

พุทธวิธีการจัดการความรู้สู่การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน
Buddhist Approach to knowledge Management for Development
the Sangha College in upper Northern Thailand

สุทธิพร สายทอง *

พระครูสังวรสุตกิจ **

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๓ คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการจัดการความรู้ของวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน ๒) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธวิธีการจัดการความรู้เชิงบูรณาการสู่การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ในเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน ๖๘ รูป/คน แบบสอบถามเป็นเครื่องมือและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ค่าร้อยละ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) ส่วนเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth-Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๒๐ รูป/คน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสาขา จากวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน ๔ แห่ง และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีอุปนัย และการพรรณนาความ

ผลการศึกษวิจัยพบว่า

สภาพการจัดการความรู้ของวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน เป็นการจัดการความรู้ในลักษณะของการบริหาร และเชิงการเรียนรู้ ด้านพัฒนาคน พบว่าการจัดการความรู้ในองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อเรียนรู้งานต่างสายงาน ส่วนด้านพัฒนางานพบว่าการประชุมเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน และทำงานเป็นทีม ในด้านพัฒนาองค์กร พบว่าหน่วยงานระเบียบ และข้อบังคับ ของการบริหารราชการ โดยภาพรวม การจัดการความรู้ของวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน หน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบถึงวิสัยทัศน์ และความมุ่งมั่นขององค์กร

พุทธวิธีการจัดการความรู้สำหรับการพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่ามีการจัดการความรู้โดยการนำหลักอปริหานิยธรรม ๗ มาบูรณาการการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อ

* สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

** สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

นำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่นมีการหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ พร้อมเพื่อกันประชุม พร้อมเพื่อกันเลิกประชุม เป็นต้น ในขณะที่เดียวกัน การจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การจะคำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการพัฒนางาน องค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ต่อการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนมั่นคง

พุทธวิธีการจัดการความรู้ สำหรับการพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่าควรมีการบูรณาการนำหลักธรรมอปริหานิยธรรม ๗ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการความรู้ และควรมีการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ด้วยการกำหนดแผนกลยุทธ์อย่างมีมาตรฐาน มีการสร้างกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีการสร้างคลังความรู้ ในการจัดระบบอย่างเป็นหมวดหมู่เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายอย่างเป็นรูปธรรมมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่การพัฒนางาน พัฒนาคน และการพัฒนาองค์กร ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : พุทธวิธีการจัดการความรู้, การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์, ภาคเหนือตอนบน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study Buddhist Approach to knowledge Management for development of the Sangha College in upper Northern Thailand., 2) to study the appropriate Buddhist approaches to knowledge management of the local administrative organizations in upper Northern region, and 3) to present the Buddhist approaches to Buddhist Approach to knowledge Management for Development the Sangha College in upper Northern Thailand., Research methodology used the mixed methodology, the quantitative and the Qualitative Research.

The quantitative method is collected data from 20 samples of the Administrator and officer, purposefully selected with questionnaires, and data were analyzed by descriptive statistics; frequency, mean and standard deviation. The qualitative research is collected the data from 20 key informants with a structure in-Depth-Interview who were mayors, permanent secretaries and stakeholders, persons The data from both methods were analyzed by inductive analysis and descriptive interpretation.

The findings showed that:

The general setting of knowledge management of the Sangha College in upper Northern region as of human resources development was found that knowledge management was very necessary for human resource development. The

human resources must have a chance to be trained, go on educational tours both domestic and abroad, and bring back the new knowledge and experience to develop organizations. For the job development, it was found that there were participatory meeting and team work. There was learning experiences from education tour and technology was used in the organizations to manage data. As for the organizational development, it found that knowledge management of city municipality abided by official rules, and regulations. Overall, the city municipality had basic knowledge of knowledge management and embedded in the organization, only that it was not systemized.

The appropriate Buddhist approaches to the knowledge management of local administrative organization in the upper Northern region was that the knowledge management was managed by integrating Aparihaniyadhamma, principles leading to never decline, only to prosperity, to manage the knowledge in organizations and to develop human resource, works, and organizations towards the learning organizations such as holding regular meeting, meeting together and dispersing together in harmony. It is the beneficial virtue for organizational development, for it helped organizations to be more effective and more efficient. Meanwhile, the knowledge management-related organizations is to take into account the moral and ethical development organizations in order to effectively improve the development effectiveness the work, the human resource, the organization, and sustainable organizations development.

The Buddhist model for knowledge management to develop the local administrative organizations in Sangha College upper Northern region found that the integration of Aparihiniyadhamma and was a guidance in knowledge management, and it should have standardized strategic plans for knowledge management. There should be activities for learning exchanges, knowledge banks, knowledge categorizing for easy access, and activities evaluation to achieve three objectives which are; the work development, the human resource development, and the organization development towards continuous learning organizations.

Keywords : Buddhist Knowledge Management, Development the Sangha College,
Upper Northern Thailand

๑. บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ข้อมูลข่าวสารกระจายอย่างหลากหลายและทั่วถึงส่งผลให้เศรษฐกิจเป็นทุนนิยมมากขึ้นวัฒนธรรมบริโภคนิยมเพิ่มขึ้น เพราะกระแสโลกาภิวัตน์และวิกฤติเศรษฐกิจ การเปิดเสรีทางการค้าก่อให้เกิดภาวะ การปรับตัวไม่ทันทางสังคม การเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน การแข่งขันสูง ก้าวสู่ระบบทุนนิยม วัตถุนิยม^๑ ซึ่งสาเหตุเหล่านี้นำไปสู่การพัฒนาในทุกด้าน แต่ขณะเดียวกันก็เปรียบเสมือนเหรียญที่มีสองด้าน ความพยายามที่จะก้าวให้ทันกระแสโลกาภิวัตน์อาจทำลายศักยภาพของคน ชุมชน ท้องถิ่น ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม กล่าวคือเกิดภาวะทันสมัยแต่ไม่พัฒนา ซึ่งมีผลกระทบต่องานและประเทศชาติเป็นอย่างมาก ตัวอย่างเช่น แรงงานที่ไร้คุณภาพ การว่างงานเพราะการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ส่งผลกระทบต่อสถาบันต่างๆ ในสังคมแม้แต่องค์กรวิทยาลัยสงฆ์ฯ ก็ได้รับผลกระทบดังกล่าวและนับวันจะเร่งให้ต้องปรับเปลี่ยนการสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมจึงต้องอาศัยการจัดการความรู้ใหม่ ปัจจุบันจึงต้องมีวิธีการจัดการความรู้ เรียกว่า KM (Knowledge Management) คือเครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย ๓ ประการไปพร้อมๆ กันได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจุบันตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ ๗ การบริหารและการจัดการและตัวบ่งชี้ สกอ. ๗.๒ การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้ คือ กำหนดให้สถาบันมีการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคม แห่งการเรียนรู้ โดยมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถาบันมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสถาบัน สามารถเข้าถึงความรู้นั้นได้ และนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนานตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๒

ดังนั้น จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ และให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ของสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ส่งผลกระทบต่อการบริหารวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน ซึ่งอาจมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก การจัดการความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ จะต้องนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหาร เพื่อการตอบสนองการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ และถูกต้องเหมาะสมตามหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล พุทธวิธีจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้เกิดการบริหารอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ ผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญของการบริหารยุคใหม่คือการจัดการความรู้ (KM : Knowledge Management) และนำพุทธวิธีการจัดการความรู้ไปบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อหารูปแบบในการบริหารจัดการวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบนให้มีประสิทธิภาพ และมี

^๑ บุญดี บุญญาภิกิจและคณะ, การจัดการความรู้...จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๔๗), หน้า ๗.

^๒ บุษกร วัฒนบุตร, “องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๘) : ๖๕-๗๗.

ประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเรื่อง “พุทธวิถีการจัดการความรู้สู่การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน”

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการจัดการความรู้ของวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน
๒. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน
๓. เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธวิถีการจัดการความรู้เชิงบูรณาการสู่การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน

๓. ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

๓.๑ ขอบเขตของเนื้อหา เป็นการศึกษา การวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ครอบคลุมเรื่องพุทธวิถีการจัดการความรู้ ความสำคัญของการจัดการความรู้ การบริหาร การจัดการ และการพัฒนา ความรู้ในองค์กร

๓.๒ ขอบเขตของประชากร ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ของวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน ๔ แห่ง จำนวนทั้งสิ้น ๖๘ รูป/คน

๓.๓ ขอบเขตของพื้นที่ วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน ๔ แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน และวิทยาลัยสงฆ์นครเชียงใหม่

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับการศึกษา โดยคณะผู้วิจัยใช้เครื่องมือ ๒ ชนิด คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ หาค่าร้อยละ (Percentage) ๒) การสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพคุณภาพ

๕. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พุทธวิถีการจัดการความรู้สู่การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน ศึกษากรณี วิทยาลัยสงฆ์ ๔ แห่งในเขตภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยสรุปประเด็นโดยแบ่งเป็น ๓ ส่วน ดังต่อไปนี้

๑. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาสภาพทั่วไปของการจัดการความรู้ของวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน

การกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบันอย่างน้อยครอบคลุมพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัย มีนโยบาย มีการนำผลการประเมินแผนการจัดการความรู้ไปปรับใช้และทบทวนในการจัดการความรู้ (๒) ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญ และให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัย (๓) คณะจารย์และเจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือในการจัดการความรู้ในระดับคณะ (๔) มีบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัยอย่างชัดเจนตามประเด็นความรู้ที่กำหนด (๕) มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรงเพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีตามประเด็นความรู้ที่กำหนด มีการเผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด (๖) มีการรวบรวมความรู้ ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร (Explicit knowledge) (๗) มีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ไปในการศึกษาปัจจุบันหรือการศึกษาที่ผ่านมา ที่เป็นลายลักษณ์อักษร (Explicit knowledge) และจากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (Tacitknowledge) ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้เครื่องมือจากแบบสอบถาม(Questionnaire) ตามแนวคิด และทฤษฎีที่มีผลต่อการจัดการความรู้เชิงพุทธ สำหรับพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน ซึ่งศึกษาจากประชากรตัวอย่าง จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาลัยสงฆ์เชียงใหม่ วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน และวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๖๘ รูป/คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นคฤหัสถ์ จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑ และบรรพชิต จำนวน ๑๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๙ และมีระดับความเข้าใจสภาพทั่วไปของการจัดการความรู้ในวิทยาลัยสงฆ์เขตภาคเหนือตอนบน ด้านการพัฒนาองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.06, S.D.=0.34$) ด้านการพัฒนาบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07, S.D.=0.45$) ด้านการพัฒนางาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.09, S.D.=0.45$) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม ๗ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.25, S.D.=0.44$)

๓. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพการสัมภาษณ์เชิงลึกการสังเคราะห์รูปแบบพุทธวิธีการจัดการความรู้เชิงบูรณาการสู่การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน

จากการศึกษาแนวความคิดของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) กับการจัดการความรู้ทางพุทธศาสนา ทำให้พบว่ามีแนวความคิดหลักการ ทฤษฎี ที่แตกต่างกันและเหมือนกัน ซึ่งสามารถนำทฤษฎีและแนวทางการจัดการความรู้ของพุทธศาสนามาบูรณาการใช้ในการจัดการความรู้ได้ เช่น การถ่ายทอดความรู้ การจัดเก็บองค์ความรู้ การได้มาซึ่งองค์ความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ดังนี้

๑. กระบวนการพัฒนาคณ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปางในเขตภาคเหนือตอนบน เน้นให้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นระบบความเชื่อและค่านิยมร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและเป็นตัวกำหนดความประพฤติและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องทำให้บุคคลทุกคนในองค์กรมีวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตในการแลกเปลี่ยนความรู้ และมีการถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองมีอยู่ให้กับบุคคลอื่น โดยให้มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวิถีชีวิตของบุคคลเหล่านั้น มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและทัศนคติ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนการสร้างให้เกิดความไว้วางใจเพื่อให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่น^๓ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุญส่ง หาญพานิช** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่าผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษามีความต้องการในระดับมาก ในการสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริการความรู้ การสื่อสารความรู้ และการใช้เทคโนโลยี^๔

