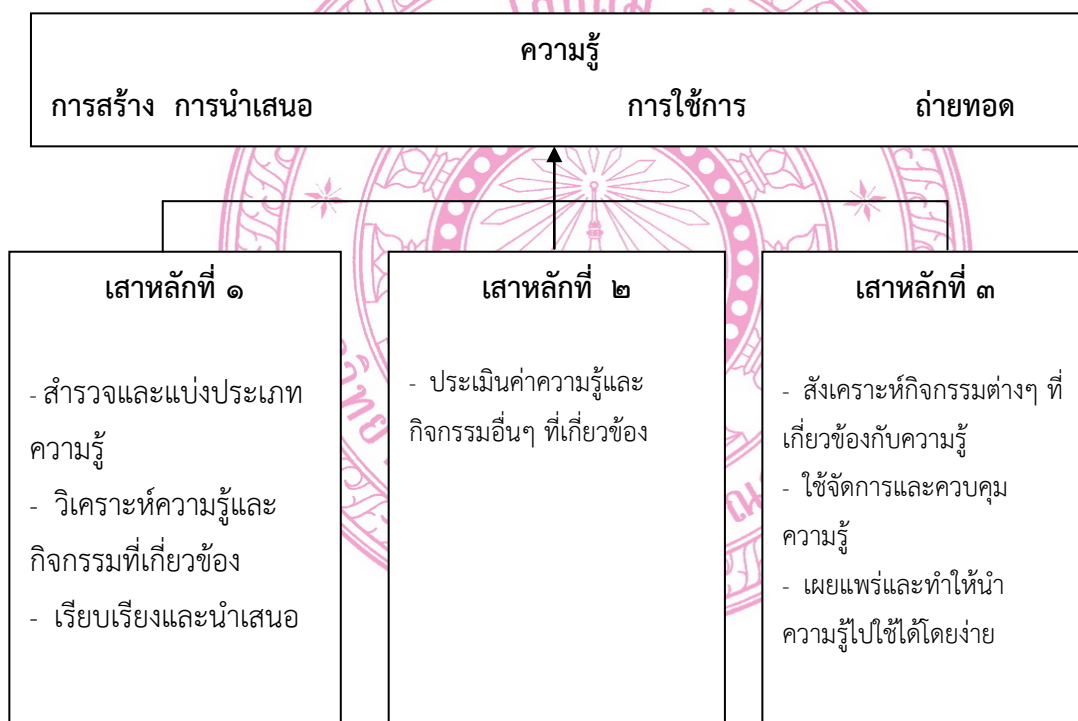
□□

พรธิดา วิเชียรปัญญา,การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๗) หน้า ๓๒-๓๖.

๒.๒.๗ กรอบแนวคิดของการบริหารจัดการความรู้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ พบว่า มีผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ ไว้อย่างหลากหลายดังต่อไปนี้

วิง (Wiig. 1993) ได้ระบุกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ไว้ เป็น ๓ กลุ่ม ที่เรียกว่าเสาหลักของการจัดการความรู้ (Pillar of Knowledge Management) โดยแต่ละเสาหลักจะประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ เพื่อทำให้วงจรความรู้ครบถ้วนซึ่งประกอบด้วย การสร้าง (Create) การนำเสนอ (Manifest) การใช้ (Use) และการถ่ายทอดความรู้ (Transfer) ^{□i} ดังภาพประกอบ



แผนภาพที่ ๒.๗ กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ ของ วิง

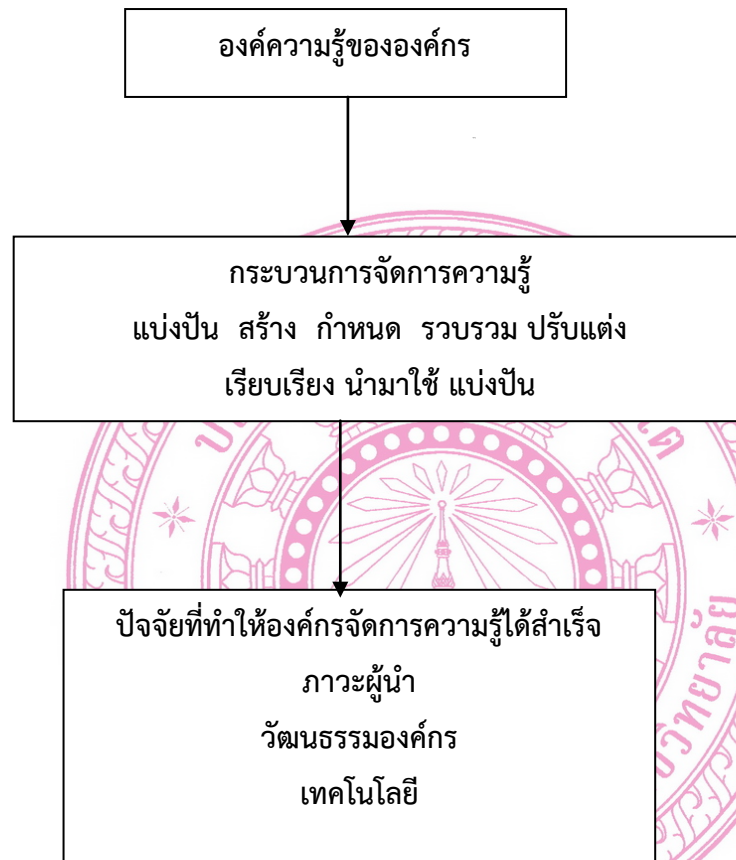
ที่มา บุญดี บุญญากิจ และคณะ. ๒๕๔๗

: ๓๒ อ้างอิงจาก Wiig. 1993

แอนเดอร์สัน และศูนย์คุณภาพและผลิตภัณฑ์สหรัฐอเมริกา (Anderson,A and American Productivity & Quality Center. (APQC).1996) ได้กำหนดกรอบแนวคิดการจัดการ

^{□i} วิง (Wilg)อ้างใน (บุญดี บุญญากิจ และคณะ, การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๔๗)

ความรู้ประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ อย่าง ได้แก่ องค์ความรู้ขององค์กร กระบวนการจัดการความรู้ และปัจจัยที่ทำให้องค์กรจัดการความรู้ได้สำเร็จ □^๓ ดังภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๘ กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ของ แอนเดอร์สันและ

ศูนย์คุณภาพและผลิตภัณฑ์สหรัฐอเมริกา

ที่มา บุญดี บุญญากิจ และคณะ.๒๕๔๗

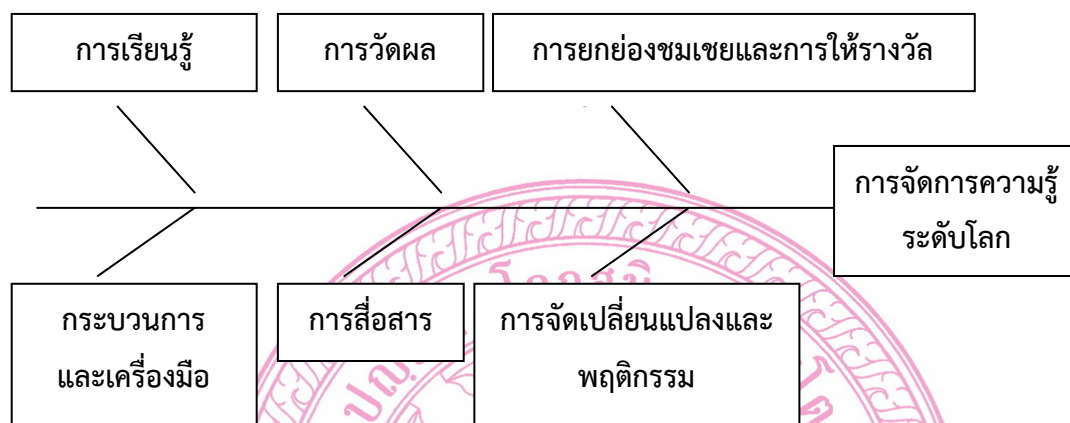
: ๓๗ อ้างอิงจาก Anderson,A

and American Productivity & Quality Center. (APQC).1996)

วงจรการจัดการความรู้ ได้ระบุวงจรการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม (Transition and Behavior Management) ๒. การสื่อสาร (Communication) ๓. กระบวนการและเครื่องมือ (Process Tools) ๔. การฝึกอบรม

□^๓แอนเดอร์สัน และศูนย์คุณภาพและผลิตภัณฑ์สหรัฐอเมริกา (Anderson,A and American Productivity & Quality Center. (APQC). 1996) อ้างใน (บุญดี บุญญากิจ และคณะ, การจัดการความรู้จาก ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ๒๕๔๗), หน้า ๓๗)

และการเรียนรู้ (Training and Learning) ๕. การวัดผล (Measurement) ๖. การยกย่องชมเชย และให้รางวัล (Recognition and Rewards) □□



แผนภาพที่ ๒.๙ วงจรการจัดการความรู้ของวงจรการจัดการความรู้
ทิมมา บุญดี บุญญากิจ และคณะ ๒๕๔๗ : ๔๖

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่ากรอบแนวคิดในการจัดการความรู้ นั้นคือ การแสดงถึง กระบวนการในการจัดการความรู้ขององค์กรนั่นเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์กรแต่ละแห่งว่าจะเลือกใช้แบบใดให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง

□□ บุญดี บุญญากิจ และคณะ, การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบัน
เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ๒๕๔๗), หน้า ๔๖.

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา

พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๐ พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกก ทุก ดิกกนิบาต สมณวรรค หมวดว่าด้วยสมณะ สมณสูตร ว่า พระผู้มีพระภาคตรัสว่า ภิกษุทั้งหลาย กิจที่สมณะควรทำ เป็นของสมณะ ๓ ประการนี้ กิจที่สมณะควรทำ เป็นของสมณะ ๓ ประการ อะไรบ้างคือ ๑ การสมาทานอริสัลลสิกขา (สิกขาคือศีล อันยัง) ๒.การสมาทานอริจิตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยัง) ๓. การสมาทานอริปัญญาสิกขา (สิกขาคือ ปัญญาอันยัง) กิจที่สมณะควรทำ เป็นของสมณะ ๓ ประการนี้แล

เพราะเหตุนี้แล เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้ว่า “เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอริสัลลสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอริจิตสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอริปัญญาสิกขา” ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้แล □□

ภิกษุทั้งหลาย ลาดิตตามฝูงโคไปข้างหลังร้องว่า “แม้ตัวเราก็คือโค แม้ตัวเราก็คือโค” แต่มันไม่มีสีเหมือนโค ไม่มีเสียงเหมือนโค ไม่มีรอยเท้าเหมือนโค มันเพียงแต่ติดตามฝูงโคไปข้างหลัง เท่านั้น ร้องว่า “แม้ตัวเราก็คือโค แม้ตัวเราก็คือโค” แม้ฉันใด

ภิกษุบางรูปในธรรมวินัยนี้ก็นั่นเหมือนกัน ติดตามไปข้างหลังหมู่ภิกษุ ประการตนว่า “แม้เราก็คือภิกษุ แม้เราก็คือภิกษุ” แต่เธอไม่มีความพอใจในการสมาทานอริสัลลสิกขาเหมือนภิกษุอื่น ไม่มีความพอใจในการสมาทานอริจิตสิกขาเหมือนภิกษุอื่นไม่มีความพอใจในการสมาทานอริปัญญาสิกขาเหมือนภิกษุอื่น ภิกษุนั้นเพียงแต่ติดตามไปข้างหน้าหมู่ภิกษุ ประกาศตนว่า “แม้เราก็คือภิกษุ แม้เราก็คือภิกษุ” เท่านั้น

เพราะเหตุนี้แล เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้ว่า “เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอริสัลลสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอริจิตสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอริปัญญาสิกขา” ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้แล □□

ภิกษุทั้งหลาย คหบดีชาวนามีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการนี้ กิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการ อะไรบ้าง คือ คหบดีชาวนามีโลกนี้ ในเบื้องต้น ๑. ต้องไถคราดนาให้เรียบร้อย ๒. ต้องเพาะพืชลงไปตามกาลที่ควร ๓. ต้องไขน้ำเข้าบ้าง ระบายน้ำออกบ้างตามกาลที่ควร คหบดีชาวนามีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการนี้แล ฉนใด ภิกษุก็ฉนนั้นเหมือนกันแล มีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการนี้

□□ ๐.ต.ก.(ไทย) ๒๐/๘๒/๓๐๘.

□□ ๐.ต.ก.(ไทย) ๒๐/๘๔/๓๐๘.

กิจที่ต้องทำในเบื้องต้น ๓ ประการ อะไรบ้าง คือ ๑.การสมาทานอิสรสิกขา
๒.การสมาทานอิจิตสิกขา ๓. การสมาทานอิปัญญาสิกขา ภิกษุมีกิจที่ต้องทำในเบื้องต้น
๓ ประการนี้แล เพราะเหตุนี้แล เธอทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้ว่า “เรายังมีความพอใจอย่างยิ่ง
ในการสมาทานอิสรสิกขา เรายังมีความพอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอิจิตสิกขา เรายังมีความ
พอใจอย่างยิ่งในการสมาทานอิปัญญาสิกขา” ภิกษุทั้งหลายพึงสำเหนียกอย่างนี้แล □□

สมัยหนึ่ง พระผู้มีพระภาคประทับอยู่ ณ ภูเขาศาลา ป่ามทวัน เขตกรุงเวสาลีครั้งนั้น
ภิกษุวัชชีบุตร รูปหนึ่งเข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาคถึงที่ประทับถวายอภิวาทแล้วนั่ง ณ ที่สมควร ได้กราบ
ทูลพระผู้มีพระภาคดังนี้ว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ สิกขา ๑๕๐ ถ้วน นีมาถึงวาระที่จะยกขึ้นแสดง
เป็นข้อๆ ตามลำดับทุกกึ่งเดือน ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ สิกขา ๑๕๐ ถ้วน นีมาถึงวาระที่จะยกขึ้นแสดง
เป็นข้อๆ ตามลำดับทุกกึ่งเดือน ข้าพระองค์ไม่สามารถศึกษาในสิกขาบทนี้ได้” พระผู้มีพระภาคตรัส
ถามว่า “ภิกษุ ก็เธอยังสามารถศึกษาในสิกขา ๓ คือ อิสรสิกขา อิจิตสิกขา และอิปัญญาสิกขา
หรือ” ภิกษุวัชชีบุตรนั้นกราบทูลว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์สามารถศึกษาในสิกขา ๓ คือ
อิสรสิกขา อิจิตสิกขา และอิปัญญาสิกขาได้” พระผู้มีพระภาคจึงตรัสว่า ถ้าเช่นนั้น เธอจงศึกษา
ในสิกขา ๓ คือ อิสรสิกขา อิจิตสิกขา และอิปัญญาสิกขา เมื่อใด เธอศึกษาอิสรสิกขา อิจิต
สิกขา และอิปัญญาสิกขา เมื่อนั้นเธอผู้ศึกษาอิสรสิกขา อิจิตสิกขา และอิปัญญาสิกขาอยู่ ก็จัก
ราคะ โทสะ และโมหะได้ เพราะราคะ โทสะ และโมหะได้ เธอจักไม่ทำกรรมที่เป็นอกุศลจักไม่
ประพฤตีสั่งที่เลวทรามอีก ครั้นต่อมา ภิกษุนั้นศึกษาอิสรสิกขา อิจิตสิกขา และอิปัญญาสิกขา เมื่อ
เธอผู้ศึกษาอิสรสิกขา อิจิตสิกขา และอิปัญญาสิกขาอยู่ ก็ลดราคะ โทสะ และโมหะได้แล้ว เธอจึง
ไม่ทำกรรมที่เป็นอกุศลไม่ประพฤตีสั่งที่เลวทรามอีก □□

ภิกษุทั้งหลาย สิกขา ๓ ประการนี้ สิกขา ๓ ประการ อะไรบ้างคือ ๑.อิสรสิกขา
๒.อิจิตสิกขา ๓. อิปัญญาสิกขา

อิสรสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้มีศีล ฯลฯ สมาทานศึกษาอยู่ใน
สิกขาบททั้งหลายนี้เรียกว่า อิสรสิกขา

อิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้สงัดจากกามทั้งหลาย ฯลฯ บรรลुจตุ
ถณานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธีเพราะอุเบกขาอยู่ นี้เรียกว่า อิจิตสิกขา

อิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ชัดตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์
 ฯลฯ นี้ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา” นี้เรียกว่า อิปัญญาสิกขา ภิกษุทั้งหลาย สิกขา ๓ ประการแล □□

□□
อง.ติก.(ไทย) ๒๐/๘๔/๓๑๐.

□□
อง.ติก.(ไทย) ๒๐/๘๕/๓๑๐.

□□
อง.ติก.(ไทย) ๒๐/๘๐/๓๑๘-๓๑๙.

พุทธพจน์ข้างต้น ถือเป็นคำจำกัดความที่พุทธศาสนิกชนทั้งหลายควรศึกษาให้รู้แจ้ง
ดังความหมายของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลัก
สำหรับศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุ
เป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน □□

คำว่าไตรสิกขา มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ ๑) ไตร หรือ ตรี เป็นภาษาสันสกฤต
ตรงกับภาษาบาลีว่า ตี แปลว่า สาม และ ๒) คำว่า สิกขา เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า
ศิกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์ □□

ส่วนคำว่า ตี หรือ ไตร นั้นหมายถึง องค์ประกอบ ๓ ประการ คือ อธิศีลสิกขา,
อธิจิตสิกขา,อธิปัญญาสิกขา หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยมีความหมายตามพระไตรปิฎกดังนี้

๑) อธิศีลสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ที่มีศีล สำรวมด้วยความ
สังวรในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจารย์และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาใน
สิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สีสันต์เล็ก สีสันต์ใหญ่ ศีลเป็นที่พึง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็น
ความสำรวม เป็นความระวังเป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศลนี้ชื่อว่า
อธิศีลสิกขา □□

โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็น
เกราะกั้นกิเลสทั้งหลายที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงในมาติกาภา
คัมภีร์ปฏิสัมพันธ์ภิกษุว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สิลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้น กามฉันทะ... ความ
สำรวม ชื่อว่า อธิศีลสิกขา... อพยابาท ชื่อว่า สิลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท...
อรหัตตมรรค ชื่อว่า สิลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง □□

๒) อธิจิตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยัง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิด
คุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายดังคำอธิบายในคุหุฎฐกสูตรนทีเทศ
คัมภีร์มหานทีเทศ ว่าอธิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สงัดจากการมีและอกุศลธรรม
ทั้งหลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ ปิติและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์ สงบระงับไป
แล้ว บรรลุทุติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปิติ
และสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปิติจากคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะ เวลสุขด้วยนามกาย
บรรลุทุติยฌานที่พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้

□□
ดูรายละเอียดใน พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่
๑๒,(กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๗.

□□
อ.ด.ก.(ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐.

□□
ช.ม.(ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

□□
ช.ม.(ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

เพราะมีโสมนัสละโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุจุดตุณฐานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะ
อุเบกขาอยู่ที่นี่ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา □□

โดยการฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำให้สงบแน่วแน่เพื่อให้
จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า
“ชื่อว่าตัตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่าไม่ฟุ้งซ่าน... ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า อธิจิตสิกขา” □□

๓) อธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา
เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไปจนทำให้แจ้งทั้ง
เจโตวิมุตติ และปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบายในคุหุฏกสูตรนทีเทศ
คัมภีร์มหานิทเทศ ว่า

อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มียปัญญา ประกอบด้วยปัญญา
อันประเสริฐยิ่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลุถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบ เธอรู้ตาม
ความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์”... “นี้ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)”... “นี้ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)”... “นี้ทุกข์
นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้
อาสวะ”... “นี้อาสวสมุทัย”... “นี้อาสวนิโรธ”... “นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา” นี้ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา
□□

โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเพื่อให้
เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรค
ว่า “ชื่อว่าทวิวิสุทธิ” เพราะมีความหมายว่าเห็น... ความเห็นชื่อว่าอธิปัญญาสิกขา □□

การฝึกอบรมทั้ง ๓ ด้าน จึงมีวัตถุประสงค์โดยรวมเพื่อการทำลายกิเลสอันเป็นเครื่อง
เศร้าหมองของบุคคล ดังที่พระพุทธองค์ทรงดำรัสว่า “สำหรับบุคคลผู้ตั้งอยู่ตลอดเวลาหมั่นศึกษา
ไตรสิกขาทั้งกลางวันและกลางคืน น้อมจิตเข้าหาณิพพาน อาสวะทั้งหลายย่อมตั้งอยู่ไม่ได้ ” □□ ทั้งนี้
พระสารีบุตรได้แสดงอรรถาธิบายวัตถุประสงค์เพิ่มเติมไว้ในคัมภีร์มหานิทเทศ ว่า

๑. เพื่อไม่ประพฤติดีตทางกาย วาจา ใจ เพราะรู้ในเหตุที่ทำให้ประพฤติดีตนั้น
๒. เพื่อละเมถุนธรรม เพราะรู้ว่าเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมยศและเกียรติของสมณะ
๓. เพื่อกำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ

□□ ชุ.ม.(ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

□□ ชุ.ป.(ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

□□ ชุ.ม.(ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

□□ ชุ.ป.(ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

□□ ชุ.ธ.(ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓.

๔. เพื่อทางแห่งญาณ เพราะรู้เหตุแห่งตน ความลึกลับสงสัยว่าเกิดจากสิ่งที่น่าปรารถนา และสิ่งที่ไม่ปรารถนา

๕. เพื่อกำจัดมลทินของตน คือ รากะ โทสะ โมหะ มานะ ทิฐิ กิเลส มิจฉาทิฐิ มิจฉาสังกัปปะ มิจฉาวาจา มิจฉากัมมันตะ มิจฉาอาชีวะ มิจฉาวายามะ มิจฉาสติ มิจฉาสมาธิ มิจฉาญาณ มิจฉาวิมุตติ เพราะได้สมาทานไตรสิกขาจึงมีสมาธิ มีสติ มีปัญญาที่รักษาตน □□

สรุปได้ว่า หลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประพฤติปฏิบัติ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดีงาม ซึ่งเป็นการควบคุมพฤติกรรมของตนทางกาย วาจา ใจ ให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมและจริยธรรม อีกทั้งมุ่งเน้นให้รู้เข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเพื่อละรากะ โทสะ โมหะ เพื่อนำให้จิตหลุดพ้นจากบ่วงแห่งกิเลสทั้งหลาย

๒.๓.๑ ความหมายของไตรสิกขา

เพื่อให้เข้าใจความหมายของไตรสิกขามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมคำอธิบายจากวรรณกรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายความเพิ่มเติมจากพระไตรปิฎกมาแสดงไว้ ดังต่อไปนี้

พระอุปติสเถระ ได้ให้ความหมายของการศึกษาและขอบเขตของการศึกษา ไว้ในวิมุตติมรรควา สิกขา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความ เป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา) □□

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้ให้ความหมายไตรสิกขาว่า หมายถึง การพัฒนา มนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดี งามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อ มองในแง่ปริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่ จุดหมายโดยก่อกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึ่งพาวิชาตณหา อุปทานน้อยลงไป ไม่อยู่ ใต้อำนาจครอบงำของมัน พร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับ จนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดกิบรรลุปเป้าหมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์ □□

พุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมาย ศีล สมาธิ ปัญญา ให้ถือว่าเป็นทฤษฎี ถ้าเป็นการปฏิบัติ ต้องเป็นปัญญา แล้วเป็นศีล และเป็นสมาธิ สำหรับ ศีล สมาธิ ปัญญา ที่วางไว้เป็นรูปทฤษฎีนี้ก็ไม่ใช่ว่า

□□ ขุ.ม.(ไทย) ๒๙/๑๐/๕๐./๒๙/๕๒/๑๘๒./๒๙/๑๐๓/๓๑๙,๒๙/๑๙๗/๕๔๗-๕๗๙,๒๙/๒๐๙/๖๑๔-๖๑๕.

□□ พระอุปติสเถระ, **วิมุตติมรรค**, แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

□□ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **หัวใจพระพุทธศาสนา**, พุทธจักร, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕, (พฤษภาคม ๒๕๕๐), หน้า ๗.

ผิด ถูกตามรูปของทฤษฎี คือ เรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูง แต่พอถึงที่ปฏิบัติแล้วต้องตั้งปัญญามา
นำหน้าและปัญญานั้นจะงอกงามเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ ไป เพราะว่ามีสมาธิแล้วปัญญาก็จะงอกงาม
กว่าเดิม ปัญญาจึงให้ศีล สมาธิเดินไปถูกทางแล้ว ก็จะเพิ่มกำลังให้แก่ปัญญาให้สูงขึ้นไป^{□i}

ระวี ภาวิไล ได้ให้ความหมายไตรสิกขาว่า หมายถึง การศึกษาสามประการตาม
หลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้อง
ของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายอันจะนำไปสู่อารยธรรมที่ถูกต้อง^{□r}

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของไตรสิกขาว่า “...ไตรสิกขา
หมายถึงสิกขา ๓ คือ ศีล เรียกว่า สीलสิกขา สมาธิ เรียกว่า จิตสิกขา และปัญญา เรียกว่า ปัญญา
สิกขา...”^{□□}

เสถียรพงษ์ วรรณปก ได้ให้ความหมาย ไตรสิกขา คือ อริยมรรคมีองค์ ๘ แต่พูดใน
ฐานะที่เป็นระบบฝึกฝนอบรม เมื่อจัดเป็นระบบฝึกฝนอบรมก็จะฝึกฝนสามมิติ เท่านั้นคือ ทางด้าน
ปัญญาทางด้านศีล ทางด้านจิตทางด้านปัญญา เป็นเรื่องทางความรู้ ความเข้าใจแนวคิด ค่านิยมที่
ถูกต้องทางด้านศีล การควบคุมพฤติกรรม ทางกาย ทางวาจาให้อยู่ในกรอบ สอดคล้องกับความรู้
ความเข้าใจทางด้านจิต เป็นการพัฒนาจิตให้มีสมาธิ พัฒนาจิตให้มีความเพียร พัฒนาจิตให้มีสติ
ดังนั้น ศีล สมาธิ ปัญญา ๓ องค์ประกอบนี้เป็น ๓ มิติ ต้องทำไปด้วยกัน เรื่องเดียวกันทำไปด้วยกัน
เพื่อจุดประสงค์เดียวกัน จึงตรัสรวมกัน ไม่ได้หมายความว่าต้องทำศีลก่อนให้สมบูรณ์แล้วต้องมาทำ
สมาธิ ทำสมาธิสมบูรณ์แล้วมาทำปัญญา^{□□}

สรุปได้ว่า คำว่า ไตรสิกขา คือสิกขา ๓ หมายถึง ข้อสำหรับศึกษา การศึกษาข้อปฏิบัติที่
พึงศึกษาการฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา ๓ อย่างคือ

- ๑) อธิศีลสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางประพฤติกายวาจา อย่างสูง
- ๒) อธิจิตตสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมจิตเพื่อให้เกิดสมาธิอย่างสูง คือ ศึกษาเรื่อง
จิตอบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ
- ๓) อธิปัญญาสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง

^{□i} พุทธทาสภิกขุ, *วิธีแก้ปัญหาวชิวัต*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงธรรม, ม.ม.ป.), หน้า ๑๙๘.

^{□r} ระวี ภาวิไล, *หัวใจของศาสนาพุทธ*, (บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา). ธรรม
สถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๓-๑๘ กรกฎาคม, ๒๕๒๘.

^{□□} ราชบัณฑิตยสถาน, *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒*, (กรุงเทพมหานคร : นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์
จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๘๔.

^{□□} เสถียรพงษ์ วรรณปก, *“มัชฌิมาปฎิปปทา : สายกลางสองมิติ”* ในคอลัมน์ ธรรมะใต้ธรรมาสน์, (หนังสือพิมพ์ข่าว
สด ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙), หน้า ๒๙.

๒.๓.๒ หลักไตรสิกขา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) อธิบายหลักไตรสิกขาไว้ในเรื่อง “พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม” ^{□□} ว่า การศึกษา (สิกขา) แยกย่อยออกไปเป็น ๓ ด้าน โดยสอดคล้องกับ องค์ประกอบแห่งการดำเนินชีวิต ของมนุษย์ ที่มี ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑. **อริสัลสิกขา** คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลดี สิ่งแวดล้อม ที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒ ประเภท คือ

- (๑) สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น
- (๒) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวขอบเขตของศีลไว้ว่า ศีลมีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก คือถ้าภายนอกเรียบร้อยตามวินัย แม้ใจจะเสียไปบ้างก็ไม่ถือว่าเสียในส่วนศีล ^{□□} ดังนั้นพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) จึงได้แบ่งศีลออกเป็นหมวดใหญ่ ๆ ๔ หมวด ^{□□} คือ

(๑) การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาฏิโมกขสังวร) เมื่อคนอยู่ร่วมกัน หรือทำงานทำกิจการร่วมกัน เป็นชุมชน เป็นหน่วยงาน เป็นองค์กร ตลอดจนเป็นประเทศชาติ จะต้องมีการเกณฑ์กติกาตลอดจนกฎหมาย เพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อย ความประสานสอดคล้อง ความเกื้อหนุนต่อกันความร่วมมือรับผิดชอบและสามัคคี ที่จะเอื้อโอกาส หรือเป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่ และกิจการต่างๆ ดำเนินไปด้วยดี สมตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้น เช่น โรงเรียนก็ต้องมีกฎกติกาที่เป็นวินัยแม่บทของตนเช่นเดียวกัน สำหรับสังคมทุกสัณฐานหรือสังคมแห่งมนุษยชาติทั้งหมด ก็คือ ศีล ๕

(๒) การรู้จักใช้อินทรีย์ (อินทริยสังวร) เรารับรู้สิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางอินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ถ้ารับรู้ใช้หูตาไม่เป็น เช่น ดูไม่เป็น ฟังไม่เป็น แทนที่จะได้ประโยชน์ก็จะเกิดโทษ เช่น เกิดความลุ่มหลงมัวเมา ถูกหลอกลวงและเสื่อมเสียสุขภาพเป็นต้น ตลอดจนนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อการแย่งชิงทำลาย จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการใช้ อินทรีย์ให้ดูฟังเป็นต้นอย่างมีสติ

^{□□} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม, (จัดพิมพ์ในระบบเครือข่าย โดยสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEAMEO Secretariat)).

[[Online]]. Available: <http://www.seameo.org/vl/payutto/index.htm> สืบค้นวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐.

^{□□} พุทธทาสภิกขุ, เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๒๙), หน้า ๕๙.

^{□□} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม, ๒๕๔๙.

เมื่อคุณเป็น ฟังเป็นเช่น ดูทีวีเป็น ฟังวิทยุเป็น รู้จักใช้ตาหูแสวงหาความรู้เป็นต้น ก็จะได้ปัญญา ได้คุณภาพชีวิต และนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันและทำการสร้างสรรค์

หลักปฏิบัติที่สำคัญในการใช้อินทรีย์ คือ

๑) รู้จักพิจารณาเลือกเฟ้นสิ่งที่จะดู จะฟัง เป็นต้น แยกแยะได้อย่างรู้เท่าทันว่าสิ่งใดรายการใดดีงามหรือไม่ เป็นคุณประโยชน์หรือเป็นโทษเป็นภัย แล้วหลีกเลี่ยงสิ่งที่ชั่วร้ายเป็นโทษภัย และรับดูรับฟังสิ่งที่ดีงาม เป็นประโยชน์

๒) ดู ฟัง เป็นต้น อย่างมีสติ ควบคุมตนเองได้ รู้จักประมาณ รู้พอดี ไม่ปล่อยตัวให้ลุ่มหลงมัวเมา ตกเป็นทาสของสิ่งที่ดูที่ฟังเป็นต้นนั้น อันจะทำให้สิ้นเปลืองเงินทอง สูญเสียเวลา เสียสุขภาพ เสียการงาน เสียการเล่าเรียน เป็นต้น

๓) ไม่เห็นแก่ความสนุกสนานบันเทิง ไม่ติดอยู่แค่ความชอบใจไม่ชอบใจ แต่รู้จักดู รู้จักฟังให้ได้คุณค่าที่ดีงามเป็นประโยชน์สูงขึ้นไปกว่านั้น โดยเฉพาะที่สำคัญคือ ต้องให้ได้ปัญญาและคติที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชีวิตและสังคม

(๓) การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีวะบริสุทธิ์) การทำมาหาเลี้ยงชีพเป็นพฤติกรรมหลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ถ้ามีผู้หาเลี้ยงชีพโดยวิธีทุจริต เป็นมิฉฉาชีพ นอกจากชีวิตของคนนั้นเองจะชั่วร้ายเสื่อมเสียแล้ว ก็ก่อความเดือดร้อนแก่สังคมอย่างมาก จึงต้องย้ำเน้นกันอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาสัมมาชีพ และส่งเสริมให้ประชาชนฝึกฝนตนให้สามารถประกอบสัมมาชีพ คือ หาเลี้ยงชีวิตโดยทางสุจริต ไม่ผิดกฎหมาย สัมมาชีพยังมีลักษณะที่สำคัญ ๆ ดังนี้

- เป็นอาชีพการงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อเวรภัย หรือสร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม
- เป็นอาชีพการงานที่ช่วยแก้ไขปัญหามหาหรือสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมทางใดทางหนึ่ง
- เป็นอาชีพการงานที่ช่วยให้ผู้ทำได้พัฒนาชีวิตของตนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทั้งด้านพฤติกรรมด้านจิตใจ และด้านปัญญา
- เป็นอาชีพการงานที่ไม่ทำลายคุณค่าของชีวิต และไม่เสื่อมเสีย คุณภาพชีวิต แต่ทำให้ชีวิตของตนมีคุณค่าน่าน่าภาคภูมิใจ
- เป็นอาชีพการงานที่ทำให้ได้ปัจจัยเลี้ยงชีพมาด้วยเรี่ยวแรงกำลังกายกำลังสติปัญญา ความเพียรพยายาม ความสามารถและฝีมือของตน และทำให้ได้ฝึกฝนพัฒนาความเชี่ยวชาญจัดเจนหรือฝึกปรือฝีมือในทางสร้างสรรค์ยิ่งขึ้นไป

(๔) การเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิเสวนา) พฤติกรรมของมนุษย์ ในที่สุดก็มาลงที่การกิน ใช้เสพบริโภค ถ้ามนุษย์ไม่พัฒนาพฤติกรรมในการเสพบริโภค ก็จะก่อปัญหาอย่างมากทั้งแก่ชีวิต แก่สังคม และแก่โลก เพราะเขาจะกิน ใช้ บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ทั้งหลาย รวมทั้งเทคโนโลยีด้วยโมหะ ก่อให้เกิดความลุ่มหลง มัวเมา ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ความเสื่อมเสียคุณภาพ

ชีวิต การใช้จ่ายสิ้นเปลือง การขัดแย้ง แย่งชิง เบียดเบียนกันในสังคม การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และการก่อกวนภาวะ เป็นต้น จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการกิน ใช้ เสพบริโภค ให้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากปัญญาที่รู้เข้าใจ และปฏิบัติให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของปัจจัย ๔ ตลอดจนเทคโนโลยีนั้น ๆ เริ่มแต่รับประทานอาหารเพื่อบำรุงเลี้ยงร่างกายให้แข็งแรงมีสุขภาพดี ไม่ใช่กินเพียงเพื่อเอร็ดอร่อย อวดโอ้อวดฐานะ หรือตื่นตามค่านิยมฟุ้งฟ่า ให้เป็นการกินด้วยปัญญาที่ทำให้รู้จักประมาณในการบริโภค หรือกินพอดี ที่เรียกว่า โภชนะมัตตัญญูตา ตลอดจนการใช้สอยสิ่งต่างๆ อย่างประหยัด ซึ่งทำให้ได้ประโยชน์มากที่สุดโดยสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ปัจจัยปฏิเสธนา หมายถึง การใช้ปัญญาทำความเข้าใจ แล้วบริโภคปัจจัยทั้งหลายให้ได้ผลตรงพอดี ตามคุณค่าแท้ที่เป็นจุดหมายของการบริโภคสิ่งนั้นๆ ศิลพหวนนี้มีหลักในการปฏิบัติดังนี้

๑) บริโภคด้วยความรู้ตระหนักรู้ว่าการมี-ใช้-บริโภคสิ่งเหล่านั้นมิใช่เป็น จุดหมายของชีวิตแต่เป็นปัจจัย เครื่องช่วยเกื้อหนุนให้เรา สามารถพัฒนาชีวิตและทำการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขที่สูงยิ่งขึ้นไป

๒) บริโภคด้วยความรู้เท่าทันต่อวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริโภค ใช้สอยสิ่งนั้นๆ เช่นการสวมรองเท้ามีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยปกป้องเท้า มิให้เป็นอันตรายจากสิ่งกระทบกระทั่งและเชื้อโรค เป็นต้น และเพื่อช่วยให้เดินวิ่งได้สะดวกรวดเร็ว ทนทาน เป็นต้น มิใช่สวมใส่เพื่ออวดโก้ แสดงฐานะกันตามค่านิยมที่เลื่อนลอย

๓) บริโภคโดยพิจารณาจัดสรรควบคุมให้ได้ปริมาณ ประเภทและคุณสมบัติของสิ่งที่บริโภคตรงพอดีกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริง ของการบริโภคสิ่งนั้น เช่น บริโภคอาหารในปริมาณและประเภทซึ่งพอดีกับความต้องการของร่างกายที่จะช่วยให้มีสุขภาพดี

๔) สามารถละเว้นหรือเลิกเสพบริโภคสิ่งที่ไม่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนชีวิต เช่นสิ่งที่ทำลายสุขภาพ เป็นต้น โดยไม่เห็นแก่การเสพรส หรือ ความโก้หรูหร่า เป็นต้น

๑) **อริจิตตสิกขา** หมายถึงการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจ หรือเจตนาและ เป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนา ให้ดีงามแล้วก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุข ความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ

ยิ่งไปกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้งก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้ และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่าง

ได้ผลการพัฒนาจิตใจนี้มีสมาธิเป็นแกน หรือเป็นศูนย์กลาง จึงเรียกก่ายๆ ว่า “สมาธิ” และอาจแยกออกได้เป็นการพัฒนาคุณสมบัติของจิตใจในด้านต่างๆ คือ

๑) พัฒนาคุณธรรมซึ่งเป็นคุณภาพของจิตใจ กล่าวคือ คุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ตั้งมั่นให้เป็นจิตใจที่สูง ประณีต และประเสริฐ เช่น หลักอิทธิบาท ๔ จาคะ คือความมีน้ำใจเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ กตัญญูกตเวทิตา หิริ คือ ความละอายต่อบาป ละอายใจต่อการทำความชั่ว โอตตัปปะ คือ ความกลัวบาป เกรงกลัวต่อความชั่วคร้ามขยาดต่อทุจริต คารวะ คือ ความเคารพความสัจใจรู้จักให้ความสำคัญแก่สิ่งนั้นนั้น อย่างถูกต้องเหมาะสม มัทวะ คือ ความอ่อนโยน สุภาพ นุ่มนวล ไม่กระด้าง

๒) พัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของจิตใจ โดยเสริมสร้างคุณสมบัติที่ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง แก่กล้าสามารถ ทำกิจหน้าที่ได้ผลดี เช่น ฉันทะ คือ ความใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์ วิริยะอุตสาหะ จิตตะ คือ ความมีใจจดจ่อ หรือสิ่งที่ทำ สัจจะ คือ ความตั้งใจจริง อธิษฐาน คือ ความตั้งใจเด็ดเดี่ยว ตบะ คือ พลังเพิกเลศ สติ คือ ความระลึกรู้ได้ สมาธิ คือ ภาวะจิตที่ตั้งมั่น แน่วแน่

๓) พัฒนาความสุขและภาวะที่เกื้อหนุนสุขภาพของจิตใจ คุณสมบัติที่ควรเสริมสร้างขึ้นให้มีอยู่ประจำในจิตใจ เพื่อความมีสุขภาพจิตที่ดี พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้หลายอย่างโดยเฉพาะ เช่น ปราโมทย์ คือ ความร่าเริง สดชื่น ปิติ คือ ความอิ่มใจ ปัสสัทธิ คือ ความสงบเย็น สุข คือ ความคล่องใจสันติ คือ ความสงบ เกษม คือ ความปลอดภัย สติภาพ คือ ความเย็นสบาย เสรีภาพ คือ ความมีใจเสรีเป็นอิสระ ปริโยทตตา คือ ความผ่องใส วิมริยาทักัดตา คือ ความมีใจไร้พรมแดน

การพัฒนาในด้านจิตใจนี้ เมื่อปฏิบัติสูงขึ้นไป ความสำคัญของสมาธิที่เป็นแกน หรือเป็นศูนย์กลาง จะยิ่งเด่นชัดมากขึ้น และเมื่อสมาธิเจริญขึ้นไปจนจิตแน่วดัง อยู่ด้วยอย่างแท้จริงแล้ว ผู้บำเพ็ญสมาธินั้นก็จะบรรลุภาวะจิตที่เรียกว่า “ฌาน” ซึ่งเป็นสมาธิจิตขั้นสูง

การพัฒนาจิตใจ หรือเรื่องของสมาธิทั้งหมดนี้ แม้จะมีประโยชน์มากมาย นำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ได้หลายอย่าง เช่น ในเรื่องพลังจิต และในด้านการหาความสุข ทางจิตใจ แต่คุณค่าแท้จริงที่ท่านมุ่งหมาย ก็คือเพื่อเป็นฐานหรือเป็นเครื่องเกื้อหนุนการพัฒนาปัญญา

การทำงานทางปัญญาที่ยิ่งละเอียดซับซ้อน และลึกซึ้งมากขึ้น ก็ยิ่งต้องการสมาธิจิตสูงชันการพัฒนาจิตใจหรือสมาธินี้จึงมีความสำคัญมาก

๑) **อริปัญญาลึกซึ้ง** หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหนก็อยู่ที่ว่า จะมีปัญญานำหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัว ปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคิดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้ การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวาง แยกออกไปได้หลายด้านและมีหลายขั้นหลายระดับ เช่น

๑) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ความรู้ความเข้าใจข้อมูลความรู้ รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายได้ถูกต้องชัดเจน การรับรู้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามเป็นจริง ตรงตามสภาวะของสิ่งนั้นๆ หรือตามที่มันเป็น ความรู้จักจับสาระของความรู้หรือเรื่องราวต่างๆ รู้จุด รู้ประเด็น สามารถยกขึ้นพูด ยกขึ้นชี้แจง หรือยกขึ้นวางเป็นหลักได้ ความรู้จักสื่อสารถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและความต้องการของตน ให้ผู้อื่นรู้ตาม เห็นตาม เป็นต้น การคิดการวินิจฉัยที่ถูกต้องชัดเจนและเที่ยงตรง ความรู้จักแยกแยะวิเคราะห์ปัจจัยสืบสาวเหตุปัจจัยของเรื่องราวต่างๆ ที่จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหา และทำการสร้างสรรค์ต่างๆ ได้ ความรู้จักจัดทำดำเนินการหรือบริหารจัดการกิจการต่างๆ ให้สำเร็จผล ตามที่มุ่งหมาย ความรู้จักเชื่อมสัมพันธ์ประสบการณ์ ข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆ โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมที่ชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้ หยั่งเห็นใหม่ ๆ ได้

๒) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ความรู้เข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่อิงอาศัย สืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย มองเห็นภาวะและกระบวนการ ที่ชีวิตสังคม และโลกคือหมู่สัตว์ มีความเป็นมา และจะเป็นไปตามกระแสแห่งเจตจำนง และเหตุปัจจัยที่ตนประกอบ สร้างสม จัดสรร และมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นทั้งหลายเรียกว่าเป็นไปตามกรรม

๓) ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ความรู้เข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขาร คือ โลกและชีวิต ที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎธรรมดาของธรรมชาติ จนสามารถวางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลาย ทำจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระได้ โดยสมบูรณ์ และมีชีวิตที่เป็นอยู่ด้วยปัญญาอย่างแท้จริง

การศึกษา ๓ ด้านที่เรียกว่าไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา นี้ เป็นหลักใหญ่ของพระพุทธศาสนา เป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดของการ พัฒนาคน จากหลักไตรสิกขานี้พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักธรรม และข้อธรรมแยกย่อยออกไปมากมาย อย่างที่เรามักเห็นหรือได้ยินเป็นหมวดๆ หรือเป็นชุดๆ มี ๓ ข้อบ้าง ๔ ข้อ บ้าง ๕ ข้อบ้าง ฯลฯ หลักธรรมแต่ละหมวดแต่ละชุดเหล่านั้น ก็คือข้อปฏิบัติเพื่อการพัฒนาชีวิตพัฒนาสังคมในขั้นตอน หรือในส่วนปลีกย่อยต่างๆ แต่ละหมวด แต่ละชุดมักจะมีสาระบางส่วน ของไตรสิกขา ครอบคลุมทั้ง ๓ อย่าง ประสานหรือบูรณาการกันอยู่ในลักษณะใด ลักษณะหนึ่งตามความเหมาะสมกับกรณีนั้น ๆ หลักไตรสิกขา มีความสัมพันธ์กับหลักอริยสัจจกัมมรรค คือ มรรคมืองค์ ๘ (เรียกเต็ม ๆ ว่า อริยอริยสัจจกัมมรรค) ซึ่งแปลว่า ทางมืองค์ ๘ ที่รู้จักกันในชื่อว่าทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา /The Middle Way) นั้น เมื่อย่นย่อลง ก็ได้เท่ากับ

ไตรสิกขา หรือสิกขา ๓ ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นแต่ในทางสายกลาง จัดเอาปัญญาขึ้นก่อนเท่านั้น □□

สรุปได้ว่า หลักไตรสิกขา คือกระบวนการพัฒนาโดยมีหลักที่สำคัญ ๓ ประการดังนี้

๑) อธิศีลสิกขา ๒) อธิจิตตสิกขา ๓) อธิปัญญาสิกขา ทั้ง ๓ ข้อนี้เป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดในการพัฒนาคน ทั้งนี้หลักไตรสิกขายังเชื่อมโยงถึงมรรค ๘ ที่รู้จักกันในทางสายกลางอีกด้วย

๒.๓.๓ ความสำคัญของไตรสิกขา

ไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญ คือการจัดตั้งระบบระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญของไตรสิกขานั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่างๆ เช่น สอดแทรกอยู่ในหลักโอวาทปาติโมกข์ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงจำแนกพุทธโอวาทที่แสดงถึงความสำคัญของไตรสิกขาออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏในอนุพุทธสูตร ว่าด้วยการตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสืบมาว่าภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแห่งตลอดธรรม ๔ ประการ เราและเธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่รอนไปตลอดกาลยาวนานอย่างนี้ ธรรม ๔ ประการ อะไรบ้าง คือ อริยศีล อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติเราถอนภวตัณหาได้แล้ว ภวเนตติสันไป แล้ว ธรรมเหล่านี้ คือ ศีล สมาธิ ปัญญาและวิมุตติอันยอดเยี่ยมพระโคตมผู้มียศตรัสรู้แล้ว ดังนั้น พระพุทธเจ้าจึงตรัสบอกธรรมแก่ภิกษุทั้งหลายเพื่อความรู้อย่าง □□

๒. ไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ดังปรากฏในวัชชีปัตตสูตร ว่า พระพุทธองค์ทรงให้คำแนะนำภิกษุรูปหนึ่งว่า หากเธอไม่อาจประพฤติปฏิบัติตามสิกขาบทที่บัญญัติไว้ได้ครบถ้วน บริบูรณ์ ก็ให้พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา ๓ เพื่อการละระคายโทษ โมหะ ทำให้เป็นผู้ไม่ประกอบ อุกุศลกรรม □□ เพราะสิกขา ๓ ประการนี้เป็นที่รวมของสิกขาบทนั่นเอง □i

๓. ไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึกศึกษาพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการพื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่แสดงในปฐมสิกขาสูตรว่า ภิกษุทำให้บริบูรณ์ในศีล ทำพอประมาณในสมาธิ และปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็น พระโสดาบัน หรือเป็นพระสททาคามิ ขณะที่ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล และสมาธิทำพอประมาณในปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็น พระอนาคามี ส่วนภิกษุทำให้บริบูรณ์ในศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง □i

□□ วิ.มหา.(ไทย) ๔/๑๔/๑๖.

□□ อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑/๑-๒.

□□ อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๕/๓๓๐-๓๓๑.

□i อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๓๒, ๒๐/๘๘/๓๓๔, ๒๐/๘๙/๓๓๗.

□i อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๓๒-๓๓๔.

พุทธทาสภิกขุ กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนั้น ตั้งแต่ว่า ละสังขตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดเห็นอย่างมนุษย์ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษยธรรมให้มั่นคงในทิศทางที่ถูกต้อง คือ ละอหังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นั่นคือเป้าหมายของการศึกษา □□

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวถึงความสำคัญของไตรสิกขา ไว้พอสรุปได้ว่า ไตรสิกขา นี้เมื่อนำมาแสดงเป็นคำสอนในภาคปฏิบัติทั่ว ๆ ไป ได้ปรากฏในหลักที่เรียกว่า โอวาทปาติโมกข์^{i□} (พุทธโอวาทที่เป็นหลักใหญ่ ๓ อย่าง) คือ ๑. การไม่ทำความชั่วทั้งปวง ทั้งทางกาย ทางวาจา จัดเป็น ศีล ๒. การบำเพ็ญความดีให้เพียงพร้อม จัดอยู่ในการปฏิบัติขั้นที่เรียกว่า สมาธิ ๓. การทำจิตของตนให้ผ่องใส จัดเป็นการฝึกปฏิบัติในขั้นสูงสุดเรียกว่า ปัญญา

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของไตรสิกขาหรือ (การศึกษา) ไว้ว่า การศึกษา หมายถึงการเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลสตัณหา ดังคำกล่าวที่ว่า “ทุกข์เพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยากทุกข์มากเพราะพลอยทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะฉะนั้น วิมุตติเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรสิกขาตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “สมาธิที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ” ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติ ซึ่งเป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา^{i□}

ความสำคัญของไตรสิกขาที่นำมาแสดงข้างต้นนั้นเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ไตรสิกขาเป็นหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกชนทุกคนควรนำมาปฏิบัติเพื่อพัฒนานตนเองให้มีชีวิตที่ดี

□□ พุทธทาสภิกขุ, การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด , (กรุงเทพมหานคร : อุษากาการพิมพ์ ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕-๒๐๖.

^{i□} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม) พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๗.

^{i□} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ทิศทางการศึกษาไทย พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๔๑-๔๒.

งาม เพื่อจัดปรับเตรียมสภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งลักษณะแห่งความสัมพันธ์ต่างๆ ให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเป็นอยู่ปฏิบัติกิจและดำเนินการต่างๆ เพื่อก้าวหน้าไปอย่างได้ผลดีที่สุด สู่จุดหมายของชีวิต ของบุคคล ขององค์กร ของชุมชนตลอดจนสังคมและประเทศชาติต่อไป

๒.๓.๔ จุดมุ่งหมายของไตรสิกขา

หลักการศึกษา ๓ ประการ คือ ไตรสิกขา เป็นการจัดวางรูปแบบขึ้นโดยมุ่งให้เกิดขึ้นตามหลักปฏิบัติแห่งอริยมรรค คือ เป็นการฝึกฝนอบรมให้องค์ทั้ง ๘ แห่งมรรค ให้เกิดขึ้นและเจริญงอกงามใช้ประโยชน์ได้บริบูรณ์ยิ่งขึ้น แก้ไขปัญหาดับทุกข์ได้ดียิ่งขึ้นตามลำดับจนถึงที่สุด กล่าวคือ

อริศีลสิกขา คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะเจริญงอกงามขึ้นจนบุคคลมีความพร้อมทางด้านความประพฤติ วินัยและความสัมพันธ์ทางสังคมถึงมาตรฐานของอารยชนเป็นพื้นฐานแก่การสร้างเสริมคุณภาพจิตใจได้ดี

อริจิตสิกขา คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมี สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางคุณธรรม มีคุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และสุขภาพจิตพัฒนาถึงมาตรฐานของอารยชน เป็นพื้นฐานแห่งการพัฒนาปัญญาได้ดี

อริปัญญาสิกขา คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมี สัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ เจริญงอกงามขึ้นจนบุคคลมีความพร้อมทางปัญญาถึงมาตรฐานของอารยชนสามารถดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัญญา มีจิตใจผ่องใส เบิกบาน ไร้ทุกข์ หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นต่างๆ เป็นอิสระเสรีด้วยปัญญาอย่างแท้จริงอนึ่ง จุดมุ่งหมายของไตรสิกขา หรือการศึกษาในพระพุทธศาสนานี้ย่อมคล้อยตามจุดมุ่งหมายระดับต่างๆ ของพระพุทธศาสนา เนื่องจากการศึกษาเป็นวิธีการที่มุ่งประสงค์ไปสู่อุดมการณ์หรือจุดมุ่งหมายในพระพุทธศาสนา และจุดมุ่งหมายในพระพุทธศาสนาก็มีหลากหลายระดับ ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายของปัจเจกบุคคลอีกชั้นหนึ่ง ฉะนั้นในที่นี้จึงขอกกล่าวถึงจุดมุ่งหมายโดยทั่วไปของการศึกษาในพระพุทธศาสนาไว้ ดังนี้

ก.จุดมุ่งหมายที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิต

๑) จุดมุ่งหมายที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิต ๓ อย่าง ตามแนวตั้ง คือ ทิฏฐิธัมมิกัตถะ สัมปรายิกัตถะ และ ปรมัตถะจุดมุ่งหมายหรือประโยชน์ที่บุคคลควรเข้าถึงและสร้างสรรค์ขึ้น แบ่งได้ ๓ ระดับโดยที่แต่ละบุคคลอาจจะเข้าถึงและสร้างสรรค์ได้ไม่เท่ากัน ทว่าเป็นสิ่งที่บุคคลแต่ละคนควรมีให้ครบทุกระดับ ถึงแม้ว่าจะมากหรือน้อยแตกต่างกันไป อีกทั้งควรพัฒนาตนให้เข้าถึงให้มากยิ่งขึ้นไป คือ

๑.๑) ประโยชน์ในปัจจุบัน หรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ได้แก่ทรัพย์สิน

เกียรติยศ หรือฐานะในสังคม ไฉตริ หรือมิตรบริวาร และชีวิตครอบครัวที่เป็นสุข หรือความสามารถพึ่งพาตนเองได้ในทางเศรษฐกิจและสังคม ประโยชน์ในระดับนี้ จะต้องให้เกิดมีขึ้นหรือให้เป็นการแสวงหาด้วยกำลังความเพียรพยายามและสติปัญญาของตนโดยทางชอบธรรมไม่เกิดจากการ

เปิดเผยผู้อื่น หรือสร้างความเดือดร้อนแก่สังคม จึงอาศัยการศึกษาในด้านที่ทำหน้าที่ถ่ายทอด ศิลปวิทยา หรือวิชาการและวิชาชีพต่างๆ เป็นหลัก ประโยชน์ในระดับนี้เรียกว่า ฏฐมมิกัตถะ

๑.๒) ประโยชน์ในอนาคต หรือประโยชน์เบื้องหน้า เป็นประโยชน์ด้านคุณค่าของ ชีวิตด้านใน ซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองอย่างลึกซึ้ง หมายถึงความเจริญงอกงามของชีวิตจิตใจ ที่ก้าวหน้าพัฒนาขึ้นด้วยคุณธรรม เช่น ศรัทธา ความสุจริต มีศีล ความเสียสละ ความสงบสุขของจิตใจ การดำรงอยู่ในศีลธรรม การได้สร้างสรรค์บำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น จนมั่นใจในความมีชีวิตที่ดีของตน ไม่ต้องห่วงกลัวต่อความตายและปรโลก ประโยชน์ในระดับนี้ เกี่ยวกับคุณธรรมภายในจิตใจและความ ประพฤติที่ชอบธรรมจึงอิงอยู่กับการศึกษาในด้านทำหน้าที่แนะนำวิธีดำเนินชีวิตที่ถูกต้องและพัฒนา ตนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ ประโยชน์ขั้นนี้เรียกว่า สัมปรายิกัตถะ

๑.๓) ประโยชน์สูงสุด หรือประโยชน์ที่เป็นสาระแท้จริงของชีวิต คือ ความมีจิตใจ เป็นอิสระปลอดโปร่งผ่องใส เบิกบาน สามารถแก้ปัญหาในจิตใจได้สิ้นเชิง ไม่ถูกบีบคั้นคับข้องจำกัด ด้วยความยึดติดถือมั่นห่วงหวาดและกังวล ปราศจากกิเลสเผลาสนที่ทำให้เศร้าหมองขุ่นมัวอยู่อย่างไร ทุกข์ ได้ประจักษ์ความสุขประณีตภายในที่บริสุทธิ์สงบ เย็น สว่างใส เบิกบานโดยสมบูรณ์ ซึ่งเป็น ภาวะที่เข้าถึงได้ด้วยการรู้จักสภาวะของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันคติธรรมของสังขาร ธรรมทั้งหลาย ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิต จึงต้องอาศัยการศึกษาในด้านที่ทำหน้าที่อย่าง ที่ ๒ ใน ระดับของการพัฒนาปัญญาอย่างสูงสุด ประโยชน์ขั้นนี้เรียกว่า ปรมัตถะ

๒) จุดมุ่งหมายที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิต ๓ อย่าง ตามแนวราบ คือ อัตตัตถะ ปรัตถุ อุภยัตถะการศึกษาพัฒนาคนให้สามารถแผ่แผ่ ขยาย หรือกระจายประโยชน์ออกไปได้อย่าง กว้างขวาง และบุคคลควรทำให้ประโยชน์เกิดขึ้นแก่ชีวิตโดยแบ่งออกตามแนวราบเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๒.๑) ประโยชน์ตน (อัตตัตถะ) คือ การบรรลุจุดหมายแห่งชีวิตของตน ได้แก่ ประโยชน์ ๓ อย่าง คือ ประโยชน์ในปัจจุบัน ประโยชน์ในอนาคต และประโยชน์สูงสุด ดังที่ได้อธิบาย แล้วซึ่งเป็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่ตนโดยเฉพาะ เป็นการเสวยผลที่ดีของการมีชีวิตโดยสมบูรณ์ เน้น การพึ่งตนเองได้ในทุกระดับ เพื่อความไม่ต้องเป็นภาระแก่ผู้อื่น และเพื่อความเป็นผู้พร้อมที่จะ บำเพ็ญกิจเพื่อผู้อื่นและกิจต่างๆ อย่างได้ผลดี

๒.๒) ประโยชน์ผู้อื่น (ปรัตถะ) คือ การช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้อื่นบรรลุจุดหมาย แห่งชีวิตของเขา ได้แก่ ประโยชน์ ๓ อย่าง คือ ประโยชน์ในปัจจุบัน ประโยชน์แก่อนาคต และ ประโยชน์สูงสุด เท่าที่เกี่ยวข้องกับคนอื่น เป็นผลที่จะช่วยทำให้เกิดขึ้นแก่คนอื่น มุ่งประคับประคองให้ เขาสามารถพึ่งตนเองได้ โดยการทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรให้เป็นต้น

๒.๓) ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย หรือประโยชน์ร่วมกัน (อุภยัตถะ) คือ การสร้างสรรค์ ปัจจัยที่อำนวยให้ทุกคนทุกฝ่ายทั้งสังคมบรรลุจุดหมายแห่งชีวิตทั่วกัน ได้แก่ ประโยชน์ ๓ อย่าง คือ

ประโยชน์ในปัจจุบัน ประโยชน์ในอนาคต และประโยชน์สูงสุด ที่เป็นผลเกิดขึ้นทั้งแก่ตนเองและแก่คนอื่น ๆ หรือแก่สังคม แก่ชุมชนอันเป็นส่วนรวม เช่น ประโยชน์ที่เกิดจากของกลางและกิจส่วนรวมเป็นต้น โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่อันเอื้ออำนวยแก่การปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และการบำเพ็ญปรารถนาของทุกคน

ข. จุดมุ่งหมายที่เป็นภาวะหรืออิสรภาพ ๔ ด้าน ตามการพัฒนา

ภาวะที่เป็นจุดหมายของการศึกษา คือ อิสรภาพ หรือความหลุดพ้น (วิมุตติ) ได้แก่ ความปลอดโปร่ง ความเป็นอิสระ ซึ่งมองได้ทั้งในแง่บวก และแง่ลบ ในแง่ลบหมายถึงภาวะที่พ้นจากความบีบคั้นบังคับ จำกัด ผูกมัด ขัดข้อง ปราศจากข้อบกพร่อง ไม่ต้องขึ้นต่อสิ่งอื่นหรือใครอื่นในแง่บวก หมายถึง ภาวะที่เป็นไทแก่ตัวหรือเป็นใหญ่ในตัว ซึ่งทำให้พร้อมที่จะทำ (และไม่ทำ) การใดๆ ได้ตามที่ต้องการหรือเห็นสมควร อิสรภาพนั้นสัมพันธ์สืบเนื่องมาจากการพัฒนา เพราะเป็นจุดหมายของการพัฒนาจึงอาจจะแยกได้เป็น ๔ ด้าน หรือ ๔ ระดับให้ตรงกับการพัฒนา ๔ ด้าน คือ

๑) อิสรภาพทางกาย หรือ อิสรภาพพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ อิสรภาพทางกาย ที่ปลอดภัยพ้นจากการบีบคั้นเบียดเบียนในทางธรรมชาติ หรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น โรคภัยไข้เจ็บการมีปัจจัย ๔ เพียงพอที่จะหลุดพ้นจากความยากจนแร้นแค้นขาดแคลน ไม่มีภัยธรรมชาติเบียดเบียน หรือว่าพอจะป้องกันแก้ไขได้ แล้วก็พ้นจากภัยที่มนุษย์สร้างขึ้นในทางกายภาพ เช่น มลภาวะในสภาพแวดล้อม ตลอดจนการรู้จักใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องเป็นคุณประโยชน์

๒) อิสรภาพทางสังคม หรือเกี่ยวกับศีล คือความปลอดพ้นจากการบีบคั้นเบียดเบียนกัน ในระหว่างมนุษย์ พ้นจากความยุติธรรม การเอารัดเอาเปรียบ การข่มเหงแย่งชิง มีอาชิวะ คือ อาชีพที่ประกอบได้โดยสุจริต ดำรงชีวิตอย่างโปร่งโล่ง ไม่ว่างงาน พึ่งตนได้ รวมไปถึงความหลุดพ้นจากความบีบคั้นในการใช้สติปัญญา สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็นอันเป็นผลแห่งสติปัญญานั้นโดยเสรี ซึ่งสัมพันธ์กับอิสรภาพทางปัญญาในข้อสุดท้าย

๓) อิสรภาพทางจิตใจ เช่น มีจิตใจที่มีคุณธรรม มีความเข้มแข็ง มั่นคงไม่หวั่นไหวด้านโลกธรรม ไม่มีความโศก ไม่มีกิเลส ปราศจากความเศร้าหมอง มีแต่ความเบิกบานเป็นสุขเป็นต้น

๔) อิสรภาพทางปัญญา คือ ภาวะที่มีการรับรู้อย่างถูกต้องตามเป็นจริงไม่เอนเอียงด้วยอคติ รู้จักคิด คิดเองเป็น รู้จักคิดแก้ปัญหา รู้วิธีที่จะจัดทำกรต่างๆ ให้สำเร็จผล มีความคิดวินิจฉัยที่บริสุทธิ์ ไม่เป็นทาสของกิเลส ใช้ปัญญาคิดการต่างๆ โดยบริสุทธิ์ใจ ไม่มีเงื่อนไข หรือ กิเลสเคลือบแฝง ตลอดจนรู้แจ้งสัจธรรมถึงขั้นหลุดพ้นจากความทุกข์ อันเกี่ยวเนื่องกันกับอิสรภาพทางจิตใจอิสรภาพทั้ง ๔ ด้าน เมื่อรวมความแล้วแบ่งได้เป็น ๒ พวก คือ ประเภทภายนอกกับภายใน และทั้งสองต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ถ้าหากด้านภายในของคนที่จิตใจไม่สบาย มีความทุกข์ หรือมีกิเลสครอบงำ เป็นต้น ก็ย่อมส่งผลให้การพัฒนาด้านภายนอกเป็นไปโดยไม่บริสุทธิ์ หรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหาตามมาด้วย หรือถ้าพัฒนาด้านภายนอกไฉไลดี เช่นมีความขาดแคลนปัจจัย ๔ เป็น

ต้น ก็ย่อมส่งผลกระทบถึงการพัฒนาด้านภายใน ทำให้ไม่สามารถจะทำการพัฒนาจิตใจของคนได้เต็มที่ เช่น คนที่อยู่ในถิ่นที่เกิดปัญหาเกิดสงคราม เป็นต้นย่อมไม่มีเวลาในการทำสมาธิ หรือทำจิตใจให้ปลอดโปร่งผ่องใสก็ย่อมเป็นไปได้ยาก หรือถ้าภายในไม่มีอิสรภาพทางปัญญา คิดการต่างๆ โดยมีความปรารถนาส่วนตัวเคลือบแฝง หรือคิดบิดเบือนไปตามความยึดมั่นส่วนตัว ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกันอิสรภาพทางสังคมในด้านการแสดงความคิดเห็นหรือใช้ผลของสติปัญญา ก็ย่อมเป็นไปได้ยากเป็นต้นเพราะฉะนั้น อิสรภาพและสันติสุขทั้งภายนอกและภายในต่างก็มีความสัมพันธ์กัน

ค.จุดมุ่งหมายที่เป็นคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการศึกษา

๑) มองในแง่ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา เมื่อมองการศึกษาเป็นการพัฒนาคนให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ความมุ่งหมายของการศึกษา คือ ทำให้คนเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วและหมายถึงการที่ได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนรอบด้าน โดยที่การพัฒนาคนนั้นมี ๔ ด้าน คือ กาย ภาวณา ศิลภาวณา จิตภาวณา ปัญญาภาวณา ดังนั้น คนที่ได้รับการศึกษาจึงเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วครบทั้ง ๔ ด้าน คนที่ได้รับการพัฒนารอบด้านแล้ว เรียกว่า ภาวิตัตตะ แปลว่า มีตนที่ได้ฝึกอบรมแล้ว หรือได้พัฒนาแล้วแยกลักษณะการที่ได้รับการพัฒนาแล้วออกเป็น ๔ ด้าน คือ

๑.๑) ภาวิตกาย แปลว่า มีกายที่เจริญแล้ว หรือพัฒนาแล้ว คือมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้อย่างดี และอย่างได้ผลดี มีความสมบูรณ์ของชีวิตในด้านกาย

๑.๒) ภาวิตศีล แปลว่า มีศีลที่เจริญแล้ว หรือพัฒนาแล้ว คือมีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ดำรงตนอยู่ในวินัย มีศีลธรรม มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะสร้างสรรค์และก่อสันติสุข

๑.๓) ภาวิตจิต แปลว่า มีจิตใจที่เจริญแล้ว หรือพัฒนาแล้ว คือมีจิตใจที่ฝึกอบรมดีแล้วสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต สมรรถภาพจิตและสุภาพจิต

๑.๔) ภาวิตปัญญา แปลว่า มีปัญญาที่เจริญแล้ว หรือพัฒนาแล้ว คือมีปัญหาที่เป็นอิสระจากการครอบงำของกิเลส มองดูรู้เข้าใจเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง หรือตามที่มันเป็น คิดเห็นวินิจฉัยการต่างๆ ด้วยปัญญาบริสุทธิ์ ปราศจากอคติและแรงจูงใจเคลือบแฝง รู้เท่าทันธรรมดา จนมีความเป็นอิสระโดยสมบูรณ์ ฉะนั้น คุณสมบัติ ๔ อย่างนี้ จึงเป็นคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการศึกษาแล้ว

๒) มองในแง่ลักษณะการดำเนินชีวิต จุดมุ่งหมายในแง่นี้ เป็นการมองการดำเนินชีวิตโดยสัมพันธ์กับประโยชน์ที่ชีวิตพึงมีพึงถึง โดยโยงออกมาสู่การปฏิบัติคุณสมบัติของผู้มีการศึกษาหรือพัฒนาตนสมบูรณ์แล้ว ในแง่นี้ถือตามคุณสมบัติ ๒ ประการของพระพุทธเจ้า ซึ่งชีวิตของคนทั่วไปควรดำเนินตาม กล่าวคือ

๒.๑) อัตตัตถสมปัตติ (หรือ อัตตहितสมปัตติ) ความถึงพร้อม หรือสมบูรณ์ด้วยประโยชน์
ตน คำว่าประโยชน์ตนในที่นี้ ไม่ได้มุ่งผลที่ประโยชน์หรือลาภ ยศ อำนาจ สุข สรรเสริญอย่างที่มี
เข้าใจกัน ซึ่งมักจะเป็นสิ่งที่คนอยากได้เพียงเพื่อสนองตัณหา โดยที่ยังไม่แน่ว่าจะเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อ
ประโยชน์แก่ชีวิตอย่างแท้จริงหรือไม่ คือชีวิตต้องการหรือเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ชีวิตเพียง
ส่วนหนึ่งหรือระดับหนึ่ง ส่วนนอกเหนือจากนั้นอาจเป็นโทษแก่ชีวิตก็ได้การวินิจฉัยว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็น
ประโยชน์แก่ชีวิตหรือไม่ ต้องดูที่ความสัมพันธ์ซึ่งจะช่วยเสริมประโยชน์ที่แท้จริงของชีวิต ประโยชน์ที่
แท้จริงของชีวิต คือ ความเจริญงอกงามของชีวิตซึ่งช่วยให้ชีวิตเข้าถึงสันติสุขและอิสรภาพ ได้แก่
ความเจริญงอกงามแห่งปัญญาและคุณสมบัติต่างๆ ของชีวิต ซึ่งความเจริญบริบูรณ์แห่งปัญญาและ
คุณสมบัติเหล่านั้น จะนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ดี หรือชีวิตที่ดำเนินไปได้ด้วยดี มีความสมบูรณ์ซึ่งมี
ลักษณะเป็นการพึ่งตนเองได้ หรือเป็นที่พึ่งของตนได้ในทุกๆ ด้านภาษาบาลีเรียกว่า อัตตนาถะ
ลักษณะเด่นของการดำเนินชีวิตที่พึ่งตนเองได้ คือ การดำเนินชีวิตด้วยปัญญา ซึ่งหมายถึง การมี
ปัญญาที่ได้เจริญ หรือพัฒนาอย่างดีแล้ว โดยมีคุณสมบัติอย่างอื่นที่พัฒนาร่วมกันเป็นส่วนที่ช่วยเสริม
หรือประกอบสนับสนุน

๒.๒) ปรัตถปฏิบัติ (หรือ ปรัชิตปฏิบัติ) (หรือปรัทธปฏิบัติ) การปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของ
ผู้อื่น เมื่อพัฒนาจนบรรลุประโยชน์ตนโดยสมบูรณ์แล้ว นอกจากตนเองจะดำเนินชีวิตได้ดีแล้วยังพร้อม
ที่จะบำเพ็ญประโยชน์แก่ผู้อื่นอย่างได้ผลดีด้วย หรือเมื่อพึ่งตนเองได้ดีแล้วก็สามารถที่จะเป็นที่พึ่งแก่
ผู้อื่นได้ด้วย ซึ่งเป็นผลพิสูจน์ความสมบูรณ์ของการศึกษาในด้านที่สอง ผู้ที่มีการศึกษาสมบูรณ์จะต้อง
มีลักษณะการดำเนินชีวิตที่เป็นการปฏิบัติ หรือบำเพ็ญประโยชน์ของผู้อื่นด้วย ซึ่งหมายถึง
ความสามารถและความพร้อมที่จะช่วยให้ผู้อื่นดำเนินชีวิตที่ดีหรือได้ดีด้วยดีให้ผู้อื่นประสบความเจริญ
งอกงามของชีวิต โดยมีชีวิตที่พัฒนาด้วยปัญญา และคุณสมบัติประกอบอย่างอื่น ๆ หรือให้พัฒนาครบ
ทั้ง ๔ ด้าน ช่วยให้เขาพึ่งตนเองได้ ลักษณะการดำเนินชีวิตในด้านนี้ที่สมบูรณ์ ในระดับของ
พระพุทธเจ้า เรียกว่า โลกนาถะ แปลว่า เป็นที่พึ่งของชาวโลก สำหรับคนทั่วไปอาจใช้คำว่า ปรนาถะ
แปลว่า เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ การที่บุคคลจะมีลักษณะการดำเนินชีวิตด้านนี้ได้ นอกจากการพัฒนา
ปัญญาแล้วคุณสมบัติสำคัญที่เด่นชัด ที่เป็นแรงจูงใจหรือผลักดันให้ออกไปปฏิบัติบำเพ็ญกิจ คือ กรุณา
ซึ่งหมายถึง ความรักเพื่อนมนุษย์ และเพื่อนร่วมสังสารวัฏในระดับที่เห็นว่าบุคคลอื่นมีทุกข์หรือลำบาก
จึงไม่อาจนิ่งเฉยได้ แต่จะต้องชวนช่วยให้ความช่วยเหลือให้พ้นจากสภาพดังกล่าว เป็นต้น

๓) มองในแง่คุณธรรมหลักของผู้มีการศึกษา คุณธรรมหลักของผู้มีการศึกษา คือ
คุณธรรมที่จะทำให้บุคคลมีลักษณะการดำเนินชีวิตดังที่กล่าวแล้วในเบื้องต้นนั้น แต่แยกพิจารณาเป็น
ด้านๆ ไป ซึ่งโดยสาระสำคัญแล้วจุดมุ่งหมายต่างๆ นั้น ล้วนแล้วประสานกันเป็นจุดหมายอันเดียวกัน
และเมื่อมองในแง่คุณธรรมหลักของผู้มีการศึกษานั้นมี ๒ อย่างคือ

๓.๑) ปัญญา (รู้) เป็นองค์ธรรมแกนของอภิปรัชญา คือ ความสมบูรณ์พร้อมแห่งประโยชน์ตน หรือ ความเจริญงอกงามของชีวิตที่พัฒนาสมบูรณ์จนเป็นอยู่ได้ด้วยดีสามารถใช้คุณสมบัติอื่นๆ ของชีวิตที่พัฒนาร่วมกันมา ให้เป็นประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ จนเป็นอัตตนาถะ คือพึ่งตนเองได้หรือเป็นที่พึ่งของตนเองได้ มีความสมบูรณ์ในตัวเองปัญญานี้เจริญงอกงามขึ้นมาพร้อมกับความลดน้อยและสูญสิ้นไปของอวิชชา ทำให้ก้าวพ้นหรือหลุดพ้นจากการอยู่รอดด้วยกิเลส ขึ้นมาสู่การเป็นอยู่ด้วยปัญญา

๓.๒) กรุณา (รัก) เป็นองค์ธรรมแกนของปรัถปฏิบัติ คือ การปฏิบัติบำเพ็ญเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น หรือการช่วยผู้อื่นให้พัฒนาชีวิตของเขาเองจนเจริญงอกงามพอที่จะเป็นอยู่ได้ด้วยดีเป็นคุณสมบัติที่ทำให้เป็น โลกนาถะ หรือ ปราณนาถะ เป็นที่พึ่งของชาวโลกหรือเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้) ที่ช่วยให้ผู้อื่นพัฒนาตนจนเป็นอัตตนาถะ (พึ่งตนเองได้ หรือเป็นที่พึ่งของตนเองได้) ในที่สุด กรุณานี้เจริญขึ้นมาพร้อมกับการพัฒนาปัญญาอย่างถูกต้อง และเข้ามาทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจ หรือปลุกเร้าของการกระทำมากขึ้นโดยลำดับ แทนที่ตัณหา พร้อมกับความลดน้อยลงและสูญสิ้นหมดไปของตัณหานั้น กรุณานี้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติต่อบุคคลหรือสัตว์อื่น (เรียกว่ามีสัจธรรมเป็นอารมณ์) แต่ถ้าวินัยการปฏิบัติต่องานหรือสิ่งหรือเรื่องอย่างอื่นๆ (เช่น ความจริง ความถูกต้อง ด้งาม) ที่ไม่ใช่มนุษยคุณธรรมหลักข้อนี้ก็เปลี่ยนไปเป็นฉันทะ หรือธรรมฉันทะ

ฉะนั้น การศึกษาซึ่งเป็นวิธีการที่มุ่งประสงค์ให้เข้าถึงเป้าหมายหรือจุดหมายหมายในพระพุทธศาสนาในระดับต่างๆ กัน ทั้งนี้ การที่จะมีจุดหมายในระดับใดๆ นั้นก็เป็นขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคล แต่อย่างไรก็ตาม จุดมุ่งหมายสำคัญยิ่งของการศึกษาไตรสิกขา ก็คือมุ่งให้เกิดการดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่เข้าสู่มรรคอันประเสริฐ เป็นไปเพื่อความดับทุกข์ จนกระทั่งบรรลุเป้าหมายสูงสุดในพระพุทธศาสนาหรือพระนิพพาน ^{i□}

สรุปได้ว่าหลักไตรสิกขามีจุดหมาย คือการฝึกอบรมให้มรรค ๘ เกิดขึ้น และมีความเจริญงอกงาม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาได้ดียิ่งขึ้น จุดมุ่งหมายโดยทั่วไปของพระพุทธศาสนา คือ ๑) จุดมุ่งหมายที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง ๒) จุดมุ่งหมายที่เป็นภาวะหรืออิสรภาพ ๔ ด้านตามการพัฒนา ๓) จุดมุ่งหมายที่เป็นคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการศึกษา

๒.๓.๕ กระบวนการไตรสิกขา

ไตรสิกขาเป็นกระบวนการศึกษาที่พัฒนามนุษย์ทั้งทางกาย วาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์และสติปัญญา ให้สามารถดำรงและดำเนินชีวิตในสังคมอย่างสันติมีอิสรภาพ เน้นการปฏิบัติฝึกหัดอบรมด้วยหลักศีล สมาธิ ปัญญา

^{i□} พระพุทธเจ้า ภัททก “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๑.

วิธีปฏิบัติฝึกหัดตนตามหลักของศีล สมาธิ ปัญญานั้น ผู้ศึกษาต้องปฏิบัติตามแนวทางของมรรคมืองค์แปด ได้แก่

๑. การฝึกหัดอบรมตนให้มีศีลด้วยสัมมาวาจา-เจรจาชอบ สัมมากัมมันตะ- การกระทำชอบ และสัมมาอาชีวะ - การเลี้ยงชีพชอบ

๒. การฝึกหัดอบรมตนให้มีสมาธิด้วยสัมมาวายามะ - ความเพียรชอบ สัมมาสติ-การระลึกชอบ และสัมมาสมาธิ - ความตั้งใจชอบ

๓. การฝึกอบรมตนให้มีปัญญาด้วยสัมมาทิฐิ-การเห็นชอบ และสัมมาสังกัปปะการดำริชอบ ^{i□}

โดยสรุป ไตรสิกขา ก็คือสิกขา ๓ หมายถึง ข้อสำหรับศึกษา การศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษาการฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา ๓ อย่างคือ

๑) อธิศีลสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางประพฤติ (ทางกาย วาจา) อย่างสูงคือ ศึกษาเรื่องศีล อบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม ให้ถูกต้องตามหลักจลศีล มัชฌิมศีล และมหาศีลตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลัก มัชฌิมศีล และมหาศีล ตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลักอันทรียสังวร

๒) อธิจิตตสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมจิตเพื่อให้เกิดสมาธิอย่างสูง คือศึกษาเรื่องจิตอบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ ได้แก่การบำเพ็ญสมถกัมมัฏฐานของผู้สมบุรณ์ด้วยอริยสีลชั้นจันได้บรรลุนาน ๔ ^{i□}

๓) อธิปัญญาสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง (รู้แจ้งไตรลักษณ์ คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) คือ ศึกษาเรื่องปัญญาอบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง ได้แก่การบำเพ็ญวิปัสสนากรรมฐานของผู้ได้มานแล้วจนได้บรรลุมรรค ๘ คือเป็นพระอรหันต์ ^{i□}
เรียกง่ายๆ ว่า ศีล (morality) สมาธิ (concentration) และปัญญา (wisdom)

สรุปได้ว่า กระบวนการไตรสิกขาเป็นกระบวนการดังนี้ คือ การฝึกฝนด้วยพฤติกรรม การฝึกฝนด้วยจิตใจ และการพัฒนาปัญญา ซึ่งการพัฒนาปัญญานั้นมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นต้นนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด

^{i□}วนิดา กันตะกนิษฐ, “การพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ โดยการสอนแบบไตรสิกขา”, **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๑.

^{i□}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๒๗.

๒.๔ บริบทของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

กระทรวงวัฒนธรรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม และราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงวัฒนธรรมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ฉะนั้น กระทรวงวัฒนธรรมจึงมีภารกิจด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ดำเนินการในพื้นที่ทั่วทั้งประเทศโดยไม่มีส่วนราชการในภูมิภาค แต่เนื่องจากตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเฉพาะที่เกี่ยวกับฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เฉพาะที่เกี่ยวกับงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานของกระทรวงวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามนโยบาย และบรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ จากผลของการปฏิรูประบบราชการ จึงเกิดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ขึ้น โดยมีที่ตั้งสำนักงานอยู่ในอาคารสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ (ฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม) ต่อมาเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๔๖ ได้ย้ายสถานที่ตั้งมาอยู่ ณ ศาลากลางจังหวัดนครสวรรค์ ชั้น ๔ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ณ พุทธอุทยานนครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. ๒๕๔๙ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาครวมทั้งดำเนินการ ประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

(ข) ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

(ค) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรมโดยประสานหรือร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(ง) จัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

(ฉ) ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

- ภารกิจที่ ๑ บริหารงานทั่วไป
- ภารกิจที่ ๒ ดำเนินงานเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ภารกิจที่ ๓ พัฒนานโยบายและแผนงาน ดำเนินงานศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในระดับพื้นที่
- ภารกิจที่ ๔ ปฏิบัติงานนโยบายเร่งด่วน
- ภารกิจที่ ๕ ศึกษา ค้นคว้า วิจัย องค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
- ภารกิจที่ ๖ สนับสนุนและบริหารจัดการข้อมูลด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- ภารกิจที่ ๗ ให้บริการข้อมูลด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
- ภารกิจที่ ๘ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
- ภารกิจที่ ๙ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานแหล่งเรียนรู้ทางด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
- ภารกิจที่ ๑๐ จัดกิจกรรมการดำเนินการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
- ภารกิจที่ ๑๑ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานอนุรักษ์ สร้างสรรค์ พัฒนา สืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาไทย ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
- ภารกิจที่ ๑๒ งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเครือข่ายการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- ภารกิจที่ ๑๓ ในฐานะตัวแทนของกระทรวงวัฒนธรรมในภูมิภาค
- ภารกิจที่ ๑๔ งานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม
- ภารกิจที่ ๑๕ งานตาม พ.ร.บ.ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ.๒๕๕๑
- ภารกิจที่ ๑๖ งานส่งเสริมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมภายในประเทศและระหว่างประเทศโดยรับผิดชอบงานของกรมต่างๆในกระทรวงวัฒนธรรม ได้แก่ กรมการศาสนา กรมศิลปากร สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติและสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่าย/กลุ่ม

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานบริหารงานบุคคล
๓. งานด้านวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์
๔. งานด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๕. งานการเงินและงานบัญชี
๖. งานพัสดุและอาคารสถานที่
๗. งานประชาสัมพันธ์
๘. งานสวัสดิการและนันทนาการ
๙. งานประสานราชการทั่วไปและงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

โดยเฉพาะ

๑๐. งานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

มีการแบ่งงานเป็น ๒ งาน คือ

ก.งานยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

๑. จัดทำแผนการตรวจและติดตามและประเมินผลงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของจังหวัด
๒. จัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนงานโครงการ และงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์
๓. ร่วมจัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองของการปฏิบัติงานของจังหวัด
๔. ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลตามแผนงาน/โครงการ
๕. ร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด
๖. จัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์
๗. ร่วมจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนหรือสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองท้องถิ่น
๘. งานตามนโยบายพิเศษ หรือกิจกรรมพิเศษ
๙. เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านศาสนา ศิลปะ และข้อมูลด้านเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด
๑๐. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ข.งานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

๑. งานเฝ้าติดตาม ประเมิน และวิเคราะห์สถานการณ์ความเปี่ยงเบนทางวัฒนธรรมในพื้นที่

๒. งานป้องกันปราม ให้ความรู้ และแก้ไขปัญหาความเปี่ยงเบนทางวัฒนธรรม

๓. เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของจังหวัด

๔. งานสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

๕. งานตาม พ.ร.บ.ภาพยนตร์ และ วีดิทัศน์ พ.ศ.๒๕๕๑ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

๑. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์งานทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการพัฒนางานองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

๓. ส่งเสริม สนับสนุน อารงรักษาสืบทอดการดำเนินการเกี่ยวกับงานพระราชพิธีงานพระราชกุศล งานรัฐพิธี และงานศาสนาพิธี ในเขตพื้นที่จังหวัด

๔. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาเพื่อดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ของทุกศาสนา และงานศาสนิกสัมพันธ์ เช่น โครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนและสถาบันการศึกษาโครงการค่ายเยาวชนสมานฉันท์ เป็นต้น

๕. รณรงค์ ส่งเสริม พัฒนา และสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม

๖. สร้างและพัฒนาเครือข่ายทางศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม เพื่อเผยแพร่อารงรักษาอนุรักษ์สืบสานศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น เช่น อ.สมศ.

๗. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมทุกระดับในเขตพื้นที่

๘. กำกับดูแล และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

๙. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสมาคม มูลนิธิ และองค์กรทางวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

๑๐. ส่งเสริม และสนับสนุนการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาด้านวัฒนธรรม

๑๑. ดำเนินการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นในจังหวัด กลุ่มจังหวัดหรือระหว่างประเทศ

๑๒. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

หน้าที่ความรับผิดชอบ ภารกิจสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ

สำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นส่วนราชการประจำอำเภอทุกอำเภอเป็นการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (ก) ประสานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาคของอำเภอรวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา และวัฒนธรรมในอำเภอ
- (ข) ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ
- (ค) ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นในอำเภอ
- (ง) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ
- (จ) ปฏิบัติราชการตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายในด้านการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ มีนโยบายในการบริหารจัดการองค์ความรู้ขององค์กรจัดทำตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ของส่วนราชการ

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้

เข้มชาติ ไชยโวหาร ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ด้านวิสัยทัศน์ทางความรู้ พบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไว้อย่างสั้น กระชับ ชัดเจน และกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งอนาคต วิสัยทัศน์ พันธกิจ มีความสอดคล้องกัน ครูได้รับการอบรมให้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งครูและนักเรียน เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาวิชาการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ และทันต่อความเปลี่ยนแปลง ๒) ด้านการแบ่งปันความรู้ พบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ประสบการณ์ของบุคลากรทั้งภายในภายนอกสถานศึกษา มีการสอบถามแลกเปลี่ยน แลกความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการพัฒนา

ครูและบุคลากรให้เป็นกลไกในการบริหารจัดการโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยพัฒนาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่ ผู้เรียนมีการแบ่งปัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ๓) ด้านการสร้างคลังความรู้ พบว่า สถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการจัดระบบห้องสมุดที่พร้อมแก่การเรียนรู้ สามารถจัดระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริหารจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมีจำนวนคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต ส่วนสถานศึกษายังขาดความพร้อมของห้องสมุดแหล่งเรียนรู้และจำนวนเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ความเห็นของเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ^{i□}

จิรชาติ ตั้งคุปตานนท์ ได้วิจัยเรื่อง “กรณีศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรก่อสร้าง” ผลการวิจัยพบว่า วิธีการและขั้นตอนในระบุมารู้ที่จำเป็นสำหรับการใช้งานปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความรู้ ประกอบด้วยบรรยากาศการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรระบบการทำงาน มีอุปสรรคที่สำคัญทำให้การบริหารความรู้ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรนั้นมาจากพนักงานขาดความเข้าใจในการบริหารจัดการความรู้ [□]

ชริยา จันทรอินทร์ ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์มีความพร้อมทั้ง ๓ ด้านคือ ด้านทัศนคติ ด้านเทคนิค ด้านการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติ บุคลากรมีความพร้อมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ บุคลากรมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจารย์มีความพร้อมมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ การเปรียบเทียบความพร้อมทั้ง ๓ ด้าน พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์สถานภาพต่างกัน มีความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยด้านทัศนคติ ผู้บริหารและอาจารย์มีความพร้อมแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ ส่วนด้านเทคนิค ผู้บริหารมีความพร้อมแตกต่างจากอาจารย์และเจ้าหน้าที่และด้านการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ อาจารย์มีความพร้อมแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ ⁱⁱ

^{i□} เข้มชาติ ไชยไธการ, “การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๓”, รายงานการศึกษาอิสระ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๘.

[□] จิรชาติ ตั้งคุปตานนท์, “การจัดการความรู้ในองค์กรก่อสร้าง”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ), ๒๕๔๖.

ⁱⁱ ชริยา จันทรอินทร์, “การศึกษาความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๐.

เตือนใจ รักษาพงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลักคือ ๑) ด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยกิจกรรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการนิเทศการสอน ๒) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การระบุความรู้ การพัฒนาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเรียนรู้ ๓) ด้านปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จประกอบด้วย ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี โครงสร้าง และการวัดผลประสิทธิผลจากการนำรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ทีมครูจัดการความรู้ทางวิชาการ (ครู KM ทีมงานวิชาการ) ในทุกขั้นตอน ผู้บริหารสนับสนุนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ครูนำการจัดการความรู้ไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และนักเรียนเกิดทักษะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานⁱⁱ

บุญส่ง หาญพานิช ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาของไทย” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระบบการสื่อสารและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษาไทยในปัจจุบันในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมากในขณะที่ผู้บริหารมีความประสงค์ให้ปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลในระดับมากการแสดงบทบาทผู้นำของผู้บริหารในฐานะผู้ออกแบบ ครู และพี่เลี้ยง ปัจจุบันยังเกิดขึ้นไม่มากแต่ผู้บริหารมีความต้องการให้เกิดขึ้นในระดับมาก ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารเช่น โดยตำแหน่ง โดยการให้รางวัลตอบแทนและโดยบารมีทั้งที่เคยเกิดขึ้นในปัจจุบันและตามความต้องการของผู้บริหาร เกิดขึ้นในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมาก นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาและตำแหน่งต่างกัน มีการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ ไม่แตกต่างกัน การสื่อสารมีอยู่ ๒ รูปแบบ คือ ระหว่างคนกับสื่อบันทึกความรู้ และระหว่างคนกับคนปัจจุบันมีการสื่อสารความรู้ โดยใช้การประชุมอิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารของบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ผู้บริหารต้องการให้มีการใช้ในระดับมาก นอกจากนี้ผู้บริหารต้องการให้มีการสื่อสารความรู้ระหว่างคนกับคน ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น สถาบันอุดมศึกษาไทยในปัจจุบัน มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่

ⁱⁱเตือนใจ รักษาพงศ์, “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม”, **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๑.

เป็นตัวการที่ทำให้เกิดการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร เช่น ให้คำปรึกษากิจกรรมความรู้ สร้างบรรยากาศการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาฐานความรู้ และประเมินคุณค่าความรู้สถาบัน อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย แต่ในความประสงค์ของผู้บริหารต้องการให้มีการดำเนินการด้านการบริหารจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก^{i□}

ประทวน บุญรักษา ได้ทำการศึกษาผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปร พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลการบริหารงานวิชาการรวมทั้ง ๔ งาน แตกต่างกัน การบริหารจัดการเรียนการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง^{i□}

พงศ์กลิน เคลือบทอง ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้ของกองเรือยุทธการ กองทัพเรือ” ผลการวิจัยพบว่า ๑) หลักการ แนวคิด และกระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสมสำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในกองเรือยุทธการ ประกอบด้วย การวางแผนการจัดการความรู้ การระบุงองค์ความรู้ การค้นความรู้ การสร้างและพัฒนาความรู้ การจัดเก็บความรู้และค้นคืนความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ และการประเมินในการจัดการความรู้ ๒) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในกองเรือยุทธการ คือ การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร การจัดโครงสร้างการบังคับบัญชา การมีทักษะและความรู้ของบุคคลในองค์กร ความร่วมมือจากทุกระดับในองค์กร การประสานและการสื่อสาร บรรยากาศในองค์กร กระบวนการจัดการความรู้การให้รางวัลและการจูงใจ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กฎระเบียบข้อบังคับ รูปแบบการทำงานในหน้าที่ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และทรัพยากรและงบประมาณ ๓) แนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในกองเรือยุทธการ คือ จะต้อง ตั้งเป้าหมายในการจัดการความรู้ให้ มุ่งพัฒนาคน มุ่งพัฒนางาน และมุ่งพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยในทุกๆ ด้านไปพร้อมๆกัน^{i□}

วสันต์ ลาจันติก ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๔” ผลการวิจัยพบว่าการจัดการความรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามทัศนะของครู และผู้บริหาร เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือภาวะผู้นำขององค์กร

^{i□} บุญส่ง หาญพานิช, “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”,

วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๖.

^{i□} ประทวน บุญรักษา “การศึกษาผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), ๒๕๓๘.

^{i□} พงศ์กลิน เคลือบทอง, “การจัดการความรู้ของกองเรือยุทธการ กองทัพเรือ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), ๒๕๕๐.

ความเชื่อค่านิยมวัฒนธรรมของหน่วยงาน เทคโนโลยีที่ใช้ในโรงเรียน การสื่อสารในโรงเรียน กระบวนการจัดการความรู้ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอันดับสุดท้าย คือ การวัดผลการจัดการเรียนรู้ และองค์ประกอบทำให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จในส่วนของสถานศึกษา ได้แก่ ส่งเสริม บุคลากรโดยสนับสนุนงบประมาณ มีนโยบายแผนงานที่ชัดเจนตลอดจนระบบสารสนเทศที่เป็น ปัจจุบัน ด้านผู้บริหารต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนสร้างขวัญกำลังใจโดยใช้หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นบุคคลที่ รับผิดชอบสูง ด้านครูผู้สอนต้องพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงนำเข้าสู่องค์ความรู้ใหม่ บรรยากาศเป็น ประชาธิปไตย ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องประสานสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน และเข้าใจหลักการจัดการความรู้ □

อนงค์ ปันทะโชติ และคณะ ได้ศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัด เทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพการบริหารจัดการความรู้ในโรงเรียนเทศบาลนคร เชียงใหม่ บุคลากรของโรงเรียนประเมินตนเองว่ามีพฤติกรรมหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร จัดการความรู้ในแต่ละด้าน ๕ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการ ได้มาซึ่งความรู้ ด้านการใช้ความรู้ ด้านการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ ด้านการกำหนดสิ่งที่เรียนรู้ และด้านการสร้างความรู้ ตามลำดับ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีความพร้อมที่จะ เปลี่ยนแปลงความคิดของตนเองอย่างมีเหตุผล การนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมประชุมมา ประยุกต์ใช้ในโรงเรียน การยินดีสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมทั้งการ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ดีตามบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า การสร้างสรรค์รูปแบบการจัดการเรียนรู้หรือรูปแบบการ บริหารงานของตนเองอยู่ในระดับมากแต่ค่อนข้างทางปานกลาง นอกจากนั้นบุคลากรยังควรเรียนรู้ เพิ่มเติมในเรื่องการจัดการความรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น ในการดำเนินงานของโรงเรียน ส่วนใหญ่เห็นว่าโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ได้ ดำเนินการเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ในโรงเรียนในทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งการ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนการสนับสนุนและส่งเสริม การสร้างความรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากร การจัดกิจกรรมส่งเสริมวิชาการ และการเผยแพร่ผลงาน โรงเรียน การสนับสนุนครูเพิ่มพูนความรู้ และทักษะทางวิชาการด้วยการอบรมสัมมนา จัดเอกสารทาง วิชาการให้ศึกษาค้นคว้าแต่จัดให้น้อย ได้แก่ สื่อมัลติมีเดียที่ให้ความรู้ทางการจัดการความรู้ และการ สร้างเครือข่ายอินเทอร์เน็ต นอกจากนั้นยังพบว่าโรงเรียนนิเทศ กำกับ ติดตามให้บุคลากรได้ใช้ เทคโนโลยีที่มีอยู่ในโรงเรียนมาพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ และการให้บุคลากรใช้ข้อมูลย้อนกลับ

□ วสันต์ ลาจันทร์ , “การจัดการ ความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต ๔” การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๘.

จากการนิเทศมาปรับปรุงงานอยู่ในระดับมากแต่ค่อนข้างมาทางปานกลาง ๒. ปัญหาในการบริหารจัดการ ความรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่าทั้ง ๕ ด้านมีปัญหาในระดับน้อย รายการที่เป็น ปัญหาเล็กน้อยแต่เกือบถึงระดับปานกลาง ได้แก่การที่โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีทักษะ และความสามารถ ในการนวัตกรรมใหม่ๆ ๓. แนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร เชียงใหม่โรงเรียนควรจัดให้มีการฝึกอบรมโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และคำปรึกษา และให้มีการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จัดมุมส่งเสริมความรู้ทาง วิชาการให้ครูได้ศึกษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง นอกจากนั้นควรมีการสนับสนุน งบประมาณ ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกรวมทั้งให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรด้วย^{๑๐}

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับไตรสิกขา

ไชศรี พานิกุล ได้ศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการใช้ เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ ที่เรียนเรื่องหลักธรรมในพระพุทธศาสนาโดย การสอนแบบไตรสิกขากับการสอนแบบธรรมสากัจฉา” พบว่านักเรียนที่เรียนเรื่องหลักธรรมในพระ พุทธศาสนา โดยการสอนแบบไตรสิกขากับการสอนแบบธรรมสากัจฉา ” มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนักเรียนที่เรียนเรื่องหลักธรรมในพระพุทธศาสนาโดยการ สอนแบบไตรสิกขากับการสอนแบบธรรมสากัจฉามีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ^{๑๑}

บุรุษชัย จงกลณี ได้ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามด้านศีลอยู่ในระดับดีด้านสมาธิอยู่ในระดับปาน กลาง ด้านปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา กับการปฏิบัติงานบริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๕^{๑๒}

พระบุญจันทร์ แก้วบุญยงค์ (จนทสาโร) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน

^{๑๐} อนงค์ ปันทะโชติ และคณะ, “การบริหารจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, การ ค้นคว้าแบบอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนครสวรรค์), ๒๕๕๐.

^{๑๑} ไชศรี พานิกุล , “การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ ที่เรียนเรื่องหลักธรรมในพระพุทธศาสนาโดยการสอนแบบไตรสิกขากับการสอนแบบธรรม สากัจฉา”, ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร), ๒๕๕๖.

^{๑๒} บุรุษชัย จงกลณี, “การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” , วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๒๙.

มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร วิธี การพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากร การรับรู้ข่าวสารในมหาวิทยาลัยและการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรโดยภาพรวมปฏิบัติตามอยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ชั้นศีล ชั้นสมาธิและชั้นปัญญา^{i□}

พระบุญชู กัลณ ได้ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท” ผลการวิจัยพบว่า เป้าหมายของชีวิตตามหลักพุทธศาสนาคือความดับทุกข์ได้เพราะฉะนั้น เป้าหมายของการศึกษาคือการมีชีวิตอยู่โดยไม่ทุกข์ พร้อมทั้งมีชีวิตเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลกันแก่สรรพสัตว์และสรรพสิ่ง อีกทั้งเป้าหมายการศึกษาในพระพุทธศาสนายังเป็นสิ่งเดียวกันกับเป้าหมายของชีวิต ดังนั้น การศึกษาตามความหมายของพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงการทำความดีทุกอย่าง ครอบคลุมวิถีชีวิตทั้งหมดปัจจุบัน โรงเรียนวิถิพุทธเป็นโรงเรียนที่นำเอาวิถีวัฒนธรรมแบบพุทธมามุ่งเน้นให้ผู้ศึกษาเข้าใจชีวิตแท้จริง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา มาใช้ในการฝึกอบรมพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงการศึกษาไตรสิกขาว่าเป็นการศึกษาที่ประเสริฐ การที่จะเข้าใจการศึกษาไตรสิกขาให้ครบกระบวนการนั้นพระพุทธศาสนาได้อธิบายกิจที่พึงทำต่อความจริงอันประเสริฐที่เรียกว่า อริยสัจ ๔ ให้ถูกต้องเป็นเบื้องต้นⁱⁱ

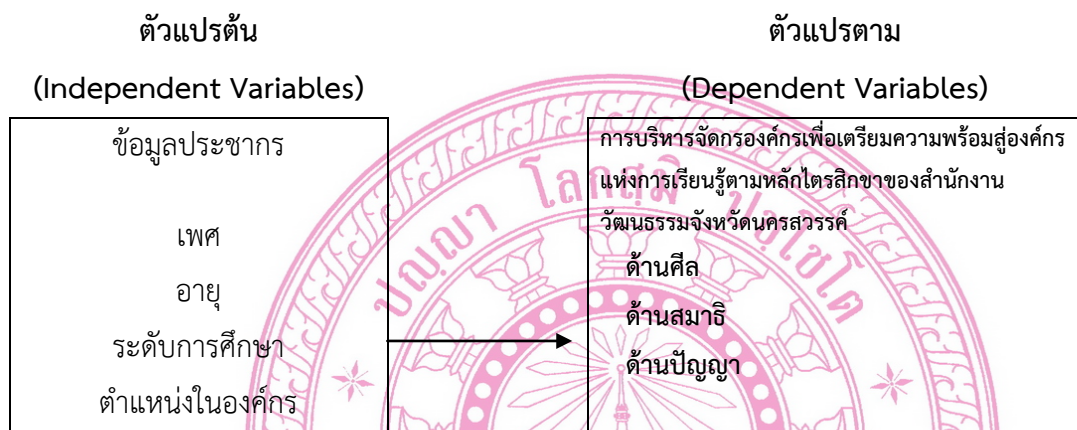
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปการจัดการความรู้โดยใช้หลักไตรสิกขาได้ว่า การจัดการความรู้ที่ผู้ศึกษาตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นกระบวนการปฏิบัติหรือกระบวนการพัฒนา ๓ ด้าน คือ ศีล เป็นหลักการพัฒนาในระดับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม สมาธิ เป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการคิดพิจารณาตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำการใดๆ ปัญญา เป็นหลักการพัฒนาความรู้ความเข้าใจรู้จักสิ่งทั้งหลายตามที่มีมันเป็น และสามารถแยกแยะวิเคราะห์สืบหาสาเหตุของสิ่งทั้งหลายได้ชัดเจน ไตรสิกขาก็เป็นกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และผู้เข้ารับการศึกษาปฏิบัติได้เรียนรู้ให้เป็นไปตามหลักไตรสิกขาได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการที่บุคคลทุกระดับปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาโดยภาพรวมสามารถนำผลการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาไปใช้ในการจัดการความรู้ได้

^{i□} พระบุญจันทร์ แก้วบุญยงค์ (จนทสาโร) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

ⁱⁱ พระบุญชู กัลณ, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท” , *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๑.

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์สามารถสรุปแผนภูมิกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ได้ ดังนี้



ตารางที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นลูกจ้างประจำ ข้าราชการ และ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๒๔๗ คน

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็น ลูกจ้างประจำ ข้าราชการ และ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑๕๐ คน ได้จากการสุ่มกลุ่มประชากรโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่ และมอร์แกน (Robert V.Krejcie and Eayrle W.Morgan) และวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified RadomSampling)

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษา หลักการ ทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบ แนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือ

๕. เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาได้พัฒนาขึ้นตามกรอบงานของการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิด การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งชั้นในสายงานโดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็น การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบจำแนกเป็น ๓ ด้าน คือ การปฏิบัติขั้นศีล การปฏิบัติขั้นสมาธิ การปฏิบัติ

ชั้นปัญญา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (numerical Rating scale)^{1□} โดยกำหนดความ
มากน้อยของระดับการปฏิบัติ

โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงความคิดเห็นจากคำถามที่ผู้ศึกษากำหนดเกี่ยวกับการ
การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของ
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยมี
เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานระดับมาก

๓ หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อย

๑ หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่
ลูกจ้าง ข้าราชการและคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง
ที่จะทำการศึกษา จำนวน ๓๐ คน เพื่อทดสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจคำถามในแบบสอบถาม
อย่างชัดเจนหรือไม่ เมื่อมีข้อบกพร่องก็จะได้ทำการแก้ไขให้ถูกต้องแล้วจึงนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่ม
ตัวอย่างที่จะทำการศึกษา ดังที่ได้กำหนดไว้แล้วในส่วนกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียม
ความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๓.๓.๓. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ
ที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จ
เสนอประธานและ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

^{1□} บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวิริยาสาน, ๒๕๓๕), หน้า ๙๙-๑๐๐.

๒.๑ พระประจวบ คมกีร์ธโม อาจารย์พิเศษวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒.๒ นายพจน์ สีเข้ม วัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๒.๓ นางอวยพร พัทธมมงคล ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์
และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

๒.๔ ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒.๕ ผศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของ
แบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
(IOC)^๑ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ ๐.๕ ถึง ๑.๐ เมื่อมีบางข้อที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำ
กว่า ๐.๕ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จนได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง
ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

๓. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว
ไปทดลองใช้ (Try-out) ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)
ของครอนบาค (Cronbach)^๒ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๖๔๕

๔. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสาร
สิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๒. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากศูนย์บัณฑิต
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ถึงวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อขอความร่วมมือไปยัง ลูกจ้าง

^๑ พิสนุ พงศ์ศรี, วิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เทียมฝ่ายการ
พิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๘-๑๓๙.

^๒ Cronbach, Lee J. *Essentials of psychological testing* (๔th ed.). New York: Harper &
Row, ๑๙๗๑ : P. ๑๖๐.

ข้าราชการ และคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด นครสวรรค์ หลักจากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย คือ ลูกจ้าง ข้าราชการ และคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด จำนวน ๑๕๐ คน ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

๑. นำแบบสอบถาม ทั้งหมดมาตรวจสอบความ สมบูรณ์ความถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

๒) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐	- ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐	- ๔.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐	- ๓.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐	- ๒.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐	- ๑.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

๔) การเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้สถิติตามลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองตัว และการทดสอบเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test / One way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามตัวขึ้นไป และเมื่อพบมีความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๕) วิเคราะห์และสรุปผลแบบสอบถามปลายเปิดของ การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด นครสวรรค์และข้อเสนอแนะอื่นๆ

๓.๕.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

- ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถาม ใช้สูตรดังนี้



เมื่อ	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	
	IOC	คือ ค่าความสอดคล้องของเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหา
	$\sum R$	คือ ผลรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
โดยที่	N	คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ
	R = +๑	เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่าแน่ใจว่าเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหา มีความเหมาะสม
	R = ๐	เมื่อผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าไม่แน่ใจว่าเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหา มีความเหมาะสม
	R = -๑	เมื่อผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าแน่ใจว่าเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหาไม่มีความเหมาะสม

- ตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	= ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	= จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	S_i^2	= ผลรวมค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
	S_t^2	= ความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับ

๒) สถิติพรรณนา ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ

P คือ ร้อยละ

$\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ย

S.D. คือ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N คือ ประชากรทั้งหมด

๓) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่ ๑ และ ๒

S_1^2, S_2^2 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ ๑ และ ๒

n_1, n_2 คือ จำนวนประชากรที่ ๑ และ ๒

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F คือ ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)

MS_B คือ ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W คือ ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

๔) การทดสอบความเป็นอิสระหรือตารางการจรณ (Contingency Table)

การทดสอบไคสแควร์ เพื่อวิเคราะห์ความถี่ หรือการแจกแจงของตัวแปรจัดประเภท ๒ ตัว ว่าเป็นอิสระ (ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน) หรือไม่เป็นอิสระ (มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน)

ใช้สูตรดังนี้

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \left[\frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \right] \quad \text{เมื่อ } df = (r-1)(c-1)$$

เมื่อ

O_{ij} = ความถี่ที่สังเกตได้ (Observed Frequency) จากกลุ่มตัวอย่าง

E_{ij} = ความถี่ที่คาดหวัง (Expected Frequency) ถ้าตัวแปรทั้งสอง เป็นอิสระจากกัน

df = องศาของความเป็นอิสระ หรือจำนวนของค่าในรายการที่คาดว่าจะ เกิดขึ้นตามทฤษฎี โดยไม่ขึ้นกับค่าใดๆ แต่ในคอลัมน์จะมีค่าที่ไม่ อิสระอยู่ ๑ ค่า และในแต่ละแถวก็จะมีค่าที่ไม่อิสระอยู่ ๑ ค่า และใน แต่ละแถวก็จะมีค่าที่ไม่อิสระ

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงการจัดการความรู้ มุ่งศึกษาถึงการจัดการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด นครสวรรค์ ในด้านศีล สมาธิ ปัญญา มีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ แนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

สำหรับผลของการศึกษาในแต่ละส่วน มีสาระสำคัญและเนื้อหา สามารถประมวลทั้งในรูปแบบ ของตาราง และการวิเคราะห์บรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๖๖	๔๔
หญิง	๘๔	๕๖
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๑๖	๑๐.๗
๓๑ - ๔๐ ปี	๒๕	๑๖.๗
๔๑ - ๕๐ ปี	๕๘	๓๘.๗
๕๑ - ๖๐ ปี	๕๑	๓๔.๐
๓. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓	๘.๗
ปริญญาตรี	๙๔	๖๒.๗
ปริญญาโท	๔๑	๒๗.๓
ปริญญาเอก	๒	๑.๓
๔. ตำแหน่งในองค์กร		
ลูกจ้าง	๖	๔
ข้าราชการ	๒๘	๑๘.๗
คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์	๑๑๖	๗๗.๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖ มีอายุ ระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗ มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๗ และเป็นตำแหน่งคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๓

๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม

รายการตามหลักไตรสิกขา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. การจัดการความรู้ด้านศีล	๓.๓๒	.๓๖	ปานกลาง
๒. การจัดการความรู้ด้านสมาธิ	๓.๕๔	.๔๓	มาก
๓. การจัดการความรู้ด้านปัญญา	๓.๒๕	.๓๒	ปานกลาง
รวมทั้งหมด	๓.๓๗	.๓๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๓๗) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่าการจัดการความรู้ด้านสมาธิอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๕๔)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านศีล

รายการการจัดการความรู้ด้านศีล	ระดับการปฏิบัติ (n=๑๕๐)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
๑. การสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการทำงานภายในองค์กร	๓.๒๔	.๖๒	ปานกลาง
๒. การกำหนดทิศทาง การจัดการความรู้ของหน่วยงาน	๓.๒๕	.๕๖	ปานกลาง
๓. การกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดสำหรับจัดการความรู้	๓.๐๔	.๕๘	ปานกลาง
๔. องค์กรมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบและใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๓๓	.๗๖	ปานกลาง
๕. การออกแบบโครงสร้างหน่วยงาน เพื่อให้มีการแก้ปัญหาและเกิดการเรียนรู้ ในการจัดการความรู้	๓.๔๙	.๕๗	ปานกลาง
๖. การชี้แจง อธิบาย ให้เข้าใจวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของหน่วยงาน	๓.๐๑	.๕๕	ปานกลาง
๗. องค์กรมีการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอนชัดเจนในการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) รวมถึงมีการจัดทำเอกสารรวบรวมข้อมูลที่ได้	๓.๐๘	.๗๕	ปานกลาง
๘. องค์กรเห็นคุณค่าและความสำคัญของความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวเจ้าหน้าที่แต่ละคน (Tactic Knowledge) และให้การสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์นั้นๆ แก่คนในองค์กร	๓.๖๖	.๙๓	มาก
๙. การประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในการค้นหา แลกเปลี่ยนและจัดเก็บความรู้	๓.๓๘	.๘๐	ปานกลาง
๑๐. การกำหนดเวลาในการศึกษาหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการความรู้เพียงพอกับเนื้อหาสาระที่จำเป็น	๓.๙๕	.๘๗	ปานกลาง
รวมทั้งหมด	๓.๓๒	.๓๖	ปานกลาง

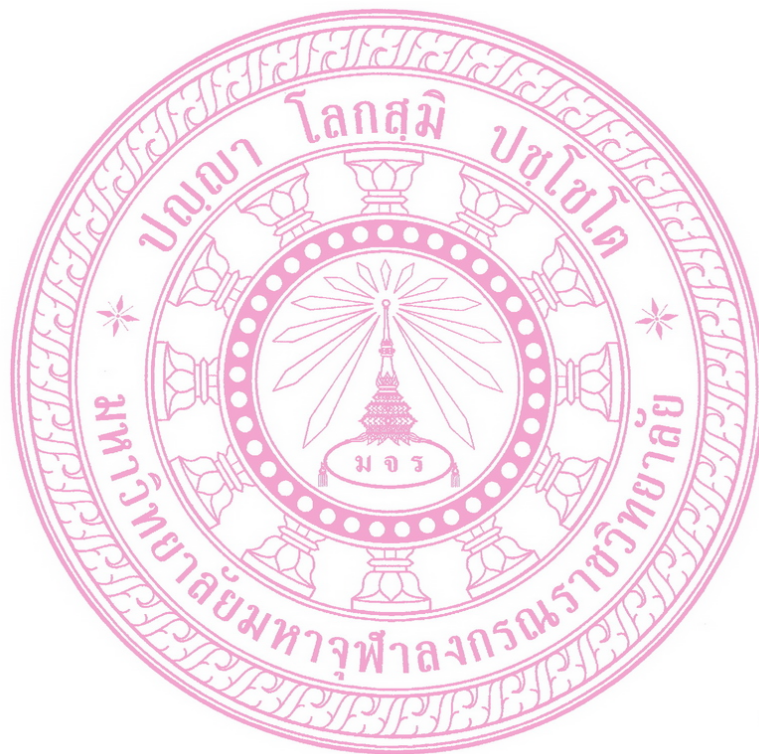
จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านศีล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า การกำหนดเวลาในการศึกษาหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ยังเพียงพอต่อเนื้อหาสาระที่จำเป็น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ($\bar{X} = 3.45$) การที่องค์กรเห็นคุณค่าและความสำคัญของความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวเจ้าหน้าที่แต่ละคน (Tactic Knowledge) และให้การสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์นั้นๆ แก่ คนในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ



ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ

รายการการจัดการความรู้ด้านสมาธิ	ระดับการปฏิบัติ (n=๑๐๐)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
๑. ความเข้าใจการจัดการความรู้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กร	๓.๖๐	.๙๕	มาก
๒. โครงสร้างสายการบังคับบัญชามีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้	๓.๕๕	.๘๙	มาก
๓. องค์กรจำเป็นต้องอาศัย สินทรัพย์ทางความรู้ (Knowledge Assets)	๓.๔๑	.๙๕	ปานกลาง
๔. องค์กรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่มีอยู่และสร้างสมรรถนะใหม่ๆ	๓.๖๑	.๙๖	มาก
๕. องค์กรมีการพิจารณาการมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กรเพื่อการประเมินผลงานและผลตอบแทนปลายปีให้กับเจ้าหน้าที่	๓.๗๖	.๘๓	มาก
๖. ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๘๗	.๗๐	มาก
๗. ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับหน่วยงาน	๓.๘๓	.๖๙	มาก
๘. ความคาดหวังและกระตุ้นเรื่องการเรียนรู้ทั่วทุกระดับภายในหน่วย ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติ	๓.๐๔	.๖๘	ปานกลาง
๙. มีการยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรมีการคิดและทดลองทำสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ จนประสบความสำเร็จในการทำงาน	๓.๒๙	.๙๙	ปานกลาง
๑๐. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้สามารถดำเนินกิจกรรมในการจัดการความรู้ได้อย่างคล่องตัว	๓.๔๘	.๘๑	ปานกลาง
รวมทั้งหมด	๓.๕๔	.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมมติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$)



ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา

รายการการจัดการความรู้ด้านปัญญา	ระดับการปฏิบัติ (n=๑๐๐)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
๑. องค์กรให้การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	๓.๒๗	.๖๓	ปานกลาง
๒. บรรยากาศในองค์กรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	๓.๒๗	.๕๘	ปานกลาง
๓. มีความเข้าใจว่าการสร้างคุณค่าให้เครือข่ายเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการความรู้	๓.๕๙	.๙๑	มาก
๔. มีความเข้าใจว่าความต้องการที่จะสร้างนวัตกรรมจะนำไปสู่การเรียนรู้	๓.๕๓	.๗๓	มาก
๕. ทุกคนในองค์กร มีความเข้าใจว่าการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของตนเอง	๓.๐๐	.๘๔	ปานกลาง
๖. ความพยายามจับกลุ่มรวมตัว เพื่อร่วมทำกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วย	๓.๕๗	.๙๗	มาก
๗. การยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากบุคคล หรือหน่วยงาน แล้วนำมาปรับให้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์	๓.๕๐	.๙๑	มาก
๘. การเรียนรู้การจัดการความรู้ของบุคลากรภายในหน่วยเพื่อเสริมสมรรถนะหลักให้เข้มแข็งขึ้น	๓.๘๑	.๖๘	มาก
๙. การมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ ในวิธีการจัดการความรู้ทั้งในและนอกระบบการทำงานปกติ	๓.๓๐	.๙๓	ปานกลาง
๑๐. การยกย่อง และให้รางวัล สำหรับทีมงานจัดการความรู้ของหน่วยที่ได้มีการดำเนินกิจกรรมและพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	๓.๘๕	.๙๑	มาก
รวมทั้งหมด	๓.๒๔	.๓๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่าการยกย่อง และให้รางวัล สำหรับทีมงานจัดการความรู้ของหน่วยที่ได้มีการดำเนินกิจกรรมและพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) การเรียนรู้การจัดการความรู้ของบุคลากรภายในหน่วยเพื่อเสริมสมรรถนะหลักให้เข้มแข็งขึ้น ($\bar{X} = 3.81$)

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ เป็นการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตามเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง ตามสมมติฐานที่ ๑-๔ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์
จำแนกตามเพศ

(N=๑๕๐)

รายการ	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D	t	Sig.
ศีล	๑.ชาย	๖๔	๓.๓๓	.๓๘	.๑๐	.๙๒๐
	๒.หญิง	๘๖	๓.๓๒	.๓๔		
สมาธิ	๑.ชาย	๖๔	๓.๕๔	.๔๘	-.๐๘	.๙๓๔
	๒.หญิง	๘๖	๓.๕๕	.๓๙		
ปัญญา	๑.ชาย	๖๔	๓.๒๖	.๓๒	.๖๖	.๕๐๙
	๒.หญิง	๘๖	๓.๒๓	.๓๑		
รวมหมด	๑.ชาย	๖๔	๓.๓๘	.๓๓	.๒๓	๐.๓๗
	๒.หญิง	๘๖	๓.๓๗	.๒๘		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

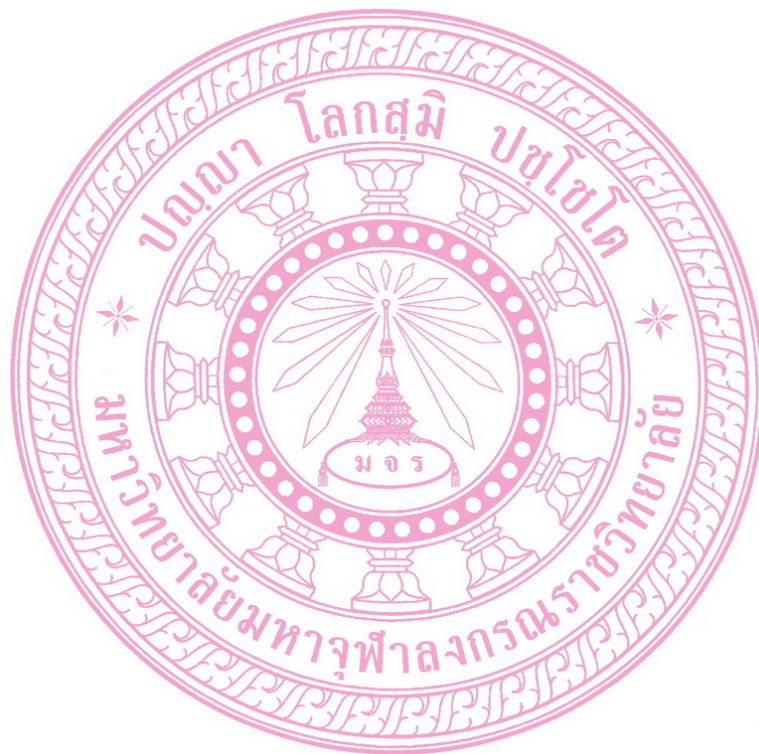
จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยใช้หลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ในด้านปัญญาไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ ๑

ตารางที่ ๔.๗ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

ด้านศิลป จ्ञาแนกตามเพศ

รายการจัดการความรู้ด้านศิลป	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D	t	Sig.
๑. การสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการทำงานภายในองค์กร	๑.ชาย	๖๔	๓.๒๒	.๖๕	.๓๖๑	.๗๑๙
	๒.หญิง	๘๖	๓.๒๖	.๕๙		
๒. การกำหนดทิศทาง การจัดการความรู้ของหน่วยงาน	๑.ชาย	๖๔	๓.๓๖	.๙๙	๑.๑๗๓	.๒๔๓
	๒.หญิง	๘๖	๓.๑๗	.๙๒		
๓. การกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดสำหรับจัดการความรู้	๑.ชาย	๖๔	๓.๐๐	.๙๙	-๔.๒๙	.๖๖๘
	๒.หญิง	๘๖	๓.๐๗	.๙๖		
๔. องค์กรมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบและมีความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.ชาย	๖๔	๓.๔๒	.๗๕	๑.๒๒๔	.๒๒๓
	๒.หญิง	๘๖	๓.๒๗	.๗๗		
๕. การออกแบบโครงสร้างหน่วยงาน เพื่อให้มีกแก้ปัญหาและเกิดการเรียนรู้ ในการจัดการความ	๑.ชาย	๖๔	๓.๔๕	.๕๙	-๗.๓๖	.๔๖๓
	๒.หญิง	๘๖	๓.๕๒	.๕๗		
๖.การชี้แจง อธิบาย ให้เข้าใจวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของหน่วยงาน	๑.ชาย	๖๔	๓.๐๖	.๕๙	.๙๓๕	.๓๕๑
	๒.หญิง	๘๖	๒.๙๘	.๕๓		
๗. องค์กรมีการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอนชัดเจนในการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดี(Best Practices) รวมถึงมีการจัดทำเอกสารรวบรวมข้อมูลที่ได้	๑.ชาย	๖๔	๓.๑๖	.๗๒	๑.๐๘๐	.๒๘๒
	๒.หญิง	๘๖	๓.๐๒	.๗๗		
๘. องค์กรเห็นคุณค่าและความสำคัญของความทักษะและประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวเจ้าหน้าที่แต่ละคน (Tactic Knowledge) และให้การสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์นั้นๆ แก่คนในองค์กร	๑.ชาย	๖๔	๓.๖๔	.๙๔	-๒.๒๒๐	.๘๒๖
	๒.หญิง	๘๖	๓.๖๗	.๙๑		
๙. การประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในการค้นหา แลกเปลี่ยนและจัดเก็บความรู้	๑.ชาย	๖๔	๓.๓๖	.๘๖	-๒.๒๗๒	.๗๘๖
	๒.หญิง	๘๖	๓.๔๐	.๗๖		
๑๐.การกำหนดเวลาในการศึกษาหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ อย่างเพียงพอต่อเนื้อหาสาระที่จำเป็น	๑.ชาย	๖๔	๓.๘๙	.๙๑	-๗.๖๑	.๔๔๘
	๒.หญิง	๘๖	๔.๐๐	.๘๔		

จากตารางที่ ๔.๗ เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด นครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ทางด้านสีลในรายชื่อและภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้



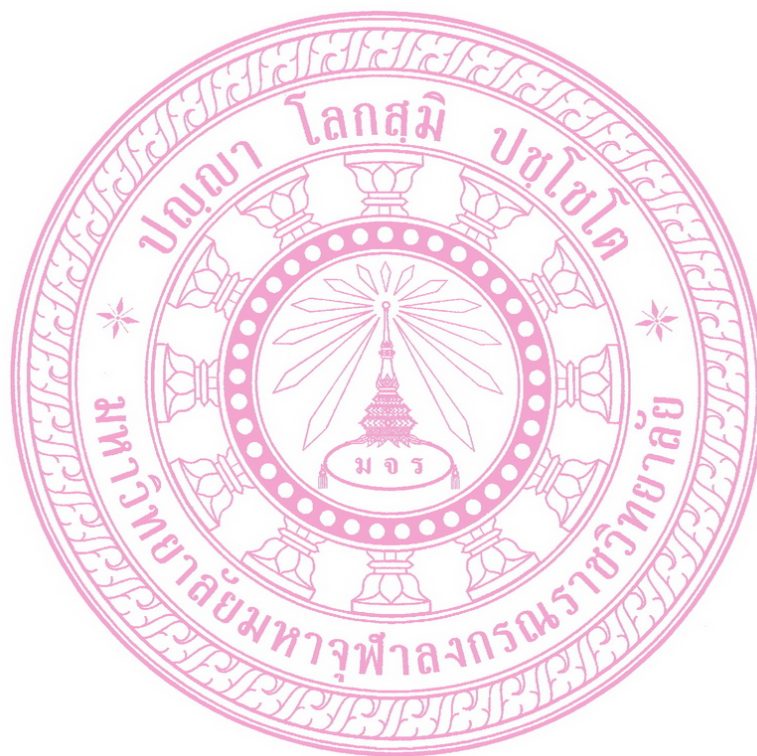
ตารางที่ ๔.๘ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์
ด้านสมาธิ จำแนกตามเพศ

รายการจัดการความรู้ด้านสมาธิ	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D	t	Sig.
๑. ความเข้าใจการจัดการความรู้เป็นยุทธศาสตร์สำคัญขององค์กร	๑.ชาย	๖๔	๓.๔๘	.๙๙	-๑.๒๙๑	.๑๙๙
	๒.หญิง	๘๖	๓.๖๙	.๘๗		
๒. โครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้	๑.ชาย	๖๔	๓.๕๖	.๘๘	.๑๘๖	.๘๕๒
	๒.หญิง	๘๖	๓.๕๓	.๙๐		
๓. องค์กรจำเป็นต้องอาศัย สินทรัพย์ทางความ (Knowledge Assets)	๑.ชาย	๖๔	๓.๖๑	.๗๗	๒.๒๐๙	.๐๒๙*
	๒.หญิง	๘๖	๓.๒๗	.๙๙		
๔. องค์กรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่ และสร้างสมรรถนะใหม่ๆ	๑.ชาย	๖๔	๓.๔๗	.๙๔	-๑.๕๑๑	.๑๓๓
	๒.หญิง	๘๖	๓.๗๑	.๙๘		
๕. องค์กรมีการพิจารณาการมีส่วนร่วมในการส องค์กรความรู้ขององค์กรเพื่อการประเมินผลงานแ ผลตอบแทนปลายปีให้กับเจ้าหน้าที่	๑.ชาย	๖๔	๓.๗๓	.๘๙	-.๓๒๗	.๗๔๔
	๒.หญิง	๘๖	๓.๗๘	.๗๗		
๖. ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงการเรียนรู้และ พัฒนาการของผู้ใต้บังคับบัญชา	๑.ชาย	๖๔	๓.๘๖	.๗๕	-.๒๑๑	.๘๓๓
	๒.หญิง	๘๖	๓.๘๘	.๖๖		
๗. ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสร้าง กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับหน่วยงาน	๑.ชาย	๖๔	๓.๗๘	.๗๖	-.๗๘๖	.๔๓๓
	๒.หญิง	๘๖	๓.๘๗	.๖๖		
๘. ความคาดหวังและกระตุ้นเรื่องการเรียนรู้ทุกระดับภายในหน่วย ไม่ว่าจะเป็นระดับ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติ	๑.ชาย	๖๔	๓.๐๙	.๗๐	.๘๒๙	.๔๐๘
	๒.หญิง	๘๖	๓.๐๐	.๖๗		
๙. มีการยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรมีการคิดแล ทดลองทำสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ จนประสบ ความสำเร็จในการทำงาน	๑.ชาย	๖๔	๓.๓๙	.๙๙	๑.๑๐๘	.๒๗๐
	๒.หญิง	๘๖	๓.๒๑	.๙๕		
๑๐. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุน บุคลากรให้สามารถดำเนินกิจกรรมในการจัดการ ความรู้ได้อย่างคล่องตัว	๑.ชาย	๖๔	๓.๔๒	.๘๘	-.๗๕๘	.๔๔๙
	๒.หญิง	๘๖	๓.๕๒	.๗๖		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ จำแนกตามเพศ ภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นหัวข้อองค์กรจำเป็นต้องอาศัยสินทรัพย์ทางความรู้ (Knowledge Assets) ซึ่ง ($t=2.209, sig.=.029$) มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕



ตารางที่ ๔.๙ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

ด้านปัญญา จำแนกตามเพศ

รายการจัดการความรู้ด้านปัญญา	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D	t	Sig.
๑. องค์กรให้การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	๑.ชาย	๖๔	๓.๓๔	.๖๙	๑.๑๗๖	.๒๔๒
	๒.หญิง	๘๖	๓.๒๒	.๕๘		
๒. บรรยากาศในองค์กรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	๑.ชาย	๖๔	๓.๒๘	.๕๗	.๑๔๔	.๘๘๖
	๒.หญิง	๘๖	๓.๒๗	.๕๘		
๓. มีความเข้าใจว่าการสร้างคุณค่าให้เครือข่ายเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการความรู้	๑.ชาย	๖๔	๓.๕๕	.๙๑	-.๔๕๙	.๖๔๗
	๒.หญิง	๘๖	๓.๖๒	.๙๒		
๔. มีความเข้าใจว่าความต้องการที่จะสร้างนวัตกรรมจะนำไปสู่การเรียนรู้	๑.ชาย	๖๔	๓.๕๓	.๗๑	.๐๖๖	.๙๔๗
	๒.หญิง	๘๖	๓.๕๒	.๗๗		
๕. ทุกคนในองค์กร มีความเข้าใจว่าการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของตนเอง	๑.ชาย	๖๔	๓.๐๒	.๘๖	.๑๙๗	.๘๔๔
	๒.หญิง	๘๖	๒.๙๙	.๘๒		
๖. ความพยายามจับกลุ่มรวมตัว เพื่อร่วมทำกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วย	๑.ชาย	๖๔	๓.๖๙	.๗๑	๑.๘๑๗	.๐๗๑
	๒.หญิง	๘๖	๓.๔๙	.๖๓		
๗. การยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากบุคคลหรือหน่วยงานแล้วนำมาปรับให้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์	๑.ชาย	๖๔	๓.๕๖	.๙๔	.๗๒๔	.๔๗๐
	๒.หญิง	๘๖	๓.๔๕	.๘๙		
๘. การเรียนรู้การจัดการความรู้ของบุคลากรภายในหน่วยเพื่อเสริมสมรรถนะหลักให้เข้มแข็งขึ้น	๑.ชาย	๖๔	๓.๘๑	.๖๙	-.๐๑๓	.๙๙๐
	๒.หญิง	๘๖	๓.๘๑	.๖๘		
๙. การมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ ในวิธีการจัดการความรู้ทั้งในและนอกระบบการทำงานปกติ	๑.ชาย	๖๔	๓.๒๕	.๙๔	-.๕๗๐	.๕๗๐
	๒.หญิง	๘๖	๓.๓๔	.๙๒		
๑๐. การยกย่อง และให้รางวัล สำหรับทีมงานจัดการความรู้ของหน่วยที่ได้มีการดำเนินกิจกรรมและพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	๑.ชาย	๖๔	๓.๙๒	.๙๕	.๘๗๒	.๓๘๕
	๒.หญิง	๘๖	๓.๗๙	.๘๘		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลัก

ไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา ในรายชื่อและภาพรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุ

จัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านศีล	ระหว่างกลุ่ม	.๘๘๓	๓	.๒๙๔	๒.๓๑	.๐๘
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๖๑๖	๑๔๖	.๑๒๘		
	รวม	๑๙.๔๙๙	๑๔๙			
ด้านสมาธิ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๙๔	๓	.๘๓๑	๔.๘๙	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๘๓๕	๑๔๖	.๑๗๐		
	รวม	๒๗.๓๓๐	๑๔๙			
ด้านปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๗๖๔	๓	.๙๒๑	๑๑.๐๕	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๑๒.๑๗๐	๑๔๖	.๐๘๓		
	รวม	๑๔.๙๓๔	๑๔๙			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๗๒	๓	.๕๒๔	๖.๓๗	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๑๒.๐๐๖	๑๔๖	.๐๘๒		
	รวม	๑๓.๕๗๘	๑๔๙			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เช่นเดียวกับด้านสมาธิและด้านปัญญา ส่วนด้านศีล ค่าของ $F=๒.๓๑$ พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ของการจัดการความรู้ โดยรวม การจัดการความรู้ด้านสมาธิ, และการจัดการความรู้ด้านปัญญา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๑ - ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามอายุ โดยรวม (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑-๖๐ ปี
		๓.๒๘	๓.๕๙	๓.๓๐	๓.๓๖
ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓.๒๙	-	.๓๐*	-.๐๒*	-.๐๘
๓๑-๔๐ ปี	๓.๕๙	-	-	.๒๙**	.๒๓**
๔๑-๕๐ ปี	๓.๓๑	-	-	-	.๐๖
๕๑-๖๐ ปี	๓.๓๖	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ น้อยกว่าทุกกลุ่มซึ่งเป็นไปดังนี้ น้อยกว่ากลุ่ม ๓๑-๔๐ ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และน้อยกว่ากลุ่มอายุ ๔๑-๕๐ ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ แต่ถ้าเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มอายุ ๓๑-๔๐ ปี ต่อกกลุ่มที่มีอายุสูงกว่าพบว่ากลุ่มอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่ากลุ่ม ๔๑-๕๐ ปี และกลุ่ม ๕๑-๖๐ ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามอายุ ในการจัดการความรู้ด้านสมาธิ (LSD)

อายุ	$\bar{x}$	อายุ			
		ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑-๖๐ ปี
ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓.๓๔	-	-.๔๖**	-.๑๘	-.๑๖
๓๑-๔๐ ปี	๓.๘๑	-	-	.๒๙*	.๓๐*
๔๑-๕๐ ปี	๓.๕๒	-	-	-	.๐๑
๕๑-๖๐ ปี	๓.๕๑	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี อายุ ๔๑-๕๐ ปี และ อายุ ๕๑-๖๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ สูงกว่ากลุ่มที่อายุต่ำกว่า ๓๑ ปี โดยถ้าเปรียบเทียบกลุ่มต่ำกว่า ๓๑ ปีกับกลุ่ม ๓๑-๔๐ ปี กลุ่ม ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่ต่ำกว่า ๓๑ ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ถ้าเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุ ๓๑-๔๐ ปี พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่ม ๔๑-๕๐ ปี และกลุ่ม ๕๑-๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามอายุ ในการจัดการความรู้ด้านปัญญา (LSD)

อายุ	$\bar{x}$	อายุ			
		ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑-๖๐ ปี
		๓.๓๐	๓.๔๘	๓.๑๐	๓.๒๙
ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓.๓๐	-	-.๑๘	.๒๐*	.๐๑
๓๑-๔๐ ปี	๓.๔๘	-	-	.๓๘**	.๑๙*
๔๑-๕๐ ปี	๓.๑๐	-	-	-	-.๑๙**
๕๑-๖๐ ปี	๓.๒๙	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา มากกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี และกลุ่ม อายุ ๔๑-๕๐ ปี พบว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา สูงกว่ากลุ่มอายุ ๔๑-๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และสูงกว่ากลุ่มอายุ ๕๑-๖๐ ปี กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๔ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

ด้านศีล จำแนกตามอายุ

รายการจัดการความรู้ ด้านศีล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๑.การสร้างความรู้ความ เข้าใจในเรื่องกระบวนการ ทำงานภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.๙๘๘	๓	.๓๒๙	.๘๕	.๔๗
	ภายในกลุ่ม	๕๖.๓๗๒	๑๔๖	.๓๘๖		
	รวม	๕๗.๓๖๐	๑๔๙			
๒. การกำหนดทิศทาง การจัดการความรู้ของ หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	๙.๙๓๕	๓	๓.๓๑๒	๓.๘๒	.๐๑**
	ภายในกลุ่ม	๑๒๖.๔๓๘	๑๔๖	.๘๖๖		
	รวม	๑๓๖.๓๗๓	๑๔๙			
๓. การกำหนดมาตรฐาน และตัวชี้วัดสำหรับการ จัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๑๒.๒๔๗	๓	๔.๐๘๒	๔.๕๓	.๐๑**
	ภายในกลุ่ม	๑๓๑.๕๑๓	๑๔๖	.๙๐๑		
	รวม	๑๔๓.๗๖๐	๑๔๙			
๔. องค์กรมีการรวบรวม ข้อมูลที่เป็นระบบและใช้ ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๘.๔๑๔	๓	๒.๘๐๕	๕.๑๙	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๗๘.๙๑๙	๑๔๖	.๕๔๑		
	รวม	๘๗.๓๓๓	๑๔๙			
๕. การออกแบบ โครงสร้างหน่วยงาน เพื่อให้มีการแก้ปัญหาและ เกิดการเรียนรู้ ในการ จัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๔๔	๓	.๔๕๘	๑.๓๔	.๒๕
	ภายในกลุ่ม	๔๘.๑๔๙	๑๔๖	.๓๓๐		
	รวม	๔๙.๔๙๓	๑๔๙			
๖. การชี้แจง อธิบาย ให้ เข้าใจวัตถุประสงค์ในการ ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัด ความรู้ของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.๗๖๔	๓	.๒๕๕	.๘๒	.๔๘
	ภายในกลุ่ม	๔๕.๒๐๙	๑๔๖	.๓๑๐		
	รวม	๔๕.๙๗๓	๑๔๙			
๗. องค์กรมีการดำเนินงานที่ เป็นขั้นตอนชัดเจนในการ ถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) รวมถึงมีการจัดทำ เอกสารรวบรวมข้อมูลที่ได้	ระหว่างกลุ่ม	๓.๗๖๐	๓	๑.๒๕๓	๒.๓๑	.๐๗
	ภายในกลุ่ม	๗๙.๒๘๐	๑๔๖	.๕๔๓		
	รวม	๘๓.๐๔๐	๑๔๙			

(ตารางที่ ๔.๑๔ ต่อ)

รายการจัดการความรู้ ด้านศิลป	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๘. องค์การเห็นคุณค่าและ ความสำคัญของความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มี อยู่ในตัวเจ้าหน้าที่แต่ละคน (Tactic Knowledge) และให้ การสนับสนุนการถ่ายทอด ความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์นั้นๆ แก่คน ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.๙๑๒	๓	.๓๐๔	.๓๕	.๗๙
	ภายในกลุ่ม	๑๒๖.๗๔๘	๑๔๖	.๘๖๘		
	รวม	๑๒๗.๖๖๐	๑๔๙			
๙. การประสานงานกับ หน่วยงานอื่นๆ ในการ ค้นหา แลกเปลี่ยนและ จัดเก็บความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๖.๐๘๓	๓	๒.๐๒๘	๓.๓๒	.๐๒*
	ภายในกลุ่ม	๘๙.๒๕๗	๑๔๖	.๖๑๑		
	รวม	๙๕.๓๔๐	๑๔๙			
๑๐. การกำหนดเวลาใน การศึกษาหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ อย่างเพียงพอต่อเนื้อหา สาระที่จำเป็น	ระหว่างกลุ่ม	.๔๗๑	๓	๑๕๗	.๒๐๔	.๘๙
	ภายในกลุ่ม	๑๑๒.๒๐๓	๑๔๖	.๗๖๙		
	รวม	๑๑๒.๖๗๓	๑๔๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ มีความ
คิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์การเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา
ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านศิลป จำแนกตามอายุ แตกต่างกันใน หัวข้อ องค์การมี
การรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบและใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ($F = ๕.๑๙, Sig = .๐๐^{**}$) หัวข้อ การ
กำหนดทิศทาง การจัดการความรู้ของหน่วยงาน ($F = ๓.๓๑๒, Sig = .๐๑^{**}$) และหัวข้อการกำหนด
มาตรฐานและตัวชี้วัดสำหรับการจัดการความรู้ ($F = ๔.๕๓, Sig = .๐๑^{**}$) ทั้ง ๓ หัวข้อ แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หัวข้อการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในการค้นหา แลกเปลี่ยน
และจัดเก็บความรู้ ($F = ๓.๓๒, Sig = .๐๒^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

ด้านสมาธิ จำแนกตามอายุ

รายการจัดการความรู้ ด้านสมาธิ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ความเข้าใจการจัดการความรู้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑๗.๘๘๐ ๑๑๖.๑๒๐ ๑๓๔.๐๐๐	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๕.๙๖๐ .๗๙๕	๗.๔๙	.๐๐**
๒. โครงสร้างสายการบังคับบัญชามีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๖๘๗ ๑๑๗.๔๘๖ ๑๑๙.๑๗๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๕๖๒ .๘๐๕	.๖๗	.๕๕
๓. องค์กรจำเป็นต้องอาศัยสินทรัพย์ทางความรู้ (Knowledge Assets)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑๐.๘๑๑ ๑๒๓.๕๖๒ ๑๓๔.๓๗๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๓.๖๐๔ .๘๔๖	๔.๒๖	.๐๑**
๔. องค์กรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่มีอยู่ และสร้างสมรรถนะใหม่ๆ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๔.๒๓๒ ๑๓๕.๕๖๒ ๑๓๙.๗๙๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๑.๔๑๑ .๙๒๙	๑.๕๒	.๒๑
๕. องค์กรมีการพิจารณาการมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กรเพื่อการประเมินผลงานและผลตอบแทนปลายปีให้กับเจ้าหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๔.๓๕๔ ๙๗.๐๐๖ ๑๐๑.๓๖๐	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๑.๔๕๑ .๖๖๔	๒.๑๘	.๐๙
๖. ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๘๖๙ ๗๑.๗๒๔ ๗๒.๕๙๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๒๙๐ .๔๙๑	.๕๙	.๖๒
๗. ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๙.๑๒๔ ๖๓.๗๐๙ ๗๒.๘๓๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๓.๐๔๑ .๔๓๖	๖.๙๗	.๐๐**

(ตารางที่ ๔.๑๕ ต่อ)

รายการจัดการความรู้ ด้านสมาธิ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๘. ความคาดหวังและ กระตุ้นเรื่องการเรียนรู้ทั่วทุก ระดับภายในหน่วย ไม่ว่าจะ เป็นระดับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๒๑๔ ๖๗.๕๔๖ ๖๙.๗๖๐	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๗๓๘ .๔๖๓	๑.๕๖	.๑๙
๙. มีการยกย่องชมเชยเมื่อ บุคลากรมีการคิดและทดลอง ทำสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ จนประสบความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๘๖๓ ๑๔๕.๘๐๖ ๑๔๖.๖๗๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๒๘๙ .๙๙๙	.๒๙	.๘๓
๑๐. มีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อสนับสนุน บุคลากรให้สามารถดำเนิน กิจกรรมในการจัดการความรู้ ได้อย่างคล่องตัว	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๙๑๘ ๙๔.๕๒๒ ๙๗.๔๔๐	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๙๗๓ .๖๔๗	๑.๕๐	.๒๑

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ จำแนกตามอายุ หัวข้อ ความเข้าใจการจัดการความรู้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ขององค์กร ($F = ๗.๔๙, Sig = .๐๐^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หัวข้อ องค์กรจำเป็นต้องอาศัย สินทรัพย์ทางความรู้ (Knowledge Assets) ($F = ๔.๒๖, Sig = .๐๑^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับหน่วยงาน ($F = ๖.๙๗, Sig = .๐๐^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๖ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์
ด้านปัญญา จำแนกตามอายุ

รายการจัดการความรู้ ด้านปัญญา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๑. องค์กรให้การสนับสนุน กิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๔๖๘ ๕๖.๓๒๖ ๕๙.๗๙๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๑.๑๕๖ .๓๘๖	๒.๙๗	.๐๓*
๒. บรรยากาศในองค์กรมี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๕.๖๙๔ ๔๔.๑๐๐ ๔๙.๗๙๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๑.๘๙๘ .๓๐๒	๖.๒๘	.๐๐**
๓. มีความเข้าใจว่าการสร้าง คุณค่าให้เครือข่ายเป็น เป้าหมายหลักของการ จัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๗๙๓ ๑๒๓.๕๘๑ ๑๒๔.๓๗๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๒๖๔ .๘๔๖	.๓๑	.๘๒
๔. มีความเข้าใจว่าความ ต้องการที่จะสร้างนวัตกรรม จะนำไปสู่การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๓๙๑ ๗๖.๐๐๓ ๗๙.๓๙๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๑.๑๓๐ .๕๒๑	๒.๑๗	.๐๙
๕. ทุกคนในองค์กร มีความ เข้าใจว่าการเรียนรู้เป็น ความรับผิดชอบอย่างหนึ่ง ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๙.๕๑๒ ๙๔.๔๘๘ ๑๐๔.๐๐๐	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๓.๑๗๑ .๖๔๗	๔.๘๙	.๐๐**
๖. ความพยายามจับกลุ่ม รวมตัว เพื่อร่วมทำกิจกรรม ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ภายในหน่วย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑๓.๑๙๒ ๕๓.๕๐๑ ๖๖.๖๙๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๔.๓๙๗ .๓๖๖	๑๒.๐๐	.๐๐**
๗. การยอมรับข้อผิดพลาด ที่เกิดขึ้นจากบุคคล หรือ หน่วยงานแล้วนำมาปรับให้ เป็นประสบการณ์การ เรียนรู้ที่สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๗๕๒ ๑๒๒.๗๔๘ ๑๒๓.๕๐๐	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๒๕๑ .๘๔๑	.๒๙๘	.๘๒๗

(ตารางที่ ๔.๑๖ ต่อ)

รายการจัดการความรู้ ด้านปัญญา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๘. การเรียนรู้การจัดการ ความรู้ของบุคลากรภายใน หน่วยเพื่อเสริมสมรรถนะ หลักให้เข้มแข็งขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	๕.๙๙๑	๓	๑.๙๙๗	๔.๖๔	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๖๒.๗๘๒	๑๔๖	.๔๓๐		
	รวม	๖๘.๗๗๓	๑๔๙			
๙. การมีส่วนร่วมในการ แสวงหาความคิดใหม่ๆ ใน วิธีการจัดการความรู้ทั้งในและ นอกระบบการทำงานปกติ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๙๘๓	๓	.๙๙๔	๑.๑๗	.๓๓
	ภายในกลุ่ม	๑๒๔.๕๑๗	๑๔๖	.๘๕๓		
	รวม	๑๒๗.๕๐๐	๑๔๙			
๑๐. การยกย่อง และให้รางวัล สำหรับทีมงานจัดการความรู้ ของหน่วยที่ได้มีการดำเนิน กิจกรรมและพัฒนาหน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	๓.๗๖๗	๓	๑.๒๕๖	๑.๕๓	.๒๑
	ภายในกลุ่ม	๑๑๙.๗๐๗	๑๔๖	.๘๒๐		
	รวม	๑๒๓.๔๗๓	๑๔๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา จำแนกตามอายุ หัวข้อ บรรยากาศในองค์กรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($F = ๖.๒๘, Sig = .๐๐^{**}$) หัวข้อ ทุกคนในองค์กร มีความเข้าใจว่าการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของตนเอง ($F = ๔.๘๙, Sig = .๐๐^{**}$) หัวข้อ ความพยายามจับกลุ่มรวมตัว เพื่อร่วมทำกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วย ($F = ๑๒.๐๐, Sig = .๐๐^{**}$) การเรียนรู้การจัดการความรู้ของบุคลากรภายในหน่วยเพื่อเสริมสมรรถนะหลักให้เข้มแข็งขึ้น ($F = ๔.๖๔, Sig = .๐๐^{**}$) ทั้ง ๔ หัวข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ องค์กรให้การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ($F = ๒.๙๗, Sig = .๐๓^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

สมมติฐานที่ ๓. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา

จัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านศีล	ระหว่างกลุ่ม	.๕๑๐	๓	.๑๗๐	๑.๓๐	.๒๗
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๙๘๙	๑๔๖	.๑๓๐		
	รวม	๑๙.๔๙๙	๑๔๙			
ด้านสมาธิ	ระหว่างกลุ่ม	.๗๕๖	๓	.๒๕๒	๑.๓๘	.๒๕
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๕๗๔	๑๔๖	.๑๘๒		
	รวม	๒๗.๓๓๐	๑๔๙			
ด้านปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.๓๘๙	๓	.๑๓๐	๑.๓๐	.๒๗
	ภายในกลุ่ม	๑๔.๕๔๕	๑๔๖	.๑๐๐		
	รวม	๑๔.๙๓๔	๑๔๙			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.๔๐๑	๓	.๑๓๔	๑.๔๗	.๒๒
	ภายในกลุ่ม	๑๓.๑๗๗	๑๔๖	.๐๙๐		
	รวม	๑๓.๕๗๘	๑๔๙			

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์
ด้านศิลป จําแนกตามระดับการศึกษา

รายการจัดการความรู้ ด้านศิลป	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๑.การสร้างความรู้ความ เข้าใจในเรื่องกระบวนการ ทำงานภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๒๖๒ ๕๗.๐๙๘ ๕๗.๓๖๐	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๐๘๗ .๓๙๑	.๒๒	.๘๘
๒. การกำหนดทิศทาง การ จัดการความรู้ของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๕.๖๖๕ ๑๓๐.๗๐๘ ๑๓๖.๓๗๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๑.๘๘๘ .๘๙๕	๒.๑๑	.๑๐
๓. การกำหนดมาตรฐานและ ตัวชี้วัดสำหรับจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๒๗๙ ๑๔๑.๕๘๑ ๑๔๓.๗๖๐	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๗๖๐ .๙๖๙	.๗๘	.๕๑
๔. องค์กรมีการรวบรวม ข้อมูลที่เป็นระบบและใช้ ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๐๓๖ ๘๔.๒๙๗ ๘๗.๓๓๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๑.๐๑๒ .๕๗๗	๑.๗๕	.๑๖
๕. การออกแบบโครงสร้าง หน่วยงาน เพื่อให้มีการ แก้ปัญหาและเกิดการเรียนรู้ ในการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๗๑๘ ๔๕.๗๗๕ ๔๙.๔๙๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๑.๒๓๙ .๓๑๔	๓.๙๕	.๐๑**
๖. การชี้แจง อธิบาย ให้ เข้าใจวัตถุประสงค์ในการ ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๑๘๐ ๔๓.๗๙๓ ๔๕.๙๗๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๗๒๗ .๓๐๐	๒.๔๒	.๐๗
๗. องค์กรมีการดำเนินงานที่เป็ ขั้นตอนชัดเจนในการถ่ายทอดวิ ปฏิบัติที่ดี (Best Practices) รวมถึงมีการจัดทำเอกสาร รวบรวมข้อมูลที่ได้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๗๑๙ ๘๑.๓๒๑ ๘๓.๐๔๐	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๕๗๓ .๕๕๗	๑.๐๓	.๓๘

รายการจัดการความรู้ ด้านศีล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๘. องค์กรเห็นคุณค่าและ ความสำคัญของความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัว เจ้าหน้าที่แต่ละคน (Actic Knowledge) และให้การ สนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์นั้นๆ แ คนในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๘๙๗ ๑๒๓.๗๖๓ ๑๒๗.๖๖๐	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๑.๒๙๙ .๘๔๘	๑.๕๒	.๒๑
๙. การประสานงานกับ หน่วยงานอื่นๆ ในการค้นหา แลกเปลี่ยนและจัดเก็บความรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๔๖๗ ๙๔.๘๗๓ ๙๕.๓๔๐	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๑๕๖ .๖๕๐	.๒๔	.๘๗
๑๐. การกำหนดเวลาใน การศึกษาหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ อย่างเพียงพอต่อเนื้อหาสาระ ที่จำเป็น	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๖.๘๓๖ ๑๐๕.๘๓๗ ๑๑๒.๖๗๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๒.๒๗๙ .๗๒๕	๓.๑๔	.๐๓*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านศีล จำแนกตามระดับการศึกษา ในหัวข้อ การออกแบบโครงสร้างหน่วยงาน เพื่อให้มีการแก้ปัญหาและเกิดการเรียนรู้ ในการจัดการความรู้ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($F = ๓.๙๕$, $Sig = .๐๑^{**}$) หัวข้อ การกำหนดเวลาในการศึกษาหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ อย่างเพียงพอต่อเนื้อหาสาระที่จำเป็น มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($F = ๓.๑๔$, $Sig = .๐๓^{*}$) นอกจากนี้พบว่าในด้านศีล จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่มีข้อใดที่ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีอยู่เพียงข้อเดียวที่เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

ด้านสมาธิ จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการจัดการความรู้ ด้านสมาธิ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ความเข้าใจการจัดการความรู้ เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๖๗๔ ๑๓๑.๓๒๖ ๑๓๔.๐๐	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๘๙๑ .๘๙๙ .	.๙๙	.๓๙
๒. โครงสร้างสายการบังคับบัญชา มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๗๔๘ ๑๑๖.๔๒๕ ๑๑๙.๑๗๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๙๑๖ .๗๙๗ .	๑.๑๔	.๓๓
๓. องค์กรจำเป็นต้องอาศัยสินทรัพย์ทางความรู้ (Knowledge Assets)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๕.๐๒๕ ๑๒๙.๓๔๙ ๑๓๔.๓๗๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๑.๖๗๕ .๘๘๖ .	๑.๘๙	.๑๓
๔. องค์กรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่มีอยู่และสร้างสมรรถนะใหม่ๆ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑๕.๐๖๘ ๑๒๔.๗๒๕ ๑๓๙.๗๙๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๕.๐๒๓ .๘๕๔ .	๕.๘๘	.๐๐**
๕. องค์กรมีการพิจารณาการมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กรเพื่อการประเมินผลงาน และผลตอบแทนปลายปีให้กับเจ้าหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๔.๗๒๘ ๙๖.๖๓๒ ๑๐๑.๓๖๐	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๑.๕๗๖ .๖๖๒ .	๒.๓๘	.๐๗
๖. ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๑๘๓ ๗๒.๔๑๑ ๗๒.๕๙๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๐๖๑ .๔๙๖ .	.๑๒๓	.๙๕
๗. ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๓๐๑ ๗๑.๕๓๓ ๗๒.๘๓๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๔๓๔ .๔๙๐ .	.๘๘	.๔๕

(ตารางที่ ๔.๑๙ ต่อ)

รายการจัดการความรู้ ด้าน สมาธิ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๘. ความคาดหวังและกระตุ้น เรื่องการเรียนรู้ทั่วทุกระดับ ภายในหน่วย ไม่ว่าจะเป็น ระดับผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.๗๖๑	๓	.๒๕๔	.๕๔	.๖๖
	ภายในกลุ่ม	๖๘.๙๙๙	๑๔๖	.๔๗๓		
	รวม	๖๙.๗๖๐	๑๔๙			
๙. มีการยกย่องชมเชยเมื่อ บุคลากรมีการคิดและทดลอง ทำสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ จนประสบความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๖๓๔	๓	๑.๒๑	๑.๒๔	.๓๐
	ภายในกลุ่ม	๑๔๓.๐๓๙	๑๔๖	.๙๘๐		
	รวม	๑๔๖.๖๗๓	๑๔๙			
๑๐. มีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อสนับสนุน บุคลากรให้สามารถดำเนิน กิจกรรมในการจัดการความรู้ได้ อย่างคล่องตัว	ระหว่างกลุ่ม	๙.๒๙๘	๓	๓.๐๙๙	๕.๑๓	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๘๘.๑๔๒	๑๔๖	.๖๐๔		
	รวม	๙๗.๔๔๐	๑๔๙			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ จำแนกตามระดับการศึกษา หัวข้อ องค์กรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่มีอยู่และสร้างสมรรถนะใหม่ๆ ($F = ๕.๘๘$, $Sig = .๐๐^{**}$) หัวข้อ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้สามารถดำเนินกิจกรรมในการจัดการความรู้ได้อย่างคล่องตัว ($F = ๕.๑๓$, $Sig = .๐๐^{**}$) ทั้งสองหัวข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ นอกจากนั้นพบว่าในด้านสมาธิ จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่มีข้อใดที่ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีอยู่เพียงสองข้อที่เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๒๐ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์
ด้านปัญญา จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการจัดการความรู้ ด้านปัญญา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๑. องค์กรให้การสนับสนุน กิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๘๘๕ ๕๘.๙๐๘ ๕๙.๗๙๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๒๙๕ .๔๐๓ .๒๙๕	.๗๓	.๕๓
๒. บรรยากาศในองค์กรมี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๖๔๗ ๔๘.๑๔๖ ๔๙.๗๙๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๕๔๙ .๓๓๐ .๕๔๙	๑.๖๖	.๑๗
๓. มีความเข้าใจว่าการสร้าง คุณค่าให้เครือข่ายเป็นเป้าหมาย หลักของการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๑๘๖ ๑๒๑.๑๘๗ ๑๒๔.๓๗๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๑.๐๖ .๘๓๐ .๘๓๐	๑.๒๘	.๒๘
๔. มีความเข้าใจว่าความ ต้องการที่จะสร้างนวัตกรรม จะนำไปสู่การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๔๘๐ ๗๕.๙๑๓ ๗๙.๓๙๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๑.๑๖๐ .๕๒๐ .๕๒๐	๒.๒๓	.๐๙
๕. ทุกคนในองค์กร มีความ เข้าใจว่าการเรียนรู้เป็นความ รับผิดชอบอย่างหนึ่งของ ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๕๘๒ ๑๐๑.๔๑๘ ๑๐๔.๐๐๐	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๘๖๑ .๖๙๕ .๖๙๕	๑.๒๔	.๒๙
๖. ความพยายามจับกลุ่ม รวมตัว เพื่อร่วมทำกิจกรรม ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ภายในหน่วย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๖๘๘ ๖๔.๐๐๕ ๖๖.๖๙๓	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	.๘๙๖ .๔๓๘ .๔๓๘	๒.๐๔	.๑๑
๗. การยอมรับข้อผิดพลาดที่ เกิดขึ้นจากบุคคล หรือ หน่วยงานแล้วนำมาปรับให้ เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่ สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๖.๖๐๖ ๑๑๖.๘๙๔ ๑๒๓.๕๐๐	๓ ๑๔๖ ๑๔๙	๒.๒๐๒ .๘๐๑ .๘๐๑	๒.๗๕	.๐๕*

(ตารางที่ ๔.๒๐ ต่อ)

รายการจัดการความรู้ ด้านปัญญา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๘. การเรียนรู้การจัดการ ความรู้ของบุคลากรภายใน หน่วยเพื่อเสริมสมรรถนะ หลักให้เข้มแข็งขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	๓.๗๘๘	๓	๑.๒๖๓	๒.๘๔	.๐๔*
	ภายในกลุ่ม	๖๔.๙๘๕	๑๔๖	.๔๔๕		
	รวม	๖๘.๗๗๓	๑๔๙			
๙. การมีส่วนร่วมในการ แสวงหาความคิดใหม่ๆ ใน วิธีการจัดการความรู้ทั้งใน และนอกระบบการทำงาน ปกติ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๑๑๘	๓	๑.๐๓๙	๑.๒๒	.๓๑
	ภายในกลุ่ม	๑๒๔.๓๘๒	๑๔๖	.๘๕๒		
	รวม	๑๒๗.๕๐๐	๑๔๙			
๑๐. การยกย่อง และให้ รางวัล สำหรับทีมงานจัดการ ความรู้ของหน่วยที่ได้มีการ ดำเนินกิจกรรมและพัฒนา หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	๔.๖๘๗	๓	๑.๕๖๒	๑.๙๒	.๑๓
	ภายในกลุ่ม	๑๑๘.๗๘๖	๑๔๖	.๘๑๔		
	รวม	๑๒๓.๔๗๓	๑๔๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา จำแนกตามระดับการศึกษา หัวข้อ การเรียนรู้การจัดการความรู้ของบุคลากรภายในหน่วยเพื่อเสริมสมรรถนะหลักให้เข้มแข็งขึ้น ($F = 2.84, Sig = .04^*$) แตกต่างกันและ หัวข้อการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากบุคคล หรือหน่วยงานแล้วนำมาปรับให้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ ($F = 2.75, Sig = .05^*$) ทั้งสองข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ นอกจากนั้นพบว่าในด้านปัญญา จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่มีข้อใดที่ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีอยู่เพียงสองข้อที่เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

สมมติฐานที่ ๔. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด นครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม

จัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านศีล	ระหว่างกลุ่ม	.๑๒๙	๒	.๐๖๔	.๔๘๘	.๖๑๕
	ภายในกลุ่ม	๑๙.๓๗๐	๑๔๗	.๑๓๒		
	รวม	๑๙.๔๙๙	๑๔๙			
ด้านสมาธิ	ระหว่างกลุ่ม	.๒๖๗	๒	.๑๓๔	.๗๒๖	.๔๘๖
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๐๖๒	๑๔๗	.๑๘๔		
	รวม	๒๗.๓๓๐	๑๔๙			
ด้านปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.๕๖๙	๒	.๒๘๔	๒.๙๑๐	.๐๕๘
	ภายในกลุ่ม	๑๔.๓๖๕	๑๔๗	.๐๙๘		
	รวม	๑๔.๙๓๔	๑๔๙			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.๑๗๐	๒	.๐๘๕	.๙๓๔	.๓๙๕
	ภายในกลุ่ม	๑๓.๔๐๘	๑๔๗	.๐๙๑		
	รวม	๑๓.๕๗๘	๑๔๙			

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมแตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๒ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

ด้านศีล จำแนกตามตำแหน่ง

รายการจัดการความรู้ ด้านศีล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๑.การสร้างความรู้ความ เข้าใจในเรื่องกระบวนการ ทำงานภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.๕๐๔	๒	.๒๐๒	.๕๒	.๕๙
	ภายในกลุ่ม	๕๖.๙๕๖	๑๔๗	.๓๘๗		
	รวม	๕๗.๓๖๐	๑๔๙			
๒. การกำหนดทิศทางการ จัดการความรู้ของ หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๙๘	๒	.๖๙๙	.๗๖	.๔๖
	ภายในกลุ่ม	๑๓๔.๙๗๕	๑๔๗	.๙๑๘		
	รวม	๑๓๖.๓๗๓	๑๔๙			
๓. การกำหนดมาตรฐาน และตัวชี้วัดสำหรับการ จัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๒.๙๖๔	๒	๑.๔๘๒	๑.๕๔	.๒๒
	ภายในกลุ่ม	๑๔๐.๗๙๖	๑๔๗	.๙๕๘		
	รวม	๑๔๓.๗๖๐	๑๔๙			
๔. องค์กรมีการรวบรวม ข้อมูลที่เป็นระบบและใช้ ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๗.๘๘๒	๒	๓.๙๔๑	๗.๒๙	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๗๙.๕๕๒	๑๔๗	.๕๔๐		
	รวม	๘๗.๓๓๓	๑๔๙			
๕. การออกแบบโครงสร้าง หน่วยงาน เพื่อให้มีการ แก้ปัญหาและเกิดการ เรียนรู้ ในการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	.๙๘๑	๒	.๔๙๑	๑.๔๘	.๒๓
	ภายในกลุ่ม	๔๘.๕๑๒	๑๔๗	.๓๓๐		
	รวม	๔๙.๔๙๓	๑๔๙			
๖. การชี้แจง อธิบาย ให้ เข้าใจวัตถุประสงค์ในการ ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัด ความรู้ของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๘๔	๒	.๖๙๒	๒.๒๘	.๑๑
	ภายในกลุ่ม	๔๔.๕๘๙	๑๔๗	.๓๐๓		
	รวม	๔๕.๙๗๓	๑๔๙			
๗. องค์กรมีการดำเนินงาน ที่เป็นขั้นตอนชัดเจนในการ ถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) รวมถึงมีการ จัดทำเอกสารรวบรวมข้อมูล ที่ได้	ระหว่างกลุ่ม	.๕๓๓	๒	.๒๖๖	.๔๗	.๖๒
	ภายในกลุ่ม	๘๒.๕๐๗	๑๔๗	.๕๖๑		
	รวม	๘๓.๐๔๐	๑๔๙			

(ตารางที่ ๔.๒๒ ต่อ)

รายการจัดการความรู้ ด้านศิลป	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๘. องค์กรเห็นคุณค่าและ ความสำคัญของความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัว เจ้าหน้าที่แต่ละคน (Tacit Knowledge) และให้การ สนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์นั้นๆ แก่คนในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๔.๐๘๒	๒	๒.๐๔๑	๒.๔๓	.๐๙
	ภายในกลุ่ม	๑๒๓.๕๗๘	๑๔๗	.๘๔๑		
	รวม	๑๒๗.๖๖๐	๑๔๙			
๙. การประสานงานกับ หน่วยงานอื่นๆ ในการ ค้นหา แลกเปลี่ยนและ จัดเก็บความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๘๐	๒	.๖๔๐	๑.๐๐	.๓๗
	ภายในกลุ่ม	๙๔.๐๖๐	๑๔๗	.๖๔๐		
	รวม	๙๕.๓๔๐	๑๔๙			
๑๐. การกำหนดเวลาใน การศึกษาหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ อย่างเพียงพอต่อเนื้อหา สาระที่จำเป็น	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๘๗	๒	.๖๔๓	.๘๕	.๔๓
	ภายในกลุ่ม	๑๑๑.๓๘๗	๑๔๗	.๗๕๘		
	รวม	๑๑๒.๖๗๓	๑๔๙			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์มีความ
คิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา
ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านศิลป จำแนกตามตำแหน่ง หัวข้อ องค์กรมีการ
รวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบและใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ($F = ๗.๒๙๑$, $Sig = .๐๐^{**}$) แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๑ นอกจากนั้นพบว่าในด้านศิลป จำแนกตามตำแหน่ง ไม่มีข้อ
ใดที่ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีอยู่เพียงข้อเดียวที่เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็น
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๒๓ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

ด้านสมาธิ จำแนกตามตำแหน่ง

รายการจัดการความรู้ ด้านสมาธิ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ความเข้าใจการจัดการ ความรู้เป็นยุทธศาสตร์ที่ สำคัญ ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๖๗๘ ๑๓๐.๓๒๒ ๑๓๔.๐๐๐	๒ ๑๔๗ ๑๔๙	๑.๘๓๙ .๘๘๗	๒.๐๗	.๑๓
๒. โครงสร้างสายการบังคับ บัญชามีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอน การทำงานได้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๕.๘๔๕ ๑๑๔๗.๓๒๘ ๑๑๙.๑๗๓	๒ ๑๔๗ ๑๔๙	๒.๔๒๒ .๗๗๘	๓.๑๖	.๐๕*
๓. องค์กรจำเป็นต้องอาศัย สินทรัพย์ทางความรู้ (Knowledge Assets)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๕.๗๖๐ ๑๒๙.๖๑๓ ๑๓๔.๓๗๓	๒ ๑๔๗ ๑๔๙	๒.๓๘๐ .๘๘๒	๒.๗๐	.๐๗
๔. องค์กรมีกิจกรรมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะที่มีอยู่ และสร้างสมรรถนะใหม่ๆ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๕.๑๐๘ ๑๓๕.๖๘๖ ๑๓๙.๗๙๓	๒ ๑๔๗ ๑๔๙	๒.๐๕๔ .๙๒๓	๒.๒๖	.๑๑
๕. องค์กรมีการพิจารณา การมีส่วนร่วมในการสร้าง องค์ความรู้ขององค์กรเพื่อ การประเมินผลงานและ ผลตอบแทนปลายปีให้กับ เจ้าหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๙๕๖ ๙๙.๔๐๔ ๑๐๑.๓๖๐	๒ ๑๔๗ ๑๔๙	.๙๗๘ .๖๗๖	๑.๔๕	.๒๔
๖. ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึง การเรียนรู้และพัฒนาการ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๖๘๙ ๖๘.๙๐๔ ๗๒.๕๙๓	๒ ๑๔๗ ๑๔๙	๑.๘๔๕ .๔๖๙	๓.๙๔	.๐๒*
๗. ผู้บังคับบัญชามีบทบาท สำคัญในการสร้าง กระบวนการเรียนรู้ที่ เหมาะสมให้กับหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๒๐๖ ๗๒.๖๒๗ ๗๒.๘๓๓	๒ ๑๔๗ ๑๔๙	.๑๐๓ .๔๙๔	.๒๑	.๘๑

(ตารางที่ ๔.๒๓ ต่อ)

รายการจัดการความรู้ ด้านสมมติ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๘. ความคาดหวังและ กระตุ้นเรื่องการเรียนรู้ทั่ว ทุกระดับภายในหน่วย ไม่ว่าจะ จะเป็นระดับผู้บังคับบัญชา หรือผู้ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	๖.๒๑๘	๒	๓.๑๐๙	๗.๑๙	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๕๕๒	๑๔๗	.๔๓๒		
	รวม	๖๙.๗๖๐	๑๔๙			
๙. มีการยกย่องชมเชยเมื่อ บุคลากรมีการคิดและ ทดลอง ทำสิ่งใหม่ๆ อย่าง สร้างสรรค์ จนประสบ ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๔๕๒	๒	๑.๗๒๖	๑.๗๗	.๑๗
	ภายในกลุ่ม	๑๔๓.๒๒๑	๑๔๗	.๙๗๔		
	รวม	๑๔๖.๖๗๓	๑๔๙			
๑๐. มีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อสนับสนุน บุคลากรให้สามารถดำเนิน กิจกรรมในการจัดการ ความรู้ได้อย่างคล่องตัว	ระหว่างกลุ่ม	๒.๙๗๐	๒	๑.๔๘๕	๒.๓๑	.๑๐
	ภายในกลุ่ม	๙๔.๔๗๐	๑๔๗	.๖๔๓		
	รวม	๙๗.๔๔๐	๑๔๙			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์มีความ
คิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา
ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมมติ จำแนกตามตำแหน่ง หัวหน้า ความคาดหวัง
และกระตุ้นเรื่องการเรียนรู้ทั่วทุกระดับภายในหน่วย ไม่ว่าจะจะเป็นระดับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติ
($F = 7.19$, $Sig = .00^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ นอกจากนั้นพบว่าใน
ด้านปัญญา จำแนกตามตำแหน่ง ไม่มีข้อใดที่ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีอยู่เพียงข้อเดียวที่
เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๒๔ เปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

ด้านปัญญา จำแนกตามตำแหน่ง

รายการจัดการความรู้ ด้านปัญญา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๑. องค์กรให้การสนับสนุน กิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๔๖๗ ๕๙.๓๒๖ ๕๙.๗๙๓	๒ ๑๔๗ ๑๔๙	.๒๓๓ .๔๐๔	.๕๗๙	.๕๖๒
๒. บรรยากาศในองค์กรมี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๒๘๕ ๕๖.๕๐๙ ๕๙.๗๙๓	๒ ๑๔๗ ๑๔๙	๑.๖๔๒ .๓๑๖	๕.๑๙	.๐๑**
๓. มีความเข้าใจว่าการสร้าง คุณค่าให้เครือข่ายเป็น เป้าหมายหลักของการ จัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๔๒๘ ๑๒๒.๙๔๕ ๑๒๔.๓๗๓	๒ ๑๔๗ ๑๔๙	.๗๑๔ .๘๓๖	.๘๕	.๔๓
๔. มีความเข้าใจว่าความ ต้องการที่จะสร้างนวัตกรรม จะนำไปสู่การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๒๓๔ ๗๗.๑๕๙ ๗๙.๓๙๓	๒ ๑๔๗ ๑๔๙	๑.๑๑๗ .๕๒๕	๒.๑๒	.๑๒
๕. ทุกคนในองค์กร มีความ เข้าใจว่าการเรียนรู้เป็น ความรับผิดชอบอย่างหนึ่ง ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๖.๑๙๔ ๙๗.๘๐๖ ๑๐๔.๐๐๐	๒ ๑๔๗ ๑๔๙	๓.๐๙๗ .๖๖๕	๔.๖๖	.๐๑**
๖. ความพยายามจับกลุ่ม รวมตัว เพื่อร่วมทำกิจกรรม ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ภายในหน่วย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๕.๔๒๗ ๖๑.๒๖๖ ๖๖.๖๙๓	๒ ๑๔๗ ๑๔๙	๒.๗๑๔ .๔๑๗	๖.๕๑	.๐๑**
๗. การยอมรับข้อผิดพลาด ที่เกิดขึ้นจากบุคคล หรือ หน่วยงานแล้วนำมาปรับให้ เป็นประสบการณ์การ เรียนรู้ที่สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๔.๗๐๓ ๑๑๘.๗๙๗ ๑๒๓.๕๐๐	๒ ๑๔๗ ๑๔๙	๒.๓๕๒ .๘๐๘	๒.๙๑	.๐๐**

(ตารางที่ ๔.๒๔ ต่อ)

รายการจัดการความรู้ ด้านปัญญา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๘. การเรียนรู้การจัดการ ความรู้ของบุคลากรภายใน หน่วยเพื่อเสริมสมรรถนะ หลักให้เข้มแข็งขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	.๕๐๗	๒	.๒๕๔	.๕๕	.๕๘
	ภายในกลุ่ม	๖๘.๒๖๖	๑๔๗	.๔๖๔		
	รวม	๖๘.๗๗๓	๑๔๙			
๙. การมีส่วนร่วมในการ แสวงหาความคิดใหม่ๆ ใน วิธีการจัดการความรู้ทั้งใน และนอกระบบการทำงาน ปกติ	ระหว่างกลุ่ม	.๙๘๗	๒	.๔๙๓	.๕๗	.๕๗
	ภายในกลุ่ม	๑๒๖.๕๑๓	๑๔๗	.๘๖๑		
	รวม	๑๒๗.๕๐๐	๑๔๙			
๑๐. การยกย่อง และให้ รางวัล สำหรับทีมงาน จัดการความรู้ของหน่วยที่ ได้มีการดำเนินกิจกรรมและ พัฒนาหน่วยงานอย่าง ต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	๘.๗๙๑	๒	๔.๓๙๖	๕.๖๓	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๑๑๔.๖๘๒	๑๔๗	.๗๘๐		
	รวม	๑๒๓.๔๗๓	๑๔๙			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์มีความ
 คิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา
 ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา จำแนกตามตำแหน่ง หัวข้อบรรยากาศใน
 องค์กรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($F = ๗.๑๙$, $Sig = .๐๐^{**}$) หัวข้อ ทุกคนในองค์กร มีความเข้าใจ
 ว่าการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของตนเอง ($F = ๔.๖๖$, $Sig = .๐๑^{**}$) หัวข้อความ
 พยายามจับกลุ่มรวมตัว เพื่อร่วมทำกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วย
 ($F = ๖.๕๑$, $Sig = .๐๑^{**}$) หัวข้อการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากบุคคล หรือหน่วยงานแล้วนำมา
 ปรับให้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ หน่วย ($F = ๒.๙๑$, $Sig = .๐๐^{**}$) หัวข้อ การยกย่อง
 และให้รางวัล สำหรับทีมงานจัดการความรู้ของหน่วยที่ได้มีการดำเนินกิจกรรมและพัฒนาหน่วยงาน
 อย่างต่อเนื่อง ($F = ๕.๖๓$, $Sig = .๐๐^{**}$) ทั้ง ๕ หัวข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .๐๑ นอกจากนั้นพบว่าในด้านปัญญา จำแนกตามตำแหน่ง ไม่มีข้อใดที่ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ

๔.๔ แนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ดังนี้

การวางแผนการจัดการความรู้ของการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน โดยจะต้องกำหนดแนวทางการจัดการความรู้ กำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติ กำหนดมาตรการและความเร่งด่วนของงานซึ่งอาจจะกระทำได้โดยการมุ่งเน้นในการจัดการความรู้อย่างเป็นรูปธรรม มีการอบรม ชี้แจงและฝึกอบรมบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ให้มีความเข้าใจและการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ การรวบรวมข้อมูล และการนำความรู้ไปใช้งาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน และหน่วยต้องจัดการกับโครงสร้างการบังคับบัญชาในการดำเนินกิจกรรมด้วยสภาพแวดล้อมและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเกิดการเรียนรู้ และมีการนำความคิดสร้างสรรค์มาปฏิบัติ

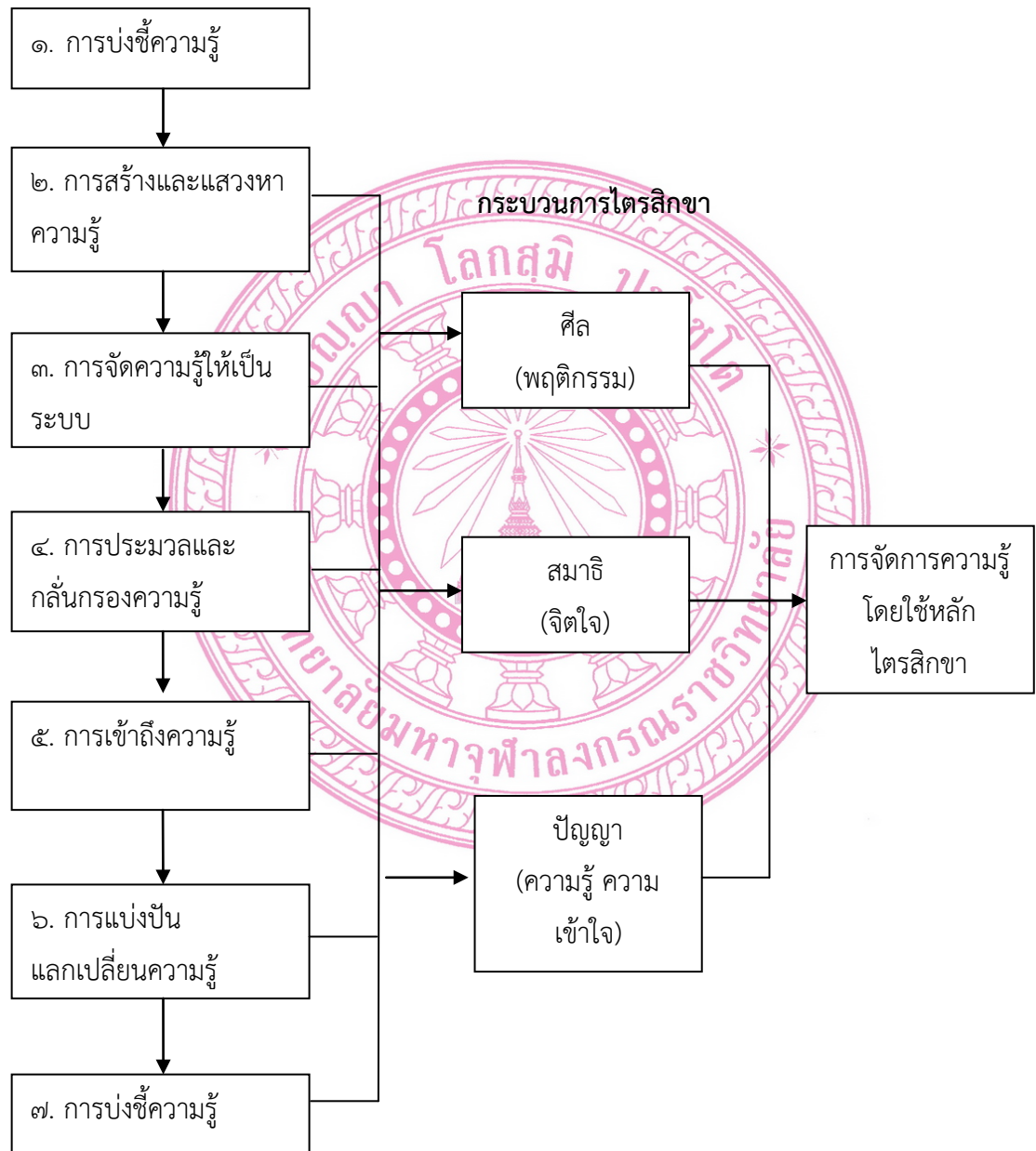
นอกจากนี้ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดโครงสร้างการบังคับบัญชาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยจะต้องมีการจัดโครงสร้างทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้สามารถค้นหาและแก้ไขจุดบกพร่องของการปฏิบัติงานต่างๆ มีการยืดหยุ่นในการทำงาน และมีการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยได้ ในการระบุนโยบายของสำนักงานวัฒนธรรม นั้นจะต้องระบุและบ่งชี้ความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาหน่วย ว่าจำเป็นจะต้องมีความรู้ในแขนงใดบ้าง ตลอดจนความต้องการในการเรียนรู้ของบุคลากรภายในหน่วย ว่ามีความต้องการเรียนรู้ในเรื่องใดเพิ่มเติม เพื่อให้แต่ละคนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและปฏิบัติงานเพื่อหน่วยได้ และจะต้องมีการสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ นำมาปรับการทำงานให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานของหน่วย

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จะต้องให้ความสำคัญกับการประสานงานและการสื่อสารคือจะต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่เป็นระบบ รวมถึงการส่งต่อข่าวสารข้อมูล มีการจัดทำข้อมูลที่เป็นเอกสารและบทเรียนที่ได้รับ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้เกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ของตนเองและของเพื่อนร่วมงาน และจะต้องจัดให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ของหน่วยงาน การสร้างบรรยากาศของหน่วยงานที่มีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังจะต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการความรู้ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ให้มีการแสวงหา จัดเก็บ และใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ มีการ

ให้รางวัลและจูงใจ มีการสนับสนุนให้เกิดการคิดหรือการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ หรือได้รับการยกย่อง
ชมเชย ต่อสาธารณะชน เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติ
ทั้งนี้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จะต้องอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรทุก
คนให้สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ได้อย่างสะดวกและง่าย และจะต้องมีการจัดให้บุคลากร
ในหน่วยมีทักษะความรู้ ต้องมีการจัดกิจกรรมและเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการประชุม สัมมนา หรือ
แนะนำการปฏิบัติ โดยกิจกรรมต่างๆ จะต้องคำนึงถึงความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญของบุคลากร
ผู้ปฏิบัติ

สุดท้ายในกระบวนการ การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการ
เรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จะต้องส่งเสริมการนำ
หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหรือหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้กับการทำงาน เพื่อพัฒนางานให้มี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และความส่งเสริมการอบรมให้บุคลากรภายในหน่วยมีความรู้ ความเข้าใจใน
หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรส่งเสริมการ
อบรมให้บุคลากรภายในหน่วยมีความรู้ความเข้าใจหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของ
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

กระบวนการจัดการความรู้



ภาพประกอบที่ ๔.๔ แนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อม
 ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

สรุปแนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารจัดการองค์การเพื่อเตรียมความพร้อม
องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ได้ดังนี้
กระบวนการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัด
ความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยน
ความรู้ และการเรียนรู้ นั้นจะต้องนำหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เข้าไปแทรกอยู่ใน
กระบวนการจัดการความรู้ทุกขั้นตอน เพราะกระบวนการจัดการความรู้ตามกระบวนการของ
นักวิชาการนั้นเป็นกระบวนการที่สิ้นสุดที่การเรียนรู้โดยเน้นแต่สิ่งที่เรียนรู้เท่านั้นบางครั้งอาจไม่
ต่อเนื่อง แต่กระบวนการไตรสิกขานั้นไม่ได้หมายถึงการเรียนรู้เพียงอย่างเดียวแต่เป็นการฝึกฝนอย่าง
ต่อเนื่องซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และจะนำไปสู่การจัดการความรู้โดยใช้หลัก
ไตรสิกขาที่มั่นคงและยั่งยืน



บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักไตรสิกขา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิด การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑๕๐ คน เก็บแบบสอบถามได้ ๑๕๐ ชุด คิดเป็น ๑๐๐% ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามทั้งปลายปิดและปลายเปิด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจริงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖ มีอายุ ระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗ มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๗ และเป็นตำแหน่งคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๓

๕.๑.๒ ความคิดเห็นบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า การจัดการความรู้ด้านสมาธิอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๔$)

๕.๑.๒.๑ การจัดการความรู้ด้านศีล บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านศีล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า การกำหนดเวลาในการศึกษาหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการ

ความรู้อย่างเพียงพอต่อเนื้อหาสาระที่จำเป็น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ($\bar{X} = 3.95$) การที่องค์กรเห็นคุณค่าและความสำคัญของความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวเจ้าหน้าที่แต่ละคน (Tactic Knowledge) และให้การสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์นั้นๆ แก่ คนในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๕.๑.๒.๒ การจัดการความรู้ด้านสมาธิ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$)

๕.๑.๒.๓ การจัดการความรู้ด้านปัญญา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า การยกย่อง และให้รางวัล สำหรับทีมงานจัดการความรู้ของหน่วยที่ได้มีการดำเนินกิจกรรมและพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) การเรียนรู้การจัดการความรู้ของบุคลากรภายในหน่วยเพื่อเสริมสมรรถนะหลักให้เข้มแข็งขึ้น ($\bar{X} = 3.81$)

๕.๑.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

๕.๑.๓.๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยใช้หลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ในด้านปัญญาไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ ๑

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ทางด้านศีลในรายชื่อและภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ จำแนกตามเพศ ภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นหัวข้อองค์กรจำเป็นต้องอาศัยสินทรัพย์ทางความรู้ (Knowledge Assets) ซึ่ง ($t=2.209, sig.=.029$) มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา ในรายชื่อและภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตที่จำแนกกลุ่มย่อยได้ ๓ กลุ่ม ขึ้นไป

๕.๑.๓.๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ น้อยกว่าทุกกลุ่มซึ่งเป็นไปดังนี้ น้อยกว่ากลุ่ม ๓๑-๔๐ ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และน้อยกว่ากลุ่มอายุ ๔๑-๕๐ ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ แต่ถ้าเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มอายุ ๓๑-๔๐ ปี ต่อกลุ่มที่มีอายุสูงกว่าพบว่ากลุ่มอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่ากลุ่ม ๔๑-๕๐ ปี และกลุ่ม ๕๑-๖๐ ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี อายุ ๔๑-๕๐ ปี และ อายุ ๕๑-๖๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ สูงกว่ากลุ่มที่อายุต่ำกว่า ๓๑ ปี โดยถ้าเปรียบเทียบกลุ่มต่ำกว่า ๓๑ ปีกับกลุ่ม ๓๑-๔๐ ปี กลุ่ม ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่ต่ำกว่า ๓๑ ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ถ้าเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม

อายุ ๓๑-๔๐ ปี พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่ม ๔๑-๕๐ ปี และกลุ่ม ๕๑-๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา มากกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี และกลุ่มอายุ ๔๑-๕๐ ปี พบว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา สูงกว่ากลุ่มอายุ ๔๑-๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และสูงกว่ากลุ่ม อายุ ๕๑-๖๐ ปี กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านศีล จำแนกตามอายุ แตกต่างกันใน หัวข้อ องค์กรมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบและใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ($F = ๕.๑๙, Sig = .๐๐^{**}$) หัวข้อ การกำหนดทิศทางการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ($F = ๓.๓๑๒, Sig = .๐๑^{**}$) และหัวข้อการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดสำหรับจัดการความรู้ ($F = ๔.๕๓, Sig = .๐๑^{**}$) ทั้ง ๓ หัวข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หัวข้อการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในการค้นหา แลกเปลี่ยนและจัดเก็บความรู้ ($F = ๓.๓๒, Sig = .๐๒^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ จำแนกตามอายุ หัวข้อ ความเข้าใจการจัดการความรู้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ขององค์กร ($F = ๗.๔๙, Sig = .๐๐^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ หัวข้อ องค์กรจำเป็นต้องอาศัย สินทรัพย์ทางความรู้ (Knowledge Assets) ($F = ๔.๒๖, Sig = .๐๑^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับหน่วยงาน ($F = ๖.๙๗, Sig = .๐๐^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา จำแนกตามอายุ หัวข้อ บรรยายภาคในองค์กรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($F = ๖.๒๘, Sig = .๐๐^{**}$) หัวข้อ ทุกคนในองค์กร มีความเข้าใจว่าการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของตนเอง ($F = ๔.๘๙, Sig = .๐๐^{**}$) หัวข้อ ความพยายามจับกลุ่มรวมตัว เพื่อร่วมทำกิจกรรมในการ

แลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วย ($F = 12.00$, $Sig = .00^{**}$) การเรียนรู้การจัดการความรู้ของบุคลากรภายในหน่วยเพื่อเสริมสมรรถนะหลักให้เข้มแข็งขึ้น ($F = 4.64$, $Sig = .00^{**}$) ทั้ง 4 หัวข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ องค์กรให้การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ($F = 2.97$, $Sig = .03^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

๕.๑.๓.๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านศีล จำแนกตามระดับการศึกษา ในหัวข้อ การออกแบบโครงสร้างหน่วยงาน เพื่อให้มีการแก้ปัญหาและเกิดการเรียนรู้ ในการจัดการความรู้ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 3.95$, $Sig = .01^{**}$) หัวข้อ การกำหนดเวลาในการศึกษาหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ยังพอสอดเนื้อหาสาระที่จำเป็นมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.14$, $Sig = .03^{**}$) นอกจากนั้นพบว่าในด้านศีล จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่มีข้อใดที่ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีอยู่เพียงข้อเดียวที่เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ จำแนกตามระดับการศึกษา หัวข้อ องค์กรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่มีอยู่และสร้างสมรรถนะใหม่ๆ ($F = 5.88$, $Sig = .00^{**}$) หัวข้อ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้สามารถดำเนินกิจกรรมในการจัดการความรู้ได้อย่างคล่องตัว ($F = 4.13$, $Sig = .00^{**}$) ทั้งสองหัวข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นพบว่าในด้านสมาธิ จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่มีข้อใดที่ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีอยู่เพียงสองข้อที่เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา จำแนกตามระดับการศึกษา หัวข้อ การเรียนรู้การจัดการความรู้ของกำลังบุคลากรภายในหน่วยเพื่อเสริมสมรรถนะหลักให้เข้มแข็งขึ้น ($F = 2.84$, $Sig = .04^*$) แตกต่างกันและ หัวข้อการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากบุคคล หรือหน่วยงานแล้วนำมาปรับให้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ ($F = 2.75$, $Sig = .04^*$) ทั้งสองข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นพบว่าในด้านปัญญา จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่มีข้อใดที่ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีอยู่เพียงสองข้อที่เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

๕.๓.๑.๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมแตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านศีล จำแนกตามตำแหน่ง หัวข้อ องค์กรมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบและใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ($F = 7.21$, $Sig = .00^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 นอกจากนั้นพบว่าในด้านศีล จำแนกตามตำแหน่ง ไม่มีข้อใดที่ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีอยู่เพียงข้อเดียวที่เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมาธิ จำแนกตามตำแหน่ง หัวข้อ ความคาดหวังและกระตุ้นเรื่องการเรียนรู้ทั่วทุกระดับภายในหน่วย ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติ ($F = 7.19$, $Sig = .00^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นพบว่าในด้านปัญญา จำแนกตามตำแหน่ง ไม่มีข้อใดที่ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีอยู่เพียงข้อเดียวที่เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา จำแนกตามตำแหน่ง หัวข้อบรรยากาศในองค์กรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

($F = 7.19$, $Sig = .00^{**}$) หัวข้อ ทุกคนในองค์กร มีความเข้าใจว่าการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบ
 อย่างหนึ่งของตนเอง ($F = 4.66$, $Sig = .01^{**}$) หัวข้อความพยายามจับกลุ่มรวมตัว เพื่อร่วมทำ
 กิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วย ($F = 6.51$, $Sig = .01^{**}$) หัวข้อการยอมรับ
 ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากบุคคล หรือหน่วยงานแล้วนำมาปรับให้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่
 สร้างสรรค์ หน่วย ($F = 2.91$, $Sig = .00^{**}$) หัวข้อ การยกย่อง และให้รางวัล สำหรับทีมงานจัดการ
 ความรู้ของหน่วยที่ได้มีการดำเนินกิจกรรมและพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ($F = 5.63$, $Sig = .$
 00^{**}) ทั้ง 5 หัวข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นพบว่าในด้าน
 ปัญญา จำแนกตามตำแหน่ง ไม่มีข้อใดที่ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๕.๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
เพศ		✓
อายุ	✓	
การศึกษา		✓
ตำแหน่งหน้าที่		✓

๕.๒ การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรของหน่วยงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๗$) โดยจะอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

การจัดการความรู้ด้านศิลป จากการศึกษพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านศิลป อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการกำหนดทิศทาง การจัดการความรู้ของหน่วย มีการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัด สำหรับการจัดการความรู้ มีการวิเคราะห์หาจุดบกพร่อง ในการจัดการความรู้ มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้ การออกแบบโครงสร้างหน่วยงาน เพื่อให้มีการแก้ปัญหาและเกิดการเรียนรู้ ในการจัดการความรู้การจัดโครงสร้างแบบไม่เป็นทางการ เพื่อการแก้ปัญหาในการทำงานต่างๆ ในการจัดการความรู้ มีการชี้แจง อธิบาย ให้เข้าใจวัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของหน่วย มีการประสานงานกับหน่วยข้างเคียงในการค้นหา แลกเปลี่ยน และจัดเก็บความรู้มีผู้บังคับบัญชาที่คำนึงถึงการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการกำหนดเวลาในการศึกษาหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการความรู้เพียงพอต่อเนื้อหาสาระที่จำเป็นเพราะทั้งนี้ ศิล หมายถึง การฝึกในด้านพฤติกรรม การจัดระเบียบระบบ ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความตรงต่อเวลา การมีระเบียบวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์กลิน เคลือบทอง เรื่อง “การจัดการความรู้ของกองเรือยุทธการ กองทัพเรือ” พบว่า ๑) หลักการ แนวคิด และกระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสมสำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในกองเรือยุทธการ ประกอบด้วย การวางแผนการจัดการความรู้ การระบอบความรู้ การค้นความรู้การสร้างและพัฒนาความรู้ การจัดเก็บความรู้และค้นคืนความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์และการประเมินในการจัดการความรู้ ๒) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในองค์กร คือ การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร การจัดโครงสร้างการบังคับบัญชา การมีทักษะและความรู้ของบุคคลในองค์กร ความร่วมมือจากทุกระดับในองค์กร การประสานและการสื่อสาร บรรยากาศในองค์กร กระบวนการจัดการความรู้ การให้รางวัลและการจูงใจ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะระเบียบข้อบังคับ รูปแบบการทำงานในหน้าที่ ระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศ และทรัพยากรและงบประมาณ ๓) แนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ คือ จะต้อง ตั้งเป้าหมายในการจัดการความรู้ให้ มุ่งพัฒนาคน มุ่งปัจจัยในทุกๆ ด้านไปพร้อมๆ กัน และ สอดคล้องกับหลักไตรสิกขาของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) อธิศีลสิกขา คือ การฝึกฝนพัฒนา ด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม อย่างถูกต้อง มีผลดี จะเห็นได้ว่าการจัดการความรู้ในขั้นศีลเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการ ความรู้ เพราะศีลเปรียบเสมือนเครื่องมือในการฝึกในด้านพฤติกรรม การจัดระเบียบระบบ ความ รับผิดชอบ ความเสียสละ ความกตัญญู การตรงต่อเวลา การมีระเบียบเพราะวินัยเป็นตัวจัดเตรียม บุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ด้านสมาธิ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ จัดการความรู้ ด้านสมาธิอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับ การจัดการความรู้ในด้านสมาธิในระดับมาก โดยมีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการความรู้ของ บุคลากรภายในหน่วย มีความพยายามจับกลุ่มรวมตัว เพื่อร่วมทำกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ภายในหน่วย มีความตั้งใจมุ่งศึกษา ค้นคว้า และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีความ คาดหมายและกระตุ้นเรื่องการเรียนรู้ทั่วทุกระดับภายในหน่วย ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้ปฏิบัติ มีการเรียนรู้การจัดการความรู้ของบุคลากรภายในหน่วย เพื่อเสริมสมรรถนะหลักให้ แข็งแรงขึ้น มีการจัดกิจกรรมในการร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน มีการดำเนินการจัดการความรู้ ตามขั้นตอนในการสร้าง การจัดเก็บ และการเข้าถึงความรู้ ผู้บังคับบัญชาที่มีบทบาทสำคัญในการ สร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับหน่วย มีความเต็มใจที่จะไม่ทำตามรูปแบบเดิมๆ เพื่อให้ เกิดการทดลองวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ดีกว่า มีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อสนับสนุนบุคลากร ให้สามารถดำเนินกิจกรรมในการจัดการความรู้ได้อย่างคล่องตัว ทั้งนี้เพราะว่า สมาธิ หมายถึง การ ฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ความตั้งมั่นตั้งใจเอาใจใส่ มีใจจ่อจ่อ อย่างมีสมาธิ รวมถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ในองค์กร เพราะว่าการจัดการความรู้ต้องมีจิตที่มุ่งมั่น มี ความตั้งใจที่จะปฏิบัติเพื่อให้การจัดการความรู้ขององค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของพงศ์สิน เกลือบทอง เรื่อง “ การจัดการความรู้ของกองเรือยุทธการ กองทัพเรือ” พบว่า

๑) หลักการ แนวคิด และกระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสมสำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในกองเรือ ยุทธการ ประกอบด้วย การวางแผนการจัดการความรู้ การระบุง่องค์ความรู้ การสร้างและพัฒนา ความรู้ การจัดเก็บความรู้และค้นคืนความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์และการประเมินในการ จัดการความรู้ ๒) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในองค์กร คือ การกำหนดกลยุทธ์ของ องค์กร การจัดโครงสร้างการบังคับบัญชา การมีทักษะและความรู้ของบุคคลในองค์กร ความ ร่วมมือจากทุกระดับในองค์กร การประสานและการสื่อสาร บรรยากาศในองค์กร กระบวนการ จัดการความรู้ การให้รางวัลและการจูงใจ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กฎระเบียบข้อบังคับ รูปแบบการ

ทำงานในหน้าที่ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และทรัพยากรและงบประมาณ ๓) แนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ คือจะต้อง ตั้งเป้าหมายในการจัดการความรู้ให้ มุ่งพัฒนาคน มุ่งพัฒนางาน และมุ่งพัฒนาองค์การไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยในทุกๆ ด้านไปพร้อมๆ กัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญชัย จงกลนี้ เรื่อง “การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” พบว่าการปฏิบัติตนด้านศีลอยู่ในระดับดี ด้านสมาธิอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขากับการปฏิบัติงานบริหาร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๕ จากผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า การจัดการความรู้ด้านสมาธิเป็นอีกขั้นหนึ่งของการศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี และมีสมาธิ กับการสร้างความเจริญให้กับตนเองด้วยการพัฒนาจิตใจและความเอาใจใส่ มีใจจดจ่อก็จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

การจัดการความรู้ด้านปัญญา จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง โดยบรรยากาศในองค์กรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน องค์กรให้การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน จับกลุ่มรวมตัวเพื่อร่วมทำกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วย ทุกคนในองค์กร มีความเข้าใจว่า การเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของตนเอง การยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากบุคคล หรือหน่วยงานแล้วนำมาปรับให้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ มีความเข้าใจว่าความต้องการที่จะสร้างนวัตกรรมจะนำไปสู่การเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ ในวิธีการจัดการความรู้ทั้งในและนอกระบบการทำงานปกติ การยกย่องและให้รางวัล สำหรับทีมงานจัดการความรู้ของหน่วยที่ได้มีการดำเนินกิจกรรมและพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์กลิน เคลือบทอง เรื่อง “ การจัดการความรู้ของกองเรือยุทธการ กองทัพเรือ” พบว่า ๑) หลักการแนวคิด และกระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสมสำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในกองเรือยุทธการ ประกอบด้วย การวางแผนการจัดการความรู้ การระบุงค์ความรู้ การสร้างและพัฒนาความรู้ การจัดเก็บความรู้และค้นคืนความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์และการประเมินในการจัดการความรู้ ๒) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในองค์กร คือ การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร การจัดโครงสร้างการบังคับบัญชา การมีทักษะและความรู้ของบุคคลในองค์กร ความร่วมมือจากทุกระดับในองค์กร การประสานและการสื่อสาร บรรยากาศในองค์กร กระบวนการจัดการความรู้ การให้รางวัลและการจูงใจ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กฎระเบียบข้อบังคับ รูปแบบการทำงานในหน้าที่ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และทรัพยากรและงบประมาณ ๓) แนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ คือจะต้อง ตั้งเป้าหมายในการจัดการความรู้ให้ มุ่งพัฒนาคน มุ่งพัฒนางาน และมุ่งพัฒนาองค์การไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยในทุกๆ ด้านไปพร้อมๆ กัน

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรุษชัย จงกลณี เรื่อง “การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหาร การศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” พบว่าการปฏิบัติตนด้านศีลอยู่ในระดับดี ด้านสมาธิอยู่ในระดับปาน กลาง ด้านปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลัก ไตรสิกขากับการปฏิบัติงานบริหาร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๕ จาก ผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า การจัดการความรู้ด้านปัญญานั้นเป็นการจัดการความรู้ต่อเนื่องมาจากสมาธิ เพราะสมาธิกับปัญญามีความสัมพันธ์กัน คือ ถ้าจะเกิดปัญญาต้องมีสมาธิก่อน ปัญญาจะสมบูรณ์ต้อง มีความมุ่งมั่นเพียรพยายามพร้อมกันก็จะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข เพราะฉะนั้นผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องต้องส่งเสริมนำระบบกระบวนการคิดพิจารณาตามหลักไตรสิกขา คือทำปัญญาให้เกิดเพื่อนำกระบวนการเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน แก้ไขปัญหาด้วยความ ละเอียตรอบคอบ

๕.๒.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อม สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการเปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการ เรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๔ ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง มีความแตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณาในแต่ละ ส่วน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

เพศ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความ พร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ไม่ แตกต่างกัน เนื่องจากการจัดการความรู้ไม่ได้จำกัดอยู่ที่เพศ จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการจัดการ ความรู้แตกต่างกันออกไป จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เข็มชาติ ไชยโวหาร ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ด้านวิสัยทัศน์ทางความรู้ พบว่า สถานศึกษาขั้น พื้นฐานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไว้อย่างสั้น กระชับ ชัดเจน และกระตุ้นให้บุคลากร มุ่งอนาคต วิสัยทัศน์ พันธกิจ มีความสอดคล้องกัน ครูได้รับการอบรมให้มีความรู้ความสามารถเพื่อ พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งครูและนักเรียน เกิดความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาวิชาการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้เรียนได้รับการพัฒนา เติบโตศักยภาพ และทันต่อความเปลี่ยนแปลง ๒) ด้านการแบ่งปันความรู้ พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ประสบการณ์ของบุคลากรทั้งภายในนอกภายใน สถานศึกษา มีการสอบถามแลกเปลี่ยน แลกความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาครูและบุคลากร

ให้เป็นกลไกในการบริหารจัดการโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยพัฒนาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่ ผู้เรียนมีการแบ่งปัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ๓) ด้านการสร้างคลังความรู้ พบว่า สถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการจัดระบบห้องสมุดที่พร้อมแก่การเรียนรู้ สามารถจัดระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริหารจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมีจำนวนคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม การศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต ส่วนสถานศึกษาขนาดความพร้อมของห้องสมุดแหล่งเรียนรู้และ จำนวนเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ความเห็นของเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ [□] และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของร้อยตำรวจเอกนิธินันท์ นาคบุรี กล่าวว่า การเปรียบเทียบ ทัศนะของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อ การบริหารงานของสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ ตามหลักการบริหาร ๔ พบว่า นิสิตที่มีอายุ พรรษา ขณะที่ศึกษา การศึกษานักธรรมและ การศึกษาบาลี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธี เดชเพชร พบว่า ข้าราชการระดับ ๑-๗ ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานเรื่องจำกลางบางช่วงตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .๐๕ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความ พร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน เนื่องจากความคิดเห็นในแต่ละช่วงอายุที่มีต่อการจัดการความรู้แตกต่างกัน จึงทำให้มีความ คิดเห็นต่อการจัดการความรู้แตกต่างกันออกไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระบุญชู กัลยา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีคะแนนการเห็นด้วยต่อการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา เพื่อสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อ เตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด นครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการจัดการความรู้ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ระดับการศึกษา จึงทำให้มี ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สังเวียน ผักไหม ได้ ศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต ๒” พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของบุญส่ง หาญพานิช บุญส่ง หาญพานิช ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “การพัฒนารูปแบบการ บริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาของไทย” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาและ

[□] เข็มชาติ ไชยโฆหาร, “การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๓”, รายงานการศึกษานิเทศ (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๘.

ตำแหน่งต่างกัน มีการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุรัตน์ บุญช่วย

ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการจัดการความรู้ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ตำแหน่งในสายงาน จึงทำให้ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญส่ง หาญพานิช ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาของไทย” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาและตำแหน่งต่างกัน มีการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของประทวน บุญรักษา ได้ทำการศึกษาผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปร พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลการบริหารงานวิชาการรวมทั้ง ๕ งาน แตกต่างกัน การบริหารจัดการเรียนการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์ มีข้อค้นพบที่สมควรจะนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ ดังต่อไปนี้

๑. ในการจัดการความรู้ของหน่วยเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้บริหาร หรือบุคลากรภายในหน่วย ควรจะมีการดำเนินการบนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ และกระบวนการ ในการจัดการความรู้และสามารถร่วมกันคิด แล้วประยุกต์ใช้วิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม

๒. ควรจัดให้มีการอบรมด้านกระบวนการ และวิธีการในการจัดการความรู้ของสำนักงานวัฒนธรรม แล้วจัดให้มีการร่วมกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ และวิธีในการจัดการความรู้ ไปสู่บุคลากรได้อย่างทั่วถึง

๓. การสนับสนุนการส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร นั้นเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญ ควรจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่บุคลากรให้มากขึ้นและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรม และควรให้ปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เนื่องจากบุคลากรยังไม่ค่อย

ให้ความสำคัญเท่าที่ควรหากปฏิบัติไม่สม่ำเสมอ การจัดการความรู้ในองค์กรอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ ควรสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้กระบวนการจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ โดยอาจจัดกิจกรรมกระตุ้นให้มีความสนใจในการจัดการความรู้ในองค์กรบ่อยๆ เพิ่มการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงโดยเน้นการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประโยชน์ของการจัดการความรู้ในองค์กร ขณะเดียวกันการเข้าถึงข้อมูลนั้นจะต้องมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย และเพียงพอ และที่สำคัญอย่างยิ่งผู้บริหารควรกระทำเป็นตัวอย่างที่ดีต่อการจัดการความรู้ความเข้าใจในองค์กร เช่น การจัดทำแผนงาน ขั้นตอนการทำงานของตนเองไว้เพื่อถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามเชิงบวก ซึ่งอาจมีผลทำให้ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามไม่ละเอียดมากนัก ในการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งต่อไปควรกำหนดคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบด้วย
๒. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบปัญหาเล็กน้อย ในเรื่องของข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามบางคนได้ตอบแบบสอบถามไม่ตั้งใจในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่สมบูรณ์และไม่ตรงกับความเป็นจริง จึงต้องตัดคำถามปลายเปิดบางข้อออกไป
๓. ควรศึกษาด้านอื่นๆ เช่น แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร ทักษะติดต่อองค์กรหรือสภาพแวดล้อมในองค์กร ที่มีผลการต่อความร่วมมือในการจัดการความรู้ในองค์กร

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย - บาลี

ก. เอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. เอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. ความแตกต่างระหว่างการจัดการสารสนเทศกับการจัดการความรู้.

กรุงเทพมหานคร : อักษรไทย, ๒๕๔๗.

เจษฎา นกน้อยและคณะ. นานาทัศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. องค์การแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร :

รัตนไตร, ๒๕๔๘.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวิทย์สาส์น, ๒๕๓๕

บุญดี บุญญาภิเษและคณะ. การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : จีรวัฒน์

เอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๘.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : เจริญผล, ๒๕๓๕.

บุรชัย ศิริมหาสาคร. สรรพวิธีจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์

แสงดาว จำกัด , ๒๕๕๒.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตโต). ทิศทางการศึกษาไทย พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พุทธทาสภิกขุ. เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม. กรุงเทพมหานคร : จักรานุกูลการพิมพ์, ๒๕๒๙.

วิธีแก้ปัญหาชีวิต. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงธรรม, ม.ม.ป..

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). พระพุทธศาสนา พัฒนาคณะและสังคม, ม.ป.ท., ๒๕๔๙.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร :

เอ็กซ์เปอร์เนท, ๒๕๔๗.

พิสนุ พงศ์ศรี.วิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : เทียมฝ่ายการพิมพ์, ๒๕๔๙.

พรธิดา วิเชียรปัญญา.การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้.กรุงเทพมหานคร :
เอ็กซ์เพอร์เน็ท, ๒๕๔๗.

ยุทธนา แซ่เตียว. การจัดการความรู้สร้างองค์กรอัจฉริยะ.กรุงเทพมหานคร :ซีเอ็ดคูเอชั่น,
๒๕๔๗.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒.กรุงเทพมหานคร :
นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๓๐.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒.กรุงเทพมหานคร :
นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖.

วิจารณ์ พานิช. การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙.

สุประภาดา โชติมณี.Modern KM application in Business managementการจัดการ
ความรู้อย่างไรให้ใช้ได้ผลกับทุกระบบ.กรุงเทพมหานคร : บริษัท พงษ์วรินทร์การพิมพ์,
๒๕๕๑.

สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์และคณะ.Knowledge Management การจัดการความรู้.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ๒๕๔๘.

_____ . การจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร : ก.พลพิมพ์ (๑๙๙๖) , ๒๕๔๘.

สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้. มปท,
๒๕๔๘.

_____ . การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมมล,๒๕๔๘.

สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา.การจัดการความรู้ : สู่วงจรคุณภาพที่เพิ่มพูน. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา,๒๕๕๖.

ศรีไพร คักดิ์รุ่งพงศากุลและเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย.ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีการจัดการ
ความรู้. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดคูเอชั่น, ๒๕๔๙.

(๒) บทความในวารสาร :

จันทร์เพ็ญ จันทวี.วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี “บทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศต่อการ
จัดการความรู้”. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยธนบุรี. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ เดือนกรกฎาคม ๒๕๕๐.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต).“หัวใจพระพุทธศาสนา”, พุทธจักร. ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕
พฤษภาคม ๒๕๕๐.

ระวี ภาวิไล.หัวใจของศาสนาพุทธ“บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา”. ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม, ๒๕๒๘.

วิจารณ์ พานิช.วารสารศูนย์บริการวิชาการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๓
กรกฎาคม-กันยายน, ๒๕๕๖.

ศรัณย์ ชูเกียรติ.เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการ “องค์ความรู้” ในองค์กรกลยุทธ์เพื่อ
ความสำเร็จภายใต้สภาพการณ์ปัจจุบัน. ว.จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. ๒๐. ๒๕ มีนาคม
๒๕๕๑.

(๓) วิทยานิพนธ์ :

ไชศรี พานิกุล. “การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ ที่เรียนเรื่องหลักธรรมในพระพุทธศาสนาโดยการสอนแบบ
ไตรสิกขากับการสอนแบบธรรมสภาจจำ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๖.

เข้มชาติ ไชยโวหาร. “การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น
เขต ๓”, รายงานการศึกษาอิสระ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
๒๕๔๘.

จิรัชชาติ ตั้งคุปตานนท์. “การจัดการความรู้ในองค์กรก่อสร้าง”. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๔๖.

ชรียา จันทรอินทร์. “การศึกษาความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัย
เอเชียอาคเนย์”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
บูรพา, ๒๕๕๐.

เตือนใจ รักษาพงศ์. “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของ
นิธิพล นวลมณี “มุมมองของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการจัดการ
ความรู้ในองค์กร”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐.

นิพนธ์ กิ่งวงศ์และคณะ. การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม. วิทยานิพนธ์การบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม”. วิทยานิพนธ์
ดุขฎิบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

บุญส่ง หาญพานิช. “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”.
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

บุญชัย จงกลณี. “การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” ,
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา
(มหาวิทยาลัยขอนแก่น) ๒๕๒๙.

ประทวน บุญรักษา. “การศึกษาผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการ
ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๘.

พระบุญจันทร์ แก้วบุญยงค์ (จนทสาโร). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว
ตามหลักไตรสิกขา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระบุญชู กัลลหา. “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.

วสันต์ ลาจันทร์. “การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ขอนแก่น เขต ๔” **การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘.

อนงค์ ปันทะโชติ และคณะ. “การบริหารจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”.
การค้นคว้าแบบอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร,
๒๕๕๐.

๒. ภาษาอังกฤษ :

Choo,C.W.1998. The Knowing Organizations use information To construct
meaning.create knowledge and make decisions.Oxford:oxfordUniversity
Press.

Tiwana, Amrit. The knowledge management toolkit : practicecal techniques for
building a knowledge management system. Upper Saddle River, NJ :
Prentice Hall, 2000



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- ๑) พระประจวบ คมกีร์ธโม อาจารย์พิเศษวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
- ๒) นายพจน์ สีเข้ม วัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์
- ๓) นางอวยพร พัทธมมงคล ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์
และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม
- ๔) ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
- ๕) ผศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา







ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) เพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
ข้อที่ ๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๒	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๕	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๖	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๘	๑	๑	๑	๐	๐	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๑๑	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๑๓	๐	๑	๐	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
ข้อที่ ๑๔	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๑๖	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๑๘	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๑๙	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๒๐	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๒๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๒๓	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๒๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๒๕	๑	๐	๑	๐	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๒๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๒๗	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๒๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๒๙	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่ ๓๐	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้

วรรณธ์ เรืองศรี

สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค
ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม





ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	N of Items
.645	.671	30

Item Statistics

รายการ	Mean	Std Dev	Cases
ข้อที่ ๑	3.10	.803	30
ข้อที่ ๒	3.13	.873	30
ข้อที่ ๓	2.77	.858	30
ข้อที่ ๔	3.10	.712	30
ข้อที่ ๕	3.43	.679	30
ข้อที่ ๖	2.23	.626	30
ข้อที่ ๗	2.87	.730	30
ข้อที่ ๘	3.70	.852	30
ข้อที่ ๙	3.47	.776	30
ข้อที่ ๑๐	4.03	.828	30
ข้อที่ ๑๑	3.50	.800	30
ข้อที่ ๑๒	3.57	.858	30
ข้อที่ ๑๓	3.74	.860	30

รายการ	Mean	Std Dev	Cases
ข้อที่ ๑๔	๓.๒๐	.๗๑๔	๓๐
ข้อที่ ๑๕	๓.๖๐	.๖๗๕	๓๐
ข้อที่ ๑๖	๓.๘๗	.๕๗๑	๓๐
ข้อที่ ๑๗	๒.๓๐	.๕๗๑	๓๐
ข้อที่ ๑๘	๓.๒๓	.๕๙๖	๓๐
ข้อที่ ๑๙	๓.๑๓	.๗๒๘	๓๐
ข้อที่ ๒๐	๓.๑๓	.๗๗๖	๓๐
ข้อที่ ๒๑	๓.๐๓	.๕๐๗	๓๐
ข้อที่ ๒๒	๓.๐๓	.๕๕๖	๓๐
ข้อที่ ๒๓	๔.๑๐	.๘๔๕	๓๐
ข้อที่ ๒๔	๓.๔๗	.๘๑๙	๓๐
ข้อที่ ๒๕	๒.๔๓	.๗๒๘	๓๐
ข้อที่ ๒๖	๓.๓๓	.๖๐๖	๓๐
ข้อที่ ๒๗	๓.๒๓	.๘๑๗	๓๐
ข้อที่ ๒๘	๓.๘๓	.๕๓๑	๓๐
ข้อที่ ๒๙	๒.๐๐	.๕๒๕	๓๐
ข้อที่ ๓๐	๒.๔๓	.๙๗๑	๓๐

วรรณธิ์ เรืองศรี

สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เรื่อง การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

ขอขอบคุณ

วรภรณ์ เรืองศรี

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่แสดงสถานภาพของท่าน
ตามที่เป็นจริง

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ต่ำกว่า ๓๑ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี
☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ - ๖๐ ปี

๓. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

๔. ตำแหน่งในองค์กร

☐ ลูกจ้าง
☐ ข้าราชการ
☐ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างท้ายข้อความ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ข้อ	สภาพการดำเนินการบริหารจัดการองค์ความรู้	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา: ด้านศีล					
๑	การสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการทำงานภายในองค์กร					
๒	การกำหนดทิศทาง การจัดการความรู้ของหน่วยงาน					
๓	การกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดสำหรับจัดการความรู้					
๔	องค์กรมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบและใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๕	การออกแบบโครงสร้างหน่วยงาน เพื่อให้มีการแก้ปัญหาและเกิดการเรียนรู้ ในการจัดการความรู้					
๖	การชี้แจง อธิบาย ให้เข้าใจวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดความรู้ของหน่วยงาน					
๗	องค์กรมีการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอนชัดเจนในการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) รวมถึงมีการจัดทำเอกสารรวบรวมข้อมูลที่ได้					
๘	องค์กรเห็นคุณค่าและความสำคัญของความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวเจ้าหน้าที่แต่ละคน (Tactic Knowledge) และให้การสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์นั้นๆ แก่คนในองค์กร					
๙	การประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในการค้นหา แลกเปลี่ยนและจัดเก็บความรู้					
๑๐	การออกแบบโครงสร้างหน่วยงาน เพื่อให้มีการแก้ปัญหาและเกิดการเรียนรู้ในการจัดการความรู้					

ข้อ	สภาพการดำเนินการบริหารจัดการองค์ความรู้	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามหลักไตรสิกขา: ด้านสมาธิ						
๑	ความเข้าใจการจัดการความรู้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กร					
๒	โครงสร้างสายการบังคับบัญชามีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้					
๓	องค์กรจำเป็นต้องอาศัย สินทรัพย์ทางความรู้ (Knowledge Assets)					
๔	องค์กรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่มีอยู่และสร้างสมรรถนะใหม่ๆ					
๕	องค์กรมีการพิจารณาการมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กรเพื่อการประเมินผลงานและผลตอบแทนปลายปีให้กับเจ้าหน้าที่					
๖	ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้ใต้บังคับบัญชา					
๗	ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับหน่วยงาน					
๘	ความคาดหวังและกระตุ้นเรื่องการเรียนรู้ทั่วทุกระดับภายในหน่วย ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติ					
๙	มีการยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรมีการคิดและทดลองทำสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ จนประสบความสำเร็จในการทำงาน					
๑๐	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้สามารถดำเนินกิจกรรมในการจัดการความรู้ได้อย่างคล่องตัว					

ข้อ	สภาพการดำเนินการบริหารจัดการองค์ความรู้	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามหลักไตรสิกขา: ด้านปัญญา						
๑	องค์กรให้การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน					
๒	บรรยากาศในองค์กรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
๓	มีความเข้าใจว่าการสร้างคุณค่าให้เครือข่ายเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการความรู้					
๔	มีความเข้าใจว่าความต้องการที่จะสร้างนวัตกรรมจะนำไปสู่การเรียนรู้					
๕	ทุกคนในองค์กร มีความเข้าใจว่าการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของตนเอง					
๖	ความพยายามจับกลุ่มรวมตัว เพื่อร่วมทำกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วย					
๗	การยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากบุคคล หรือหน่วยงาน แล้วนำมาปรับให้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์					
๘	การเรียนรู้การจัดการความรู้ของบุคลากรภายในหน่วย เพื่อเสริมสมรรถนะหลักให้เข้มแข็งขึ้น					
๙	การมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ ในวิธีการจัดการความรู้ทั้งในและนอกระบบการทำงานปกติ					
๑๐	การยกย่อง และให้รางวัล สำหรับทีมงานจัดการความรู้ของหน่วยที่ได้มีการดำเนินกิจกรรมและพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

๑. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการใช้ไตรสิกขา ในข้อใดในการจัดการความรู้มากที่สุด

.....

.....

.....

.....

๒. ท่านมีข้อเสนอแนะในการใช้ไตรสิกขา ในการจัดการความรู้ขององค์กรของท่านอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

๓. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ต่างๆ

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๕๘๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระประจวบ คมภีร์ธมโม อาจารย์พิเศษวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นางวรรณ เรืองศรี เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๔ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง
“การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของ
สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ใน
การศึกษารั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๕๘๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นายพจน์ สีเข้ม วัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นางวรรณภรณ์ เรืองศรี เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๓)/๕๘๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นางอวยพร พัทธมมงคลกุล ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์ฯ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นางวรรณ เรืองศรี เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๔ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง
“การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของ
สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

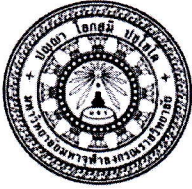
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๓)/๕๘๗

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร. สุพรต บุญอ่อน อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ด้วย นางวรรณณี เรืองศรี เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

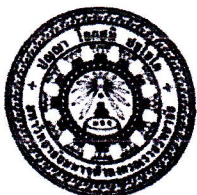
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ร.ม.น.ส.อ.อ.อ.อ.อ.

ผศ.ดร. สุพรต บุญอ่อน

๑ พ. ค. ๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๕๘๕

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ด้วย นางวรรณ เรืองศรี เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๐๔๖



๑๖๔

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out)

เจริญพร วัดนธรรมจังหวัดอุทัยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวรรณ เรืองศรี เลขประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากบุคลากรในการปกครองของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิต ดำเนินการเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๐๘๙



๑๖๕

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๗ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร วัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวรภรณ์ เรืองศรี เลขประจำตัวนิต ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิต ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : วรภรณ์ เรืองศรี
- เกิด : วันจันทร์ที่ ๑ เดือนเมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๗
- สถานที่เกิด : นครสวรรค์
- การศึกษา : - มัธยมศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพิจิตร
- ปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์สาขา วิทยาการคอมพิวเตอร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู, คณะศึกษาศาสตร์
หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๑๘๙ หมู่ ๔ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์
- ปีที่เข้าศึกษา : ๒๕๕๕
- E-mail : plechuam@hotmail.com, plechuam@gmail.com
- โทร : ๐ ๘๑ ๗๘๖ ๒๙๙๙
- ตำแหน่งหน้าที่ : นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอหนองบัว
จังหวัดนครสวรรค์
- นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครสวรรค์