

รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

A MODEL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ACCORDING TO
BUDDHADHAMMA FOR PERSONEL DEVELOPMENT OF LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

สยามพร พันธไชย* นัยนา เกิดวิชัย** บุษกร วัฒนบุตร*** พรระชา พุฒยงกูร****

Siamporn Panthachai, Naiyana Koetwichai, Busakorn Wattanabut, pansa Pirttiyangkur

Received: April 22, 2019

Revised: June 05, 2019

Accepted: June 16, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้และหลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3. เพื่อนำเสนอรูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธีด้วยเชิงคุณภาพมีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะจงจำนวน 26 รูป/คน การสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 11 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

* Doctor of Philosophy Program in Public administration, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

*** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

**** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า สภาพปัญหาทั่วไปในการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรยังขาดผู้มีประสบการณ์ ขาดความสนใจต่อกิจกรรมในองค์กร ขาดการจัดระบบข้อมูลขาดแรงกระตุ้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม สำหรับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม พบว่า ด้านการปฏิบัติ (ศีล) จะมาในรูปแบบของนโยบาย งบประมาณ และโครงสร้างการบริหารก่อให้เกิดการจัดการความรู้ ด้านทางจิตใจ (สมาธิ) เป็นการสร้างทัศนคติที่ดีและการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสนใจในการจัดการความรู้ ส่วนด้านความรอบรู้ (ปัญญา) เป็นการนำความรู้ที่ได้รวบรวมไว้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และรูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านองค์กร 2.รูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านบุคคล 3. การจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านเทคโนโลยี 4. การจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านการเรียนรู้

คำสำคัญ : รูปแบบ, การจัดการความรู้,การพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, หลักพุทธธรรม

ABSTRACT

The research objectives are 3: 1. To study the state of human resource development problems of local government organizations. 2. To study the processes knowledge management and the principles of Buddhism in personnel development. local administration organizations and 3. To present the model. Knowledge management in accordance with Buddhist principles for personnel development of local administrative organizations. A total of 26 individualized interviews were used. The focus group was 11 individuals / group. The data were analyzed using content analysis technique. And quantitative research. Data were collected from 385 samples. Data were analyzed by using basic statistics such as percentage. mean and standard deviation. Lack of experience. Lack of interest in corporate activities. Lack of information systems lack of motivation to seek additional knowledge For the application of the Buddhist doctrine. the practice (the precepts) comes in the form of budgetary policy and management

structure which leads to the management of mental knowledge (concentration). creating good attitudes and motivating. The interest in knowledge management. The knowledge (wisdom) is the knowledge that has gathered to apply to the work. The model of knowledge management in accordance with Buddhist principles for the development of personnel of local government organizations are four types. 1. The model of knowledge management in accordance with Buddhist principles in the organization. 2. The model of knowledge management in Buddhism. In terms of the person. 3. The knowledge management model in Buddhism in technology. 4. The model of knowledge management in Buddhism in the field of learning.

Keywords : Model. Knowledge Management, Personal Development of Local Administrative Organizations, Buddha Dhamma.

1. บทนำ

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในมาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาเพื่อให้ส่วนราชการสามารถตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาฯ ดังกล่าวและสามารถนำองค์ความรู้ที่จำเป็นมาใช้ในการปฏิบัติราชการเองและของประเทศได้ผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่คาดหวังอย่างต่อเนื่องและจริงจัง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จึงได้กำหนดแนวทางดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ให้กับส่วนราชการในแต่ละช่วงเวลาของปีงบประมาณสรุปได้ ดังนี้ 1) ปีงบประมาณ 2548 ส่วนราชการเริ่มต้นในการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ 2) ปีงบประมาณ 2549 กำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ในส่วนราชการและดำเนินการให้ส่วนราชการและดำเนินการให้ส่วนราชการเรียนรู้และเริ่มต้นจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ 3) ปีงบประมาณ 2550 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการ

ความรู้ในส่วนราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์ความรู้ที่สำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติราชการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนและผลักดันการพัฒนาการจัดการความรู้ในส่วนราชการให้ก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป4) ปีงบประมาณ 2551 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ในส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถวัดความสำเร็จในการจัดการความรู้ได้อย่างเป็นระบบ

จากแนวความคิดดังกล่าวที่มีผลบังคับใช้ในการปฏิบัติราชการซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งเป็นเรื่องใหม่ที่นิยมกันในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวความคิดของปีเตอร์ เซ็งกี้ (Peter Senge) ซึ่งเชื่อว่าการทำงานในโลกปัจจุบันจะเต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้น หากบุคลากรในองค์กรใดสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าบุคลากรคู่แข่งองค์กรนั้นจะมีความได้เปรียบในภาวะที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งในหนังสือ The Fifth Discipline ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็น “องค์กรที่มุ่งขยายขีดความสามารถของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถแสดงวิสัยทัศน์ร่วมกันได้ เรียนรู้ถึงสภาพการณ์ในปัจจุบันขององค์กรเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และสร้างความคิดที่เป็นระบบให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร” ได้นำเอาความรู้ และประสบการณ์ออกมาสู่กิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ให้มากยิ่งขึ้นเพราะได้สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความเชื่อเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ องค์วิชาในแต่ละสาขา (Royal Academy, 2011:232) นอกจากนี้ความรู้หมายถึงการผสมผสานอย่างสิ้นไหลของประสบการณ์คุณค่าความรู้ในเนื้อหาสาระและความเชี่ยวชาญที่ทำให้กรอบการทำงานมีการประเมินและเกิดการรวมเข้ากับประสบการณ์และสารสนเทศที่ได้รับใหม่ (Thomas H. Davenport, 2000) ความรู้เป็นสารสนเทศที่สามารถทำให้บางอย่าง หรือบางคนเปลี่ยนแปลงได้อาจจะเป็นเรื่องที่กลายมาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติหรืออาจจะเป็นเรื่องที่ทำให้คนหรือสถาบันมีความสามารถแตกต่างจากเดิม (Boston, Massachusetts, 2000:5) ส่วนการจัดการความรู้คือการกลั่นกรอง เลือกรวบรวม คัดสรร ประยุกต์ บูรณาการความรู้ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายนั้นให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสม มีความสะดวกในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน การดำรงชีวิตของมนุษย์

การจัดการความรู้ในมิติพระพุทธศาสนามีวิธีการศึกษาใกล้เคียงกันแต่มีเป้าหมายในการศึกษาที่แตกต่างกันกล่าวคือการจัดการความรู้ตามแนวคิดและทฤษฎีตะวันตกทำการศึกษารองความรู้ส่วนการจัดการความรู้ในพระพุทธศาสนาทำการศึกษารองความรู้เรื่องความประพฤติ จิตใจ และปัญญา

(ในฐานะความรู้) หลักการจัดการความรู้ตามแนวคิดและทฤษฎีตะวันตกมีวัตถุประสงค์มุ่งพัฒนางานคนและองค์กรในขณะที่การจัดการความรู้ทางพระพุทธศาสนามีเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขในปัจจุบันความสุขในอนาคตและความสุขในการบรรลุธรรมทั้งสองศาสตร์มีลักษณะร่วมกันคือการกล่าวถึงการจัดการความรู้และมีวิธีการศึกษาใกล้เคียงกัน เพียงแต่มีเป้าหมายในการศึกษาที่แตกต่างกันเท่านั้นเอง หากนำความรู้จากทั้งสองศาสตร์มาศึกษาาร่วมกันในเชิงบูรณาการย่อมนำมาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์เพื่อเพิ่มเติมให้การศึกษาเกิดความสมบูรณ์ ซึ่งดุชนิพนธ์ฉบับนี้เรียกองค์ความรู้ใหม่นี้ว่า “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม” และส่วนสำคัญที่ช่วยให้สังคมเกิดความสงบสุข ความมั่นคงแก่ประเทศชาติอย่างยั่งยืน โดยมี “พระสงฆ์” เป็นกลจักรสำคัญในการเผยแผ่และถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปสู่ประชาชนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม ในชุมชนแต่ละชุมชนจะมีวัดเป็นศูนย์กลาง ความสัมพันธ์ระหว่างวัด พระสงฆ์และประชาชนเป็นไปอย่างใกล้ชิด (Surapon Suyaprom, 2015)

ผู้วิจัยตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management Models) ที่เหมาะสม มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรโดยในระยะแรกจะเป็นการศึกษาและพัฒนารูปแบบของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนในระยะที่ 2 จะเป็นการนำรูปแบบของการจัดการความรู้ไปปฏิบัติจริงเป็นกรณีศึกษา เพื่อวิเคราะห์ถึงข้อดี ข้อเสีย ปรับแก้ไข เพื่อค้นหารูปแบบของการจัดการความรู้ที่เหมาะสมอย่างแท้จริง และประเมินผลการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศต่อไปดังนั้นผู้วิจัยคาดหวังว่าผลของการวิจัยจะช่วยทำให้การจัดการความรู้ตามแนวคิดและทฤษฎีนี้ประสบความสำเร็จได้จากการนำจุดเด่นของการจัดการความรู้ในพระพุทธศาสนามาบูรณาการเพื่อทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจใคร่ศึกษาและหาความรู้ตลอดจนเชื่อมโยงเข้าสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.2 เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้และหลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.3 เพื่อนำเสนอรูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) เป็นการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะจง จำนวน 26 รูปคน การสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 11 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. สรุปผลของการวิจัย

4.1 สภาพปัญหาทั่วไปในการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า จากการศึกษาสภาพปัญหาทั่วไปในการจัดการความรู้ยังขาดความต่อเนื่องของนโยบายขาดกลไกการจัดเก็บความรู้จากผู้มีประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำ KM ขาดกลไกและกระบวนการจัดทำ KM ขาดการนำผลการประเมินผลไปแก้ไขปัญหในองค์กรภาระงานของบุคลากรประจำค่อนข้างมากความร่วมมือในองค์กรไม่เต็มที่การดูแลรักษาบุคลากรที่มีทักษะมีน้อยขาดการประยุกต์ใช้ประสบการณ์ที่ผนวกกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ขาดแรงกระตุ้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมขาดการส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่องของบุคลากรและบุคลากรขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4.2 การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ด้านที่ 1 การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดการความรู้ด้านองค์กรนั้น ในส่วนของการปฏิบัติ (ศีล) ก็จะออกมาในรูปแบบของนโยบาย งบประมาณ โครงสร้าง และการบริหารที่สนับสนุนให้เกิดการจัดการความรู้ ส่วนของทางจิตใจ (สมาธิ) เป็นการสร้างทัศนคติที่ดีและการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสนใจในการจัดการความรู้ ส่วนของความรู้ (ปัญญา) เป็นการนำความรู้ที่ได้รวบรวมไว้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เมื่อนำมาใช้ก็ต้องมีการประเมินผลเพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา โดยการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขพัฒนาต่อไป

ด้านที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดการความรู้ในด้านบุคคล เป็นการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการจัดการความรู้ของบุคลากร ซึ่งการที่บุคลากรจะเกิดการเรียนรู้เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ นั้นจะมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างไร การพัฒนาความรู้หรือเพิ่มเติมความรู้ของ

บุคลากรทำให้เกิดการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานได้หลากหลายมากขึ้น ซึ่งปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ก็คือ ความเข้าใจในข้อมูลความรู้เหล่านั้นและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ มนุษย์ย่อมมีพฤติกรรมร่วมกันในอันที่จะกระทำการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบุคลากรในองค์กรมากที่สุด มีการแบ่งงานกันทำช่วยเหลือเกื้อกูล การปรับปรุงการบริหารของกลุ่มให้เกิดประสิทธิภาพและมีความเป็นระเบียบมากขึ้น

ด้านที่ 3 การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีสามารถทำได้โดยในส่วนของการปฏิบัติ (ศีล) เป็นการหมั่นนำเทคโนโลยีมาจัดระบบข้อมูล ซึ่งการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการจัดการความรู้จะช่วยเพิ่มความสะดวกทั้งในการจัดเก็บข้อมูลและการค้นหาข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการใช้เทคโนโลยีก็จะทำให้เกิดการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องในองค์กร ในส่วนของจิตใจ (สมาธิ) จำเป็นต้องทำความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้รู้ว่าควรจะใช้อะไรจะได้ไม่เป็นสาเหตุให้เกิดอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีมาใช้ซึ่งจะเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี นอกจากนั้นทัศนคติที่ดีในการใช้เทคโนโลยีจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกที่ดีซึ่งปราศจากอคติในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้ในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความสนใจและตั้งใจที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ ส่วนความรอบรู้ (ปัญญา) ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความรอบรู้คือ การพัฒนาทักษะความรู้ให้มีความสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมรู้ว่าต้องใช้เวลาไหนอย่างไร และการประยุกต์ใช้ร่วมกับประสบการณ์ที่จะทำให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ๆ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั่นเอง

ด้านที่ 4 การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามหลักพุทธธรรมอันประกอบไปด้วย การปฏิบัติดี (ศีล) ที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้คือ การรับถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ และการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ จิตใจ (สมาธิ) เป็นการสร้างแรงกระตุ้นในการแสวงหาความรู้ และการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และความรอบรู้ (ปัญญา) เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งการปฏิบัติ จิตใจ และความรอบรู้ จะเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนนำไปสู่การจัดการความรู้ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

4.3 รูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านองค์กร พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบายองค์กรที่ให้การสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ เพื่อเกิดความต้องการในการนำนโยบายไปใช้คนเก่งได้รับการสนับสนุนในการเข้ามาทำหน้าที่ มีการนำผลการ

ประเมินไปใช้แก้ไขปัญหอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ 2) วัฒนธรรมองค์กร สร้างให้เกิดความเท่าเทียมภายในองค์กร มอบโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้เข้ามาทำงานในลักษณะกระบวนการในการสร้างความผูกพันของบุคลากร 3) การมีส่วนร่วมทำให้องค์กรแสดงออกในการเอาใจใส่ต่อบุคลากรมากขึ้น และเกิดการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร และ 4) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีระบบการจัดการความรู้ ก่อเกิดผู้เชี่ยวชาญในการจัดการความรู้เกิดกระบวนการในการจัดการความรู้ และเกิดกลุ่มหรือส่วนงานในการจัดการความรู้

รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านบุคคล พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะผู้บริหารและบุคลากรเกิดความเข้าใจในการจัดการความรู้ รวมทั้งผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการประยุกต์ใช้ความรู้ที่หลากหลาย 2) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกระดับเกิดความสนใจในการจัดการความรู้เพื่อเกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมที่ให้ความรู้ 3) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมคนเก่งได้รับการสนับสนุนในการเข้ามาทำหน้าที่เพื่อเกิดความร่วมมือที่ส่งผลให้เกิดความสามัคคี 4) การสนับสนุนการประสานงานที่ดีช่วยลดภาระงานประจำของบุคลากรและเพื่อเกิดความร่วมมือกันปฏิบัติงานมากกว่าการแข่งขันกัน และ 5) การส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้พร้อมแนวทางการประยุกต์ใช้ความรู้ที่หลากหลายเพื่อบุคลากรได้รับประโยชน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนทัศนคติเดิม

รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านเทคโนโลยีพบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้เพื่อเป็นการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอในการจัดซื้ออุปกรณ์ที่ทันสมัยมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้นก่อให้เกิดการจัดระบบข้อมูลความรู้ 2) การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีให้บุคลากรมีทักษะที่ดีมีเจตนาไปสู่ความชำนาญและคณะผู้บริหารเกิดความสนใจในเทคโนโลยี 3) การประเมินและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทำให้ผู้บริหารและบุคลากรเกิดมุมมองใหม่ๆในการจัดการความรู้ผ่านเทคโนโลยี และบุคลากรนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการความรู้

รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านการเรียนรู้ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การส่งเสริมการเรียนรู้โดยเฉพาะมีงบประมาณสำหรับการศึกษาต่อเนื่องของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้รับการศึกษาและพัฒนาตนเอง รวมทั้งบุคลากรได้รับโอกาสในการศึกษางานต่างประเทศ 2) การสร้างระบบถ่ายทอดความรู้โดยเฉพาะการทำงานร่วมกันและเป็นเวลานานในองค์กรที่ร่วมกันถ่ายทอดความรู้ของสมาชิก ในทุกๆ ระดับเพื่อเกิดกระบวนการแบ่งปันความรู้ที่

ถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปยังอีกคน 3) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 4) การเรียนรู้วิธีการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อเกิดการนำความรู้ที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีต่อการรูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยค่าเฉลี่ยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาบุคลากรในชั้นศีล (ด้านพฤติกรรม) มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากรในชั้นสมาธิ (ด้านจิตใจ) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาบุคลากรในชั้นปัญญา (ด้านปัญญา.สติปัญญา.ความรู้ความสามารถ) สำหรับองค์ความรู้จากการวิจัยการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) แบบแผนการปฏิบัติ (Method) จะเกิดการปฏิบัติตามแบบแผนที่ได้วางไว้ซึ่งนำไปสู่การจัดการความรู้ แบบแผนการปฏิบัติเป็นการสร้างนโยบายที่เป็นตัวกำหนดให้เกิดกรอบในการปฏิบัติเพื่อการจัดการความรู้ 2) แรงกระตุ้น (Impulse) การสร้างแรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในตัวบุคคล ที่จะกระตุ้นให้บุคคลนั้นเกิดการกระทำ แรงขับเคลื่อนจากความต้องการพื้นฐาน แรงผลักดัน หรือความปรารถนา อันเนื่องมาจากสิ่งล่อใจ ความคาดหวัง หรือการตั้งเป้าหมาย 3) การสนับสนุน (Support) เป็นการเพิ่มความเป็นไปได้ในการทำให้เกิดการจัดการความรู้ มีการปฏิบัติและมีความตั้งใจในการจัดการความรู้แล้วย่อมจำเป็นต้องมีการสนับสนุน ในองค์กรจึงต้องมีการสนับสนุนทำให้เกิดการจัดการความรู้ และคุณค่าให้กับบุคลากร และองค์กร ให้กระตุ้นให้เกิดเป็นการแสดงออกความสามารถที่หลากหลาย 4) การพัฒนาความรู้ (Development) เป็นกระบวนการนำเอาความรู้ที่ได้มาจากการพิจารณา และเลือกสรรความรู้มาฝึกกระทำ หรือลองทำ และประยุกต์ใช้ความรู้ในทางปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้เกิดการนำความรู้ไปลองทำ และประยุกต์ใช้ความรู้แล้วมาแบ่งปัน แลกเปลี่ยน กระจาย และถ่ายทอดความรู้ร่วมกัน และ 5) การถ่ายทอด (Communication) เป็นการแบ่งปันความรู้ที่ถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปยังอีกคน กลุ่มหนึ่งไปยังอีกกลุ่ม หรือจะเป็นจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กร นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะผลการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 รูป/คน พบว่าการปรับปรุงในประเด็นที่ 1. ความชัดเจนระหว่างพุทธธรรมกับการนำไปใช้ในการบูรณาการเพื่อการจัดการความรู้การปรับปรุงในประเด็นที่ 2. การปรับปรุงและเพิ่มเติมกระบวนการจัดการความรู้ ทั้ง 4 ด้าน คือด้านองค์กร ด้านบุคคล ด้านเทคโนโลยี ด้านการเรียนรู้ ภายใต้หลักธรรมไตรสิกขา คือศีล สมาธิ ปัญญาการปรับปรุงในประเด็นที่ 3. งานวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นการปรับปรุงประเด็นที่ 4.การปรับปรุงข้อความ/และคำศัพท์ต่างๆ เช่น การพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเอาหลักไตรสิกขาไปจับการปรับปรุงประเด็นที่ 4 ปรับรูปแบบที่สามารถจะเชื่อมโยงองค์ความรู้ทั้ง 4 ด้านกับหลักไตรสิกขา และนำมาประยุกต์ให้เห็นภาพในปัจจุบันให้มากที่สุด และการปรับปรุงรูปแบบการจัดการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งผู้วิจัยจะได้สังเคราะห์ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำเพื่อให้เกิดความชัดเจนซึ่งอยู่ในรูปของกระบวนการจัดการความรู้ผ่านการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนภายในรวมทั้งการสร้างระบบการเรียนรู้และการฝึกอบรมไปพร้อมๆ กัน

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 สภาพปัญหาทั่วไปในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้สิ่งที่ควรพัฒนาและปรุงไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยเฉพาะบุคลากรควรได้รับการเอาใจใส่ในด้านขวัญและกำลังใจ การมีโอกาที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานที่ผู้บริหารองค์กรเห็นคุณค่าอย่างสูงสุด แต่กระนั้นที่ผ่านมาทำให้ทราบว่าจัดการความรู้ยังคงมีอุปสรรคและปัญหาหลายประการโดยเฉพาะปัญหาด้านงบประมาณปัญหายืดถือนโยบาย ปัญหากระบวนการโดยเฉพาะปัญหาด้านงบประมาณปัญหายืดถือนโยบาย ปัญหาขาดความสามัคคี ขาดการยอมรับคนเก่งในการทำงาน ขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน บุคลากรขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมไปถึงปัญหาการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อีกทั้งปัญหาที่เกิดจากทัศนคติของคนในองค์กรทุกระดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonsong Hanpanich, (2003) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษามีความต้องการพัฒนาในระดับมากขณะที่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันเกิดขึ้นในระดับค่อนข้างน้อยจึงเป็นอุปสรรคต่อการจัดการความรู้

5.2 การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ด้านองค์กรควรมีการสื่อสารนโยบายเชิงสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการจัดการความรู้ได้ด้วยตนเองจนสามารถปรับพฤติกรรม เจตคติ และเพิ่มพูนความรู้จากประสบการณ์ของตนเองเพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากรให้มีการจูงใจและปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีต่อ นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการนำความรู้ในองค์กรไปใช้แต่จะต้องมีความเข้าใจในปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ เช่น มีการฝึกฝนและพัฒนาพฤติกรรมในการเรียนรู้ให้มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีการสร้างทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้ มีการทำให้เกิดความคิดที่มีการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดเป็นความรู้

ใหม่ๆ ในการนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสามารถทำได้โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการจัดการความรู้จะช่วยเพิ่มความสะดวกทั้งในการจัดเก็บข้อมูลและการค้นหาข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมกำหนดกลไกการพัฒนาทักษะความรู้ให้มีความสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการรับถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

5.3 รูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การจัดการความรู้ด้านองค์กรโดยเฉพาะนโยบายส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรด้วยกันวัฒนธรรมองค์กรสร้างระบบที่ก่อให้เกิดความเท่าเทียมภายในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonsong Hanpanich, (2003) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” พบว่า ด้านนโยบาย คือให้มีการแบ่งปันความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถาบันจะช่วยให้การสร้างโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้เข้ามาทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ueamon Chonlawon, (2006) ได้ทำการศึกษา “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ” โดยเห็นว่าหลักธรรมที่โดดเด่นในพระพุทธศาสนาที่ทำให้เกิดกระบวนการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาได้ยาวนานมีการใช้หลักไตรสิกขา ในการจัดสร้างสังคมให้เข้าใจซึ่งกันและกันทำให้องค์กรแสดงออกในการเอาใจใส่ต่อบุคลากรมากขึ้นเกิดการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรรวมทั้งการพัฒนาและส่งเสริมให้มีระบบการจัดการความรู้เกิดผู้เชี่ยวชาญในการจัดการความรู้เกิดกระบวนการในการจัดการความรู้ และเกิดกลุ่มภายในหรือส่วนงานในการจัดการความรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anurak Panyanuwat, (2006) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนเครือข่ายความร่วมมือ”พบว่า หน่วยงานหลักและหน่วยงานเสริมที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนได้แก่ หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การจัดการความรู้ด้านบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้มีการจัดการความรู้ที่สามารถก่อให้เกิดการประยุกต์ใช้ความรู้ที่หลากหลายการสร้างแรงจูงใจที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับเกิดความสนใจสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chalard Chantarsobat, (2005) ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรชุมชน โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ 8 องค์กรชุมชนในพื้นที่กลุ่มเป้าหมาย 2 หมู่บ้าน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรชุมชนที่พัฒนาประกอบด้วย ขั้นเตรียมชุมชน เช่น การสร้างแรงจูงใจ และสร้างจิตสำนึกในการ

ทำงานร่วมกันของคนในชุมชน มีการส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้เกิดการประยุกต์ใช้ความรู้ที่หลากหลายที่บุคลากรได้รับประโยชน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนทัศนคติเดิมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nattawut Rojaritukul, (2009) ได้ศึกษาเรื่อง “สุขภาพองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ” ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การมากที่สุดคือนโยบายด้านการให้รางวัลและให้ค่าตอบแทน

การจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ให้การศึกษาต่อของบุคลากรบุคลากรได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องบุคลากรได้รับโอกาสในการศึกษางานต่างประเทศสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chakkris Suriyophakhan, (2011) ได้วิจัยเรื่อง "รูปแบบและกระบวนการพัฒนาครูตามหลักพุทธบูรณาการ" พบว่าครูจะต้องมีการพัฒนาด้านภาวะผู้นำการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ และการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างระบบถ่ายทอดความรู้การทำงานร่วมกันของคนในองค์กรที่ร่วมกันถ่ายทอดความรู้ของสมาชิก ในทุกๆ ระดับเกิดกระบวนการแบ่งปันความรู้ที่ถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปยังอีกคนสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonsong Hanpanich, (2003) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษามีความต้องการในระดับมากโดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ คือ การเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ด้านภารกิจ คือ การผลิต ถ่ายทอด และบริการความรู้ ด้านนโยบาย คือ ให้มีการแบ่งปันความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถาบัน อีกทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้วิธีการประยุกต์ใช้ความรู้เกิดการนำความรู้ที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ Karl M. Wiig, (1993) ศึกษาการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้สำหรับการบริหารองค์การภาครัฐ (Public Administration) ในนครไทเป ประเทศไต้หวัน การศึกษา พบว่า หน่วยงานด้านการจัดการความรู้มีหน้าที่สนับสนุนกิจกรรมการจัดการความรู้ให้บรรลุความสำเร็จ ซึ่งสามารถเปรียบเทียบประสิทธิผลของการดำเนินงาน คือ ผลิตภัณฑ์และบริการดีกว่า มีประสิทธิผลของความสำเร็จที่สูงกว่า ลดต้นทุนได้ดีกว่า เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันในผู้ปฏิบัติงาน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายในการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อนำความรู้อันเป็นพลังสร้างสรรค์ออกมาใช้ให้มากที่สุด

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายการสร้างเวทีสาธารณะการเรียนรู้สำหรับบุคลากรภายในองค์กรทั้งหมดอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งเพื่อให้เกิดการสังเคราะห์องค์ความรู้ในการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มบุคลากรเกิดความร่วมมือที่ส่งผลให้เกิดความสามัคคีลดภาระงานประจำของบุคลากรและเพื่อเกิดการร่วมมือกันปฏิบัติงานมากกว่าการแข่งขันกัน

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มแผนการพัฒนาแรงจูงใจ กำลังใจและสวัสดิการแก่บุคลากรให้มากที่สุดโดยเฉพาะการระบุนักเรียนการตอนการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มแผนการจัดการเวทีสาธารณะเพื่อการเรียนรู้ในแต่ละปีเพื่อกำหนดผลงาน สมรรถนะ และประสิทธิภาพเชิงการแก้ไขและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มแผนงานสำหรับการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้มีสัมพันธภาพให้มากที่สุด ลดความขัดแย้ง ลดภาวะการแข่งขันที่สามารถปรับทัศนคติ พฤติกรรม และนำทักษะของแต่ละบุคคลมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยในเชิงกระบวนการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามผลการวิจัย

2) ควรมีการศึกษาวิจัย“รูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”ด้วยหลักพุทธธรรมอื่นๆ เช่น หลักอิทธิบาทธรรม หลักภavana เป็นต้น

3) ควรมีการศึกษา“รูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ด้วยการวิจัยเชิงทดลอง เชิงปฏิบัติการหรือเชิงการมีส่วน

Reference

- Boonsong Hanpanich. (2003). *Format Administration Development Manages The Knowledge in Institution of Thai Education*. (Doctor of Thesis) Chulalongkorn University.
- Chakkris Suriyophakhan. (2011). *The from and Process of Teacher Development in Integrative Buddhist Philosophy*. (Doctor of Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Chalard Chantarsobat. (2005). *The Development of Knowledge Management Model of Community Organization*. (Doctor of Thesis). Thammasat University.
- Nattawut Rojaritutikul. (2009). *Organizational Health and Human Resource Management: A Case Study of State University*. (Doctor of Thesis). National Institute of Development Administration.
- Karl M. Wiig. (1993). *Application of Knowledge Management in Public Administration*. Knowledge Research Institute, Arlington. Texas. U.S.A.
- Royal Academy. (2013). *The Royal Institute of Thai Dictionary 2554*. Bangkok: Nanmee Puplications.
- Thomas H. (2000). *Davenport and Laurence Prusak. Workingknoeledge : How Organization Manage What They Know.2nd Edition*. Boston. Massachusetts : Harvard Business School Press.
- Surapon Suyaprom. (2015). Achievement of Management Cooperative Credit Union of Economic Sustainability of the Community North-East Upper in Upper Northeatern Thailand. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 8 (1), 87-101.