๒. กระบวนการพัฒนางาน การจัดการความรู้ในองค์กรมุ่งให้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาองค์การซึ่งเป็นระบบการที่เกิดจากการอยู่ร่วมกัน การประสานงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์การ โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบองค์การอย่างมีแบบแผน เพื่อให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและมีการพัฒนาการอย่างเหมาะสมด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรด้วยการพยายามสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อทั้งบุคคล กลุ่มและองค์กร โดยอาศัยเครื่องมือทางการบริหารต่างๆ มาบูรณาการระหว่างบุคคลให้เข้ากับองค์กรได้อย่างเหมาะสมด้วยทิศทางที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันภายใต้สภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีการพลวัตอย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารและพัฒนาองค์การจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ เพื่อให้สามารถพัฒนาหรือสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักคุณธรรมในการบริหารงานให้มีประสบความสำเร็จ^๕

๓. กระบวนการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญถือเป็นหัวใจของการจัดการความรู้ โดยต้องอาศัยบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างความรู้ผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น การสื่อสาร การประชุม

^๓ สัมภาษณ์ นายประวิทย์ เอกเจริญสุข, วิทยาลัยสงฆ์นครเชียงใหม่, ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗ พระปลัดเทียน พลสุทโธ, ผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗

^๔ บุญส่ง หาญพานิช, “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”, **ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖)

^๕ สัมภาษณ์พระปลัดวัชรพงษ์ วิชิรปัญญา หัวหน้าฝ่ายวางแผนวิชาการ, วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗, นายจิรศักดิ์ ปันลำ รก.หัวหน้าสาขาวิชาการสอนพระพุทธศาสนาและจิตวิทยาการแนะแนว, วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ๘ กันยายน ๒๕๕๗, นายไพรินทร์ ณ วันนา รองผู้อำนวยการ, วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗

แบบไม่เป็นทางการ อาทิเช่น การเล่าเรื่อง (Story Telling) ประสบการณ์ที่ผ่านมา ถึงความสำเร็จ และความบกพร่องของงานที่ผ่านมาเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรการนำพุทธวิธีเป็นพื้นฐานการจัดการความรู้เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาทีมงานและองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความมั่นคง ยั่งยืน เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จมีความสุขในการทำงาน ด้วยความสามัคคี^๖ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เอื้อมพร ชลวร** ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ” พบว่าหลักธรรมที่โดดเด่นในพระพุทธศาสนาที่ทำให้เกิดกระบวนการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาได้ยาวนานมีอยู่ ๔ หมวดคือ (๑) การใช้หลักไตรสิกขา ในการจัดสร้างสังคมให้เข้าใจซึ่งกันและกัน (๒) การสร้างกระบวนการเรียนรู้จากภายในด้วยหลักสาราณียธรรม (๓) กระบวนการจัดการสังคัตติ ร้อยกรองพระธรรมและพระวินัยให้เป็นหมวดหมู่ ง่ายต่อการจดจำและนำไปปฏิบัติและ (๔) กระบวนการสร้างสังคมแห่งสงฆ์ อันได้แก่การมีพระวินัย และระเบียบวิธีปฏิบัติว่าด้วยการรวมตัวเป็นหมู่สงฆ์จากองค์ความรู้ในด้านการจัดการความรู้^๗

๖. ผลการวิจัย

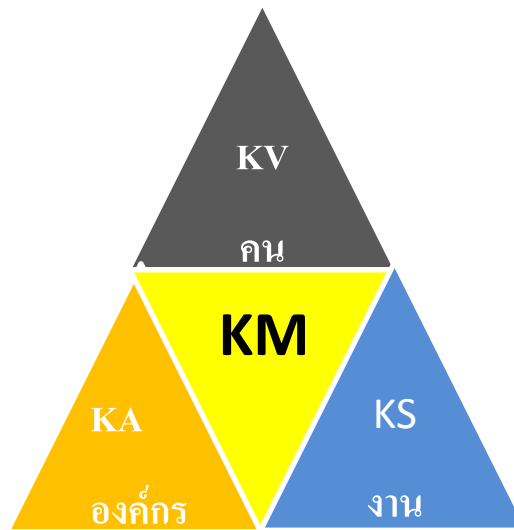
จากการใช้พุทธวิธีการจัดการความรู้สู่การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน สรุปได้ดังนี้ การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือของการพัฒนาองค์กร (Organizational Development) ที่เป็นเครื่องมือที่จำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรได้มีการสำรวจ แบ่งประเภทความรู้ วิเคราะห์ความรู้ เพื่อสร้างกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำเสนอมารู้เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการควบคุม การปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดคนดี คนเก่ง ในองค์กรด้วยวิธีการจัดการทรัพยากรในองค์กรได้แก่ Man Machine Method Materials ด้วยพุทธวิธีเข้าถึงความรู้ที่แท้จริง รู้แจ้งเห็นจริง ด้วยการปฏิบัติจริง หรือที่เรียกว่า Learning by Doing ซึ่งการจัดการความรู้จะนำพามาสู่การ ฟัง อ่าน ถาม เขียน จดจำอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการพัฒนาองค์กรผ่านพุทธวิธีซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา และการปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ทักษะ ความสามารถ ก่อให้เกิดการพัฒนาตนพัฒนาองค์กร

จากโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และปัจจุบันตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ ๗ การบริหารและการจัดการและตัวบ่งชี้ สกอ. ๗.๒ การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้ คือ กำหนดให้สถาบันมีการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคม แห่งการเรียนรู้ โดยมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถาบันมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้

^๖ สัมภาษณ์ พระมหาผดุงศักดิ์ เสสบุญญ์ หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครเชียงใหม่, ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗, นายเสน่ห์ ใจสิทธิ์ หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗, พระครูสุตขยาภรณ์ รก.หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗, พระสมุห์อุทัย อุทัยเมสสิ รก.หัวหน้าสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗

^๗ เอื้อมพร ชลวร, “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ทุกคนในสถาบัน สามารถเข้าถึงความรู้ที่ได้นำมาพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ส่งผลกระทบต่อ วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือที่อยู่ในระดับล่าง ปัจจุบันจึงต้องมีวิธีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อันเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้แก่การพัฒนางาน การพัฒนาคน และการพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่เดียวกันการจัดการความรู้ในพระพุทธศาสนามีเป้าหมายมุ่งประโยชน์ความสุขในปัจจุบัน ความสุขในอนาคต และความสุขในการบรรลุธรรม ฉะนั้นการประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับทฤษฎีสมัยใหม่ก่อให้เกิดองค์แห่งการเรียนรู้ ดังนี้ ๑) Knowledge Vision หรือ KV เป็นเป้าหมายของการจัดการความรู้ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์องค์กรต่อการพัฒนางาน เป็นการกล่าวถึงแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร กฎระเบียบของหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบไปถึงการจัดระบบงานอย่างมีคุณภาพและพันธกิจขององค์กร ของทุกหน่วยงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยให้เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ๒) Knowledge Sharimg หรือ KS เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นที่ส่วนที่สำคัญถือเป็นหัวใจของการจัดการความรู้ โดยต้องอาศัยบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างความรู้ผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น การสื่อสาร การประชุมแบบไม่เป็นทางการ อาทิเช่น การเล่าเรื่อง (Storytelling) ประสบการณ์ที่ผ่านมา ถึงความสำเร็จและความบกพร่องของงานที่ผ่านมาเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ ในองค์กรฉะนั้นกระบวนการของ Knowledge Vision และ Knowledge Sharimg นั้นจำเป็นที่จะต้องมีการมีพิธีกรรมในการเข้ามาเป็นพื้นฐานการจัดการความรู้เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาทีมงานและองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความมั่นคง ยั่งยืน เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จมีความสุขในการทำงานด้วยความสามัคคีได้ด้วยหลัก อปปริหานิยธรรม ๗ ประการ อันเป็นที่ตั้งแห่งความไม่รู้จักเสื่อมเป็นเหตุที่ตั้งของความสามัคคีสร้างความเป็นปึกแผ่นแห่งคร้วเรือน หมู่คณะและประเทศชาติ ๓) Knowledge Asset หรือ KA เป็นส่วนของคลังความรู้ที่ได้จากการเก็บสะสมเกร็ดความรู้ เป็นการจดบันทึกความรู้ เทคนิค เคล็ดลับในการทำงานที่ได้มาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีคุณภาพและเป็นทรัพยากรที่มีค่าในองค์กร ผ่านพุทธวิธีที่เป็นการพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่ง ด้วยธรรมของคนดี ได้แก่ อปปริหานิยธรรม ๗ ตามแผนภาพต่อไปนี้



จะเห็นได้ว่า **การพัฒนาคน** วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน ควรนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์และบูรณาการโดยให้เป็น นโยบายของวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน อย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอันจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อวิทยาลัยสงฆ์ บุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ **การพัฒนางาน** การจัดการความรู้ในองค์กรมุ่งให้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการพัฒนาองค์การซึ่งเป็นระบบการที่เกิดจากการอยู่ร่วมกัน การประสานงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กร โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบองค์กรอย่างมีแบบแผน เพื่อให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและมีการพัฒนาการอย่างเหมาะสมด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรด้วยการพยายามสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อทั้งบุคคล กลุ่มและองค์กรโดยอาศัยเครื่องมือทางการบริหารต่างๆ มาบูรณาการระหว่างบุคคลให้เข้ากับองค์กรได้อย่างเหมาะสมด้วยทิศทางที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันภายใต้สภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีการพลวัตอย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ เพื่อให้สามารถพัฒนาหรือสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักคุณธรรมนำโดยนำหลักอปริหานิยธรรม ๗ มาบูรณาเข้ากับการบริหารองค์กร และ**การพัฒนาองค์การ** ซึ่งเป็นระบบการที่เกิดจากการอยู่ร่วมกัน การประสานงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กร โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบองค์กรอย่างมีแบบแผน เพื่อให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและมีการพัฒนาการอย่างเหมาะสมด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรด้วยการพยายามสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อทั้งบุคคล กลุ่มและองค์กรโดยอาศัยเครื่องมือทางการบริหารต่างๆ มาบูรณาการระหว่างบุคคลให้เข้ากับองค์กรได้อย่างเหมาะสมด้วยทิศทางที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารและพัฒนาองค์การจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ เพื่อให้สามารถพัฒนาหรือสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับ

องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักคุณธรรมในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสำเร็จ การนำหลักธรรม อปริหานิยธรรม ๗ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการความรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างน้อย ๓ ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายการพัฒนางานองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๗. ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑.๑ การกำหนดนโยบายพุทธวิถีการจัดการความรู้ ควรกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อเสริมสร้างกระบวนการจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ

๑.๒ การนำรูปแบบการจัดการความรู้ไปสู่วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน จะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จโดยมีกระบวนการติดตามประเมินผล

๑.๓ วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดการความรู้ในส่วนงาน

๒. การเสนอแนะด้านปฏิบัติ

๒.๑ วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน ควรดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ ด้านการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนาองค์กรเอง

๒.๒ วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน ควรกำหนดขั้นตอนการจัดการความรู้โดยจัดทำคู่มือการจัดการความรู้สำหรับใช้เป็นข้อปฏิบัติในการดำเนินการขององค์กร

๒.๓ วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน ควรกระตุ้น และชี้แนะให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและเห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้สำหรับองค์กร

๓. การเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

๓.๑ วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน ควรมีการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ด้วยการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีมาตรฐาน อย่างเต็มกระบวนการในการจัดการความรู้

๓.๒ วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน ควรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ โดยมีหลักพุทธธรรมเป็นพื้นฐานของการพัฒนาตน คน งาน เพื่อก่อให้เกิดปัญญาในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

(๑) วิทยาลัยนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

บุญส่ง หาญพานิช. “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”. **ครุ**

ศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

เอี่ยมพร ชลวร. “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต**.

บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

(๒) สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ นายประวิทย์ เอกเจริญสุข, วิทยาลัยสงฆ์นครเข็ญราย, ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พระปลัดเทียน พลุฑฒโฒผู้, อำนวยการสำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พระปลัดวัชรพงษ์ วิชิรปญโญ หัวหน้าฝ่ายวางแผนวิชาการ, วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นายจิรศักดิ์ ปันลำ รก.หัวหน้าสาขาวิชาการสอนพระพุทธศาสนาและจิตวิทยาการแนะแนว, วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, ๘ กันยายน ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นายไพรินทร์ ณ วันนา รองผู้อำนวยการ, วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พระมหาผดุงศักดิ์ เสสปัญโญ หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครเข็ญราย, ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นายเสนห์ ใจสิทธิ์ หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์พระครูสุตขยาภรณ์ รก.หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พระสมุห์อุทัย อุทยเมสี รก.หัวหน้าสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน, ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗.