



รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทุติยปาปนิกสูตร
สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

THE MODELS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ACCORDING TO
DUTIYAPAPANIKASUTTA FOR THE COMMUNITY RICE MILLS
IN NAKHON SAWAN PROVINCE

นายวิสูตร จิตสุทธิภากร

ดุชนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธปาปณิกสูตร
สำหรับโรงเรียนชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

นายวิสูตร จิตสุทธิภากร

คุุชฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



The Models of Knowledge Management according to
Dutiyapapanika Sutta for the Community Rice Mills
in Nakhon Sawan Province

Mr.Visoot Chitsuthipakorn

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Buddhist Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัด นครสวรรค์” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาพุทธบริหาร การศึกษา

.....
(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

.....

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.ธานี เกสทอง)

.....

กรรมการ

(รศ. ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง)

.....

กรรมการ

(ผศ. ดร.อานนท์ เมธีวรณัฏฐ์)

.....

กรรมการ

(รศ. ดร.ประเทือง ภูมิภักตราคม)

.....

กรรมการ

(รศ. ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง)

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

รศ. ดร.ประเทือง ภูมิภักตราคม

ประธานกรรมการ

รศ. ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

.....

(นายวิสูตร จิตสุทธิภากร)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์เรื่อง
“รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตร สำหรับโรงเรียนชาวมุสลิมในจังหวัดนครสวรรค์”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

(รศ. ดร.ธานี เกสทอง)

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง)

กรรมการ

(ผศ. ดร.อานนท์ เมธีวรฉัตร)

กรรมการ

(รศ. ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม)

กรรมการ

(รศ. ดร.วรกฤต เลื่อนช้าง)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

รศ. ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม

ประธานกรรมการ

รศ. ดร.วรกฤต เลื่อนช้าง

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นายวิสูตร จิตสุทธินาการ)

ผู้วิจัย : นายวิสูตร จิตสุทธิภากร
ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต(พุทธบริหารการศึกษา)
คณะกรรมการควบคุมคุณภาพ
 : รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภักตราคม กศ.บ.(เคมี), กศ.ม.(แนะแนว),
 คด.(จิตวิทยาการศึกษา)
 : รศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้างป.ธ.๙, ศษ.บ.(มัธยมศึกษา-สังคมศึกษา),
 ศศ.ม.(ภาษาสันสกฤต), ประ.ด.(การบริหารการอุดมศึกษา)
วันสำเร็จการศึกษา : ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ๓ ข้อ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงเรียนชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์๒) เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงเรียนชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์๓) เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงเรียนชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

การวิจัยนี้แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ ๑การศึกษาศึกษาสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงเรียนชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๙ คน ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ ๒การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงเรียนชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ รูป/คน โดยการจัดสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ ๓การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงเรียนชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้จัดการโรงเรียนชุมชนและคณะบริหารโรงเรียนชุมชน จำนวน ๓๐ คนเครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินรูปแบบที่ถามความเหมาะสมใน ๔ ด้าน คือ โดยประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและความเป็นประโยชน์ สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผลการศึกษาศึกษาสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงเรียนชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์พบว่าโรงเรียนชุมชนที่ไม่สามารถบริการสืงข้อให้แกชุมชนได้นั้น ส่วนใหญ่เป็นเพราะขาดความรู้ด้านการจัดการโรงเรียน ไม่มีความรู้ด้านการตรวจสอบสายพันธุ์ข้าวเปลือก ไม่มีความรู้ด้านการจัดการกระบวนการสืงข้อให้มีประสิทธิภาพดี ไม่มีความรู้เรื่องต้นทุนการผลิตความรู้เรื่องการตลาดความรู้ด้านการให้บริการและยังขาดเครื่องมือที่สำคัญในการสืงข้อเช่นเครื่องคัดแยกกรวดออกจากข้าวสารและแม่เหล็กถาวรสำหรับเก็บเศษเหล็กและผงเหล็กออกจากข้าวสารเป็นต้น

๒. การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงเรียนชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ผู้วิจัยได้นำหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ได้แก่ ๑. จักขุมมา (Conceptual Skill) ๒. วิรุโร (Technical Skill) ๓. นิสสยสัมปนโน (Human Relation Skill) มาบูรณาการเข้ากับ

กระบวนการจัดการความรู้(KM Process) มี ๗ ขั้นตอน คือ ๑.การระบุความรู้ (Knowledge Identification)๒. การสร้างและแสวงหาความรู้(Creation and Acquisition)๓.การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ(Knowledge Organization) ๔.การประมวลความรู้และกลั่นกรองความรู้(Knowledge Codification and Refinement) ๕.การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้(Knowledge Sharing) และ ๗. การเรียนรู้(Learning)เพื่อสร้างเป็นรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนได้นำไปใช้ในการจัดการโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ให้ประสบความสำเร็จ

๓. ผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตร สำหรับการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ทั้ง ๔ ด้าน ทั้ง ๗ รูปแบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

Dissertation Title : The Models of Knowledge Management According to Dutiyapapanika Sutta for the Community Rice Mills in Nakhon Sawan Province

Researcher : Mr. Visoot Chitsuthipakorn

Degree : Doctor of Philosophy (Buddhist Educational Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Assoc. Prof. Dr. Pratuang Phumpatrakom
B.Ed. (Chemistry), M.Ed. (Guidance), Ph.D. (Educational Psychology)

: Assoc. Prof. Dr. Worakrit Thuanchang, Pali IX, B.Ed. (Social studies), M.A. (Sanskrit Language), Ph.D. (Administration of Higher Education)

Date of Graduation : March 14, 2019

Abstract

This research had 3 objectives: 1) to study the state of knowledge management for the community rice mills in Nakhon Sawan Province 2) to build the models of knowledge management according to Dutiyapapanika Sutta for the community rice mills in Nakhon Sawan Province and 3) to evaluate the models of knowledge management according to Dutiyapapanika Sutta for the community rice mills in Nakhon Sawan Province.

This research was divided into 3 steps: 1) to study the state of knowledge management for the community rice mills in Nakhon Sawan Province, it was done by 19 informants using semi-structure interviews and content analysis, 2) to build the models of knowledge management according to Dutiyapapanika Sutta for the community rice mills in Nakhon Sawan Province it was done by 10 experts using the focus group discussion. The tool was the focus group discussion forms and content analysis and 3) to evaluate the models of knowledge management according to Dutiyapapanika Sutta for the community rice mills in Nakhon Sawan Province, it was done by 30 experts which were the managers of the community rice mills and the executives as well. The tool used for this step was the evaluation forms of the models asking 4 appropriateness: 1. Accuracy, 2. Suitability, 3. Feasibility in practicing and 4. Benefits. Statistics used in this research were mean and standard deviation.

The results revealed as the following:

1. The results of studying the state of knowledge management for the community rice mills in Nakhon Sawan Province, it showed that most of the community rice mills could not provide the service of rice husking for the people because they lack of the knowledge management of the rice mills, they had no knowledge to check about the paddy species, they had no knowledge on managing the process of rice husking to be good efficiency, they did not know about the production cost, marketing, how to provide the services and also they lack of some important equipments using in rice husking such as the rice destoner machine to separate some stones from the rice, permanent magnet for picking up some scraps and iron powder from the rice.

2. Building the models of knowledge management according to Dutiyapapanika Sutta for the community rice mills in Nakhon Sawan Province, it revealed that the researcher had brought the principle of Dutiyapapanika Sutta to apply and integrate with the process of knowledge management to build the models. The Dutiyapapanika Sutta were: 1) *Cakkhuma* (Conceptual Skill), 2) *Vidhuro* (Technical Skill), and 3) *Nissayasampanno* (Human Relation Skill). The 7 steps of the process of knowledge management were: 1. Knowledge identification, 2. Creation and acquisition of knowledge, 3. Knowledge organization, 4. knowledge codification and refinement, 5. Knowledge access, 6. Knowledge sharing and 7. Learning. All mentioned above could be brought together to build the models of knowledge management according to Dutiyapapanika Sutta for the community rice mills in Nakhon Sawan province to meet the success.

3. The results of evaluation the models of knowledge management according to Dutiyapapanika Sutta for the community rice mills in Nakhon Sawan Province, it disclosed that the 4 appropriateness: accuracy, suitability, feasibility in practicing and benefits and the 7 steps of the process of knowledge management were found in average at the highest levels.

นายวิสูตร จิตสุทธิภากร
๙ มกราคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญแผนภูมิ	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฏ
บทที่ ๑ บทนำ	
ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๘
บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.	
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้	๑๐
๒.๑.๑ กรอบแนวคิดการจัดการความรู้	๑๐
๒.๑.๒ ความหมายของความรู้	๑๘
๒.๑.๓ ประเภทของความรู้	๒๔
๒.๑.๔ รูปแบบการจัดการความรู้	๓๔
๒.๑.๕ แนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้	๔๔
๒.๑.๖ ความสำคัญของการจัดการความรู้	๕๒
๒.๑.๗ องค์ประกอบของการจัดการความรู้	๕๖
๒.๑.๘ การจัดการความรู้ในองค์กร	๖๔
๒.๑.๙ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้	๖๘

๒.๑.๑๐ ปัญหาอุปสรรคของการจัดการความรู้	๗๘
๒.๒. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ	๘๓
๒.๒.๑ ความหมายของรูปแบบ	๘๓
๒.๒.๒ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี	๘๓
๒.๒.๓ องค์ประกอบของรูปแบบ	๘๕
๒.๒.๔ ประเภทของรูปแบบ	๑๐๒
๒.๓. แนวคิด เกี่ยวกับการบริหาร	๑๐๗
๒.๓.๑ ความหมายของการบริหาร	๑๐๗
๒.๓.๒ ความสำคัญของการบริหาร	๑๑๕
๒.๓.๓ รูปแบบของการบริหารและรูปแบบการบริหารจัดการ	๑๑๘
๒.๔ หลักทฤษฎีปาปนิทสูตร	๑๒๔
๒.๕ ความเป็นมาและสาระเรื่องโรงสีข้าวชุมชน	๑๓๕
๒.๕.๑ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโรงสีข้าวชุมชน	๑๓๕
๒.๕.๒ ประวัติความเป็นมาของโรงสีข้าวชุมชน	๑๔๓
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๖๐
๒.๖.๑ งานวิจัยในประเทศ	๑๖๐
๒.๕.๒ งานวิจัยต่างประเทศ	๑๖๙
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๗๒
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๗๓
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๗๓
๓.๒ ขั้นตอนการวิจัย	๑๗๔
๓.๓ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๑๘๑
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๑๘๓
ตอนที่ ๑ การศึกษาสภาพการจัดการความรู้	๑๘๓
ตอนที่ ๒ การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้	๒๐๓
ตอนที่ ๓ การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้	๒๐๘
ตอนที่ ๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๒๑๐
บทที่ ๕ สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๒๑๒
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๒๑๓
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๒๑๘
๕.๓ ข้อเสนอแนะการวิจัย	๒๒๓
บรรณานุกรม	๒๒๕

ภาคผนวก		๒๓๙
ภาคผนวก ก	รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๒๔๐
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์/หนังสือเชิญสนากลุ่ม (Focus Group)	๒๔๖
ภาคผนวก ค	แบบสัมภาษณ์ การจัดการความรู้ / แบบประเมิน	๒๕๓
ภาคผนวก ง	ประมวลภาพการสัมภาษณ์/การสนทนากลุ่ม	๒๙๐
ประวัติผู้วิจัย		๒๙๙

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๒.๑	แสดงกรอบแนวคิดการจัดการความรู้	๑๕
ตารางที่ ๒.๒	แสดงความหมายของความรู้	๒๒
ตารางที่ ๒.๓	การประมวลประเภทของความรู้ในส่วนองค์กร	๒๖
ตารางที่ ๒.๔	ประเภทของความรู้ในลักษณะของการเกิดความรู้โดยทั่วไปและ ความรู้ในองค์กร	๒๖
ตารางที่ ๒.๕	แสดงประเภทของความรู้	๓๒
ตารางที่ ๒.๖	แสดงรูปแบบการจัดการความรู้	๔๓
ตารางที่ ๒.๗	แสดงแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้	๕๑
ตารางที่ ๒.๘	แสดงความสำคัญของการจัดการความรู้	๕๕
ตารางที่ ๒.๙	แสดงองค์ประกอบของการจัดการความรู้	๖๑
ตารางที่ ๒.๑๐	แสดงการจัดการความรู้ในองค์กร	๖๗
ตารางที่ ๒.๑๑	แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้	๗๖
ตารางที่ ๒.๑๒	แสดงปัญหาอุปสรรคของการจัดการความรู้	๘๒
ตารางที่ ๒.๑๓	แสดงความหมายของรูปแบบ	๙๐
ตารางที่ ๒.๑๔	แสดงคุณลักษณะของรูปแบบที่ดี	๙๕
ตารางที่ ๒.๑๕	แสดงองค์ประกอบของรูปแบบ	๑๐๐
ตารางที่ ๒.๑๖	แสดงประเภทของรูปแบบ	๑๐๖
ตารางที่ ๒.๑๗	แสดงความหมายของการบริหาร	๑๑๑
ตารางที่ ๒.๑๘	แสดงความสำคัญของการบริหาร	๑๑๗
ตารางที่ ๒.๑๙	แสดงรูปแบบการบริหารและรูปแบบการบริหารจัดการ	๑๒๓
ตารางที่ ๒.๒๐	แสดงหลักพุทธธรรมทุติยปาปนิกรรม	๑๓๓
ตารางที่ ๒.๒๑	แสดงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโรงสีข้าวชุมชน	๑๔๒
ตารางที่ ๒.๒๒	แสดงประวัติความเป็นมาของโรงสีข้าวชุมชน	๑๕๘
ตารางที่ ๒.๒๓	แสดงงานวิจัยในประเทศ	๑๖๗
ตารางที่ ๒.๒๔	แสดงงานวิจัยต่างประเทศ	๑๗๑
ตารางที่ ๔.๑	แสดงรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยการสังเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์	๑๙๓
ตารางที่ ๔.๒	แสดงรูปแบบการจัดการความรู้โรงสีข้าวชุมชน	๒๐๓
ตารางที่ ๔.๓	แสดงคำร้อยละของการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้	๒๐๘

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

แผนภูมิที่ ๒.๑ มุมมองของ DAVE SNOWDEN

๔๘

แผนภูมิที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๑๗๒

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
ภาพที่ ๒.๑ รูปแบบการจัดการความรู้ชัดแจ้ง	๓๕
ภาพที่ ๒.๒ รูปแบบการจัดการความรู้ฝังลึก	๓๖
ภาพที่ ๒.๓ วงจรการจัดการความรู้ไม่รู้จบ	๓๗
ภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๒๑๐

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

		พระวินัยปิฎก	
คำย่อ		ชื่อคัมภีร์	ภาษา
วิ.มहा. (ไทย)	= วินัยปิฎก	มหาวิภังค์	(ภาษาไทย)
วิ.ม. (ไทย)	= วินัยปิฎก	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
วิ.จุ. (ไทย)	= วินัยปิฎก	จุฬวรรค	(ภาษาไทย)
วิ.ป. (ไทย)	= วินัยปิฎก	ปริวารวรรค	(ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

คำย่อ		ชื่อคัมภีร์		ภาษา
อง.ติก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ฉก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ฉกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.สตุตก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สตุตกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.อฏฐก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	อฏฐกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.นวก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	นวกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ทสก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ทสกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.เอกาทสก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	เอกาทสกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ขุ. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ขุททกปาฐะ	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้าวเป็นอาหารหลักของประชาชนชาวไทยการเพาะปลูกข้าวนั้นเป็นวิถีชีวิตของเกษตรกรส่วนใหญ่ของประเทศเป็นสินค้าเศรษฐกิจเกษตรที่ส่งออกของประเทศไทยที่มีชื่อเสียงและคุณภาพดีที่สุดปริมาณส่งออกสู่ตลาดข้าวสารอันดับหนึ่งของโลกมาหลายสมัยประชาชนกว่า๗๕%อยู่ในภาคเกษตรกรรมมีคำกล่าวที่ว่า “เกษตรกรชาวนาคือกระดูกสันหลังของชาติ” ข้าวเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมประจำชาติมีขนบธรรมเนียมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นศาสนพิธีการเฉลิมฉลองที่เกี่ยวข้องกับการปลูกข้าวมาอย่างยาวนานและปัจจุบันก็ยังดำรงอยู่โดยเฉพาะ “ประเพณีพระยาแรกนาขวัญ” พระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์ให้ความสำคัญแก่เกษตรกรชาวนาซึ่งเป็นพสกนิกรส่วนใหญ่ของประเทศทุกวันนี้ชาวนาเองก็ไม่อยากให้ลูกหลานทำนาต่อไปอีกแล้วเพราะทราบดีถึงความลำบากในการทำนาที่มีรายได้ไม่แน่นอนอนาคตรัฐได้มีงบประมาณเพื่อการค้นคว้าวิจัยเรื่องพันธุ์ข้าวเพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีพันธุ์ข้าวที่เหมาะสมกับพื้นที่และสภาพอากาศรวมทั้งการใช้น้ำอีกด้วยเพื่อจะได้มีวิทยาการใหม่ๆมาผสานกับวิถีชุมชนชาวนารู้จักนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ควบคู่ไปกับวัฒนธรรมดั้งเดิมเพื่อเพิ่มผลผลิตลดต้นทุนการรักษาคุณภาพชีวิตและรักษาสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาให้อาชีพทำนาเป็นที่ดึงดูดใจคนรุ่นใหม่ข้าวถือเป็นผลผลิตทางการเกษตรที่มีคุณค่าและประโยชน์อย่างมหาศาลการทำนาข้าวเป็นรากฐานการเกษตรที่จะสร้างชุมชนให้ไปสู่ความพอเพียง ภาครัฐเห็นความสำคัญในเรื่องนี้จึงจัดงบประมาณมาให้การส่งเสริมให้มีการสร้างโรงสีชุมชนถือได้ว่าเป็นวิสาหกิจชุมชนในรูปลักษณะหนึ่งที่ชุมชนรวมกันประกอบกิจการและแบ่งปันผลประโยชน์กันโดยใช้รูปลักษณะธุรกิจการแปรรูปข้าวเปลือกซึ่งเป็นผลผลิตจากเกษตรกรทำนา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดข้าวทั้งในและต่างประเทศโรงสีข้าวชุมชนจึงเป็นทางเลือกให้แก่ชุมชนที่ต้องการบริโภคผลผลิตของตนเองนำข้าวเปลือกที่ตนเองเพาะปลูกมาใช้บริการสีเป็นข้าวสารไว้บริโภค เมื่อชุมชนรวมตัวกันแล้วพึ่งพาตนเองได้ ก็สามารถแก้ปัญหาได้หลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจชุมชน พ่อค้าคนกลางหนีสิน และปัญหาอื่นๆสร้างความยั่งยืน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง^๑

^๑กัลยรัศม์ ทิณรัตน์ และคณะ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์ คณะเทคโนโลยีสังคม สาขาการจัดการ ประจำปี๒๕๕๖.

โรงสีชุมชนถือว่าเป็นวิสาหกิจชุมชนในลักษณะหนึ่งที่ชุมชนร่วมมือกันประกอบกิจการการสีข้าว และแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นวิสาหกิจโรงสีข้าวชุมชนนี้ไม่มุ่งเน้นการสร้างผลกำไรเพียงด้านเดียวแต่ต้องการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยหลักของเศรษฐกิจพอเพียงที่เน้นในการพึ่งตนเองเป็นหลัก นโยบายการส่งเสริมจากภาครัฐได้ให้การสนับสนุนให้สร้างโรงสีข้าวชุมชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อขับเคลื่อนให้ชุมชนทั้งหลายได้พึ่งพาตนเองโดยให้ชุมชนบริหารจัดการสีข้าวเปลือกเป็นข้าวสารเพื่อบริโภคในครอบครัว ลดการซื้อข้าวสารจากร้านค้า ที่ราคาแพงและมีสารเคมีตกค้างเมื่อมีโรงสีข้าวรับบริการชุมชนด้วยการสีข้าวเปลือกเป็นข้าวสารเพื่อบริโภคสดๆไม่ผ่านการอบสารเคมี โดยไม่คิดค่าบริการในการสีข้าวจะมีรายได้จาก ผลผลิตจากการสีข้าวเช่น รำละเอียด ข้าวปลาย แกลบก็นำมาจำหน่ายให้สมาชิกของชุมชนในราคายุติธรรม เพื่อนำไปใช้จ่ายเป็นค่าเจ้าหน้าที่และค่าไฟฟ้าในโรงสีข้าว ส่วนที่เหลือก็จะนำมาพัฒนาและซ่อมแซมปรับปรุงโรงสีข้าวให้มีประสิทธิภาพทำให้เกษตรกรทุกคนมีความสุขดีเพราะได้รับประทานข้าวสารที่สดใหม่สะอาดไม่มีสารพิษอันตรายแอบแฝงปัจจุบันโรงสีข้าวชุมชนที่ประสบความสำเร็จและยังทำการสีจนถึงปัจจุบันนี้ไม่ถึง๑๐%โรงสีข้าวที่เหลือนั้นเป็นเศษเหลือเพราะขาดองค์ความรู้ในการบริหารจัดการโรงสีข้าวชุมชนเกิดจากความต้องการจากภาคเอกชนโดยการประชุมกลุ่มเกษตรกรที่ทำนา ต้องการบริโภคข้าวเปลือกที่ตนเองเพาะปลูกข้าวพันธุ์ดีเช่นหอมมะลิ ข้าวเหนียว และข้าวพันธุ์พิเศษ ที่มีคุณค่า ทางโภชนาการสูง เช่นข้าวกล้องไรซ์เบอร์รี่ ข้าวสังข์หยด ข้าวหอมมะลินิลเป็นต้นโรงสีข้าวชุมชนนั้นจะมีกำลังผลิตไม่เกินชั่วโมงละ ๕๐ ถึง หรือ (๕๐๐ กิโลกรัม)ต่อชั่วโมงเพราะสะดวกที่จะแยกข้าวเปลือกที่สมาชิกในตำบลและใกล้เคียงที่นำมาใช้บริการแต่ละครั้ง ออกจากกันได้โดยไม่ปะปนกันด้วย

เมื่อเป็นความต้องการของชุมชนที่เสนอขึ้นมาภาครัฐก็ได้พิจารณาเห็นความเหมาะสมจึงส่งงบประมาณมาสนับสนุนโดยจัดงบประมาณในการสร้างโรงสีชุมชนในตำบลต่างๆการสนับสนุนของภาครัฐเพื่อความมั่นคงทางอาหารและเป็นการส่งเสริมการเป็นอยู่แบบพึ่งพาตนเอง มีหลายครอบครัวเพาะปลูกข้าวเปลือกเกษตรอินทรีย์ที่ปลอดสารพิษข้าวเปลือกคุณภาพดีไว้บริโภคเองส่วนที่ปลูกไว้ขายให้กับโรงสีข้าวก็อีกส่วนหนึ่งไม่ปะปนกันเข้ากับหลักเศรษฐกิจพอเพียง “ปลูกที่กิน กินที่ปลูก”ปัจจัยแห่งความสำเร็จของโรงสีข้าวชุมชน ผู้ประกอบการโรงสีข้าวชุมชนมีความคิดว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จของโรงสีข้าวชุมชน คือด้านลักษณะของผู้นำกลุ่มรวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คือความพึ่งพาตนเองของกลุ่ม หน่วยงานที่ช่วยให้เกิดคือ สำนักงานพัฒนาชุมชน ในด้านความต่อเนื่องของการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชน ผู้นำต้องเข้มแข็ง และสมาชิกมีการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน คุณภาพในการให้บริการ จุดอ่อนของโรงสีข้าวชุมชน คือสมาชิกขาดความรู้ในการบริหารจัดการ ไม่มีสิ่งจูงใจในการเรียนรู้ และพัฒนา ขาดความเข้าใจที่ดี ในเรื่อง ความพอเพียงต่อการดำรงชีวิต^๒

^๒กัลยรัศม์ ทิณรัตน์ และคณะ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์ คณะเทคโนโลยีสังคม สาขาการจัดการ ประจำปี ๒๕๕๖.

สภาพของโรงสีชุมชนในปัจจุบันพบว่าโรงสีชุมชนทุกแห่งในประเทศไทยล้วนแต่เป็นวิสาหกิจชุมชนที่รัฐเป็นผู้อุปถัมภ์ทั้งสิ้น โดยเป็นเงินทุนแบบให้เปล่าในการจัดตั้งโรงสีชุมชน และพบว่าการดำเนินงานการบริหาร จัดการ โรงสีข้าวชุมชนทุกแห่ง ในการคิด ต้นทุน กำไร ขาดทุนนั้น ไม่มีแห่งใดเลยที่นำงบประมาณที่รัฐสนับสนุน มาเป็นต้นทุนในการคำนวณด้วยการดำเนินงานดังกล่าวทำให้เห็นชัดว่าการบริหารจัดการ ไม่สะท้อนถึงความจริง ในการประกอบการพิจารณาผลกำไร หรือขาดทุนเท่านั้น หากแต่ต้องนำค่าแรงงานของกรรมการ เจ้าหน้าที่ พนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงสี อีกทั้งผู้ที่ทำงานและเกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนร่วมทั้งที่เป็นชาวบ้าน ราชการ ตัวแทนกลุ่มเกษตรกรมาคิดคำนวณเป็นต้นทุนอีกด้วย ปัญหาของโรงสีชุมชน ที่ขาดความพร้อมในด้านความรู้ในการจัดการบริหาร เกิดจากรัฐ ให้การสนับสนุนแบบให้เปล่าทั้งที่ชุมชนยังไม่มีความพร้อม ขาดผู้นำที่เข้มแข็ง เป็นหัวใจในการขับเคลื่อน ระบบรวมสิทธิ ทำให้ขาดเจ้าภาพตัวจริง เมื่อมีกำไรก็แบ่งในแต่ละปีเท่านั้น ไม่มีการพัฒนาให้ก้าวหน้า เปลี่ยนผู้บริหารบ่อยทำงานไม่ต่อเนื่อง^๓

สภาพโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ส่วนใหญ่เป็นเครื่องสีข้าวที่ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ตรงกับความต้องการของแต่ละชุมชน อีกทั้งเครื่องอุปกรณ์ที่สำคัญก็ไม่มีครบ กรรมการผู้บริหารโรงสีข้าวไม่มีความรู้ในด้านการบริหารระบบโรงสีข้าวและไม่มีความรู้ในกระบวนการทำงานของเครื่องสีข้าว จึงไม่สามารถบริการชุมชนได้อย่างที่ต้องการ ปัญหาคือโรงสีชุมชนยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการซื้อข้าวเปลือก การอบลดความชื้นข้าวเปลือก กระบวนการสีข้าวให้ได้คุณภาพดี การบรรจุถุง การเก็บรักษาข้าวและข้าวสาร ขาดอุปกรณ์มาตรฐานที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการต่างๆเช่นเครื่องตรวจ วัดความชื้นข้าวเปลือก/ข้าวสารโรงสีชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ส่วนใหญ่มีปัญหา ด้านเครื่องสีข้าวและอุปกรณ์ที่สำคัญ ไม่เป็นไปตามความต้องการของโรงสีข้าวชุมชน เช่น ขาดเครื่องอบลดความชื้น แยกกรวดออกจากข้าว ก้องและข้าวสาร แม่เหล็กถาวรที่ใช้เก็บเศษเหล็กและผงเหล็ก เครื่องอุปกรณ์ที่ราคาสูงเช่นเครื่องคัดแยกสีข้าว (colorsorter) เครื่องชั่งระบบคอมพิวเตอร์ เครื่องบรรจุสุญญากาศ เป็นต้น วัตถุประสงค์ของภาครัฐที่ต้องการเข้ามาช่วยในเรื่องเศรษฐกิจพึ่งตนเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นคำถามที่ต้องการทราบว่าสภาพทั่วไปของโรงสีชุมชนในปัจจุบันเป็นอย่างไร มีความรู้ในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนแค่ไหน มีความรู้ในการบริการชุมชนที่นำข้าวเปลือกมีสีข้าวเป็นอย่างไรจะได้นำปัญหาเหล่านั้นมาสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ให้ประสบความสำเร็จ

จากความสำคัญของปัญหาและความจำเป็นในการให้ความรู้เพื่อเป็นหลักในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ให้ประสบความสำเร็จ การสำรวจวิเคราะห์ปัญหาพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารไม่มีรูปแบบความรู้ในการทำงาน ทั้งด้านบริการ ขาดเครื่องจักรหลักและอุปกรณ์ที่จำเป็นทำให้ไม่มีประสิทธิภาพในการสี

^๓สุนัย จุลพงศธร, ฉีกหน้ากากเศรษฐกิจ (โรงสี) ชุมชน, ๒๕๕๒.

ข่าว ราชบัณฑิตยสถาน ไม่มีการตรวจสอบ มุ่งผลความพึงพอใจของเกษตรกรที่มาใช้บริการเป็นหลักไม่มีการวางแผนที่มีเป้าหมายชัดเจน ทำให้การบริการสืบทอดปัญหาซ้ำๆ บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ ไม่ยอมรับสิ่งใหม่กลัวการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้โรงสีชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ที่ตั้งมาเพื่อ บริการเกษตรกรในชุมชนไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของภาครัฐ

จากปัญหาและความเป็นมาที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจและมองเห็นความสำคัญของปัญหาจึงนำมาเป็นกรอบในการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน เพื่อนำมาใช้ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๒ เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๓ เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

๑.๓. ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ มีลักษณะอย่างไร

๑.๓.๓ ผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์มี อยู่ในระดับใด

๑.๔. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบ่งการวิจัยออกเป็น ๓ ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

ขั้นตอนที่ ๒ สร้างรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์โดยประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์
ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพการจัดการความรู้โรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- ๑). การจัดการความรู้
- ๒). การบริหารโรงสีชุมชน

๑.๔.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ / แหล่งข้อมูล

- ๑) เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงสีข้าวชุมชน คณะกรรมการบริหาร ได้แก่ ผู้จัดการโรงสีข้าวชุมชน กรรมการบริหารโรงสีข้าวชุมชนจำนวน๑๔คน

๑.๔.๔ ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยใช้เวลาดำเนินการระหว่างเดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ถึง เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑ รวมเป็นระยะเวลา ๗ เดือน

ขั้นตอนที่ ๒การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปานิสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

๑.ขอบเขตด้านเนื้อหา

๑. ๑ การจัดการความรู้ ได้แก่การจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปานิสูตร๓ ประการ ได้แก่

๑.๑.๑ จักขุมา เป็นผู้มีวิสัยทัศน์เรื่องข้าว กระบวนการสีข้าว การคัดสายพันธุ์ การวัดความชื้นการตลาด การขาย ผลผลิตจากการสีข้าว เทคนิควิธีการใหม่ๆ ในกระบวนการสีข้าว

๑.๑.๒ วิธโรเปยผู้มีความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญในกระบวนการสีข้าว เรื่องพันธุ์ข้าว เรื่องการวัดความชื้นการตลาด การขาย ผลผลิตจากการสีข้าว เทคนิควิธีการใหม่ๆ ในกระบวนการสีข้าว

๑.๑.๓ นิสสยสัมปันโน การมีแหล่งทุนสนับสนุนโรงสี การร่วมแรงร่วมมือของชุมชน มีความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นและภาครัฐเพื่อสนับสนุนความรู้ความเข้าใจและแหล่งทุน

๑. ๒ กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) มี ๗ขั้นตอน ได้แก่.

๑. ๒. ๑. การระบุความรู้Knowledge Identification
๑. ๒. ๒ การสร้างและแสวงหาความรู้(Creation and Acquisition)
๑. ๒. ๓ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

๑.๒.๔ การประมวลความรู้และกลั่นกรองความรู้(Knowledge Codification and Refinement)

๑. ๒. ๕ การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

๑. ๒. ๖. การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

๑. ๒. ๗. การเรียนรู้ (Learning)

๒.ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)จำนวน ๑๐รูป/คน

๑) นักวิชาการด้านพุทธศาสนา จำนวน ๒ รูป

๒) ผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบจำนวน ๓ คน

๓) ผู้เชี่ยวชาญด้านโรงสีชุมชน จำนวน ๑ คน

๔) ผู้เชี่ยวชาญด้านโรงสีข้าวจำนวน ๒ คน

๕) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน จำนวน ๒ คน

๓. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้เวลาดำเนินการระหว่างเดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑ ถึง เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ รวมเป็นระยะเวลา ๒ เดือน

ขั้นตอนที่๓ การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์

๑.ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการประเมินคือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการจัดการความรู้ด้านตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์

๒. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้บริหารโรงสีผู้จัดการโรงสีข้าวชุมชนและคณะบริหารโรงสีข้าวชุมชน จำนวน ๓๐ คน

๓ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยใช้เวลาดำเนินการระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ถึง เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๒ รวมเป็นระยะเวลา ๓ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในคชชฎนพณรเรื่องรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎี ปาปณกสูตร สำหรับโรงสขั้วชุมชนในจ้งหวดนครสวรรค์ ผู้วิจัยกำหนดความหมายต่างๆ ของการใช้ คำจำกัดความในคชชฎนพณร ดังนี้

๑.๕.๑ รูปแบบการจัดการความรู้ หมายถึง วรธีการกจรกรรมในการจัดการความรู้ตาม กระบวนการจัดการความรู้ ๗ ขั้ตอน ดังนี้

- ๑). การระบุความรู้ Knowledge Identification
- ๒). การสร้างและแสวงหาความรู้(Creation and Acquisition)
- ๓). การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
- ๔). การประมวลความรู้และกลั่นกรองความรู้(Knowledge Codification and Refinement)
- ๕). การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
- ๖). การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
- ๗). การเรียนรู้ (Learning)

๑.๕.๒ หลักทฤษฎีปาปณกสูตร หมายถึง ธรรม ๓ ประการคือ

- ๑ จักขุมา หมายถึง เป็นผู้มีความรู้ด้านสายพันธุ์ขั้วเปลือก การวางแผนการตลาด ความรู้เรื่องการค้าขั้ว การกำหนดราคา มองถึงความต้องการขั้วสารที่มีคุณภาพดีในอนาคต
- ๒ วรจร หมายถึง เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการการค้าขั้ว เรื่องการตลาดขั้ว ความรู้เรื่อง การซื้อขายความรู้ความเข้าใจเรื่องลูกค้า รู้เรื่องธุรกิจโรงสขั้วอย่างดี
- ๓ นิสสยสัมปนโน หมายถึง ผู้มีความรู้เรื่องแหล่งทุนความรู้ความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์กับลูกค้า ประสานสัมพันธ์กับผู้นำธุรกิจและเกษตรกรชาวนา

๑.๕.๓ ความรู้ หมายถึง ความรู้ของผู้บริหารโรงสขั้วชุมชนตามหลักธรรมทฤษฎีปาปณก สูตร ได้แก่ ๑ จักขุมา หมายถึง ผู้มีวิสัยทัศน์ดี ผู้มีความรู้ด้านขั้ว การวางแผนการตลาด ความรู้เรื่อง การกำหนดราคา ๒ วรจร หมายถึง ผู้จัดเจนธุรกิจ ผู้มีความรู้เรื่องการตลาดขั้ว ความรู้เรื่องการค้าขั้ว ความรู้ความเข้าใจเรื่องลูกค้า ๓ นิสสยสัมปนโน หมายถึง ผู้มีความรู้เรื่องแหล่งทุนความรู้ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและลูกค้า

๑.๕.๔ โรงสขั้วชุมชน หมายถึง โรงสขั้วขนาดเล็กระดับชุมชนที่ให้บริการการค้าขั้วเปลือก ให้เป็นขั้วสารแก่ชุมชนเพื่อการบริโภค รวมถึงการผลิตขั้วสารและผลิตภัณฑ์จากการการค้าขั้วเพื่อการ จำหน่ายให้กับชุมชนและบุคคลทั่วไปในเขตจ้งหวดนครสวรรค์

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลของการวิจัย เรื่องรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ จะเป็นประโยชน์ ดังนี้

๑. ทำให้ทราบสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์
๒. ทำให้ได้รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีชุมชน
๓. ทำให้ได้ทราบผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์
๔. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร ในจังหวัดนครสวรรค์ผู้วิจัยได้ศึกษาความเป็นมาเป็นการศึกษานโยบายแนวทางทฤษฎีตลอดถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้ในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี การจัดการความรู้

๒.๑.๑ กรอบแนวคิดการจัดการความรู้

๒.๑.๒ ความหมายของความรู้

๒.๑.๓ ประเภทของความรู้

๒.๑.๔ รูปแบบการจัดการความรู้

๒.๑.๕ แนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้

๒.๑.๖ ความสำคัญของการจัดการความรู้

๒.๑.๗ องค์ประกอบของการจัดการความรู้

๒.๑.๘ การจัดการความรู้ในองค์กร

๒.๑.๙ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้

๒.๑.๑๐ ปัญหาอุปสรรคของการจัดการความรู้

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

๒.๒.๑ ความหมายของรูปแบบ

๒.๒.๒ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

๒.๒.๓ องค์ประกอบของรูปแบบ

๒.๒.๔ ประเภทของรูปแบบ

๒.๒.๕ การพัฒนารูปแบบ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๓.๑ ความหมายของการบริหาร

๒.๓.๒ ความสำคัญของการบริหาร

๒.๓.๓ รูปแบบของการบริหารและรูปแบบการบริหารจัดการ

๒.๓.๔ บริบทของสังคมในจังหวัดนครสวรรค์

๒.๔ หลักทฤษฎีปาณิกสูตร

๒.๕ ความเป็นมาและสาระเรื่องโรงสีข้าวชุมชน

๒.๕.๑ ประวัติความเป็นมาของโรงสีข้าวชุมชน

๒.๕.๒ ศูนย์วิจัยข้าวล้านนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

๒.๕.๓ ประวัติและที่มาของโรงสีข้าวพระราชทานและกองทุนพระราชทาน

๒.๕.๔ แหล่งที่มาของทุนในการสร้างของโรงสีชุมชน

๒.๕.๕ สถานภาพเศรษฐกิจชุมชนปัจจุบัน

๒.๕.๖ ปัญหาของโรงสีชุมชน

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นศาสตร์ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากทั้งหลักการและจากทฤษฎีในวิชาสาขาต่างๆ มีหลายด้าน เป็นต้นว่า การบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ จิตวิทยารวมทั้งสังคมศาสตร์ และได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องมาจนเป็นศาสตร์ซึ่งเรียกว่า การจัดการความรู้ เมื่อไม่กี่ทศวรรษมานี้ กล่าวได้ว่า จุดเริ่มต้นของการจัดการความรู้ เรื่องทุนทางปัญญา กล่าวถึงแรงงานที่ใช้ความรู้มีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้นและทวีความสำคัญขึ้นในสังคม และยังชี้ให้เห็นความสำคัญของบุคคลว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร

๒.๑.๑ กรอบแนวคิดการจัดการความรู้

การพัฒนาความคิดในกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ หรือการจัดการความรู้ซึ่งเป็นกระบวนการที่นำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ชุมชนท้องถิ่น สังคมหรือประเทศชาติ โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้างรวบรวม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และใช้ความรู้ เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management Framework) มีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก มีองค์กรนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ได้นำเสนอกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ในหลายรูปแบบ ดังนั้นในบทนี้จะนำเสนอกรอบความคิดการจัดการความรู้แบบต่างๆ การจัดการความรู้เป็นการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นระบบเพื่อสะดวกในการนำมาใช้ในการทำงานต่างๆ ดังมีนักการศึกษาได้เสนอไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ของแรงงานที่ใช้ความรู้ (Knowledge worker) ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจำนวนมากขึ้นและมีความสำคัญขึ้นในสังคม และเขายังชี้ให้เห็นความสำคัญของบุคคลว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งทำให้นักวิชาการต่างๆ ยอมรับแนวคิดที่ว่าบุคคลขององค์กรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งทำให้นักวิชาการต่างๆ ยอมรับเป็น “ทุนทางปัญญา” ซึ่งหมายถึงสิ่งที่องค์กรรู้ โดยอาจจะเป็นความคิด ความรู้ หรือนวัตกรรม ซึ่งองค์กรสามารถนำไปทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือผลกำไรทางธุรกิจได้พร้อมๆ กันนั้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ก็ทำให้การศึกษาค้นคว้า การจัดเก็บการค้นคว้าความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว^๑ และยังมีนักวิชาการชื่อ **วิจารณ์ พานิช** ได้พูดถึงกรอบแนวคิดที่จำเป็นต้องใช้ความรู้มาสร้างผลผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากยิ่งขึ้น ในการจัดการความรู้เป็นคำกว้างๆ ที่มักมีความหมายที่ครอบคลุมเทคนิค กลไกต่างๆ มากมาย เพื่อสนับสนุนให้การทำงานแรงงานความรู้ (Knowledge worker) มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการจัดการความรู้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมไปสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ หรือสังคมอุดมปัญญา ถึงแม้ว่าประเทศไทยอยู่ในกลุ่ม low-Middle Income Countries ซึ่งประชาชนมีมาตรฐานการดำรงชีวิตระดับปานกลาง มีความสะดวกสบายสูงกว่าในช่วง ๑๐-๒๐ ปีที่แล้ว การที่จะดำรงสภาพเช่นนี้ไว้ได้จะต้องขับเคลื่อนสังคมไทยไปสู่สังคมฐานความรู้ มีการสร้างความรู้ขึ้นใช้และประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจกรรม ในทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งในภาคเศรษฐกิจแข่งขันและสังคม เศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้น การจัดการความรู้จึงมีความสำคัญอย่างต่อเนื่องและอย่างยิ่งเสถียรภาพของประเทศไทย ทั้งในทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และจะต้องบูรณาการการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมคุณภาพและเชิงการพัฒนาทุกชนิดอย่างเหมาะสมรวมทั้งบูรณาการเข้ากับกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์^๒

นวลละอ อสงสุข ได้กล่าวว่าการอบแนวคิดการจัดการความรู้เป็นประโยชน์ต่อเมื่อข้อมูลได้รับการถ่ายทอดสู่สังคม และเมื่อสมาชิกของสังคมเรียนรู้ที่จะนำมาใช้งานอย่างเหมาะสม ความรู้ไม่ได้เป็นสิทธิพิเศษของผู้ที่ถูกละเลือก แต่ต้องเป็นทรัพย์สินส่วนรวมเพื่อการเพิ่มพูนคุณภาพชีวิต ซึ่งการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์และถูกจัดเก็บอย่างดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิตที่กำหนดเองของบุคคล ความรู้ที่ไร้ระบบและไม่ถูกต้องจะส่งผลให้เกิดความเสียหาย และเป็นความรับผิดชอบโดยหลักของบัณฑิตในการให้คำแนะนำแก่สมาชิกของสังคม ควรมีการสร้างสมดุลระหว่างสังคมและความรู้ นอกจากนั้น สิ่งที่มีผลกระทบต่อความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร คือ “การเปลี่ยนแปลง” ซึ่งทำให้วิธีการคิดและกระบวนการทำงานมีผลกระทบต่อความรู้ที่องค์กรมีอยู่^๓

กระทรวงศึกษาธิการ อ้างถึงใน กุณทิกา สวงศักดิ์ศิริ ได้กล่าวว่า ความรู้และกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ได้เจริญเติบโต มีการนำไปใช้และปรับปรุงเพิ่มเติม กิจกรรมที่ถือได้ว่าทำให้

^๑ กระทรวงศึกษาธิการ, **การจัดการความรู้และคู่มือการปฏิบัติงาน**, บทความ, ๒๕๕๓ หน้า.๓.

^๒ วิจารณ์ พานิช, **การจัดการความรู้ฉบับปฏิบัติ**, สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม(สคส), กรุงเทพมหานคร ๒๕๔๘ก, หน้า ๒.

^๓ นวลละอ อสงสุข, **การศึกษากิจการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง, ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐ม หน้า ๔๔.**

การจัดการความรู้แพร่ขยายไปได้อย่างมากคือการประชุมเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยบริษัทเอ็นส์ แอนด์ยังก์ (Ernst & Young) เมื่อ ค.ศ. 1994 และการประชุมในปีถัดมา ที่จัดขึ้น โดย American Productivity and Quality Center (APQC) มีผลทำให้การจัดการความรู้เป็นศาสตร์ที่ขยายตัวได้อย่างรวดเร็ว^๔

กฤษณา สงวนศักดิ์ศิริ ได้กล่าวถึง กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ว่าเป็นระบบในองค์กรเป็นเรื่องใหม่ที่จะมีบทบาทที่สำคัญอย่างมากในอนาคต การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยจึงเป็นเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาองค์กร แรงผลักดันให้สังคมเปลี่ยนแปลงมาสู่สังคมดิจิทัลมาจากพัฒนาการทางด้านเทคโนโลยี มีผลิตภัณฑ์ทางด้านดิจิทัลมากมาย เช่น การบริการข่าวสาร หนังสือพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ ซีดี และสื่อต่างๆ ที่ส่งผ่านเครือข่าย อีกทั้งมีการส่งรับแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านดิจิทัล เพื่อดำเนินการด้านกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในห้องเรียน ในมหาวิทยาลัย มีการทำงานแบบบริการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือแบบออนไลน์มากขึ้น โดยมีอุปกรณ์จำพวกคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์สื่อสารข้อมูล และยังมีอุปกรณ์อยู่ในอุปกรณ์และเครื่องมือในห้องแล็บต่างๆ แนวโน้มที่สำคัญคือ อุปกรณ์และเครื่องมือเหล่านี้กำลังเชื่อมโยงเข้าสู่เครือข่ายเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันอย่างอัตโนมัติ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ มีผลจากแรงผลักดันของอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม รวมทั้งขีดความสามารถของพีซีที่สูงขึ้น รูปแบบการดำเนินการแบบอิเล็กทรอนิกส์มีมากมายเช่น e-Learning e-Classroom e-Meeting e-Office e-University และก่อให้เกิดกิจกรรมทางด้านการศึกษาที่สำคัญบนเครือข่ายในรูปแบบ e-Faculty e-University การบริหารงานมีลักษณะการเชื่อมโยงที่กว้างไกลขึ้น ก่อให้เกิดการบริหารงานแบบสายใย (chain management) เพื่อการบริการบนเครือข่าย การเรียนรู้จึงจำเป็นและมีบทบาทที่สำคัญของสังคมจนเรียกว่า สังคมภูมิปัญญา (knowledge base society)^๕

ประภัสสร ทองยงค์ ได้กล่าวถึง กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ ว่าแนวคิดการจัดการความรู้แบบ Tuna Model ตัวแบบทูน่า (Tuna Model) เป็นกรอบแนวคิดอย่างง่ายมีลักษณะที่ไม่สลับซับซ้อนมากนัก มีความเหมาะสมในการใช้เป็นแนวทางเพื่อดำเนินการในการจัดการความรู้ โดยให้การจัดการความรู้เปรียบเสมือนปลา ซึ่งประกอบไปด้วยส่วนหัว ส่วนลำตัว และส่วนหาง แต่ละส่วนมีหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไปดังต่อไปนี้ ๑. ส่วนหัวและตา (Knowledge Vision – KV) มองว่ากำลังจะไปทางไหน ซึ่งต้องตอบให้ได้ว่า “ทำ KM ไปเพื่ออะไร” ๒. ส่วนกลางลำตัว (Knowledge Sharing – KS) ส่วนที่เป็นหัวใจได้ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ๓. ส่วนหาง (Knowledge Assets – KA) คือ สร้างคลังความรู้ เชื่อมโยงเครือข่าย ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ “สะบัดหาง” สร้างพลังจากชุมชนแนวปฏิบัติการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือในการเก็บสร้าง เก็บรวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์ รวมถึงเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้

^๔ กฤษณา สงวนศักดิ์ศิริ. รูปแบบการจัดการความรู้ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **ปรัชญาคุษณิบัณฑิต** สาขาวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔.

^๕ อ่างแล้ว, หน้า ๑๔.

วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลความรู้ที่นั้นอาจมาจากองค์ความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น หนังสือ ตำรา เป็นต้นรวมถึงองค์ความรู้ที่มาจากตัวบุคคล เช่น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ปราชญ์ชาวบ้าน เป็นต้น^๖

เควิก(K.Wiig) ได้เสนอกรอบแนวคิดในการจัดการความรู้ ที่เรียกว่า เสาหลัก ของการจัดการความรู้ (Pillar of Knowledge Management) โดยแต่ละเสาประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้วงจรความรู้ครบถ้วน ประกอบด้วย การสร้าง (Create) การนำเสนอ(Manifest) การใช้ (Use) และการถ่ายทอด (Transfer) ความรู้^๗

พรอบ รอบ และ รอมฮาร์ดท (Probst, G Raub, S and Romhardt, K)ได้เสนอกรอบในการจัดการความรู้ว่าการจัดการความรู้จะประสบความสำเร็จ ได้ จะต้องมีการดำเนินการดังนี้คือ การกำหนด ความรู้ที่ต้องการ (Knowledge identification) การจัดหาความรู้ที่ต้องการ(Knowledge acquisition) การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ (Knowledge development) การแบ่งปันและกระจายความรู้ (Knowledge sharing/distribution) การใช้ความรู้ (Knowledge utilization) และการจัดเก็บความรู้ไปใช้ (Knowledge storing) โดยกำหนดความสัมพันธ์ของแต่ละกระบวนการในรูปแบบร่างแห (Mesh)^๘

เทอร์แบน และ เฟรนเชล(Turban, E and Frenzel, L.E)ได้เสนอกรอบแนวคิดในการจัดการความรู้เป็นลำดับวงกลม ประกอบด้วยการสร้าง (create) การจัดและเก็บ (capture and store) การเลือกหรือกรอง (refine) การกระจาย (distribute) การใช้ (use) และการติดตามและตรวจสอบ (monitor)^๙

โนนากะ อิกุจิโร และ ทิโรทาเก ทาเกชิ (Nonaka, Ikujiro and Hirotaka.Takeuchi)ได้เสนอกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ โดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทั้งสองในรูปแบบของวงจร “SECI”เป็นวงจรเปลี่ยนแปลงความรู้ (Knowledge Conversion) ระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ทำให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้น ซึ่งจะหมุนเกลียวไปเรื่อยๆ อย่างไม่สิ้นสุด เพราะการเรียนรู้เกิดขึ้นตลอดเวลาวงจร SECI เป็นการสร้างความรู้ใน ๔ ลักษณะ คือ Socialization Externalization Combination และInternalization^{๑๐}

ไลโบวิทซ์ และเบคแมน (Liebowitz, J. and T. Beckman.)ได้เสนอกรอบแนวคิดในการจัดการความรู้ ครอบคลุมวงจรความรู้ไว้อย่างละเอียดและครบถ้วน ดังนี้คือ ๑. Identification:

^๖ประภัสสร ทองยิณี แนวคิดการจัดการความรู้ (นครปฐม: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ๒๕๕๑).

^๗ K.Wiig. Knowledge Management Foundations. USA:Schema Press.1993.

^๘ Probst, G Raub, S and Romhardt, K. **Management Knowledge:Building Blocks of Success.** Chichester:John Wiley & Sons. 2000.

^๙Turban, E and Frenzel, L.E. **Expert System and Applied Artificial Intelligence.** New York:Macmillan. 1992.

^{๑๐}Nonaka, Ikujiro and Hirotaka.Takeuchi. **The Knowledge Creating Company:How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation.** New York:Oxford University. 1995.

การกำหนดความถนัดเฉพาะ กลยุทธ์ การค้นหาความรู้และ แหล่งความรู้ ๒ Capture: การเสาะหาหรือดักจับความรู้ที่ต้องการหรือเหมาะสม และเก็บ รวบรวมความรู้ ๓. Select:การคัดเลือกหรือการประเมินความรู้ว่ามีคุณค่า เป็นจริง และตรงกับความต้องการ รวมทั้งพิจารณาความรู้ที่ขัดแย้งกัน ๔. Store:การนำความรู้มาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องเปลี่ยนความรู้ฝังลึก ให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง และมีการจัดการจัดเก็บอย่างเป็นระบบในฐานะ ความรู้ขององค์กร ๕. Share:การกระจายความรู้ไปยังผู้ใช้โดยดูจากความสนใจและชนิดของงาน ที่ทำ ๕. Apply:การประยุกต์ใช้ความรู้หรือการนำความรู้มาใช้ในการตัดสินใจ การ แก้ปัญหา ช่วยในการทำงานหรือการฝึกอบรม ๖. Create:การสร้างความรู้ใหม่ๆ โดยการวิจัย ทดลอง และการคิดอย่าง สร้างสรรค์ ๗. Shell:การพัฒนาการตลาด ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ที่เป็นผลมาจากการใช้ ความรู้^{๑๑}

โอ เดล คราลา แจคสัน เกรสัน และอีไวเดสนิลลี (O'Dell, Carla, Jackson, Grayson C and Essaiades, Nilly) ได้เสนอ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการจัดการความรู้ ที่มีองค์ประกอบหลัก ๓ อย่าง คือ การกำหนดสิ่ง สำคัญที่องค์กรต้องทำให้สำเร็จ ปัจจัยที่ทำให้สามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกระบวนการเปลี่ยนแปลง^{๑๒}

บุญดี บุญญาภิจ. ได้กล่าวถึงถึงกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้คือ

๑. การกำหนดสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรต้องทำให้สำเร็จ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะจะเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับ ๑.๑ การทำให้ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการเกิดความประทับใจ ๑.๒ การลดระยะเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ๆ ๑.๓ ความเป็นเลิศในการทำงานหรือปฏิบัติการ ๒. ปัจจัยที่ทำให้องค์กรสามารถจัดการความรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต้อง สร้างปัจจัยหลัก ๔ ด้าน ที่ช่วยให้การจัดการความรู้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น คือ ๒.๑ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงในการเป็น แบบอย่างที่ดี สร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคคลกล้าคิดกล้าทำ เปิดเผยต่อกัน มีการทำงานเป็น ทีม และทำให้การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมินผล และพัฒนาบุคลากร ๒.๒ โครงสร้างขององค์กร ที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ เช่น การกำหนดบุคคล หรือทีมรับผิดชอบในการจัดการความรู้ และกำหนดเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ชัดเจน เป็นต้น ๒.๓ เทคโนโลยี ที่ช่วยทำให้การจัดการความรู้ ทำได้รวดเร็วขึ้น เช่น อินเทอร์เน็ต และอินทราเน็ต เป็นต้น ๒.๔ การวัดผล ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะจะเป็นหลักฐานที่จะบอกถึง ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการความรู้
๓. กระบวนการเปลี่ยนแปลง เมื่อได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ และมีปัจจัยดังกล่าวข้างต้นครบถ้วน องค์กรต้องใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ ซึ่งกระบวนการประกอบด้วย ๔ ขั้นตอนหลัก คือ ๓.๑ วางแผน: ทำการประเมินตนเองว่าอยู่ที่ไหน เมื่อเทียบกับสิ่งที่อยากเป็น ๓.๒ ออกแบบ: กำหนดหน้าที่ บทบาทของผู้ที่มีส่วนร่วม เทคโนโลยีที่จะใช้

^{๑๑} Liebowitz, J. and T. Beckman Knowledge Organizations:What Every Manager Should Know. USA:St.Lucie/CRC. 1998.

^{๑๒} O'Dell, Carla, Jackson, Grayson C and Essaiades, Nilly if Only We Knew what we Knew:The Transfer of Internal Knowledge and Practice. New York:Free Press.1998.

กำหนดการวัดผลลัพธ์ที่ต้องการ การจัดทำแผนงาน ๓.๓ ปฏิบัติ: จัดทำโครงการนำร่อง และดำเนินการตามแผน ๓.๔ ขยายผลนำความสำเร็จจากโครงการนำร่องไปใช้ขยายผลให้ทั่วทั้งองค์กร^{๑๓}

สรุปได้ว่า โลกในยุคปัจจุบันมีลักษณะของข่าวสารที่มากมายมากจนเกินไป ส่งผลก็คือทำให้การหาความรู้และความไม่สามารถที่จะประมวลความรู้ข้อมูลที่สำคัญได้ วัตถุประสงค์จึงมุ่งให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้โดยการสอนให้เป็นปัจเจกบุคคลเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นก้าวสำคัญที่จะนำไปสู่สังคมความรู้องค์รู้ โดยอาจจะเป็นความคิด ความรู้ หรือนวัตกรรม ซึ่งองค์กร สามารถนำไปทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือผลกำไรทางธุรกิจได้พร้อมๆ กันนั้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ก็ทำให้การศึกษาค้นคว้า การจัดการเก็บการค้นคว้าความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็วแนวคิดเกี่ยวกับความรู้และการจัดการความรู้ได้เจริญเติบโต มีการนำไปใช้และปรับปรุงเพิ่มเติม กิจกรรมที่ถือได้ว่าการจัดการความรู้แพร่ขยายไปได้อย่างมาก แนวคิดการจัดการความรู้ซึ่งมีรายละเอียดคือ การกำหนดสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรต้องทำให้สำเร็จ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะจะเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับ การทำให้ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการเกิดความประทับใจ การลดระยะเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ๆ ความเป็นเลิศในการทำงานหรือปฏิบัติการ ปัจจัยที่ทำให้องค์กรสามารถจัดการความรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องการกำหนดสิ่ง สำคัญที่องค์กรต้องทำให้สำเร็จ ปัจจัยที่ทำให้สามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกระบวนการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดการจัดการความรู้

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กระทรวงศึกษาธิการ, (๒๕๕๓, หน้า ๓).	๑. “ทุนทางปัญญา” ซึ่งหมายถึงสิ่งที่องค์กรรู้ ๒. ความคิด ความรู้ หรือนวัตกรรม ซึ่งองค์กร ๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ก็ทำให้การศึกษาค้นคว้า การจัดการเก็บการค้นคว้าความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว

^{๑๓} บุญดี บุญญากิจ, การจัดการความรู้: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีอีดูเคชั่น จำกัด(มหาชน) ๒๕๔๘).

ตารางที่ ๒.๑ แสดงแนวคิดในการจัดการความรู้(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิจารณ์ พานิช, (๒๕๔๘ก. หน้า๒).	๑. เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy-KBE) ๒. ทำงานแรงงานความรู้(Knowledge worker) ๓. สังคมอุดมปัญญา ๔. เศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้น การจัดการความรู้ จึงมีความสำคัญอย่างต่อเนื่องและอย่างยิ่งเสถียรภาพของประเทศไทย
นวลละออง แสงสุข, (๒๕๕๐, หน้า ๔๔).	๑. ความรู้เป็นประโยชน์ต่อเมื่อข้อมูลได้รับการถ่ายทอดสู่สังคม และเมื่อสมาชิกของสังคมเรียนรู้ที่จะนำมาใช้งานอย่างเหมาะสม ๒. การดำเนินชีวิตที่กำหนดเองของบุคคล ความรู้ที่ไร้ระบบและไม่ถูกต้องจะส่งผลให้เกิดความเสียหาย และเป็นความรับผิดชอบโดยหลักของบัณฑิต ๓. “การเปลี่ยนแปลง” ซึ่งทำให้วิธีการคิดและกระบวนการทำงานมีผลกระทบต่อความรู้ที่องค์กรมีอยู่
กระทรวงศึกษาธิการ (กฤตติกา สงวนศักดิ์ศิริ),(๒๕๕๔, หน้า ๑๔).	กิจกรรมที่ถือได้ว่าการจัดการความรู้แพร่ขยายไปได้ อย่างมากคือการประชุมเกี่ยวกับการจัดการความรู้
กฤตติกา สงวนศักดิ์ศิริ, (๒๕๕๔, หน้า ๑๔)	๑. เป็นเรื่องใหม่ที่จะมีบทบาทที่สำคัญอย่างมากในอนาคต ๒. เป็นเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ๓. การบริการข่าวสาร หนังสือพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ ซีดี และ สื่อต่างๆ ที่ส่งผ่านเครือข่ายอีกทั้งมีการส่งรับแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านดิจิทัล ๔. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ มีผลจากแรงผลักดันของอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม
ประภัศร ทองยินดี, (๒๕๕๑).	แนวคิดการจัดการความรู้แบบ Tuna Modelตัวแบบทูน่า (Tuna Model) ประกอบด้วยส่วนหัวและตา ส่วนกลาง ลำตัว และส่วนหาง
K.Wiig, (1993).	เสาหลัก ของการจัดการความรู้ โดยแต่ละเสาประกอบด้วย กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้วงจรความรู้ครบถ้วน ประกอบด้วย การสร้าง (Create) การนำเสนอ(Manifest) การใช้ (Use) และการถ่ายทอด (Transfer) ความรู้

ตารางที่ ๒.๑ แสดงแนวคิดในการจัดการความรู้(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Probst, G Raub, S and Romhardt, K, (2000).	การกำหนด ความรู้ที่ต้องการ การจัดหาความรู้ที่ต้องการ การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ การแบ่งปันและกระจายความรู้ การใช้ความรู้ และการจัดเก็บความรู้ไปใช้ โดยกำหนดความสัมพันธ์ของแต่ละกระบวนการในรูปแบบร่างแห
Turban, E and Frenzel, L.E, (1992).	ลำดับวงจรลม ประกอบด้วยการสร้าง การจัดและเก็บ การเลือกหรือกรอง การกระจาย การใช้ และการติดตาม และตรวจสอบ
Nonaka, Ikujiro and Hirotaka.Takeuchi, (1995).	SECI” เป็นวงจรเปลี่ยนแปลงความรู้ (Knowledge Conversion) ระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ทำให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้น ซึ่งจะหมุนเกลียวไปเรื่อย ๆ อย่างไม่สิ้นสุด
Liebowitz, J. and T. Beckman, (1998).	การกำหนดความถนัดเฉพาะ กลยุทธ์ การค้นหาความรู้และแหล่งความรู้ การเสาะหาหรือดักจับความรู้ที่ต้องการ การคัดเลือกหรือการประเมินความรู้ว่ามีคุณค่า การนำความรู้มาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ การกระจายความรู้ไปยังผู้ใช้ การประยุกต์ใช้ความรู้หรือการนำความรู้มาใช้ในการตัดสินใจ การ แก้ปัญหา การสร้างความรู้ใหม่ๆ โดยการวิจัย ทดลอง
O’Del,l Carla, Jackson, Grayson C and Essaides, Nilly, (1998).	การกำหนดสิ่ง สำคัญที่องค์กรต้องทำให้สำเร็จ ปัจจัยที่ทำให้สามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ กระบวนการเปลี่ยนแปลง
บุญดี บุญญาภิจ, (๒๕๔๘).	๑. การกำหนดสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรต้องทำให้สำเร็จ การทำให้ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการเกิดความประทับใจ การลดระยะเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ๆ ความเป็นเลิศในการทำงานหรือปฏิบัติการ

ตารางที่ ๒.๑ แสดงแนวคิดในการจัดการความรู้(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
บุญดี บุญญาภิจ, (๒๕๔๘).	๑. การกำหนดสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรต้องทำให้สำเร็จ การทำให้ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการเกิดความประทับใจ การลดระยะเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ๆ ความเป็นเลิศในการทำงานหรือปฏิบัติการ ๒. ปัจจัยที่ทำให้องค์กรสามารถจัดการความรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างขององค์กร เทคโนโลยี ที่ช่วยทำให้การจัดการความรู้ ทำได้รวดเร็วขึ้น การวัดผล ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะจะเป็นหลักฐานที่จะบอกถึง ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการความรู้ ๓. กระบวนการเปลี่ยนแปลง วางแผน ออกแบบ ปฏิบัติ ขยายผล: นำความสำเร็จจากโครงการนำร่องไปใช้ขยายผลให้ทั่วทั้งองค์กร

๒.๑.๒ ความหมายของความรู้

มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ทำการศึกษา คิดค้น เรื่องความรู้มา มากมายยาวนานมาก ตั้งแต่โบราณ จนถึงปัจจุบัน ซึ่งท่านได้อธิบายและให้ทัศนะเกี่ยวกับความรู้ไว้ แตกต่างกันไปตามสภาพการณ์ของแต่ละยุคสมัย แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น แม้ว่าบางส่วนของความหมายจะ คล้ายคลึงกัน และมีการอ้างอิงกันบ้าง เพื่อให้การอธิบายเรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับความรู้นั้นมีความ หลากหลายแนวคิด ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา รวบรวม สรุปความหมายของความรู้และนำมากล่าวโดย สรุปจากนักการศึกษา ดังนี้

ศรันย์ ชูเกียรติ ได้ให้ความหมายของความรู้ว่าหมายถึงความรู้ในการทำบางสิ่งบางอย่าง (know how หรือ how to) ที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่กิจการอื่นๆ ไม่สามารถ จะกระทำได้ ซึ่งปัจจุบันองค์ความรู้ถือว่าเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีความสำคัญต่อกิจการมาก เนื่องจากเป็นที่มาของการก่อกำเนิดกำไรในธุรกิจและเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความได้เปรียบ ทางการแข่งขัน รวมถึงทำให้สามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาว^{๑๔}

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์ ได้แสดงความเห็นว่า ความรู้หมายถึงการได้มาจากการรับรู้ทางประสาท สัมผัส (sense perception) ซึ่งเป็นความรู้ที่เราสามารถทดลองให้เห็นจริงได้ว่าความรู้เกิดขึ้นใน

^{๑๔} ศรันย์ ชูเกียรติ,เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จ ภายใต้สภาวะการณ์ปัจจุบัน, ว.จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ ๒๐,๗๕ (มีนาคม๒๕๔๑), (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ๒๕๔๑), หน้า ๑๔.

ขณะที่อวัยวะรับสัมผัสของเรา เช่น ตา หู จมูก ลิ้น กาย กระทบกับสิ่งแวดล้อมภายนอกนี้เป็นหลักชั้นมูลฐานของญาณวิทยา^{๑๕}

วิจารณ์ พานิช ได้กล่าวถึงเรื่องความหมายของความรู้ว่า เป็นการยากมากที่จะให้นิยามคำว่า “ความรู้” ยังมีความหมายหลายนัย และหลายมิติ ๑) ความรู้คือ สิ่ง que เมื่อ นำไปใช้ จะไม่หมดหรือสึกหลอ แต่จะยิ่งงอกเงยหรืองอกงามขึ้น ๒) ความรู้คือสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ ๓) ความรู้เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้ ๔) ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้นั้น ๕) ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ^{๑๖}

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ ได้ให้ความหมาย ความรู้ว่า คือกรอบของการประสมประสานระหว่างสถานการณ์ ค่านิยม ความรู้ในบริบท และความรู้แจ้งอย่างชัดเจน ซึ่งโดยทั่วไปความรู้จะอยู่ใกล้ชิดกับกิจกรรมมากกว่าข้อมูล และสารสนเทศทำให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของความรู้^{๑๗}

ชัชวาลย์ ทัดศิวิชัย ได้มีการอธิบายถึงความหมายของความรู้ว่า ความรู้ (knowledge) คือความเข้าใจในบางเรื่อง หรือในบางสิ่ง ซึ่งจะรวมไปถึงความสามารถในการนำสิ่งนั้นไปใช้เพื่อวางแผนเป้าหมายบางประการ ความสามารถในการรู้อย่างนี้เป็นสิ่งสนใจหลักของวิชาปรัชญา และมีสาขาที่ศึกษาด้านนี้โดยเฉพาะเรียกว่าญาณวิทยา (Epistemology) ความรู้ในทางปฏิบัติมักเป็นสิ่งที่ทราบกันในกลุ่มคนและในความหมายนี้เองที่ความรู้นั้นถูกปรับเปลี่ยนและจัดการในหลายๆ แบบ^{๑๘}

นิธิ เอียวศรีวงศ์ ได้กล่าวถึงความหมายของความรู้ว่า “ธรรมชาติทั้งหมดที่เราเรียนรู้จากวิทยาศาสตร์นั้นล้วนถูกจินตนาการขึ้นมาโดยมนุษย์เอง เพื่อให้สามารถอธิบายธรรมชาติได้ หรือทำความเข้าใจกับธรรมชาติได้ทั้งๆ ที่อาจไม่ใช่ความจริงเลยก็ตามไม่ต่างจากจินตนาการเรื่องเดียวกันนี้ในสมัยโบราณซึ่งเกิดจากศาสนา, ปรัมปราคติ, คำสอนของหมอผี ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม คือจินตนาการหรือสร้างขึ้นเพื่อทำความเข้าใจกับธรรมชาติ และทำให้เราสามารถสัมพันธ์กับธรรมชาติได้ จินตนาการเหล่านี้เราเรียกว่า “ความรู้” ทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งไม่ใช่ความจริงนะครับ และการเรียนวิทยาศาสตร์คือเรียนเพื่อจะได้ “ความรู้” ดังกล่าวนี้นี้ แต่ไม่ใช่รู้เนื้อหาโน้นเนื้อหานี้ที่เกี่ยวกับธรรมชาติ แต่ต้องเรียนเพื่อให้เข้าถึง “ความรู้”^{๑๙}

^{๑๕} ชัยวัฒน์ อดิพัฒน์, ญาณวิทยา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๒๕.

^{๑๖} วิจารณ์ พานิช, การจัดการความรู้กับการบริหารราชการไทย, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, ๒๕๔๗), หน้า ๒.

^{๑๗} ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗.

^{๑๘} ชัชวาลย์ ทัดศิวิชัย, คุณภาพการให้บริการภาครัฐ ความหมายการวัด และการประยุกต์ในระบบบริหาร, วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (ม.ค.-มิ.ย. ๒๕๕๒) หน้า ๑๐๕-๑๔๖.

^{๑๙} นิธิ เอียวศรีวงศ์. “กระบวนการสร้างความรู้ของชุมชน”. ความรู้ท้องถิ่น: การจัดการความรู้สู่การจัดการทางสังคม. (กรุงเทพมหานคร: เคล็ดไทย. ๒๕๔๗) หน้า ๑๖.

ซัชวาลย์ ทัดศิวัช ได้ให้ความหมายของคำว่าความรู้ไว้ดังต่อไปนี้ คือ สิ่งที่มีมนุษย์สร้างผลิต ความคิด ความเชื่อ ความจริง ความหมาย โดยใช้ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น ตรรกะ แสดงผ่านภาษา เครื่องหมาย และสื่อต่างๆ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นไปตามผู้รู้ผู้สร้าง ผู้ผลิตจะให้ความหมาย^{๒๐}

ดาเวนพอร์ท และพรุสัค (Davenport and Prusak) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า คือกรอบของการประสมประสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท และความรู้แจ้งอย่างซ้ำซ้อน เป็นการประสมประสานที่ให้การรอบรู้สำหรับการประเมินค่า และการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ๆ มาผสมเข้าด้วยกัน และถูกนำไปประยุกต์ในใจของคนที่มี สำหรับในแง่ขององค์กรนั้น ความรู้มักจะสั่งสมในรูปแบบเอกสาร หรือแฟ้มเก็บเอกสารต่างๆ รวมไปถึงสั่งสมอยู่ในการทำงาน อยู่ในการบวนการ อยู่ในการปฏิบัติงานและอยู่ในบรรทัดฐานขององค์กร ซึ่งความรู้จะเกิดจากสารสนเทศ และสารสนเทศจะเกิดจากข้อมูล^{๒๑}

ติวานา อัมริด (Tiwana, Amrit) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า ความรู้ คือสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้โดยประสบการณ์ และสามารถถูกประยุกต์ใช้ได้โดยบุคคล^{๒๒}

โนนากะ อิกุจิโร (Nonaka, Ikujiro) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการในการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ความรู้ทั่วทั้งองค์กร และนำไปเป็นส่วนประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์บริหาร เทคโนโลยีและระบบใหม่ๆ^{๒๓} และ **ทรูแบน เอฟเรน และ เจ ออรอนสัน (Turban, Efraim and Jay Aronson)** ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้องค์กรสามารถระบุ เลือก จัดการ แยกแยะและถ่ายโอนความรู้ที่สำคัญในองค์กร^{๒๔}

เออไรส อะวอด และ แฮตสแนม เอ็ม กาซิริ (Elias M. Awad and Hassan M. Ghaziri) ได้กล่าวความหมายของการจัดการความรู้ว่า “การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการของการได้รับและ

^{๒๐} ซัชวาลย์ ทัดศิวัช. คุณภาพการให้บริการภาครัฐ: ความหมายการวัดและการประยุกต์ในระบบบริหารภาครัฐไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑๐ ๒๕๕๒ หน้า ๑๐๕-๑๔๖.

^{๒๑} Davenport and Prusak, **Working knowledge How Organizations manage what they know**, Boston: Harvard Business School Press 1998 p.2.

^{๒๒} Tiwana, Amrit. **The Knowledge management toolkit: practice techniques for building a knowledge management system**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2002.

^{๒๓} Nonaka, Ikujiro, “The knowledge-creating company,” in **Harvard business review on knowledge management**, Boston: Harvard business school Publishing corporation, 1998 pp. 21-45.

^{๒๔} Turban, Efraim and Jay Aronson. **Decision Support Systems and Intelligent Systems**. New Jersey: Prentice Hall International Inc 2001).

ได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ ความชำนาญขององค์กรที่ถูกสะสมมาจากที่ไหนก็ตามในเอกสารธุรกิจ ในฐานข้อมูลหรือจากสมองของคน”^{๒๕}

เดฟ พี (Dave, P)กล่าวถึง การจัดการความรู้ว่า หมายถึง “การจัดการที่เป็นระบบและเกี่ยวข้องกับกระบวนการของการสร้าง การสะสม การรวบรวม การแพร่กระจาย การใช้และแสวงหาผลประโยชน์”^{๒๖}

ซินดี้ ฮิวเบิร์ต และคาร์ลา โอเดล (Cindy Hubert and Carla O’Dell)ได้พูดถึงว่า ความหมายของการจัดการความรู้ อธิบายได้กว้างออกไปอีกหลายนัยด้วยกัน เนื่องจากมีหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ได้ที่ได้นำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติและนำมาอธิบายความหมายไว้ได้แก่ คณะทำงานการจัดการความรู้ขององค์การนาซ่า (Nasa Knowledge Management Team) ได้สรุปความหมายของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้คือ “การจัดการความรู้ คือ การได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม สำหรับบุคลากรที่เหมาะสม ในเวลาที่เหมาะสม” และหน่วยงาน APQC (American Productivity & Quality Center) อธิบายว่า “[การรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการจัดการความรู้] คือ การได้มา การรวบรวม และการจัดการการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม ไปสู่ผู้อื่นที่สามารถใช้ประโยชน์จากมันได้”^{๒๗}

จากความหมายตามนิยามความรู้ที่กล่าวมาความหมายของความรู้ดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ดังนี้ ความรู้คือ สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นมา หรือผลิต หรือความคิด ความเชื่อ ความจริง ความหมาย โดยใช้ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น ตรรกะ แสดงผ่านภาษาเครื่องหมายและสื่อต่างๆ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นไปตามผู้สร้าง ผู้ผลิตจะให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันการร่วมมือ และการปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรและคณะทำงานเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม สมรรถภาพมิได้หมายถึงเพียงศักยภาพที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการรับรู้ คิดค้นนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับความรู้ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีด้านข้อมูลสารสนเทศคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วย เพื่อให้การจัดการความรู้ขับเคลื่อนไปได้อย่างรวดเร็ว สามารถสื่อสารแบ่งปันความรู้ได้อย่างกว้างขวางและมีการนำมาทบทวนปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

^{๒๕} Elias M. Awad, and Hassan M. Ghaziri, **Knowledge Management**, Delhi:DorlingKindersley, licenses of Pearson Education in South Asia, 2007, p. 2.

^{๒๖} Dave, P. “**The second generation of KM**”, **Knowledge Management**, November, 2007. pp. 86-88.

^{๒๗} Cindy Hubert and Carla O’Dell, **American Productivity & Quality Center**, “**SuccessfullyImplementing Knowledge Management: Lessons Learned and Best Practices**”, in **Knowledge Management Lessons Learned What Works and What Doesn’t**, edited by Michael E. D. Koenig; T. Kanti Srikantaiah; American Society for Information Science, (Medford, NJ.: Published for the American Society for Information Science by Information Today, 2003), p. 72.

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับความหมายของความรู้ ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่น่าเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอนำเสนอการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๒ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒ แสดงความหมายของความรู้

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ศรันย์ ชูเกียรติ, (๒๕๔๑, หน้า ๑๔).	ความรู้ในการทำบางสิ่งบางอย่าง (know how หรือ how to) ที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ชัยวัฒน์ อุตพัฒน, (๒๕๔๒, หน้า ๒๕).	การรับรู้ทางประสาทสัมผัส (sense perception) ซึ่งเป็นความรู้ที่เราสามารถทดลองให้เห็นจริงได้ว่าความรู้เกิดขึ้นในขณะที่ยังรับรู้สัมผัสของเรา เช่น ตา หู จมูก ลิ้น กาย กระทบกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
วิจารณ์ พานิช, (๒๕๔๗, หน้า ๒)	๑ ความรู้คือ สิ่งที่มีเมื่อนำไปใช้ จะไม่หมดหรือสึกหลอ แต่จะยิ่งออกเงยหรือออกงามขึ้น ๒ ความรู้คือสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ ๓ ความรู้เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้ ๔ ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้ ๕ ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ
ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, (๒๕๔๘, หน้า ๑๗)	กรอบของการประสมประสานระหว่างสถานการณ์ ค่านิยม ความรู้ในบริบท และความรู้แจ้งอย่างชัดเจน ซึ่งโดยทั่วไปความรู้จะอยู่ใกล้ชิดกับกิจกรรมมากกว่าข้อมูล และสารสนเทศทำให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของความรู้
ชัชวาลย์ ทัดศิริช, (๒๕๕๒, หน้า ๑๐๕-๑๔๖).	ความเข้าใจในบางเรื่อง หรือในบางสิ่ง ซึ่งจะรวมไปถึงความสามารถในการนำสิ่งนั้นไปใช้เพื่อวางเป้าหมายบางประการ ความสามารถในการรู้อย่างนี้เป็นสิ่งสนใจหลักของวิชาปรัชญา และมีสาขาที่ศึกษาด้านนี้โดยเฉพาะเรียกว่าญาณวิทยา
นิธิ เอียวศรีวงศ์, (๒๕๔๗, หน้า ๑๖).	ธรรมชาติทั้งหมดที่เราเรียนรู้จากวิทยาศาสตร์นั้นล้วนถูกจินตนาการขึ้นมาโดยมนุษย์ซึ่งเกิดจากศาสนา, ปรัชญา, ค่ำสอนของหมอผี คือจินตนาการหรือสร้างขึ้นเพื่อทำความเข้าใจกับธรรมชาติ และทำให้เราสามารถสัมพันธ์กับธรรมชาติได้ จินตนาการเหล่านี้เราเรียกว่า “ความรู้”

ตารางที่ ๒.๒ แสดงความหมายของความรู้(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ซัชวาลย์ ทัดศิวัช, (๒๕๕๒, หน้า ๑๐๕-๑๔๖).	สิ่งที่มนุษย์สร้าง ผลิต ความคิด ความเชื่อ ความจริง ความหมาย โดยใช้ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น ตรรกะ แสดงผ่าน ภาษา เครื่องหมาย และสื่อต่างๆ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นไปตามผู้รู้ผู้สร้าง ผู้ผลิตจะให้ความหมาย
Davenport and Prusak, (1998, p.2).	กรอบของการประสมประสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท และความรู้แจ้งอย่างซ้ำซ้อน เป็นการประสมประสานที่ให้กรอบสำหรับการประเมินค่า และการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ๆ
Tiwana, Amrit, (2002).	ความรู้ คือสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้โดยประสบการณ์ และสามารถถูกประยุกต์ใช้ได้โดยบุคคล
น้ำทิพย์ วิภาวิน, (๒๕๕๓, หน้า ๑๑๐-๑๑๓).	การเรียนรู้ เกิดจากความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้เป็นความสามารถในการระลึกนึกออกในสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว
Nonaka, Ikujiro, (1998, pp.21-45).	กระบวนการในการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ความรู้ทั่วทั้งองค์กร และนำไปเป็นส่วนประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์บริหาร เทคโนโลยีและระบบใหม่ๆ
Turban and Aronson, (2001).	การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้องค์กรสามารถระบุ เลือก จัดการ แยกแยะและถ่ายโอนความรู้ที่สำคัญในองค์กร
Elias M. Awad and Hassan M. Ghaziri, (2007, p.2).	การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการของการได้รับและได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ ความชำนาญขององค์กรที่ถูกสะสมมาจากที่ไหนก็ตามในเอกสารธุรกิจ ในฐานะข้อมูลหรือจากสมองของคน
Dave, P, (2007, pp.86-88).	การจัดการที่เป็นระบบและเกี่ยวข้องกับกระบวนการของการสร้าง การสะสม การรวบรวม การแพร่กระจาย การใช้ และแสวงหาผลประโยชน์
Cindy Hubert and Carla O’Dell, (2003, p.72).	การจัดการความรู้เป็นกระบวนการสร้างความรู้ เผยแพร่ และนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์” และจากความหมายที่ได้กล่าวข้างต้นแล้วความหมายของการจัดการความรู้ยังอธิบายได้เพิ่มเติมกว้างออกไปอีกหลายนัยด้วยกัน

๒.๑.๓ ประเภทของความรู้

ความรู้ได้มีการจัดเป็นประเภทตามที่นักศึกษานักวิชาการได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

นฤมล พงษ์ศิลป์และพัชรา หาญเจริญกิจ ได้จำแนกความรู้ออกเป็น ๘ ประเภท ดังนี้

ประเภทของความรู้ (subjective knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ด้วยตนเอง และไม่สามารถอธิบายหรือทดสอบให้ผู้อื่นรับรู้ได้^{๒๘} ความรู้ประเภทใหญ่ๆ ได้ ๔ ประเภทดังนี้

๑. ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการมีหรือไม่มีประสบการณ์
๒. ความรู้จากการได้ประจักษ์ด้วยตนเองหรือคนอื่นบอกเล่า
๓. ความรู้จากการสัมผัสโดยตรงทางกายและทางใจ
๔. ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการสรุปเหตุผลด้วยตนเองซึ่งสามารถอธิบายให้ผู้อื่นได้และที่ไม่สามารถอธิบายให้ผู้อื่นได้

ยีน กุ์วรธรรม ได้กล่าวถึงระบบการบริหารจัดการความรู้ที่มีโครงสร้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการบริหารจัดการความรู้ ซึ่งสามารถแบ่งความรู้ออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๑. ความรู้ภายนอกองค์กร (external knowledge) แหล่งความรู้ภายนอกนั้นต้องมีการค้นหา การประเมิน และรวบรวม ซึ่งวิธีที่ง่ายที่สุดคือ การใช้เครื่องมือค้นหา หรือที่เรียกว่ากลไกการสืบค้น (search engine)

๒. ความรู้ภายในองค์กร (internal knowledge) ซึ่งเป็นสิ่งที่ยุ่งยากสำหรับองค์กร เนื่องจากความรู้ไม่ได้อยู่ในรูปแบบสำเร็จที่สามารถใช้งานได้ทันที แต่จำเป็นต้องสร้างหรือปรับเปลี่ยนเองโดยใช้เทคโนโลยีและความร่วมมือของพนักงานในองค์กร เช่นการเพิ่มความรู้ของแต่ละคนลงในฐานความรู้ขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เอกสาร สไลด์ หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น^{๒๙}

บริษัท ไอบีเอ็ม อ้างถึงใน กุณจิตา สงวนศักดิ์ศิริ ได้ระบุไว้ว่า ความรู้ คือ สิ่งที่ไม่รู้ว่าจะเกิดจากการเรียนรู้หรือจากประสบการณ์ หรือจากประสบการณ์ที่ใช้สะสมมา ทั้งนี้ความรู้จะเกิดขึ้นมาจากวิธีการทางตรรก หรือการวินิจฉัยจากการมีความรู้เดิมและประสบการณ์ และบริษัท ไอบีเอ็ม ได้เสนอให้จำแนกความรู้ออกเป็น ๕ ประเภท ได้ดังนี้ คือ

๑. Artefact หมายถึง วัตถุซึ่งห่อหุ้มความรู้ หรือเทคโนโลยีไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ มีความรู้ฝังอยู่ใน

๒. Skills หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงาน หรือกระทำการกิจการต่างๆ กันเป็นผลจากการได้ฝึกหรือทำงาน จนเกิดเป็นทักษะ

^{๒๘} นฤมล พงษ์ศิลป์และพัชรา หาญเจริญกิจ. การจัดการความรู้=Knowledge management, (กรุงเทพมหานคร: รังสิตสารสนเทศ, ๒๕๕๓), หน้า ๖๑-๖๒.

^{๒๙} ยีน กุ์วรธรรม,การจัดการความรู้,วารสารไมโครคอมพิวเตอร์,๑๐ ๒๕๔๘, หน้า ๑๑๒.

- ๓. Heuristics หมายถึง กฎแห่งสามัญสำนึก หรือเหตุผลพื้นฐานๆ ทั่วไป
- ๔. Experience หมายถึง ประสบการณ์จากการได้ผ่านงาน หรือกิจกรรมเช่นนั้น
- ๕. Talent หรือ Natural talent หมายถึง พรสวรรค์ อันเป็นความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ที่มีมาแต่กำเนิด^{๓๐}

บดินทร์ วิจารณ์ได้แบ่งความรู้ออกเป็นประเภทต่างๆ ได้ดังนี้

- ๑. รู้อะไร (know what): รู้ว่าสารสนเทศใดบ้างที่จำเป็น
- ๒. รู้ว่าทำอะไร (know how): รู้ว่าจะนำสารสนเทศนั้นไปใช้ได้อย่างไร
- ๓. รู้ว่าทำไม (know why): รู้ว่าทำไมจึงจำเป็นต้องใช้สารสนเทศใด
- ๔. รู้ว่าที่ไหน (know where): รู้แหล่งที่จะค้นหาสารสนเทศนั้น
- ๕. รู้ว่าเมื่อไร (know when): รู้ว่าเมื่อใดที่จำเป็นต้องใช้สารสนเทศนั้น^{๓๑}

โปรตอน (ProTon)ได้แบ่งประเภทของการจัดการความรู้ Knowledge ในกรณีนี้สามารถแบ่งออกได้ ๒ ประเภทคือ

๑. Tacit Knowledge คือความรู้ที่มีอยู่ในตัวของบุคคล เช่น ประสบการณ์ พรสวรรค์ สัญชาตญาณหรือไหวพริบของแต่ละคนในการที่จะทำความเข้าใจกับงานหรือข้อมูลต่างๆ ซึ่งความรู้พวกนี้ไม่สามารถที่จะถ่ายทอดผ่านตัวอักษรออกมาได้ง่ายๆ จึงสามารถเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ความรู้แบบนามธรรม

๒. Explicit Knowledge เป็นความรู้ที่ได้มาจากทฤษฎี คำนิยาม หรือคู่มือต่างๆ ที่ใครๆ ก็สามารถที่จะเข้าถึง หรือเรียนรู้ได้ สามารถที่จะถ่ายทอดผ่านวิธีการต่าง ๆ ได้ จึงเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ความรู้แบบรูปธรรม^{๓๒}

ดาเวนพอร์ท ลอง และ บี (Davenport, De Long, D. W., & Beers) ได้แบ่งความรู้ ออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

- ๑. ความรู้ภายนอกองค์กร (external knowledge) เช่น อัจฉริยภาพที่มีการแข่งขัน
- ๒. ความรู้ภายในองค์กร (internal knowledge) เช่น คู่มือรายงานการวิจัยต่างๆ
- ๓. ความรู้ภายในองค์กรที่ไม่เป็นทางการ (informal internal knowledge) ปกติเรียกว่า ความรู้ที่ซ่อนเร้น ซึ่งซ่อนอยู่ภายในในพนักงานแต่ละคน^{๓๓}

^{๓๐} กุณจิตา สงวนศักดิ์ศิริ, รูปแบบการจัดการความรู้ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๓๔.

^{๓๑} บดินทร์ วิจารณ์, **การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เนต, ๒๕๔๙), หน้า ๒๔๕.

^{๓๒} ProTon Europe Innovation from Public Research. All Rights Reserved Spirited Lite Theme. คู่มือสำหรับสมาคมแห่งชาติในการถ่ายทอดความรู้ ๒๐๑๖ .

^{๓๓} Davenport T., DeLong, W. & Beers, C., **Successful knowledge management project**. Sloan Management Review. 39(2), 1998 pp 43-57.

ตารางที่ ๒.๓ การประมวลประเภทของความรู้ในส่วนองค์กร

ยีน ภู่วรรณ	Davenport, De Long, D. W., & Beers
๑. ความรู้ภายนอกองค์กร (external knowledge)	๑. ความรู้ภายนอกองค์กร (external knowledge)
๒. ความรู้ภายในองค์กร (internal knowledge)	๒. ความรู้ภายในองค์กร (internal knowledge)
	๓. ความรู้ภายในองค์กรที่ไม่เป็นทางการ (informal internal knowledge)

ที่มา. จาก การศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง(หน้า ๕๘), โดยนวล ลอย แสงสุข, ๒๕๕๐, กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง

จากตารางที่ ๒.๓. เป็นการอธิบายลักษณะของความรู้ที่นักวิชาการและผู้รู้ทั้งหลายท่านได้กล่าวไว้ ซึ่งอธิบายถึงประเภทของความรู้ในลักษณะของการเกิดความรู้โดยทั่วไปและความรู้ในองค์กร ซึ่งนับว่ามีความสอดคล้องคล้ายกันและแตกต่างกันบางประการ จึงขอสรุปรูปแบบการจัดการความรู้ของนักวิชาการข้างต้นสามารถนำเสนอในลักษณะตารางเปรียบเทียบตามตาราง.๒.๔. ที่แสดงให้เห็นถึงประเภทของความรู้ในลักษณะของการเกิดความรู้โดยทั่วไปและความรู้ในองค์กรดังนี้

ตารางที่ ๒.๔ ประเภทของความรู้ในลักษณะของการเกิดความรู้โดยทั่วไปและความรู้ในองค์กร

ก.พ.ร.	บริษัทไอบีเอ็ม	ประพนธ์ ฝาสุขยัต	Tiwana	Nickols	Nonaka
๑. ความรู้ที่สามารถอธิบายได้(explicit knowledge)	๑. ความรู้ที่ชัดเจน(explicit knowledge)	๑. ความรู้ที่ชัดเจน(explicit knowledge)	๑. ความรู้ภายนอก	๑. ความรู้เชิงอธิบาย(declarative knowledge)	๑. ความรู้ที่ชัดเจน(explicit knowledge)
๒. ความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายได้หรืออธิบายได้ยาก(tacit knowledge)	๒. ความรู้โดยนัย(tacit knowledge)	๒. ความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน(tacit knowledge)	๒. ความรู้จากแหล่งความรู้	๒. ความรู้เชิงกระบวนการ(procedural knowledge)	๒. ความรู้โดยนัย(tacit knowledge)
	๓. ความรู้ที่อยู่ในองค์กร(embedded knowledge)		๓. ความรู้ที่ไม่อยู่ในเฉพาะที่	๓. ความรู้เชิงยุทธศาสตร์(strategic knowledge)	

ที่มา จาก การศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง(หน้า ๕๗), โดยนวล ลอย แสงสุข, ๒๕๕๐, กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง

มารการวตท (Marquardt.M.) ได้จำแนกประเภทความรู้โดยให้พิจารณาจากแง่มุมต่างๆ ๕ ประการ ได้แก่

๑. Know what หมายถึง รู้ว่าเป็นความรู้เกี่ยวกับอะไร
๒. Know how หมายถึง รู้ว่าต้องปรับแต่ง หรือประยุกต์ความรู้อย่างไร
๓. Know why หมายถึง รู้ว่าทำไมจึงต้องการความรู้นั้น
๔. Know where หมายถึง รู้ว่าจะหาความรู้ที่ต้องการได้ที่ไหน
๕. know when หมายถึง รู้ว่าจะต้องการความรู้เมื่อไร^{๓๔}

โนนากะ และ ทากูชิ (Nonaka, I., & Takeuchi, H) ได้ให้ความคิดเห็นและอธิบายประเภทของความรู้ไว้ว่า ปัจจุบันนี้เป็นยุคของสังคมที่มีฐานจากความรู้ซึ่งในเชิงทฤษฎีแล้ว knowledge management น่าจะหมายถึง การบริหารจัดการด้วยความรู้ หรือในเชิงความรู้ (knowledge based management) นั้นเอง และความรู้ที่ ยิ่งใช้มากขึ้นก็จะยิ่งได้มากขึ้น สามารถใช้ได้อย่างไม่จำกัด และที่สำคัญคือ มนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้สร้างความรู้ได้ เพราะความรู้ที่ได้ถูกนิยามว่าเป็นความเชื่อที่เป็นจริง เป็นกระบวนการที่มนุษย์สร้างความชอบธรรมว่า ความเชื่อส่วนตัวของเรานั้นเอง เป็นข้อเท็จจริงอย่างไร เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตร มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา จุดสำคัญคือถ้าไม่มีความเชื่อ มนุษย์ก็ไม่สามารถสร้างความรู้ได้ ความรู้แบ่งออกเป็น ๒ ประเภทซึ่งจะมีความสัมพันธ์กันอยู่ ได้แก่

๑. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) เป็นทฤษฎี ภาษา ข้อมูล ฯลฯ ซึ่งสามารถถ่ายทอดออกมาได้ผ่านทางคำพูด ตัวเลข สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการกล่าวถึงความรู้เหล่านี้

๒. ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ยากที่จะแสดงออกมาให้เห็นชัดเพราะอยู่ในตัวบุคคล เช่น ทักษะ ความชำนาญ รวมไปถึงอุดมคติ ความเชื่อ เป็นต้น

ในการบริหารจัดการความรู้ นั้น จะต้องบริหารจัดการความรู้ทั้ง ๒ ประเภทนี้เพื่อให้ได้ความรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุด

กระบวนการในการสร้างความรู้ ซึ่งเกิดจากการผสมผสานความรู้ ซึ่งเกิดจากการผสมผสานความรู้ทั้ง ๒ ประเภทสามารถถ่ายทอดออกมาได้เป็นแบบจำลอง SECI(SECI Model) ซึ่งแบ่งกระบวนการในการสร้างความรู้ออกเป็น ๔ ขั้นตอนดังนี้

^{๓๔} Marquardt, M. J., Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success, New York: McGraw-Hill. 1996, pp.141-142.

๑. S=Socialization เป็นการสร้างความรู้ด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ด้วยการพบปะสมาคม หรือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น การพูดคุย ใช้เวลาอยู่ด้วยการ การสอนงาน ฝึกงาน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการถ่ายทอด แบ่งปัน ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลไปให้ผู้อื่น

๒. E=Externalization เป็นการถ่ายทอดความรู้

๓. C=Combination เป็นการผสมผสาน โดยนำความรู้ที่ขัดแย้งมาสร้างสรรค์ หรือเปลี่ยนแปลงให้เป็นความรู้ที่ขัดแย้งในเรื่องใหม่ๆ มีความซับซ้อนมากขึ้น หรือเป็นขั้นเป็นตอนมากขึ้น เพื่อให้สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในทางปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

๔. I=Internalization เป็นการนำความรู้ที่ได้มาใหม่ไปใช้ปฏิบัติหรือลงมือทำจริงๆ จนกลายเป็นความรู้ของตนเอง ซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่ขัดแย้งให้กลายเป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล

การสร้างความรู้ตามกระบวนการ SECI ไม่ใช่เรื่องที่จะทำได้ง่ายๆ ดังนั้น จึงมีการสร้างแนวคิดที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ในการจัดการหรือส่งเสริมกระบวนการในการสร้างความรู้นี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระบวนการในการสร้างความรู้ขององค์กรนั้น เริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์(vision) ความรู้ว่าจะทำอะไร โดยถามตนเองว่าองค์กรนั้นอยู่เพื่ออะไร ควรจะอยู่ตรงจุดไหน ทำไมจึงต้องสร้างสรรค์ความรู้ และเมื่อมีวิสัยทัศน์แล้ว สิ่งต่อไปที่ต้องมี คือ วัตถุประสงค์ที่เป็นตัวผลักดัน (driving objectives) ซึ่งเป็นแนวคิดหรือเป้าหมายซึ่งเป็นรูปธรรม ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เพราะวิสัยทัศน์นั้นอาจเป็นเพียงอุดมการณ์ ซึ่งหากไม่มีความพยายามจริงๆ ที่จะบรรลุถึงเป้าหมายนั้นวิสัยทัศน์ขององค์กรก็จะเป็นเพียงคำพูดเปล่าๆ ดังนั้นองค์กรจะต้องมีวัตถุประสงค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างของกระบวนการในการสร้างความรู้ขององค์กร ก็คือการสนทนา (dialogue) เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยตรรกวิทยา (dialectic) หรือการโต้แย้งกันด้วยเหตุผล ด้วยการชี้แจงความเห็นของตน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งเป็นกระบวนการของการเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งการยกระดับของความรู้ โดยอาจกล่าวได้ว่า ความรู้นั้นจะเป็นความรู้ที่ได้จากการวิพากษ์เพื่อสร้างสรรค์ นั่นเอง

องค์ประกอบสุดท้ายของกระบวนการในการสร้างความรู้ขององค์กร คือ การปฏิบัติ (practice) ซึ่งมีความสำคัญมาก เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้โดยการลงมือทำ การปฏิบัตินั้นไม่ใช่เพียงลงมือทำ แต่จะต้องคิดถึงความหมายที่แท้จริงของการกระทำและผลของการกระทำนั้น และลงมือปฏิบัติจนกลายเป็นกิจวัตร^{๓๔}

องค์ประกอบสุดท้ายของกระบวนการในการสร้างความรู้ขององค์กร คือ การปฏิบัติ (practice) ซึ่งมีความสำคัญมาก เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้โดยการลงมือทำ การปฏิบัตินั้นไม่ใช่เพียงลงมือทำ แต่จะต้องคิดถึงความหมายที่แท้จริงของการกระทำและผลของการกระทำนั้น และลงมือปฏิบัติจนกลายเป็นกิจวัตร^{๓๔}

นิโคลส (Nickols) อ้างถึงใน กุณติกา สงวนศักดิ์ศิริ ได้กล่าวถึงประเภทของความรู้ตามรูปแบบที่ “มองเห็น ได้” ๒ ประเภทดังนี้คือ

^{๓๔} Nonaka, I., & Takeuchi, H., The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation, New York: Oxford University Press 1995.

๑. ความรู้โดยนัยหรือความที่มองเห็นไม่ชัดเจน (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นภายใน อาจเกิดจากประสบการณ์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคล ทั้งนี้การสื่อสารออกมาเป็นคำพูดหรือตัวหนังสือได้ยาก เช่น ทักษะการทำงาน กระบวนการในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น โดยที่ความรู้โดยนัยหรือความที่มองเห็นไม่ชัดมีประมาณร้อยละ ๘๐ ของความรู้ในองค์กร จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะดึงความรู้ส่วนที่อยู่ภายในของแต่ละคนออกมา ให้อยู่ในรูปของความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด

๒. ความรู้ที่ชัดแจ้งหรือความรู้ที่เป็นทางการ (explicit knowledge) เป็นความรู้ที่เป็นความสามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรตามสื่อต่างๆ ได้เช่น คู่มือการทำงานของพนักงานใหม่ หนังสือสัญญา MOU ระหว่างบริษัท ข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น^{๓๖}

ประภัสร ทองยินดี ได้กล่าวถึงประเภทของความรู้ดังนี้ความรู้สามารถแบ่งออกได้สองประเภท คือ

๑. ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ความรู้แบบชัดแจ้ง เป็นความรู้ที่จัดการรวบรวมได้ง่าย มีการจัดระบบและถ่ายโอนโดยใช้วิธีการทางดิจิทัล มีลักษณะเป็นวัตถุวิสัย (Objective) เป็นแนวคิดและทฤษฎี สามารถแปลงเป็นรหัสในการถ่ายทอดโดยวิธีการที่เป็นทางการ เช่น นโยบายขององค์กร แนวคิดวิธีการในการทำงาน เป็นต้น

๒. ความรู้แฝงเร้น หรือความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ บางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

๓. ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายโดยใช้เป็นคำพูดได้ เป็นความรู้ที่มีรากฐานมาจากการกระทำและประสบการณ์ในวิถีการดำรงชีวิต อาจมีลักษณะเป็นความเชื่อ ทักษะ เช่น ทักษะในการประกอบอาชีพ ทักษะในการจักรสาน เป็นต้น ความรู้แบบฝังลึกต้องการการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญมีลักษณะเป็นเรื่องเฉพาะส่วนบุคคล เช่น วัฒนธรรมองค์กร ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในเรื่องต่างๆ เป็นต้น

ความรู้ชัดแจ้งเป็นความรู้ที่ถูกบรรยายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือวารสาร เป็นต้น ส่วนความรู้แฝงเร้นเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล ส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นความรู้ที่แฝงเร้นอาจอยู่ในในบุคคลที่ทำงานในองค์กรหรือแผนกต่างๆ ประชาชนชาวบ้าน และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในแต่ละด้าน จึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งก็คือ การจัดการความรู้^{๓๗}

^{๓๖} กุณฑิกา สงวนศักดิ์ศิริ. รูปแบบการจัดการความรู้ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ปรัชญาคุษภักดิ์บัณฑิตสาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๓๔.

^{๓๗} ประภัสร ทองยินดี, **แนวคิดการจัดการความรู้**, (นครปฐม: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ๒๕๕๑).

แทรปป (Trapp), อ้างถึงใน พรรณี สวนเพลง, ได้แบ่งประเภทความรู้ตามการเน้นที่แตกต่างกันออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่

๑. จำแนกตามแหล่ง (Location) ซึ่งแบ่งออกเป็นความรู้ภายในกับความรู้ภายนอก (Internal and External Knowledge)

๒. จำแนกตามเวลา (Time) ซึ่งแบ่งออกเป็นความรู้ในปัจจุบันกับความรู้ในอนาคต (Actual and Future Knowledge)

๓. จำแนกตามรูปแบบ (Form) แบ่งเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้งกับความรู้โดยนัย (Explicit and Tacit Knowledge)

๔. จำแนกตามเจ้าของ (Owner) แบ่งเป็นความรู้เฉพาะตัวบุคคลกับความรู้สาธารณะ (Private and Common Knowledge)^{๓๘}

อึ้งจ้ง อุดมไพจิตรกุล จำแนกความรู้ออกเป็น ๓ ประเภทได้แก่ ความรู้แท้ ความรู้เทียม และความรู้เท็จ ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

๑. ความรู้แท้ คือ ความรู้ที่ถูกต้อง เทียงตรง แน่นอน ตายตัว เป็นจริงตลอดกาล เป็นสากลกับทุกสิ่ง และพิสูจน์ได้

๒. ความรู้เทียม คือ ความรู้ที่ถูกต้อง แต่ไม่เที่ยง ไม่แน่นอน ไม่ตายตัว เป็นจริงบางกาล เป็นเท็จบางกาล ไม่เป็นสากลกับทุกสิ่ง ต้องอาศัยหลักฐานอ้างอิง

๓. ความรู้เท็จ คือ ความรู้ที่ไม่ถูกต้อง ไม่เที่ยงตรง แน่นอน ตายตัว เป็นเท็จตลอดกาล เป็นสากลกับทุกสิ่ง และพิสูจน์ได้^{๓๙}

บุรชัย ศิริมหาสาคร มีแนวคิดที่ว่า ความรู้มีทั้งประเภทที่เป็นนามธรรม ยากต่อการบริหารจัดการ จนกระทั่งถึงความรู้ที่เป็นรูปธรรมหรือลายลักษณ์อักษรชัดเจน สามารถบริหารจัดการได้ง่าย เรียกว่า เอเชน (ASHEN) หรือ เอเซต (ASSET) หมายถึงความรู้ ๕ ประเภทคือ

๑. ความรู้ที่อยู่ในวัตถุ (Artifacts-A) เช่น ความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของเอกสาร

๒. ทักษะ (Skill-S) ซึ่งเป็นความรู้ที่ได้จากการฝึกฝน ไม่สามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการท่องจำ เป็นความรู้ที่จำเป็นต้องมีเพื่อประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จ

๓. สำนึก (Heuristics-H) คือ ความรู้จากสามัญสำนึก (Commonsense) หรือความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ หรือจากเหตุผลต่างๆ ที่มี

^{๓๘} พรรณี สวนเพลง, เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๕๒), หน้า ๒๔.

^{๓๙} อึ้งจ้ง อุดมไพจิตรกุล, สังคมศาสตร์การศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๔.

๔. ประสบการณ์ (Experience-E) เป็นความรู้ อย่างหนึ่ง ประเภทความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่ยากแก่การถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เนื่องจากเป็นประสบการณ์เฉพาะบุคคล แต่ถ้าอธิบายออกมาได้จะกลายเป็นความรู้แจ้งชัด (Explicit Knowledge) ในบางครั้งเราอธิบายไม่ได้ แต่เวลาทำงานเรานำประสบการณ์มาใช้เป็นความรู้ในการทำงานได้

๕. พรสวรรค์ (Talent) เป็นความรู้ อย่างหนึ่ง ซึ่งติดตัวมาตามธรรมชาติ (Natural) เป็นความรู้ฝังลึก ยากในการถ่ายทอด หรือบริหารจัดการมากที่สุด^{๔๐}

ประพนธ์ ผาสุกยัต อธิบายความรู้ในเชิงปฏิบัติการที่มักจะมีการแบ่งความรู้ออกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่

ความรู้ประเภทแรก เป็นความรู้ที่เห็นได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม เป็นความรู้ที่อยู่ในตำรา ตำรา เช่น พวกหลักวิชาหรือทฤษฎีทั้งหลาย อันได้มาจากการวิเคราะห์สังเคราะห์ ผ่านกระบวนการพิสูจน์ ผ่านกระบวนการวิจัย เรามักเรียกกันทั่วไปว่าเป็น "ความรู้ชัดแจ้ง" หรือ "Explicit Knowledge"

ความรู้ประเภทที่สอง เป็นความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เป็นสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัด เป็นความรู้ที่มาจากการปฏิบัติ บ้างก็จัดว่าเป็น "เคล็ดวิชา" เป็น "ภูมิปัญญา" เป็นสิ่งมาจากการใช้วิจารณ์ญาณ ปฏิภาณไหวพริบ เป็นเทคนิคเฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติแต่ละท่าน ถึงแม้ความรู้ประเภทที่สองนี้จะเห็นได้ไม่ชัดเหมือนความรู้ประเภทแรก แต่ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้เช่นกัน^{๔๑}

มิเชล พอลแลนยี และ ไอคุจิโร โนนาเกะ (Michael Polanyi และ Ikujiro Nonaka)อ้างถึงใน บวรชัย ศิริมหาสาคร และพัชรา กวางทอง,โดยสามารถจำแนกความรู้ได้ออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. ความรู้แจ้งชัด (Explicit Knowledge) และ

๒. ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ความรู้ฝังลึก คือ ความรู้เชิงประสบการณ์ที่ซ่อนอยู่ในตัวคน ในลักษณะของความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นความสามารถพิเศษเฉพาะบุคคล หรือพรสวรรค์ ซึ่งยากแก่การอธิบายถ่ายทอดให้เป็นลายลักษณ์อักษร ด้วยเหตุที่เป็นความรู้ที่ซ่อนอยู่ในตัวคน มองไม่เห็นชัดเจนนิจเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งมองไม่เห็น มีปริมาณ 80% ของความรู้ทั้งหมดของคนเรา^{๔๒}

พรณี สวนเพลง ยังอธิบายว่าความรู้จำแนกได้ออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

^{๔๐} บวรชัย ศิริมหาสาคร, **จัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ**, (กรุงเทพมหานคร: แสงดาว. ๒๕๕๐), หน้า ๗๙-๘๐.

^{๔๑} ประพนธ์ ผาสุกยัต, **การจัดการความรู้ KM ฉบับขับเคลื่อน LO พิมพ์ครั้งที่ ๔**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไผ่หม, ๒๕๕๐), หน้า ๒๑-๒๒.

^{๔๒} บวรชัย ศิริมหาสาคร และพัชรา กวางทอง, **สรรพวิธีจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ**, (กรุงเทพมหานคร: แสงดาว. ๒๕๕๒), หน้า ๓๔-๓๕.

๑. ความรู้ที่เกิดจากวัฒนธรรม (Cultural Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่เกิดจากศรัทธาหรือความเชื่อ ที่ทำให้กลายเป็นความจริง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ การเฝ้าสังเกต และการสะท้อนผลกลับของตัวความรู้และสภาพแวดล้อม

๒. ความรู้ที่แฝงอยู่ในองค์กร (Embedded Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในวิธีทำงาน คู่มือการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร กฎระเบียบและกระบวนการผลิต เป็นต้น^{๔๓}

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความรู้ สามารถแบ่งออกได้เป็นหลายประเภท อาจจำแนกได้ตามแหล่งที่มาของความรู้ จำแนกได้ตามเวลาที่ความรู้เกิดขึ้นทั้งในอดีต ปัจจุบัน และความรู้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หากจำแนกตามรูปแบบ ได้แก่ ความรู้ที่แจ้งชัด (Explicit Knowledge) ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ความรู้ที่เกิดขึ้นอาจจะเป็นความรู้แท้ ความรู้เทียม หรือความรู้เท็จ ความรู้บางครั้งเกิดจากวัฒนธรรมในองค์กร และบางครั้งเป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในองค์กร ความรู้มีทั้งประเภทที่เป็นนามธรรม ยากต่อการบริหารจัดการ จนกระทั่งถึงความรู้ที่เป็นรูปธรรมหรือลายลักษณ์อักษรชัดเจน สามารถบริหารจัดการได้ง่าย

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับประเภทของความรู้ ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๕ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๕ แสดงประเภทของความรู้

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
นฤมล พุกขศิลป์และพัชรา หาญเจริญกิจ, (๒๕๔๓, หน้า ๖๑-๖๒).	๕. ความรู้เชิงประจักษ์หรือเชิงประสบการณ์ ๖. ความรู้โดยตรง ๗. ความรู้เชิงปริวิสัย หรือวัตถุวิสัย ๘. ความรู้เชิงอัตวิสัย หรือเชิงจิตวิสัย
ยีน ญูวรธรรม, (๒๕๔๗, หน้า ๑๑๒).	๑. ความรู้ภายนอกองค์กร (external knowledge) ๒. ความรู้ภายในองค์กร (internal knowledge)
กฤษฏีกา สงวรศักดิ์ศิริ, (๒๕๕๔, หน้า ๓๔).	๑. Artefact หมายถึง วัตถุซึ่งห่อหุ้มความรู้ ๒. Skills หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงาน ๓. Heuristics หมายถึง กฎแห่งสามัญสำนึก ๔. Experience หมายถึง ประสบการณ์จากการได้ผ่านงาน ๕. Talent หรือ Natural talent หมายถึง พรสวรรค์ อันเป็นความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ที่มีมาแต่กำเนิด

^{๔๓}พรณี สวนเพลง. เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น. ๒๕๕๒), หน้า ๒๓.

ตารางที่ ๒.๕ แสดงประเภทของความรู้(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
บดินทร์ วิจารณ์, (๒๕๔๙, หน้า ๒๔๕).	๑. รู้อะไร (know what): รู้ว่าสารสนเทศใดบ้างที่จำเป็น ๒. รู้ว่าทำอะไร (know how): รู้ว่าจะนำสารสนเทศนั้นไปใช้ได้อย่างไร ๓. รู้ว่าทำไม (know why): รู้ว่าทำไมจึงจำเป็นต้องใช้สารสนเทศใด ๔. รู้ว่าที่ไหน (know where): รู้แหล่งที่จะค้นหาสารสนเทศนั้น ๕. รู้ว่าเมื่อไร (know when): รู้ว่าเมื่อใดที่จำเป็นต้องใช้สารสนเทศนั้น
ProTon, (2016).	๑. Tacit Knowledge คือความรู้ที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ๒. Explicit Knowledge เป็นความรู้ที่ได้มาจากทฤษฎี คำนิยาม
Davenport T., DeLong, W. & Beers, (1998, pp.43-57).	๑. ความรู้ภายนอกองค์กร (external knowledge) ๒. ความรู้ภายในองค์กร (internal knowledge) ๓. ความรู้ภายในองค์กรที่ไม่เป็นทางการ (informal internal knowledge)
Marquardt.M, (1996, pp.141-142).	Know what รู้ว่าเป็นความรู้เกี่ยวกับอะไร Know how รู้ว่าต้องปรับแต่ง หรือประยุกต์ความรู้อย่างไร Know why รู้ว่าทำไมจึงต้องการความรู้นั้น Know where รู้ว่าจะหาความรู้ที่ต้องการได้ที่ไหน know when รู้ว่าจะต้องการความรู้นั้นเมื่อไร
Nonaka, I., & Takeuchi, H, (1995).	๑. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) ๒. ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (tacit knowledge)
กฤษฏีกา สงวนศักดิ์ศิริ, (๒๕๕๔, หน้า ๓๔).	๑. ความรู้โดยนัยหรือความที่มองเห็นไม่ชัดเจน (tacit knowledge) ๒. ความรู้ที่ชัดแจ้งหรือความรู้ที่เป็นทางการ (explicit knowledge)
ประภัศสร ทองยินดี, (๒๕๕๑).	ความรู้สามารถแบ่งออกได้สองประเภท คือ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้แฝงเร้น หรือความรู้แบบฝังลึก

ตารางที่ ๒.๕ แสดงประเภทของความรู้(ต่อ)

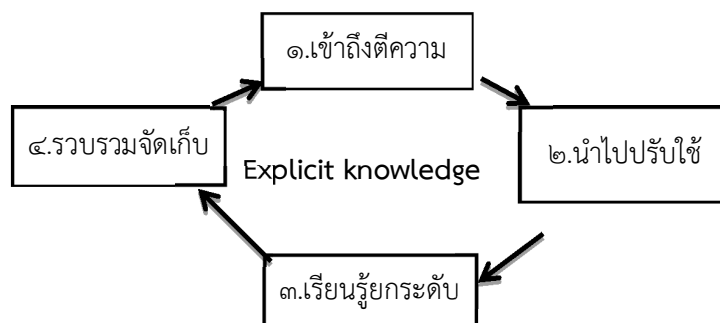
นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พรณี สวนเพลิง, (๒๕๕๒, หน้า ๒๔).	๑. จำแนกตามแหล่ง (Location) ๒. จำแนกตามเวลา (Time) ๓. จำแนกตามรูปแบบ (Form) ๔. จำแนกตามเจ้าของ (Owner)
ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล, (๒๕๔๔, หน้า ๑๔).	๑. ความรู้แท้ ๒. ความรู้เทียม ๓. ความรู้เท็จ
บุรชัย ศิริมหาสาคร, (๒๕๕๐, หน้า ๗๙-๘๐).	๑. ความรู้ที่อยู่ในวัตถุ (Artifacts-A) ๒. ทักษะ (Skill-S) ๓. สำนึก (Heuristics-H) ๔. ประสบการณ์ (Experience-E) ๕. พรสวรรค์ (Talent)
ประพนธ์ ผาสุกยัด, (๒๕๕๐, หน้า ๒๑-๒๒).	๑. ความรู้ที่เห็นได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม ๒. เป็นความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (
บุรชัย ศิริมหาสาคร และพัชรา กวางทอง, (๒๕๕๒, หน้า ๓๔-๓๕).	ได้เปรียบเทียบความรู้เหมือนกับภูเขาน้ำแข็ง โดยสามารถจำแนก ความรู้ได้ออกเป็น ๒ ประเภท คือ ความรู้แจ้งชัด (Explicit Knowledge) และ ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge)
พรณี สวนเพลิง, (๒๕๕๒, หน้า ๒๓).	๑. ความรู้ที่เกิดจากวัฒนธรรม (Cultural Knowledge) ๒. ความรู้ที่แฝงอยู่ในองค์กร (Embedded Knowledge)

๒.๑.๔ รูปแบบของการจัดการความรู้

รูปแบบการจัดการความรู้ หัวใจของการจัดการความรู้ (KM) เป็นลำดับขั้นมาเริ่มแต่ข้อความแรกที่ว่า ความรู้คือพลัง หรือความรู้คืออำนาจ ซึ่งเป็นข้อความที่เป็นที่ยอมรับที่เป็นสากล ทั้งภาคธุรกิจ เอกชน และภาคราชการ จากการยอมรับดังกล่าวมาสู่การเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ของคนว่ามีความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้กว่าเครื่องมือหรือเอกสารใดและมักกล่าวถึงว่า แม้ความรู้จะถูกจัดระบบและง่ายต่อการเข้าถึงของบุคคล ต่างๆ ดีเพียงใดก็ตาม ถ้ามีความรู้ เกิดความรู้ขึ้นแล้ว หากไม่นำไปใช้ประโยชน์ ก็ไม่ใช่จุดหมายปลายทางของ ความรู้และที่ชัดเจนก็คือ ประโยคสุดท้ายที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดมรรคผลมีคุณค่าประโยชน์เป็นรูปธรรมว่านั่นเป็นนิยามใหม่ของ

ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการคนเดียว ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าหัวใจของ KM อยู่ที่การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

ประพนธ์ ผาสุกยัต ได้นำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ไม่รู้จบ(infinity KM) สามารถสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ไม่รู้จบเกิดจากการผสมผสานระหว่างวงจรการจัดการความรู้ฝั่งลึก(ภาพ ๑ ประกอบ) ที่มีลักษณะเดียวกับวงจรแบบแรก^{๔๔}



ภาพที่ ๑ รูปแบบการจัดการความรู้ชัดแจ้ง

ที่มา. จาก การจัดการความรู้ KM ฉบับขับเคลื่อน LO (พิมพ์ครั้งที่ ๔) หน้า ๒๘ โดย ประพนธ์ ผาสุกยัต, ๒๕๕๐, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไยใหม่.

จากภาพที่ ๑ เป็นการแสดงให้เห็นถึงวงจรการจัดการความรู้ชัดแจ้ง ซึ่งประกอบด้วย

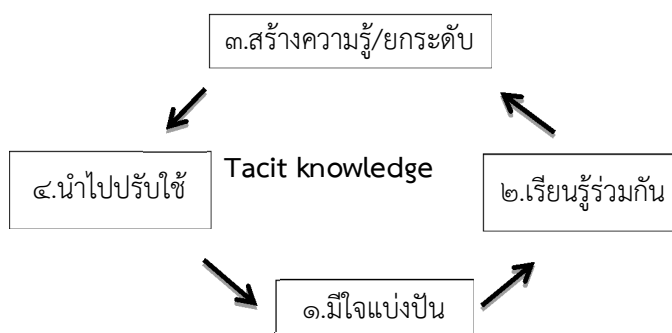
๑. การเข้าถึงความรู้ที่มีอยู่ ซึ่งหากมีความรู้อยู่ที่ไหน แต่เข้าถึงไม่ได้ ความรู้นั้นก็ไม่มี ความหมายและไร้ประโยชน์ ฉะนั้นจึงต้องมีการจัดการความรู้ให้เข้าถึงได้โดยง่าย หากเมื่อเข้าถึงแล้วต้องไม่บ่มบ่ามนำความรู้ไปใช้แบบ ไม่เหมาะสม ความรู้ที่เข้าถึงนี้ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ส่วนเนื้อหาสาระ (context) ซึ่งในปัจจุบันนี้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารช่วยให้การค้นหา การเข้าถึงแหล่งความรู้เป็นไปได้ง่ายสะดวกและ รวดเร็ว

๒. การนำไปปรับใช้ ซึ่งเป็นการตีความให้เข้ากับบริบทที่จะนำไปใช้งานด้วยการสร้างความเข้าใจมิใช่การนำไปใช้โดยไม่มีการปรับ ซึ่งเป็นการปรับบริบทให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้และสภาพแวดล้อม

๓. การเรียนรู้ยกระดับ เป็นการที่เกิดจากการใส่ใจหรือให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ และความรู้ที่เกิดขึ้น ณ ที่จุดตรงนั้น หรือกล่าวได้ว่าเป็นการนำบทเรียนที่เกิดขึ้นไปสร้างการเรียนรู้

^{๔๔} ประพนธ์ ผาสุกยัต,การจัดการความรู้ KM ฉบับขับเคลื่อน LO, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไยใหม่, ๒๕๕๐), หน้า ๒๗-๓๘.

ต่อไป ซึ่งเป็นในลักษณะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นระบบให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายสำหรับการสืบค้น เข้าถึงได้ง่าย



ภาพที่ ๒ รูปแบบจัดการความรู้ฝังลึก

ที่มา. จาก การจัดการความรู้ KM ฉบับขับเคลื่อน LO (พิมพ์ครั้งที่ ๔), (หน้า ๓๒) โดย ประพันธ์ ผาสุกยี่ด, ๒๕๕๐, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ใยไหม.

จากภาพที่ ๒ เป็นการแสดงให้เห็นถึงวงจรการจัดการความรู้ฝังลึก ซึ่งประกอบด้วย

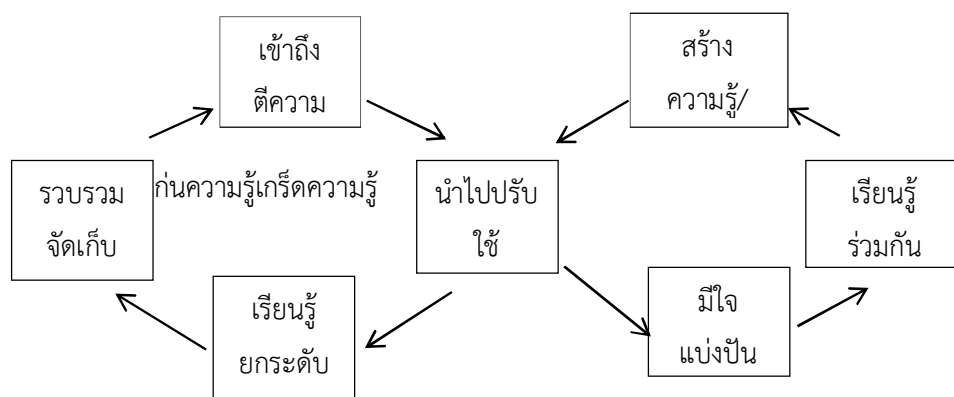
๑. การมีใจแบ่งปัน เป็นเรื่องของการสร้างความห่วงใย มีใจให้แกกันและกันสร้างบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตร พร้อมทั้งจะแบ่งปัน หันหน้าปรึกษาหารือกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน เรียนรู้จากกันและกัน อีกทั้งยังมีการผสานพลัง

๒. การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นผลจากความพร้อมที่จะแบ่งปันความรู้ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

๓. การสร้างความรู้/ยกระดับ .ซึ่งจากการเรียนรู้ร่วมกันจะทำให้แต่ละคนสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้เดิมที่มีอยู่ให้มีคุณค่ามากขึ้น

๔. การนำไปปรับใช้ เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะนำความรู้ที่อยู่ภายในของตนไปปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสมตามกาลเทศะ

ซึ่งประพันธ์ ผาสุกยี่ด ได้นำวงจรทั้งสองมาเชื่อมต่อกันเป็นวงจรการจัดการความรู้ไม่รู้จักดังภาพที่ ๓ ข้างล่างนี้



ภาพที่ ๓ วงจรการจัดการความรู้ไม่รู้จบ

ที่มา. จาก การจัดการความรู้ KM ฉบับขับเคลื่อน LO (พิมพ์ครั้งที่ ๔), (หน้า ๓๕) โดย ประพันธ์ ผาสุขยัต, ๒๕๕๐, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไยใหม่.

รัตนภรณ์ นະชาว. ได้กล่าวถึง รูปแบบการจัดการความรู้โรงเรียน ประยุกต์มาจากโมเดล ไข่ ประกอบไปด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การจัดการให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) เพื่อมุ่งหวังว่าจะสามารถสร้างภาพฝันร่วมกันของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้อย่างง่ายๆ (Simplify) ไปกับงานประจำเดิมที่ทำอยู่ พร้อมกับสร้างสภาพแวดล้อม (Surrounding) ต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เนื่องจากการเรียนรู้เป็นบ่อเกิดของความรู้และปัญญา โดยต้องมีการเตรียมคน เตรียมทีม เตรียมกิจกรรม เตรียมเครื่องมือ เทคโนโลยี และเตรียมบรรยากาศสถานศึกษาที่ดีที่จะทำให้คนเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์

๒. การจัดการให้เกิดองค์ความรู้ (Knowledge Organizing) เพื่อให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา รู้ว่าหน่วยงานของเราต้องมีความรู้อะไรจึงจะทำงานได้ผลดี เมื่อรู้แล้วจะไปหามาจากไหนได้บ้าง จะสร้าง จะค้นหาไว้นำมาจัดรวมให้เป็นวิธีการทำงาน หรือนวัตกรรมของสถานศึกษา ซึ่งในขั้นตอนนี้บุคลากรทุกคนจะมีบทบาทหลัก

๓. การจัดการให้เกิดการใช้ความรู้ (Knowledge Acting) เพื่อให้องค์ความรู้ที่มีอยู่นั้น ได้มีโอกาสนำมาใช้หรือทดลองปฏิบัติจริงในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๔. การจัดการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อให้คนทำงานที่ทำงานได้ผลดีได้นำเอาวิธีที่ปฏิบัติจนได้ผลดีนั้นมาเล่าแลกเปลี่ยนให้คนอื่น ๆ ได้รับทราบและนำไปประยุกต์ใช้ได้

๕. การจัดการให้เกิดคลังความรู้ (Knowledge Asset) เพื่อให้มีการจัดเก็บ เผยแพร่ ทบทวน เข้าถึงความรู้ที่ดีที่ผ่านการนำไปปฏิบัติอย่างเห็นผลมาแล้ว ไว้ให้คนอื่น ๆ ได้เอาไปดู ไปใช้ เอาไปต่อยอดได้ง่าย จนเกิดพลังความรู้มากขึ้นหรือยกระดับความรู้มากขึ้น (Spiral knowledge)^{๔๔}

ณัฐพล ร้าไพ i Can do:KM model. ได้กล่าวถึง รูปแบบในการจัดการความรู้ นั้น ความรู้ที่จะจัดการสามารถแยกประเภทได้เป็น ๒ ส่วน คือ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็น ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสาร หรือ วิชาการ อยู่ในตำรา คู่มือปฏิบัติงาน ส่วน ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคน เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน เป็นภูมิ ปัญญา การเก็บความรู้ประเภทนี้ต้องมีการสกัดความรู้โดยการใช้เรื่องเล่าแล้ววิเคราะห์ออกมาให้เป็น องค์ความรู้ที่ชัดแจ้งแล้วจึงนำไปจัดเก็บให้อยู่ในรูปแบบเอกสาร ในชีวิตจริงความรู้ ๒ ประเภทนี้จะ เปลี่ยนสถานภาพสลับปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลาบางครั้ง Tacit ก็ออกมาเป็น Explicit และบางครั้ง Explicit ก็เปลี่ยนไปเป็น Tacit รูปแบบการจัดการความรู้ในประเทศไทย มีหลากหลายรูปแบบ ด้วยกันแต่การนำมาใช้นั้นองค์กรต่างๆ ก็มีการประยุกต์ใช้เพื่อให้เหมาะสมกับองค์กรของตัวเองในครั้งนี้จะกล่าวถึงรูปแบบการจัดการความรู้ที่ได้รับความนิยมในประเทศไทย ๒ รูปแบบ คือ ๑.Tuna Model ๒. Xerox Model และอีก ๑ รูปแบบที่จะกล่าวถึงเป็น Model ที่น่าสนใจที่คิดค้นและพัฒนา โดยคุณณัฐพล ร้าไพ คือ pi-cando Model โดยมีรายละเอียดของแต่ละรูปแบบดังนี้

๑. รูปแบบปลาหู แนวคิดรูปแบบการจัดการความรู้ ของ สคส.ในรูปแบบปลาหู นั้น มีแนวคิดที่ว่า ปลาหู ๑ ตัวมีการแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ซึ่งจะอธิบายว่าแต่ละส่วนคืออะไรมีความสำคัญอย่างไร(๑) เป้าหมาย (ส่วนหัวปลา) หรือ KV (Knowledge Vision) ส่วนหัวที่ทำหน้าที่มองหาเส้นทาง ที่เดินทางไป แล้วคิดวิเคราะห์ว่า จุดหมายอยู่ที่ไหนต้องวางแบบใดไปในเส้นทางไหน และไปอย่างไร ในที่นี้เราจะเปรียบเป็น การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) ก่อนที่เราจะทำงานอะไรซัก อย่างเราต้องรู้ก่อนว่าเราต้องการอะไร จุดหมายคืออะไร และต้องทำอย่างบ้าง (๒)ส่วนกิจกรรม (ตัว ปลา) หรือ KS (Knowledge Sharing) ส่วนที่สองคือ ส่วนลำตัวที่มีหัวใจของปลาอยู่ทำหน้าที่สูบน้ำ เลือดไปเลี้ยงส่วนต่างๆ ของร่างกาย ในที่นี้เราจะเปรียบเป็น การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) คือเราจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศที่เกิดการเรียนรู้เพื่อให้คนเข้ามา แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน (๓) ส่วนการจดบันทึก (หางปลา) ส่วนสุดท้ายคือ หางปลา ทำหน้าที่ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการเคลื่อนที่ไป เปรียบเสมือนการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) หรือ คลังความรู้ ที่ได้จากการเก็บสะสมความรู้ที่มาจากการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งความรู้เหล่านี้อาจอยู่ใน รูปแบบเอกสารหรือ คู่มือต่างๆ โดยทุกส่วนนั้นมีความสำคัญ และ เชื่อมโยงถึงกันเพื่อให้การจัดการ ความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหากส่วนใดที่ทำแล้วบกพร่องหรือไม่ชัดเจนก็จะส่งผลกระทบต่อ ส่วนอื่นๆ ตามมาด้วย

^{๔๔}รัตนกรณ นະชา,รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน..สู่สังคมแห่งการเรียนรู้, บทความ (นครศรีธรรมราช: โรงเรียนวัดหนองแดน ๒๕๕๗), หน้า ๒๓.

๒. รูปแบบของ ซีร็อกซ์ โมเดล แนวคิดในการจัดการความรู้ของ บริษัท ซีร็อกซ์ มีองค์ประกอบด้วย ๗ ส่วนหรือ ๖ ขั้นตอนดังนี้ (๑) เป้าหมาย (๒) การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล (๓) การวัดผล (๔) การเรียนรู้ (๕) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (๖) การสื่อสาร กระบวนการและเครื่องมือ

๒.๑ การจัดการการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ควรเริ่มต้นจากผู้บริหารก่อนจึงจะขยายไปสู่บุคลากรทุกระดับ และต้องส่งเสริมให้ทำอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ การสื่อสาร ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทุกคนเข้าใจว่าองค์กรทำอะไร เพื่ออะไรและทำอย่างไร และช่องทางในการสื่อสารถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสื่อสารให้เกิดความสำเร็จ

๒.๓ กระบวนการและเครื่องมือ เปรียบเสมือนแกนหลักของการจัดการความรู้จะช่วยให้การจัดการความรู้สามารถเกิดขึ้นได้รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น

๒.๔ การเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้

๒.๕ การวัดผล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้รู้ว่ากระบวนการหรือกิจกรรมนั้นสำเร็จมากน้อยเพียงใด

๒.๖ การยกย่องชมเชยและให้รางวัล ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญสำหรับคนในองค์กรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ

๓. i-cando Model รูปแบบการจัดการความรู้ผ่านเว็บที่เสริมสร้างสมรรถนะของ นักศึกษาครู เป็นการนำเอาแนวคิดและหลักการของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการเรียนรู้ผ่านเว็บ (Web-based Learning) มาผสมผสานกับแนวคิดพื้นฐานการเรียนรู้ที่เน้น กิจกรรมผ่านเว็บ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน (Competency) โดยต้นแบบดังกล่าวได้พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach) อันประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ หลัก ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output)^{๔๖}

การบริหารจัดการความรู้ ที่ใช้การจัดการความรู้ (knowledge management) เป็นเครื่องมือในการบริหาร เป็นการบริหารองค์กรที่ได้รับการยอมรับในปัจจุบันว่า เป็นรูปแบบการบริหารที่ดีในสภาวะที่เปลี่ยนแปลงของสังคม การจัดการความรู้เป็นรูปแบบหนึ่งในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ได้ ซึ่งรูปแบบการจัดการความรู้ จัดเป็นโครงสร้างขององค์ประกอบในการจัดการความรู้ (Knowledge management) ซึ่งสามารถจำแนกเป็น รูปแบบ และการจัดการความรู้ได้ดังต่อไปนี้

^{๔๖} ณัฐพล รำไพ, รูปแบบการจัดการความรู้ผ่านเว็บที่เสริมสร้างสมรรถนะของนักศึกษาครู, ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ๒๕๔๔), หน้า ๔๓.

บุญชม ศรีสะอาด กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบการจัดการความรู้ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่แสดงขั้นตอนการทำงานเป็นระบบต่างๆ ที่อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ^{๔๗}

ยุทธนา แซ่เตียว ได้กล่าวไว้ว่ารูปแบบการจัดการความรู้ว่า เป็นการจัดการเพื่อนำความรู้ มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อการถ่ายทอดและการแบ่งปันความรู้ไปยังบุคลากรเป้าหมายอย่างถูกต้องเหมาะสม^{๔๘}

เดฟ สโนวเดน (Dave Snowden) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการจัดการความรู้ว่าเป็นการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจในองค์กร และเพื่อสร้างนวัตกรรม ๓ รูปแบบ คือ

๑. การจัดการความรู้ที่เป็นเอกสาร (content management)

๒. การจัดการความรู้โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (narrative management) ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับสื่ออื่นๆ

๓. การจัดการความรู้โดยใช้กิจกรรมกระตุ้น (context management)^{๔๙}

คราลา เดล และ แจกสัน เกรสัน (Carla o' Dell and Jackson Grayson) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการจัดการความรู้ เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยน และนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จะจัดการกับการจัดการความรู้โดยตรง แต่เป็นวิธีการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างกันได้^{๕๐}

สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์และคณะ. ได้กล่าวถึง รูปแบบการจัดการความรู้โดยกำหนดกิจกรรมในกระบวนการจัดการความรู้โดยมีรูปแบบ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้(Knowledge Identification) หมายถึง การพิจารณา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้างอยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร

^{๔๗} บุญชม ศรีสะอาด,การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ. วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๖. (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น. ๒๕๔๕.ข).

^{๔๘} ยุทธนา แซ่เตียว,Measurement Analysis Knowledge Management the Key to Build Organization Intelligent, (กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด. ๒๕๔๘), หน้า ๑๖.

^{๔๙} Dave Snowden,Knowledge Maagement, (ออนไลน์), แหล่งข้อมูล, <http://www.kmmag.com>. [๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐].

^{๕๐}Carla o' Dell and Jackson Grayson, "If We Only Knew What We Know:Identification and Transfer of Internal Best Practice," California Management Review 1998 pp. 154-174.

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) ทำให้เกิดความรู้ใหม่อาจจะเป็นการแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า และการกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกันทำให้เนื้อหาถูกต้องสมบูรณ์

๕. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) การทำให้ผู้ที่ต้องใช้ความรู้ สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและสะดวก เช่น การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือรูปแบบอื่นๆ ที่เหมาะสม

๖. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) การนำความรู้มาแบ่งปันแลกเปลี่ยน ซึ่งถ้าเป็นความรู้แบบชัดแจ้งอาจจะทำเป็นเอกสาร หรืออยู่ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือถ้าเป็นความรู้ฝังลึก อาจจะใช้เครื่องมือการจัดการความรู้มาช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่นการตั้งชุมชนผู้ปฏิบัติการจัดฟิเลี้ยง การจัดเพื่อนช่วยเพื่อน

๗. การเรียนรู้ (Learning) การทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำและมีการทำให้วงจรการจัดการความรู้หมุนต่อเนื่องต่อไป ขยายไปสู่ทุกหน่วยในองค์กร และในกระบวนการทำงานทุกอย่างขององค์กรจากระบวนการจัดการความรู้ดังกล่าวสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดรูปแบบ ในระยะแรกเป็นรูปแบบที่ปรับปรุงจากรูปแบบการจัดการความรู้ของ^{๕๑}

คอลลิสัน เคิร์ต พราเซล เกฟ(Collison, Chris; &Parcell, Geoff) ได้กล่าวถึงรูปแบบการจัดการความรู้ว่า เป็น กระบวนการเรียนรู้การค้นหาความรู้และการถ่ายโอนความรู้การจัดการความรู้จะต้องมีการเรียนรู้ก่อนทำงาน ขณะทำงาน และหลังการทำงาน โดยมีการสร้างระบบการเก็บความรู้ที่ช่วยให้นำมาใช้ใหม่ได้ง่าย มีการปรับปรุงให้ทันสมัยและทำลายทิ้งหรือนำออกจากระบบเมื่อล้าสมัยปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานการจัดการความรู้ คือ จะต้องมีการทำงานเป็นวงจรต่อเนื่องกัน คือ บุคลากรมีความปรารถนาที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม และส่งเสริมการจัดการความรู้ ที่อาจจะทำได้โดยการประกาศคุณค่าที่ดีให้การยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลซึ่งจะช่วยให้เกิดความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ และมีการนำเครื่องมือและ

^{๕๑} สุวรรณ เจริญญเสาวภาคย์และคณะ, Knowledge Management การจัดการความรู้, (กรุงเทพมหานคร: ก พลพิมพ์. ๒๕๔๘).

เทคนิคการเรียนรู้ใหม่เข้ามาในองค์กรสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม ได้ปรับปรุงแบบการจัดการความรู้ให้ปฏิบัติได้ง่ายขึ้น โดยเสนอเป็นรูปแบบการจัดการความรู้ของ สคส.^{๔๒}

ประพนธ์ ผาสุยิต, ได้กล่าวถึง รูปแบบการจัดการความรู้ตามรูปแบบของ สคส.จะต้องสัมพันธ์กับพันธกิจขององค์กร ต้องกำหนดเป้าหมายของงาน มีกิจกรรมการใช้ความรู้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการยกระดับความรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง ในขณะเดียวกันก็จะมีการใช้ความรู้จากภายนอกและภายใน ซึ่งการหาความรู้จากภายนอกจะต้องมีการเลือกความรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการ ส่วนความรู้จากภายในหรือความรู้ฝังลึกจะต้องมีการค้นหา ปรับปรุง จัดเก็บ และนำ ออกมาใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เหมาะสมกับงาน จนเกิดเป็นนวัตกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม ได้พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่รู้จักกันแพร่หลายในชื่อของ โมเดลปลาทู(Tuna Model) โดยการจำแนกปลาทูออกเป็น ๓ ส่วน คือ

๑. ส่วนหัว เป็นวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ (Knowledge Vision: KV) คือ เป้าหมายในการนำการจัดการความรู้เข้าสู่องค์กร ต้องการการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อวัตถุประสงค์ใด

๒. ส่วนลำตัว หมายถึง เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้(Knowledge Sharing: KS)ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และกันต้องมีการกระตุ้นให้เกิดความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มีความไว้วางใจ ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานที่จะนำความรู้ของตนเองมาถ่ายทอดให้แกกัน และกันรวมทั้งพร้อมที่จะเรียนรู้จากผู้อื่น (Share & Learn)

๓. ส่วนหาง เป็นขุมความรู้ (Knowledge Asset:KA) ที่ทำให้เกิดการนำความรู้ไปใช้งาน และต่อยอดพัฒนาขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการวางระบบการจัดเก็บความรู้ การจัดพื้นที่เสมือนสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยไม่จำกัดสถานที่ และเวลาในแต่ละองค์กรรูปร่างของปลาไม่จำเป็นต้องมีการแบ่งส่วนให้มีขนาดและลักษณะเดียวกันขนาดของส่วนหัวปลาลำตัวปลาและหางปลา จะใหญ่หรือเล็กจะขึ้นอยู่กับบริบทและจุดมุ่งหมายของการใช้ประโยชน์จากการจัดการความรู้ขององค์กร บางองค์กรอาจใช้วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรมาเป็นจุดเริ่มต้นและให้การจัดการความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมในองค์กร^{๔๓}

สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการเรียนรู้การค้นหาคำถามและการถ่ายโอนความรู้การจัดการความรู้จะต้องมีการเรียนรู้ก่อนทำงาน ขณะทำงาน และหลังการทำงาน โดยมีการสร้างระบบการเก็บความรู้ที่ช่วยให้นำมาใช้ใหม่ได้ง่าย มีการปรับปรุงให้ทันสมัยและทำลายทิ้งหรือนำออกจากระบบเมื่อล้าสมัยปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานการจัดการความรู้ คือ จะต้องมีการทำงานเป็นวงจรต่อเนื่องกัน คือ บุคลากรมีความปรารถนาที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มี

^{๔๒}Collison, Chris; & Parcell, Geoff, Learning to Fly: Practical Knowledge Management from some of the world's leading learning Organization. 2 th ed, West Sussex: Capstone 2004.

^{๔๓} ประพนธ์ ผาสุยิต, การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ, (กรุงเทพมหานคร: ไยโหม ๒๕๕๗), หน้า, ๔๖.

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม และส่งเสริมการจัดการความรู้ จากแนวคิดที่เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้ ตลอดจนผลการศึกษิต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอ นำการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตามตารางที่ ๒.๖ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๖ แสดงรูปแบบการจัดการความรู้

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ประพนธ์ ผาสุยัต, (๒๕๕๐, หน้า ๒๗-๓๘).	การจัดการความรู้ไม่รู้จักเกิดจากการผสมผสานระหว่าง วงจรการจัดการความรู้ฝึกลึก
รัตนภรณ์ นະขาว, (๒๕๖๐).	๑. การจัดการให้เกิดการเรียนรู้ ๒. การจัดการให้เกิดองค์ความรู้ ๓. การจัดการให้เกิดการใช้ความรู้ ๔. การจัดการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๕. การจัดการให้เกิดคลังความรู้
ณัฐพล รำไพ, (๒๕๖๐).	๑. รูปแบบปลาหู แนวคิดรูปแบบการจัดการความรู้ ๒. รูปแบบของ ซีร็อกซ์ โมเดล ๓. i-cando Model รูปแบบการจัดการความรู้ผ่านเว็บ
บุญชม ศรีสะอาด, (๒๕๔๕ ข.).	รูปแบบ(model) โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบต่างๆ ที่แสดงขั้นตอนการทำงานเป็นระบบ ต่างๆ ที่อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรม ในระบบ
ยุทธนา แซ่เตียว, (๒๕๔๘, หน้า ๑๖).	เป็นการจัดเพื่อนำความรู้ มาใช้พัฒนาขีดความสามารถของ องค์กร
Dave Snowden, (๒๕๖๐).	๑. การจัดการความรู้ที่เป็นเอกสาร (content management) ๒. การจัดการความรู้โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (narrative management) ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับสื่ออื่นๆ ๓. การจัดการความรู้โดยใช้กิจกรรมกระตุ้น (context management)
Carla o' Dell and Jackson Grayson, (1998. pp'154-174).	เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการ ภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยน
สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์และคณะ, (๒๕๔๘).	๑. การบ่งชี้ความรู้(Knowledge Identification) ๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) ๓. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge

ตารางที่ ๒.๖ แสดงรูปแบบการจัดการความรู้(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์และคณะ, (ต่อ) (๒๕๔๘).	Organization) ๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) ๕. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ๖. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ๗. การเรียนรู้ (Learning)
Collison, Chris; &Parcell, Geoff, (2004).	กระบวนการเรียนรู้การค้นหาคำความรู้และการถ่ายโอนความรู้ การจัดการความรู้จะต้องมีการเรียนรู้ก่อนทำงาน ขณะ ทำงาน และหลังการทำงาน โดยมีการสร้างระบบการเก็บ ความรู้ที่ช่วยให้สามารถนำมาใช้ใหม่ได้ง่าย
ประพนธ์ ผาสุกยัต, (๒๕๔๗, หน้า ๔๖).	๑. ส่วนหัว เป็นวิสัยทัศน์การจัดการ ๒. ส่วนลำตัว หมายถึง เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓. ส่วนหาง เป็นชุมชนความรู้

๒.๑.๕ แนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้

ในปัจจุบันเป็นยุคของการแข่งขัน ผู้ที่เป็นผู้ที่ได้เปรียบทางการแข่งขันนั้นมักจะเป็นผู้ที่มีนวัตกรรม (innovation) เป็นของตนเอง ซึ่งนวัตกรรมนี้จะประเภทสื่อนวัตกรรม หรือกระบวนการ วิธีการที่จะทำให้คนในองค์กรนำมาใช้และพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชาญฉลาดมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระยะเวลาที่สั้นที่สุด แนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

พรธิตา วิเชียรปัญญา ได้กล่าวว่า แนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้แบบ Tuna Model ตัวแบบทูน่า (Tuna Model) เป็นกรอบแนวคิดอย่างง่ายมีลักษณะที่ไม่สลับซับซ้อนมากนัก มีความเหมาะสมในการใช้เป็นแนวทางเพื่อดำเนินการในการจัดการความรู้โดยให้การจัดการความรู้เปรียบเสมือนปลา ซึ่งประกอบไปด้วยส่วนหัว ส่วนลำตัว และส่วนหาง แต่ละส่วนมีหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไปดังต่อไปนี้

๑. ส่วนหัวและตา (Knowledge Vision – KV) มองว่ากำลังจะไปทางไหน ซึ่งต้องตอบให้ได้ว่า “ทำ KM ไปเพื่ออะไร”

๒. ส่วนกลางลำตัว (Knowledge Sharing – KS) ส่วนที่เป็นหัวใจได้ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน

๓. ส่วนหาง (Knowledge Assets – KA) คือ สร้างคลังความรู้ เชื้อโยงเครือข่าย ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ “สะบัดหาง” สร้างพลังจากชุมชนแนวปฏิบัติ

การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือในการเก็บสร้าง เก็บรวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์ รวมถึงเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลความรู้ที่ได้อาจมาจากองค์ความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น หนังสือ ตำรา เป็นต้น รวมถึงองค์ความรู้ที่มาจากตัวบุคคล เช่น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประชาชนชาวบ้าน เป็นต้น^{๔๔}

ปณิตา พันภัย ได้กล่าวว่า แนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ได้เริ่มต้นและเป็นที่ยอมรับอย่างสูง ในช่วงปี ค.ศ. 1995 -1996 หลังจากที่ Kujiro Nonaka และ Hirotaka Takeuchi ตีพิมพ์หนังสือที่ชื่อว่า “The Knowledge Creating company” ออกมาเผยแพร่ ซึ่งทั้งสองท่านได้เสนอแนวคิดที่เน้นเรื่องการสร้างและกระจายความรู้ใน องค์การ ระหว่างความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน/ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) กับความรู้ที่อยู่ในรูปแบบสื่อ/เอกสาร /ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) โดยใช้โมเดล SECEI –Knowledge Conversion ในการอธิบายทำให้ หนังสือดังกล่าวมีอิทธิพลอย่างสูงต่อวงการธุรกิจตั้งแต่ปี ๑๙๙๗ เป็นต้นมา ผู้นำทางธุรกิจมากมายต่างตระหนักถึง ความสำคัญของการจัดการความรู้ อีกทั้งมีการตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวกับแนวคิดนี้ออกเป็นจำนวนมากและได้รับ ความนิยมต่อมา ได้แก่ “Intellectual Capital” ของTom Stewart, “The New Organization Wealth”ของ Karl Erik Sveibyและ “The Ken Awakening” ของ Debra Amioton^{๔๕}

วิจารณ์ พานิช. ได้กล่าวว่า ทฤษฎีและหลักการการจัดการความรู้ในองค์กร ประกอบด้วย หลักการสำคัญ ที่มาและความสำคัญของการจัดการความรู้ในองค์กรการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management หรือ KM) เป็นกระบวนการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกคน สามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนางานเองให้เป็นผู้รู้ และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการพัฒนาฐานความรู้หรือทุนปัญญาขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization หรือ LO) ที่สามารถเพิ่มขีดสมรรถนะในเชิงแข่งขันได้สูงสุด ทั้งนี้องค์ความรู้ในองค์กรมี ๒ ประเภท ได้แก่

๑. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit หรือ Codified Knowledge) คือความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ ด้วยวิธีต่างๆ เช่น การบันทึก ทฤษฎี แนวปฏิบัติ คู่มือต่างๆ

^{๔๔} พรธิดา วิเชียรปัญญา,การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้,(กรุงเทพมหานคร: ธรรมมล การพิมพ์ ๒๕๕๗).

^{๔๕} ปณิตา พันภัย,การบริหารความรู้ (Knowledge Management): แนวคิดและกรณีศึกษา เอกสารวิจัย, ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔, หน้า ๒๑.

๒. ความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคล ซึ่งยากต่อการเล่าหรือเขียนออกมาให้ผู้อื่นทราบหรือเข้าใจ จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการต่างๆ เปลี่ยนให้เป็นความรู้ที่ชัดแจ้งซึ่งสามารถแลกเปลี่ยนกันได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ การคิดเชิงวิเคราะห์ จากอรรถประโยชน์ดังกล่าวที่เกิดจากการจัดการความรู้จึงได้มีองค์กรและหน่วยงานต่างๆ นำไปใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะขององค์กร หรือหน่วยงานตนเอง^{๕๖}

ปีเตอร์ เซง (Peter Senge) ได้กล่าวว่า แนวคิดในการจัดการความรู้ และการนำพาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ซึ่ง Senge กล่าวว่า การค้นพบที่ซ้ำแล้วซ้ำอีกว่าหลักการสำคัญคือนวัตกรรมสำคัญที่เกิดขึ้น จะต้องได้รับการเผยแพร่ผ่านเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการที่ดูแลตนเองและผ่านชุมชนแนวปฏิบัติในแนวราบ (horizontal communities of practice) วิธีทางที่ใช้เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับชุมชนเหล่านี้จึงเป็นกุญแจสำคัญที่คุณสามารถกระจายนวัตกรรมและรักษาผู้ที่คอยสรรสร้างนวัตกรรมเหล่านั้นไว้^{๕๗}

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker) ได้กล่าวว่าแนวคิดการจัดการความรู้และการสร้างสรรค์การเรียนรู้และนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในงานที่พวกเขาทำและต้องอาศัยเพื่อร่วมงานในการประเมินประสิทธิผลของแนวปฏิบัติในวิชาชีพของพวกเขา “knowledge workers productivity: the biggest challenge” ในขณะที่ โคเฮนและพลูแซก (Cohen และ prusak) บรรยายสภาพปัจจุบันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อแพทย์ไม่มีเพื่อร่วมงานที่เขาสามารถพูดคุยเพื่อติดตามความคืบหน้าในวิชาชีพ โดยได้ยกตัวอย่างเรื่องราวที่เกิดขึ้นกับแพทย์ประจำตัวของประธานาธิบดี รูสเวลต์ ที่ให้เวลากับคนไข้ชื่อดังของเขาอย่างมาก จนสูญเสียการติดต่อกับคนไข้รายอื่นๆ รวมทั้งเพื่อนร่วมวิชาชีพคนอื่นๆ จนอาจทำให้เขาลืมเหลวที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ที่อาจช่วยชีวิตของประธานาธิบดีก็เป็นได้^{๕๘}

มิเชล พอลานยี และอิกุจิโร โนนาเกะ (Michael Polanyi and Ikujiro Nonaka) ซึ่งได้เสนอแนวคิดการจัดการความรู้อีกแนวคิดหนึ่งว่า เริ่มจากแนวคิดในการจำแนกความรู้ออกเป็น ๒ ประเภท คือความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) ซึ่งได้รับความนิยมนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ทั้งนี้ทั้ง - ท่านได้จำกัดความของความรู้ทั้ง ๒ ประเภทดังนี้คือ^{๕๙}

^{๕๖} วิจารณ์ พานิช, การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่, สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม(สคส) พิมพ์ครั้งที่ ๔ (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ ๒๕๕๑), หน้า ๒๓.

^{๕๗} Peter M. Senge, *The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organization*, new York: Doubleday/Currency, 1990 pp. 56-61.

^{๕๘} Peter F. Drucker, *Managing in the Time of Great Change*, Oxford: Butterworth – unneemann, 1995 p. 135.

^{๕๙} Michael Polanyi and Ikujiro Nonaka, *The Tacit Dimension*, New York: Anchor Doubleday, 1996 pp.15-22.

๑. ความรู้ที่ซ่อนเร้น (Tacit knowledge) เป็นความรู้ฝังลึกที่อยู่ในตัวบุคคลเกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้หรือพรสวรรค์ต่างๆ ซึ่งสื่อสารหรือถ่ายทอดในรูปของตัวเลข สูตรหรือลายลักษณ์อักษรได้ยากความรู้ชนิดนี้พัฒนาและแบ่งปันกันได้และเป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

๒. ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit knowledge) เป็นความรู้ที่ชัดเจนเป็นเหตุเป็นผลสามารถรวบรวมและรวบรวมถ่ายทอดออกมาเป็นในรูปแบบต่างๆ ได้เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสารและรายงานต่าง ๆ ซึ่งทำให้คนสามารถเข้าถึงได้ง่าย

เมื่อพิจารณาสัดส่วนความรู้ทั้งสองประเภท จะพบว่าความรู้ในองค์กรส่วนใหญ่เป็นความรู้ประเภทความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit) มากกว่าความรู้ที่ชัดเจน (explicit) หลายเท่า โดยอาจเปรียบเทียบเป็นอัตราส่วนระหว่างความรู้ประเภทซ่อนเร้นและชัดเจน (tacit:explicit) เป็น ๘๐:๒๐ หรือเช่นเดียวกับผู้เชี่ยวชาญหลายท่านกล่าวไว้ว่า ถ้าเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์ธรรมชาติเช่น ภูเขา น้ำแข็งเราสามารถเปรียบเทียบได้ว่าความที่ชัดเจน (Explicit) เปรียบเสมือนส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่โผล่ขึ้นเหนือน้ำ ซึ่งเป็นส่วนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนของความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit)

อิจิโร โนนาเกะ (Ikujiro Nonaka) ได้กล่าวว่า แนวคิดการจัดการความรู้ว่าการแปลงความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge) มาเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit knowledge) มักเกิดจากการนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติ เช่น หลังจากผู้จัดการฝ่ายขายทีมอื่นๆ เช่น ทีม C D หรือ E เป็นต้น ศึกษาการขายจากตำราหรือคู่มือต่างๆ ที่มีอยู่แล้วนำไปปรับใช้ในการทำงานของตนเองจนทำให้เกิดทักษะความชำนาญในเรื่องเทคนิคการขายจนกลายเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit knowledge) ของตนเองในที่สุดและเมื่อเกิดความรู้แล้วไปแลกเปลี่ยนกับลูกค้าหรือผู้จัดการรายต่อไปจะเกิดกระบวนการที่เรียกว่า socialization คือการแปลงความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit knowledge) จากผู้จัดการรายนั้นๆ ไปเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit knowledge) ของคนอื่นต่อไปเป็นกระบวนการที่หมุนเวียนไปเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด^{๖๐}

การแปลงสถานะความรู้ระหว่างความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit knowledge) และความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประสบการณ์สู่ความรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ ดังเช่นการเขียนประสบการณ์ลงในหนังสือการเล่าประสบการณ์วิธีการทำงานที่ประสบความสำเร็จให้เอนฟิง หรือเขียนวิธีการทำงานที่ประสบความสำเร็จเป็นตำรา ให้ผู้อื่นสามารถค้นหาและเรียนรู้ได้ ซึ่งความรู้เป็นสิ่งที่ซับซ้อนไม่สามารถจัดเป็นระบบแน่นอนได้ กล่าวคือ ไม่แน่นอนไม่พัฒนาการของข้อมูลจะต้องเป็นสารสนเทศ ความรู้และภูมิปัญญาตามลำดับทุกครั้งนอกจากสารสนเทศแม้จะผ่านการวิเคราะห์ มีบริบททราบรายละเอียดที่ครบถ้วนแต่ถ้าไม่ใช่สารสนเทศในเรื่อง

^{๖๐} Ikujiro Nonaka, *Classic work:Theory of Organization knowledge Creation*. New York:Oxford University Press, 2000, p. 76.

ที่มีประโยชน์ต่อเรา เราก็ไม่สามารถนำมาใช้งานได้ ก็เรียกว่าเป็นความรู้สำหรับเราดังเช่น เดฟ สโนว์เดน (Dave Snowden) มีทัศนะที่ไม่เห็นด้วยกับปิรามิดแห่งความรู้โดยเขาให้เหตุผลไว้ดังนี้

ความรู้มีทั้งประเภทที่เป็นนามธรรม ยากต่อการบริหารจัดการ จนกระทั่งถึงประเภทที่เป็นรูปธรรม หรือลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน สามารถบริหารจัดการได้ง่าย เรียงกว่า ASHEN หรือ ASHET ซึ่งย่อมาจาก ๕ คำ หรือความรู้ ๕ ประเภท คือ

๑. Artefacts: เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปของวัตถุ ลายลักษณ์อักษร เอกสาร

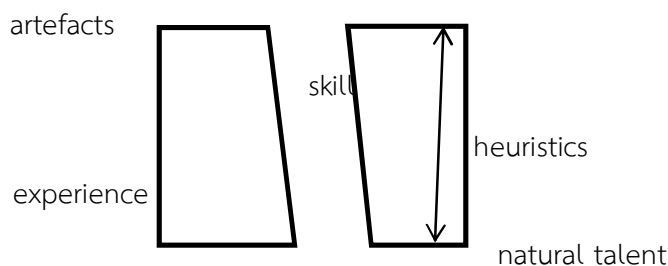
๒. Skill: เป็นทักษะ เป็นความรู้ที่ได้จากการฝึกฝน ไม่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยการท่องจำ หรือสิ่งจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้ ประสบความสำเร็จ

๓. Heuristics: ความรู้ที่จากสามัญสำนึก เกิดจากการเรียนรู้จากการเรียนรู้ ประสบการณ์ หรือจากเหตุผลต่างๆ ที่มี

๔. Experience: ประสบการณ์ เป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit knowledge) ที่ยากแก่การถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เนื่องจากเป็นประสบการณ์เพราะคน ถ้าอธิบายออกมาได้ก็จะเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit knowledge) ในบางครั้งอธิบายไม่ได้ แต่เวลาทำงานเรานำประสบการณ์มาใช้เป็นความรู้ในการทำงานได้

๕. Natural Talent: พรสวรรค์ หรือสิ่งที่ป็นธรรมชาติให้มา เป็นความรู้ที่ฝังลึกยากในการถ่ายทอดหรือบริหารจัดการมากที่สุด

เดฟ สโนว์เดน (Dave Snowden) ซึ่งแนวคิดของเขา ในเรื่องแนวคิดการจัดการความรู้ (knowledge management) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอยู่ด้วย ซึ่งการตัดสินใจที่มีความรู้ในระดับประสบการณ์ (tacit knowledge) ที่จะทำให้ความรู้อยู่กับตนเองและตายไปพร้อมกับความรู้ หรือจะเผยแพร่ความรู้ให้อยู่ในรูปของตำรา (explicit knowledge) และการจัดระเบียบองค์ความรู้ดังกล่าวด้วย ดังนั้นการตัดสินใจจึงเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งในการจัดการความรู้ ซึ่งมุมมองในการจัดการความรู้ของเดฟ สโนว์เดน (Dave Snowden)



แผนภูมิ ๒.๑. มุมมองของ Dave Snowden เกี่ยวกับแนวคิดการจัดการความรู้ว่าองค์กรต้องมีการจัดการความรู้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการตัดสินใจองค์กร และเพื่อสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้การจัดการความรู้มี ๓ ประเภท คือ

๑. Content Management คือการจัดการความรู้ประเภท explicit โดยเน้นการจัดระเบียบเอกสาร หรือ โครงสร้างต่างๆ

๒. Narrative Management เป็นการจัดการความรู้โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่องออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรได้ เนื่องจากข้อจำกัดในการเขียน ดังกล่าวที่ว่า “We know more than we can say, We’ll always say more than we can write down” เรารู้มากกว่าเราพูดและเราพูดมากกว่าเราเขียน การใช้เทคนิคนี้ต้องเชื่อมโยงต่อระหว่าง วิธีการสื่อสารที่น่าสนใจและเนื้อหาสาระที่ต้องการสื่อ

๓. Context Management เป็นการจัดการความรู้ โดยใช้กิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เครือข่ายทางสังคม^{๖๑}

ซึ่งในการจัดการความรู้ตามแนวคิดนี้ จึงเน้นทั้งด้านการจัดการกับสาระความรู้และการสร้างการแลกเปลี่ยนไหลเวียนของความรู้ ดังนั้นจะให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในลักษณะ context และ narrative มากกว่า content management

วิจารณ์ พานิช. ได้กล่าวว่า แนวคิดการจัดการความรู้หมายถึงการยกระดับความรู้ขององค์กรเพื่อสร้างผลประโยชน์ จากต้นทุนทางปัญญา โดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวางไม่สามารถให้นิยามด้วยถ้อยคำสั้นๆ ได้ ดังนั้น ต้องให้นิยามหลายข้อจึงครอบคลุมความหมายไว้ ๔ ด้านได้ดังต่อไปนี้

๑. การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ ในด้านเทคโนโลยี ด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้

๒. การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้แล้ว ความพยายามในการจัดการความรู้ก็จะไม่ประสบความสำเร็จ พฤติกรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม พลวัตและวิธีการปฏิบัติที่มีผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้เป็นอย่างยิ่ง

๓. การเพิ่มประสิทธิภาพผลขององค์กร การจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าช่วยสร้างควมมีชีวิตชีวาและความสำเร็จ ประเมินต้นทุนทางปัญญาและผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนี บอกว่าองค์กรมีการจัดการความรู้ได้อย่างได้ผลหรือไม่

๔. การจัดการความรู้ต้องอาศัยผู้รู้ ในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางความรู้ในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งแนะนำวิธีประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดังนั้นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคน ได้แก่การดึงดูดคนที่

^{๖๑} Dave Snowden, **Knowledge Management**, (ออนไลน์), แหล่งข้อมูล, <http://www.kmmag.com> สืบค้นเมื่อ [๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐].

ดีและคนที่เก่ง การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคน และดึงคนมีความรู้ไว้ในองค์กร ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้^{๒๒}

สรุปได้ว่า แนวคิดการจัดการความรู้แบบ Tuna Model ตัวแบบทูน่า (Tuna Model) เป็นกรอบแนวคิดอย่างง่ายมีลักษณะที่ไม่สลับซับซ้อนมากนัก มีความเหมาะสมในการใช้เป็นแนวทางเพื่อดำเนินการในการจัดการความรู้โดยให้การจัดการความรู้เปรียบเสมือนปลา ซึ่งประกอบไปด้วย ส่วนหัว ส่วนลำตัว และส่วนหาง แต่ละส่วนมีหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไปดังต่อไปนี้ ส่วนหัวและตา (Knowledge Vision – KV) มองว่ากำลังจะไปทางไหน ซึ่งต้องตอบให้ได้ว่า “ทำ KM ไปเพื่ออะไร” ส่วนกลางลำตัว (Knowledge Sharing – KS) ส่วนที่เป็นหัวใจได้ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ส่วนหาง (Knowledge Assets – KA) คือ สร้างคลังความรู้ เชื้อโยงเครือข่าย ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ “สะบัดหาง” สร้างพลังจากชุมชนแนวปฏิบัติการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือในการเก็บสร้าง เก็บรวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์ รวมถึงเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอแนะนำการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๗ ดังนี้

^{๒๒}วิจารณ์ พานิช. การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ตาปลา พับลิเคชั่น. ๒๕๔๘

ตารางที่ ๒.๗ แสดงแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พรธิดา วิเชียรปัญญา, (๒๕๔๗).	การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือในการเก็บสร้าง เก็บรวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์ รวมถึงเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร
ปณิดา พันภัย, (๒๕๔๔, หน้า ๒๑).	ผู้นำทางธุรกิจมากมายต่างตระหนักถึง ความสำคัญของการจัดการความรู้
วิจารณ์ พานิช, (๒๕๕๑, หน้า ๒๓).	กระบวนการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้บุคลากรทุกคน สามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนางานตนเองให้เป็นผู้รู้
Peter Senge, (1990, pp.56-61).	วิถีทางที่ใช้เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับชุมชนเหล่านี้จึงเป็นกุญแจสำคัญที่คุณสามารถกระจายนวัตกรรมและรักษาผู้ที่คอยสรรสร้างนวัตกรรม
Peter F. Drucker, (1995, p.135).	การสร้างสรรคการเรียนรู้และนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในงานที่พวกเขาทำและต้องอาศัยเพื่อร่วมงานในการประเมินประสิทธิผลของแนวปฏิบัติในวิชาชีพของพวกเขา
Michael Polanyi and Ikujiro Nonaka, (1996 pp.15-22).	คือความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge)
Ikujiro Nonaka, (2002, p.76).	เป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit knowledge) มักเกิดจากการนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติ ศึกษาการขยายจากตำราหรือคู่มือต่างๆ ที่มีอยู่แล้วมานำไปปรับใช้ในการทำงานของตนเองจนทำให้เกิดทักษะความชำนาญในเรื่องเทคนิคการขยายจนกลายเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit knowledge) ของตนเองในที่สุดและเมื่อเกิดความรู้แล้วไปแลกเปลี่ยนกับลูกค้าหรือผู้จัดการรายอื่นๆ ต่อไปจะเกิดกระบวนการที่เรียกว่า socialization คือการแปลงความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit knowledge) จากผู้จัดการรายนั้นๆ
Dave Snowden, (๒๕๖๐).	๑. Content Management คือการจัดการความรู้ประเภท explicit โดยเน้นการจัดระเบียบเอกสาร หรือ โครงสร้างต่างๆ ๒. Narrative Management เป็นการจัดการความรู้โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่องออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ๓. Context Management เป็นการจัดการความรู้

ตารางที่ ๒.๗ แสดงแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิจารณ์ พานิช, (๒๕๔๘).	๑. การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บและการเข้าถึง ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ ในด้านเทคโนโลยี ๒. การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ ๓. การเพิ่มประสิทธิภาพผลขององค์กร ๔. การจัดการความรู้ต้องอาศัยผู้รู้ ในการตีความและ ประยุกต์ใช้ความรู้

๒.๑.๖ ความสำคัญของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง และมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวไว้ต่างกักันดังต่อไปนี้

นฤมล พงษ์ศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการความรู้ การที่จะจัดการความรู้ให้บรรลุผลตามเป้าหมายนั้น ควรทราบถึงเหตุผลสำคัญ ๓ ประการดังต่อไปนี้^{๖๓}

๑. เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น

๒. เพื่อการพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้แก่ บุคลากรทุกระดับ

๓. เพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์กรหรือหน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้หรือทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฟันฝ่าความยากลำบากหรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น

ดังนั้น การพิจารณาเพื่อนำลักษณะของความรู้มาใช้ในองค์กรต่างๆ นั้นมีความสำคัญและจำเป็นว่า ลักษณะสำคัญของรู้นั้น ดังต่อไปนี้

๑. ความรู้สามารถปลูกฝังลงไปในพื้นที่ตอน ผลผลิต ระบบและการควบคุมได้ ที่ผ่าน มาประเทศไทยซื้อ ซอฟต์แวร์บางโปรแกรม และเครื่องจักรราคาสูงจากต่างประเทศเนื่องจากไม่สามารถผลิตเอง ได้เอง ดังนั้น ในเวลาที่เกิดปัญหาจึงไม่มีความรู้ที่จะแก้ไขด้วยตนเอง จำเป็นต้องรอ ให้บริษัทที่เป็นเจ้าของ ซอฟต์แวร์ หรือเครื่องจักรดังกล่าวมาตอบคำถามหรือแก้ปัญหา ทำให้เกิดการ สูญเสียในเรื่องของเวลาและค่าใช้จ่ายในระหว่างการรอเพื่อแก้ปัญหา ฉะนั้นถ้ามีความรู้ ปัญหาและ ความสูญเสียจะไม่เกิดขึ้น

^{๖๓} นฤมล พงษ์ศิลป์และพัชรา หาญเจริญกิจ,การจัดการความรู้=Knowledge management, (กรุงเทพมหานคร: รังสิตสารสนเทศ, ๒๕๔๓), หน้า ๖๔.

๒. ความรู้สามารถเข้าถึงได้ในยามที่ต้องการจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร

๓. ความรู้สามารถให้ประโยชน์อย่างยิ่ง และสามารถแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดได้ทั้งแบบที่เป็นทางการ โดยผ่านการฝึกอบรม หรือ แบบที่ไม่เป็นทางการ โดยผ่านสังคมในที่ทำงานหรือการพบปะพูดคุย

๔. ความรู้ คือ หัวใจสำคัญในยุคของการแข่งขัน เมื่อทราบถึงความสำคัญของการจัดการความรู้แล้วจึงพบว่า องค์กรต่างๆ ใช้ความรู้เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานทางธุรกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ รวมทั้งเป็นการปรับปรุงเทคนิคและกระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

โนนากะ และ ทาเคuchi (Nonaka and Takeuchi) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการความรู้ในหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ว่า คือ การสังเคราะห์ หรือหลอมรวมความรู้ที่ชัดเจน กับ ความรู้ที่ฝังลึก ยกระดับขึ้นไปเป็นความรู้ที่สูงขึ้น โดยผ่านกระบวนการ ๔ ส่วนที่เรียกว่า “เซกิ” (SECI) ซึ่งได้แก่

๑. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (socialization) ระหว่างกัน เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่ไม่ชัดเจน (tacit knowledge) ผ่านการแบ่งปันประสบการณ์ ซึ่งได้จากการสังเกต การลอกเลียนแบบ หรือการลงมือปฏิบัติ คือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อคิดเห็น ความเชื่อ วิธีการ ฯลฯ ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ไม่ ชัดแจ้ง ระหว่างบุคคลผู้สนใจแบบตัวต่อตัว

๒. การสกัดความรู้จากตัวคน (externalization) เป็นกระบวนการที่ความรู้ที่ไม่ชัดเจน ถูกทำให้ชัดเจน โดยการเปรียบเทียบใช้ตัวอย่าง หรือตั้งสมมติฐานจนความรู้ที่ไม่ชัดเจน เปลี่ยนแปลงเป็นความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge) คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล ไปเป็นความรู้ที่ผู้อื่นเข้าถึงได้ ซึ่งอาจทำโดยผ่านการสนทนากลุ่ม จับกลุ่มคุยเพื่อหาความคิดใหม่ๆ เป็นการแลกเปลี่ยนเป็นกลุ่ม

๓. การผนวกความรู้ (combination) เป็นกระบวนการที่ความรู้ที่ชัดเจน ถูกทำให้เป็นระบบจนกลายเป็นความรู้ คือ การนำความรู้ที่ชัดเจนอันมากมายหลากหลายมารวบรวมบันทึก ซึ่งจะถูกจัดเป็นหมวดหมู่ของความรู้ที่ชัดเจน ที่ยกระดับเพิ่มมากขึ้น ความรู้ในขั้นนี้จะอยู่ในรูปแบบที่เผยแพร่ได้กว้างขวาง

๔. การผนึกความรู้ในตน (internalization) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ชัดเจน เป็นความรู้ที่ไม่ชัดเจน ซึ่งเป็นทักษะที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลนั้นๆ อีกครั้ง คือ การนำความรู้ที่ได้อ่าน หรือ ความรู้ที่มีคนสอนไปลองปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญเป็น “รู้จริง” ประยุกต์เป็นผลิตภัณฑ์

กระบวนการ วิธีการใหม่ หรือปรับปรุงของเก่าให้เกิดคุณค่า และในกระบวนการนั่นเอง ก็เกิดการเรียนรู้เป็นความรู้ฝังลึกที่ยกระดับขึ้นไปในตัวบุคคล^{๖๔}

ยีน ภาวะวรรณ ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการความรู้เป็นการใช้สารสนเทศเป็นฐานในการสร้างให้เกิดการคิด และตัดสินใจ^{๖๕}

น้ำทิพย์ ภาววิน ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความรู้ (knowledge) เป็นผลที่ได้จากการเรียนรู้ เกิดจากความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ เป็นความสามารถในการระลึกรู้ในสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว ความรู้ที่แต่ละบุคคลมี คือ ความรู้รอบตัว และความรู้ในแต่ละสาขาวิชาชีพความรู้ที่องค์กรสร้างขึ้น หรือต้องการใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น คือ ความรู้ใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของคนให้เพิ่มพูนอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสวงหาความรู้โดยการอ่าน และการคิด^{๖๖}

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการความรู้ว่าการจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ ตั้งใจเรียน และเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทาง คือ ความสำเร็จในชีวิต หรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอน หรือผู้สอนด้วยเช่นกัน หากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้ว ย่อมจะมีผลดีต่อการเรียน ของผู้เรียนดังนี้คือ

๑. มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้
๒. เกิดทักษะหรือมีความชำนาญใน เนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้
๓. เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน
๔. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
๕. สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

อนึ่ง การที่ผู้สอนจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในทุกๆ ด้านทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญานั้น การส่งเสริมที่ดีที่สุดก็คือการให้การศึกษา ซึ่งจาก ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนเป็นอย่างมาก^{๖๗}

^{๖๔} Nonaka, I., & Takeuchi, H. The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation, New York: Oxford University, Press.1995.

^{๖๕} ยีน ภาวะวรรณ, **การจัดการความรู้**, วารสารไมโครคอมพิวเตอร์, ๑๘(๑๗๗), ๒๕๔๓, หน้า ๑๑๐-๑๑๓.

^{๖๖} น้ำทิพย์ ภาววิน, **การจัดการความรู้**, ศรีปทุมปริทัศน์, ๒๕๔๖, หน้า ๘๕-๙๒.

^{๖๗} มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, **คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอน ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้**, พิมพ์ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๓ (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์เทียนวัฒนาพรินทร์ตั้ง ๒๕๕๓).

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดการความรู้ ว่าความสำคัญของความรู้ (knowledge) เป็นผลที่ได้จากการเรียนรู้ เกิดจากความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ เป็นความสามารถในการระลึกรู้ในสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว ความรู้ที่แต่ละบุคคลมี คือ ความรู้รอบตัว และความรู้ในแต่ละสาขาวิชาชีพ ความรู้ที่องค์กรสร้างขึ้น หรือต้องการใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น คือ ความรู้ใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของคนให้เพิ่มพูนอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสวงหาความรู้โดยการอ่าน และการคิดความสำคัญความรู้เป็นการใช้สารสนเทศเป็นฐานในการสร้างให้เกิดการคิด และตัดสินใจ

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการความรู้ ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอแนะนำการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๘ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๘ แสดงความสำคัญของการจัดการความรู้

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Marquardt M.J, (1996, pp.20-21).	๑. การเรียนรู้ (Learning) ๒. องค์กร (organization) ๓. สมาชิกในองค์กร (people) ๔. ความรู้ (knowledge) ๕. เทคโนโลยี (technology)
นฤมล พุกขศิลป์ และพัชรา หาญ เจริญกิจ, (๒๕๔๓, หน้า ๖๔).	๑. เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น ๒. เพื่อการพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานบุคลากร ๓. เพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้”
Nonaka and Takeuchi, (1995).	๑. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (socialization) ๒. การสกัดความรู้จากตัวคน (externalization) ๓. การผนวกความรู้ (combination) ๔. การผนึกความรู้ในตน (internalization)

ตารางที่ ๒.๘ แสดงความสำคัญของการจัดการความรู้(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ยีน ภู่วรรณ, (๒๕๔๓, หน้า ๑๑๐-๑๑๓).	ความสำคัญความรู้เป็นการใช้สารสนเทศเป็นฐานในการสร้างให้เกิดการคิด และตัดสินใจ
น้ำทิพย์ วิภาวิน, (๒๕๔๖, หน้า ๘๕-๙๒).	เป็นความสามารถในการระลึกรู้ออกในสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว ความรู้ที่แต่ละบุคคลมี คือ ความรู้รอบตัว และความรู้ในแต่ละสาขาวิชาชีพความรู้ที่องค์กรสร้างขึ้น หรือต้องการใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น คือ ความรู้ใหม่
Marquardt, M. J, (1996).	เปรียบเทียบอาหารของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จาก ๒ ทาง ได้แก่ ๑. จากภายนอกองค์กร ความรู้จากภายนอกองค์กรนั้นสามารถมาด้วยวิธีการต่างๆ ๒. จากภายในองค์กร ความสามารถในการเรียนรู้ กระบวนการ หรือวิธีการทำงานของส่วนอื่นๆ ภายในองค์กร
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, (๒๕๕๓).	๑. มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้ ๒. เกิดทักษะหรือมีความชำนาญใน เนื้อหาวิชา หรือ กิจกรรมที่เรียนรู้ ๓. เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน ๔. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ๕. สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

๒.๑.๗ องค์ประกอบของการจัดการความรู้

องค์ประกอบของการจัดการความรู้ ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้พูดถึงองค์ประกอบของการจัดการความรู้ไว้ต่างๆ กันดังต่อไปนี้

ติวานา เอ (Tiwana A.)ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความรู้ไว้ดังต่อไปนี้

๑. ความรู้เป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้
๒. ความรู้สามารถตัดสินใจได้
๓. ความรู้เป็นสิ่งที่ได้จากประสบการณ์
๔. ความรู้เป็นสิ่งที่มีความค่า คาดคะเนได้และเชื่อถือได้
๕. การวัดผลการเรียนรู้ การจัดผลการพัฒนาการเรียนรู้แบ่งออกเป็นระดับ

ต่างๆ คือ

๕.๑ การวัดผลเป็นรายบุคคล โดยเน้นไปที่ทักษะในการติดต่อสื่อสาร เช่น การฉลาดคิด อ่าน เขียนและฟัง รวมทั้งทักษะในการทำงานและการเป็นผู้นำ

๕.๒ การวัดผลตามกิจกรรม โดยเน้นที่ความสำเร็จตามเป้าหมายของแต่ละกิจกรรม ดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ การลดรอบเวลาในกระบวนการงานต่างๆ เช่น รอบเวลาในการสั่งซื้อและการนำส่งสินค้า เป็นต้น

๕.๒.๒ การลดปริมาณสินค้าเสียหายและสินค้าคืน

๕.๒.๓ การเสริมสร้างสัมพันธภาพและความพึงพอใจแก่ลูกค้า

๕.๓ การวัดผลจากระบบ ซึ่งเป็นการวัดผลเชิงพัฒนาการของตัวระบบการบริหารต่างๆ ที่องค์กรได้นำเข้ามาใช้ปฏิบัติ เช่น

๕.๓.๑ แบบทดสอบวิธีวัดค่าองค์กรอัจฉริยะ

๕.๓.๒ แบบทดสอบวิธีวัดค่าชาวอารมณ์

๕.๓.๓ แบบทดสอบวิธีวัดค่าการบริหารเชิงคุณภาพรวม

ในการวัดผลการเรียนรู้จำเป็นต้องทำเป็นระยะๆ ให้ต่อเนื่อง เพื่อจะได้ทราบแนวโน้มของการพัฒนาการที่เกิดขึ้นไปแล้วและที่กำลังจะเกิดขึ้น ช่วยให้เราสามารถปรับเปลี่ยนกลวิธีและขั้นตอนการพัฒนาภูมิปัญญา โดยดำเนินกิจกรรมคุณค่าต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น อันเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความคิดและความฉลาด^{๖๘}

มารการวตท (Marquardt M.J) ได้กล่าวว่าองค์กรที่ยั่งยืนและยืดหยุ่นและสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาที่มีลักษณะยั่งยืน ไม่ว่าสภาพแวดล้อมจะเปลี่ยนไปอย่างไร ซึ่งการพัฒนาองค์กรด้วยแนวคิดแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นคำตอบที่จะนำพาองค์กรยุคใหม่ไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางนั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบของการจัดการความรู้ ๕ ประการ ดังต่อไปนี้ คือ

๑. การเรียนรู้ (Learning) พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning dynamics)

๒. องค์กร (organization) การเปลี่ยนแปลงองค์กร (organization transformation)

๓. สมาชิกในองค์กร (people) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (people empowerment)

๔. ความรู้ (knowledge) การจัดการความรู้ (knowledge management)

^{๖๘} Tiwana, A., The knowledge management toolkit: **Practical technical for building a knowledge management system**, Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall. 2002.

๕. เทคโนโลยี (technology) การใช้เทคโนโลยี (technology application)

จากองค์ประกอบทั้ง ๕ ประการที่กล่าวมานี้ มีความสัมพันธ์กันและกัน และจะพัฒนาการ พัฒนาไปพร้อมๆ กัน ซึ่งเมื่อทุกองค์ประกอบเกิดความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบแล้ว องค์กรจะสามารถก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบต่างๆ อธิบายได้ดังนี้

เรณู อาจาสลีและมยุรี แก้วจันทร์ ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ไว้โดย แยกออกเป็นข้อๆ ได้ดังนี้ ว่า

๑. การบ่งชี้หรือกำหนดความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการกำหนด ความรู้ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงการหาความรู้ของ องค์กรที่มีความโดดเด่น แตกต่างและได้เปรียบคู่แข่งขัน นอกจากนี้ ยังหมายถึงการตรวจสอบองค์ ความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรว่า องค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ไหน ซึ่งเมื่อนำความรู้ที่ ต้องการและความรู้ที่มีมาวิเคราะห์ ก็จะได้เป็นช่องว่างของความรู้ หรือ ความรู้ที่ขาดหายไป องค์กร สามารถใช้เครื่องมือที่มีมาวิเคราะห์ ก็จะได้เป็นช่องว่างของความรู้ หรือ ความรู้ที่ขาดหายไป องค์กร สามารถใช้เครื่องมือที่เรียกว่า แผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) เป็นการทำแผนที่ความรู้ในชั้น ตอนี้ เพื่อหาว่า ความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร จัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้้องค์การสามารถวางแผนขอบเขตของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) หมายถึง การได้มาซึ่งความรู้ จากบุคคล หรือ จากเอกสารและหนังสือต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้และการรวบรวมความรู้ใน องค์กร โดยทั่วไปความรู้ในองค์กรสามารถแบ่งออกเป็นรูปแบบต่างๆ ได้ ๕ รูปแบบ ได้แก่ ฐานข้อมูล (Shareable Electronic Knowledge Base) ๑๒% เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Documents) ๒๐% เอกสารต่างๆ (Paper Documents) ๒๖% และในสมองพนักงาน (Employee Brains) ๔๒% จะเห็นได้ว่า ความรู้ส่วนใหญ่ในองค์กรอยู่ในตัวพนักงาน หรือ ที่เรียกว่า ความรู้ โดยนัย (Tacit Knowledge) ซึ่งประกอบด้วยความชำนาญ ความทรงจำ ความเชื่อ และสมมติฐาน ต่างๆ ของบุคคล สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้เหล่านี้ยากต่อการ อธิบาย หรือสื่อสารออกมาได้ การรวบรวมความรู้ดังกล่าวต้องการดำเนินการโดยวิธีการเชิงรุก เช่น การตรวจสอบข้อมูลภายในองค์กร ชุดค้น เพื่อเปลี่ยนให้เป็นความรู้ที่นำมาใช้ประโยชน์ได้ หรือ อาจ ใช้วิธีการเชิงรับ เช่น การปล่อยให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการร่วมกิจกรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์ ร่วมกัน และการนำเอากระบวนการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มาใช้อย่างต่อเนื่อง ทำให้การเรียนรู้ค่อยๆ แทรกซึมไปทั่วทั้งองค์กร นอกจากนี้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ ความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรอาจไม่เพียงพอ หรือ สร้างขึ้นไม่ทัน ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการ รวบรวมข้อมูลและสารสนเทศจากภายนอกองค์กร ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การเทียบเคียง (Benchmarking) การฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การจ้างที่ปรึกษา การควบรวมกิจการ การอ่านหนังสือพิมพ์ วารสาร และแหล่งข้อมูลอื่นๆ รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่ง ชัพ พลายเออร์ การร่วมมือกับองค์กรอื่น การสร้างพันธมิตร และการจัดตั้งบริษัทร่วมทุน เป็นต้น

๓. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) หมายถึง การสร้างความรู้ใหม่โดยกระบวนการที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ต้นวัตรกรรมไปจนถึงงานวิจัยที่ยุ่งยาก การสร้างความรู้ตามแนวคิดของ โนนากะและทาเคอุชิ มุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดการสร้างความรู้ผ่านการเรียนรู้ หรือลงมือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างความรู้ของมาคควอทซ์ ที่กล่าวว่า ในการสร้างความรู้ขององค์กรนั้น จำเป็นต้องอาศัยช่องทางหรือ กิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ ความรู้ ได้แก่ ๑) การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์และความรู้ของบุคคลอื่น หรือทีม ประกอบกับทักษะและการตั้งคำถามเชิงวิเคราะห์ทบทวน อันจะทำให้ความรู้ใหม่เกิดขึ้น ๒) การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systemic Problem Solving) ซึ่งนอกจากการแก้ไขปัญหาให้ได้แล้ว พนักงานจำเป็นต้องมีรูปแบบความคิดและวินัยในการสังเกต วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา และมีการรวบรวมหลักฐานซึ่งอาจรวมถึงการวางแผนการปฏิบัติงานด้วย ๓) การทดลอง (Experimentation) เป็นการสร้างความรู้เพื่อโอกาสและความต้องการในการขยายการดำเนินงานออกไป เช่น การทำวิจัยเพื่อการพัฒนาต้นวัตรกรรม โครงการนำร่อง และ ๔) การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต (Learning from Past Experience) การทบทวนความสำเร็จและความล้มเหลว ด้วยการประเมินอย่างเป็นระบบ จะส่งผลต่อการสร้างสรรค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

๔. การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access and Storage) การจัดเก็บความรู้ เป็นการจัดเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบต่างๆ ขององค์กร ทั้งที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ไม่ชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) ให้เป็นทุนความรู้ขององค์กร พร้อมทั้งการเข้ารหัสความรู้ เพื่อให้ความรู้ที่จัดเก็บนั้นง่ายและสะดวกในการเข้าถึงเมื่อคนต้องการ การจัดเก็บความรู้สามารถดำเนินการได้โดยการจัดเก็บความรู้ในฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ หรือ จัดเก็บความรู้ในสมอง หรือความจำของคนแต่ละคน การจัดเก็บความรู้มีเป้าหมายสำคัญ คือ การดำเนินการเพื่อจัดเก็บความรู้ขององค์กรมิให้สูญหายไป ซึ่งหลายครั้ง องค์กรมักสูญเสียข้อมูลและความรู้บางประการเมื่อมีการปรับปรุงองค์กรด้วยระบบต่างๆ ดังนั้น องค์กรต้องมีการเลือกกระบวนจัดเก็บที่ดี มีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อจัดเก็บความรู้แล้ว ต้องมีการปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัย มีความสมบูรณ์ถูกต้อง รวมถึงการขัดเกลารูปแบบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๕. การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Transfer and Dissemination) หมายถึง การถ่ายโอนและเผยแพร่ข้อมูลของความรู้และสารสนเทศตลอดทั่วทั้งองค์กร ทั้งที่โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ ซึ่งเป็นการสื่อสารโดยใช้เครื่องมือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และความรู้ที่ได้มานั้นจะไร้ค่าหากไม่ถูกนำไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้ การกระจายความรู้แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ ๑) การป้อนความรู้ (Push) คือ การส่งข้อมูล ความรู้ให้ผู้รับซึ่งไม่ได้ร้องขอ หรือต้องการ หรือเรียกง่ายๆ ว่า เป็นแบบ "Supply-Based" เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ข่าวสารต่างๆ หรือ ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ หรือ บริการขององค์กร ซึ่งโดยทั่วไป มักจะทำให้ผู้รับรู้สึกว่าได้รับข้อมูล ความรู้มากเกินไป หรือไม่ตรงตามความต้องการ ๒) การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) คือ การที่ผู้รับสามารถเลือกเก็บ หรือ ใช้เฉพาะเฉพาะข้อมูล ความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งทำให้ลดปัญหาการได้รับข้อมูล ความรู้ที่ไม่ต้องการมากเกินไป (Information Overload) การกระจายความรู้แบบนี้ เป็น

แบบ "Demand-Based" องค์การควรทำให้เกิดความสมดุลระหว่าง การกระจายความรู้แบบ "Push" และ "Pull" เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูล ความรู้

๖. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) คือ การแบ่งปันความรู้ให้กระจายทั่วทั้งองค์การ โดยการใช้ช่องทางและเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้เมื่อต้องการ โดยสามารถดำเนินการได้หลายวิธี การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้นั้นแยกเป็น ๒ ประเภท คือ ความรู้ประเภทเด่นชัด (Explicit Knowledge) ได้แก่ การจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ รวมทั้งการทำสมุดหน้าเหลือง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ จะช่วยให้การเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว ส่วนความรู้ประเภทไม่ชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) นั้นทำได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมขององค์กร ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีตามความถนัดและสะดวก วิธีการหลักๆ มีดังต่อไปนี้ ๑) ทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team) ๒) Innovation & Quality Circles (IQCs) ๓) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice หรือ Cop) ๔) ระบบพี่เลี้ยง (Mentorings System) ๕) การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) หรือ การยืมตัวบุคลากรมาใช้งาน (Secondment) ๖) เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum)

๗. การประยุกต์ใช้ความรู้และการเรียนรู้ (Knowledge Application Learn and Use) คือ การประยุกต์ใช้ความรู้กับการทำงาน และการแก้ปัญหา หรือเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ใหม่ๆ โดยเมื่อมีการนำความรู้ที่จัดเก็บมาใช้ จะทำให้เกิดการเชื่อมโยงความรู้ที่ดึงมาใช้กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ผลที่ได้คือ เกิดการเรียนรู้ขึ้นในบุคคล ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ และจะก่อให้เกิดประโยชน์ในระยะยาวกับองค์การ ในความเป็นจริงแล้ว การนำความรู้ไปใช้เป็นหัวใจของการจัดการความรู้ หรือ เป้าประสงค์หลักในการจัดการความรู้ ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์การควรตระหนักในประโยชน์ของการใช้ความรู้

๘. การติดตามตรวจสอบความรู้ (Knowledge Checking) การติดตามตรวจสอบและประเมินความรู้ เป็นการศึกษาผลการนำความรู้ไปใช้ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ดำเนินการตามที่บ่งชี้ความรู้ไว้ และเพื่อให้บรรลุตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น^{๖๙}

โปรตอน อียูโรป (ProTon Europe) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้จะต้องพึง ๓ องค์ประกอบหลักดังนี้ คือ

คน หรือบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการนำเนนการจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เพราะคนเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญที่สุด และคนคือผู้ที่นำความรู้ต่าง ๆ ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

^{๖๙} เรณู อางสาลีและ มยุรี แก้วจันทร์,การจัดการความรู้คืออะไร, คณะพยาบาลศาสตร์กาญจนบุรี (กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ๒๕๖๐.

เทคโนโลยี เปรียบเสมือนอีก ๑ มือของคน ที่เป็นตัวช่วยการค้นหา แลกเปลี่ยน ที่สำคัญคือสามารถจัดเก็บข้อมูล ทำให้คนสามารถที่จะนำความรู้ต่างๆ ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างง่าย แล้วยังรวดเร็วขึ้นอีกด้วย

กระบวนการความรู้ คือการบริหารจัดการในทุกๆ ขั้นตอนของการจัดการองค์ความรู้ โดยในทุกๆ ส่วน จะต้องมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกันอย่างสมดุล รวมไปถึงอย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๐}

ศศิธร ศรีศักดิ์ตา ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

๑. “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๒. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

๓. “กระบวนการความรู้” นั้น เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

องค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการความรู้ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ขอบเขต KM ที่ได้มีการพิจารณาแล้วเห็นว่ามีมีความสำคัญเร่งด่วนในขณะนี้ คือ การจัดการองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ และได้กำหนดเป้าหมาย (Desired State) ของ KM ที่จะดำเนินการในปี ๒๕๔๙ คือมุ่งเน้นให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม คือ อำเภอ/กิ่งอำเภอ มีข้อมูลผลสำเร็จ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในศูนย์ปฏิบัติการไม่น้อยกว่าศูนย์ละ ๑ เรื่อง และเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล ได้จัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) และกิจกรรมกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กันไป โดยมีความ

คาดหวังว่าแผนการจัดการความรู้นี้จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญสู่การปฏิบัติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่นๆ และนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ต่อไป^{๗๑}

โนนากะ และ ทาเกชิ (Nonaka & Takeuchi) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญประการต่อมาของกระบวนการในการสร้างความรู้ขององค์กร ก็คือ การสนทนา (dialogue) เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยตรรกวิทยา (dialectic) หรือการโต้แย้งกันด้วยเหตุผล ด้วยการชี้แจงความเห็นของตนเอง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งเป็นกระบวนการของการเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้มาซึ่ง การยกระดับของความรู้ โดยอาจกล่าวได้ว่า ความรู้นั้นจะเป็นความรู้ที่ได้จากการวิพากษ์เพื่อสร้างสรรค์นั่นเอง

องค์ประกอบสุดท้ายของกระบวนการในการสร้างความรู้ขององค์กร คือ การปฏิบัติ (practice) ซึ่งมีความสำคัญมาก เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้โดยการลงมือทำ การปฏิบัตินั้นไม่ใช่เพียงลงมือทำ แต่จะต้องคิดถึงความหมายที่แท้จริงของการกระทำและผลของการกระทำนั้น และลงมือปฏิบัติจนกลายเป็นกิจวัตร^{๗๒}

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ (Knowledge Process) คน ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์. เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น กระบวนการความรู้ นั้น เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรมการที่องค์กรได้นำวิธีการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรแล้ว จะเห็นได้ว่าเกิดประโยชน์มากมาย ทั้งเป็นการเพิ่มคุณภาพและศักยภาพขององค์กร โดยมีการนำความรู้ที่มี อยู่เดิม

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการความรู้ ตลอดจนผลการศึกษาดังกล่าวของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๙ ดังนี้

^{๗๑} ศศิธร ศรีศักดิ์ดา, องค์ประกอบของการจัดการความรู้, (ออนไลน์), แหล่งข้อมูล, <http://kmlibrary.bu.ac.th/index.php> [๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐].

^{๗๒} Nonaka, I., & Takeuchi, H. *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press. 1995.

ตารางที่ ๒.๙ แสดงองค์ประกอบของการจัดการความรู้

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Tiwana, A, (2002).	๑. ความรู้เป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ๒. ความรู้สามารถตัดสินใจได้ ๓. ความรู้เป็นสิ่งที่ได้จากประสบการณ์ ๔. ความรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ คัดค้านได้และเชื่อถือได้ ๕. การวัดผลการเรียนรู้ การวัดผลการพัฒนาการเรียนรู้
Marquardt M.J, (1996, pp.20-21).	๑. การเรียนรู้ (Learning) ๒. องค์กร (organization) ๓. สมาชิกในองค์กร (people) ๔. ความรู้ (knowledge) ๕. เทคโนโลยี (technology)
เรณู อาจสาธิตและมยุรี แก้วจันทร์, (๒๕๖๐).	๑. การบ่งชี้หรือกำหนดความรู้ (Knowledge Identification) ๒. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) ๓. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ๔. การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access and Storage) ๕. การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Transfer and Dissemination) ๖. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) ๗. การประยุกต์ใช้ความรู้และการเรียนรู้ (Knowledge Application Learn and Use) ๘. การติดตามตรวจสอบความรู้ (Knowledge Checking)
ProTon Europe, (2016).	๑. คน หรือบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด ๒. เทคโนโลยี เปรียบเสมือนอีก ๑ มือ ๓. กระบวนการความรู้ คือการบริหารจัดการในทุกๆ
ศศิธร ศรีศักดิ์ดา, (๒๕๖๐).	"คน" "เทคโนโลยี" "กระบวนการความรู้ (Knowledge Process)"

ตารางที่ ๒.๙ แสดงองค์ประกอบของการจัดการความรู้(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ศศิธร ศรีศักดิ์ดา(ต่อ), (๒๕๖๐).	ลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้อง รับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้าน ต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้อง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ
Nonaka & Takeuchi, (1995).	การสนทนา (dialogue) เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ ด้วย ตรรกวิทยา (dialectic) หรือการโต้แย้งกันด้วยเหตุผล ด้วย การชี้แจงความเห็นของตนเอง และรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น ซึ่งเป็นกระบวนการของการเสริมซึ่งกันและกัน

๒.๑.๘ การจัดการความรู้ในองค์กร

การทำงานขององค์กรต่างๆ แต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ที่ดีและการจัดการความรู้ที่ดีในองค์กรมีนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ได้พูดไว้ดังต่อไปนี้

คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง อ้างถึงใน กุณจิตา สงวนศักดิ์ศิริ ได้กล่าวถึงว่า การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้ง ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยการจัดการความรู้มี ๒ อย่างคือ

๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่า เป็นความรู้แบบนามธรรม

๒. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม^{๗๓}

วิจารณ์ พานิชได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ คือ กระบวนการที่ผู้ใช้ความรู้ในการทำงานเป็นผู้ลงมือทำ knowledge packing เกิดขึ้นในผู้ปฏิบัติ ไม่ใช่เกิดขึ้นกับนักวิชาการ เช่น “คุณกิจ”

^{๗๓}กุณจิตา สงวนศักดิ์ศิริ, รูปแบบการจัดการความรู้ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๖๔.

คือ ผู้ทำกิจกรรมใดทำงานอะไรก็ตาม ต้องทำ KM ไปด้วยเพราะชุดความรู้ที่ใช้ในการทำกิจกรรมต้องเป็นของคนๆ นั้น ไม่ใช่ของคนอื่น และในระหว่างที่ทำงานชุดความรู้นั้นก็เปลี่ยนไปเรื่อยๆ เพราะคนทำงานเก่งขึ้น มีความคิดแหลมคมและเชื่อมโยงกับความรู้อื่น ได้มากขึ้น กลไกที่ทำให้ “คุณกิจ” จัดการความรู้ได้ดีขึ้นก็คือ knowledge Sharing (KS) “คุณกิจ” ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ระหว่างกัน ซึ่งหัวใจของ KM คือ การทำให้ KS นั้นมีพลัง การจะทำให้ KS มีพลังและสามารถดักจับความรู้จากสภาวะการปฏิบัติได้ต้องมีคนสนับสนุน อำนาจความสะดวก ซึ่งเรียกว่า “คุณอำนวย”^{๗๔}

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ในองค์กร ไว้ว่า เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภทด้วยกันคือ

๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะหฺ์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

๒. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม^{๗๕}

ประเวศ วะสี ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ในองค์กรหรือการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข ทำให้เกิดความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้อย่างลึกซึ้งมาก ซึ่งการพัฒนาชุมชนต้องมี ๔ ประการด้วยกัน ดังนี้

๑. ชุมชน หมายถึง การอยู่ร่วมกัน ความเป็นชุมชนมีเป้าหมายเพื่อการอยู่ร่วมกัน

๒. เป็นสุข หมายถึง ความเป็นทั้งหมด ความเป็นปกติ สมดุล บูรณาการของปัจจัยต่างๆ อย่างน้อย ๘ ด้าน ได้แก่ชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ศาสนธรรม ครอบครั้ว และชุมชน

๓. การเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนนั้นๆ ผ่านการปฏิบัติ

^{๗๔} วิจารณ์ พานิช, **การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ**, สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม(สคส) พิมพ์ครั้งที่ ๔ (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ ๒๕๕๑), หน้า ๑๕.

^{๗๕} สำนักงาน ก.พ.ร.,และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, **คู่มือการจัดทำแผนจัดการความรู้**, โครงการพัฒนาส่วนราชการ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ๒๕๔๙), หน้า ๔.

๔. การสร้างนิสัย หมายถึง การเข้าไปเอื้ออำนวย ส่งเสริม เสริมพลัง (empower) ไม่ใช่เข้าไปสอนหรือถ่ายทอดความรู้

การจัดการทั้ง ๔ นี้ คือหัวใจของการจัดการความรู้ในทุกบริบท ไม่ใช่แค่การจัดการความรู้ของชาวบ้านหรือของชุมชน ในเรื่องของการจัดการความรู้ การเรียนรู้สำคัญที่สุดกว่าตัวความรู้ เพราะถ้าไม่ระวัง ตัวความรู้จะเป็นความรู้ที่หยุดนิ่งตายตัว การเรียนรู้จะมีลักษณะ “เดินได้” คือมีชีวิต เป็นพลวัต การเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือการเรียนรู้ร่วมกัน เป็น collective Learning และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านปฏิบัติ (interaction Learning through action)^{๗๖}

บดีนทร์ วิจารณ์ ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ (KM) สิ่งที่สำคัญที่สุดมันอยู่ที่การลงมือปฏิบัติให้ได้ ใช้ภาษาเดียวกัน สื่อความหมายกันให้ได้ การเรียนรู้ของบุคคลหัวใจสำคัญอยู่ที่เราจะได้เรียนรู้จากการสอนคนอื่น (Learning from teaching) และสิ่งที่สำคัญของการจัดการความรู้ ก็คือเรื่องของคน การพัฒนาคน คนพัฒนาตนเอง การวางแผนทำงาน การจัดลำดับความสำคัญ ของงานขององค์กร^{๗๗}

อรรถพร น้อยวัฒน์ ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ในองค์กรคือการจัดการความรู้ในองค์กร การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อนและใช้กันอย่างกว้างขวาง การให้ความหมายการจัดการความรู้จึงครอบคลุมความหมายหลายด้าน กล่าวคือ การจัดการความรู้มีความหมายรวมถึง การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ การจัดการความรู้จะเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) การจัดการความรู้ต้องการผู้ทรงความรู้ความสามารถในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรม และเป็นผู้นำในองค์กร การจัดการความรู้เป็นเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้แก่องค์กร การประเมิน “ต้นทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีบอกว่า องค์กรมีการจัดการความรู้ได้อย่างได้ผลหรือ^{๗๘}

กล่าวสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง การจัดการที่มีกระบวนการและเป็นระบบตั้งแต่การประมวลผลข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) ความคิด (Idea) ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างความรู้ (Knowledge) และจะต้องมีการจัดเก็บในลักษณะที่ผู้ใช้สามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางที่สะดวก เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งาน ทำให้เกิดการโอนถ่ายความรู้ และมีการแพร่กระจายไหลเวียนไปทั้งองค์กร นอกจากนั้นการจัดการความรู้ (KM) สิ่งที่สำคัญที่สุดมันอยู่ที่การลงมือปฏิบัติให้ได้ ใช้ภาษาเดียวกัน สื่อความหมายกันให้ได้ การเรียนรู้ของบุคคล

^{๗๖} ประเวศ วะสี, หัวใจของการจัดการความรู้, ศูนย์การเรียนรู้ สำนักประชาสัมพันธ์ เขต ๔ เอกสารสัมมนา ๒๕๕๗.

^{๗๗} บดินทร์ วิจารณ์. การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ, เอกสารสัมมนา ๒๕๕๘

^{๗๘} อรรถพร น้อยวัฒน์. การจัดการความรู้ในองค์กร, จุลสารสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ฉบับที่ ๔ ปี ๒๕๕๔ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๔.

หัวใจสำคัญอยู่ที่เราจะได้เรียนรู้จากการสอนคนอื่น (Learning from teaching) และสิ่งที่สำคัญของการจัดการความรู้ ก็คือ เรื่องของคน การพัฒนาคน คนพัฒนาตนเอง การวางแผนทำงาน การจัดลำดับความสำคัญ ของงาน ขององค์กร

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๑๐ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๐ แสดงการจัดการความรู้ในองค์กร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กฤษณา สวงศักดิ์ศิริ, (๒๕๕๔ หน้า ๖๔).	๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (tacit knowledge) เป็นความรู้ แบบนามธรรม ๒. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge)
วิจารณ์ พานิช, (๒๕๕๑ หน้า ๑๕).	กระบวนการที่ผู้ใช้ความรู้ในการทำงาน เป็นผู้ลงมือทำ knowledge packing เกิดขึ้นในผู้ปฏิบัติ ไม่ใช่เกิดขึ้นกับ นักวิชาการ เช่น “คุณกิจ” คือ ผู้ทำกิจกรรมใครทำงานอะไร ก็ตาม ต้องทำ KM ไปด้วยเพราะชุดความรู้
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ(กพร.) และสถาบัน เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, (๒๕๔๙, หน้า ๔).	๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (tacit knowledge) ๒. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge)
ประเวศ วะสี, (๒๕๔๗).	๑. ชุมชน ๒. เป็นสุข ๓. การเรียนรู้ ๔. การสร้างนิสัย
บดีรินทร์ วิจารณ์, (๒๕๔๘).	การจัดการความรู้ (KM) สิ่งที่สำคัญที่สุดมันอยู่ที่การลงมือ ปฏิบัติให้ได้ ใช้ภาษาเดียวกัน สื่อความหมายกันให้ได้ การ เรียนรู้ของบุคคลหัวใจสำคัญอยู่ที่เราจะได้เรียนรู้จากการ สอนคนอื่น
อรรณณ น้อยวัฒน์, (๒๕๕๔).	การจัดการความรู้มีความหมายรวมถึง การรวบรวม การ จัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็น ความรู้ การจัดการความรู้จะเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้

๒.๑.๙ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้

สิ่งที่จะทำให้การจัดการความรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยที่เรียกว่าปัจจัยดั่งนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อการความสำเร็จของการจัดการความรู้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้พูดไว้ต่างๆ กันดังต่อไปนี้

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ (Key Success Factors) ของการจัดการความรู้ จากการสัมมนาเพื่อพัฒนาการสร้างเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา (Mini UKM) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ (Key Success Factors) ของการจัดการความรู้ ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับบริบทของหน่วยงานตนเองได้ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหาร การจัดการความรู้ในองค์กร ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย สนับสนุน และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๒. จิตอาสา การดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร องค์กรควรส่งเสริมและพัฒนาการทำงานแบบจิตอาสาโดย เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความตั้งใจและสนใจในการการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. สร้างทีมขับเคลื่อน เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร มีการขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรควรจัดกิจกรรมฝึกอบรม เพื่อพูนพื้นฐานการจัดการความรู้ในองค์กร และพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่สามารถดำเนินการจัดการความรู้

๔. กระบวนการคุณภาพ PDCA (Plan Do Check Act) เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรเกิดการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ควรทำหลักการ PDCA (Plan Do Check Act) มาใช้ในการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ของการจัดการความรู้ในองค์กร เริ่มตั้งแต่มีกระบวนการวางแผนการจัดการความรู้ มีการปฏิบัติตามแผน มีการนำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ มีการวิเคราะห์ปรับปรุงการดำเนินงาน มีคณะทำงานติดตามอย่างจริงจัง มีการรายงานต่อผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง และมีคณะกรรมการประสานงาน เพื่อแก้ไขปัญหา

๕. การเปิดหู เปิดตาบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ในองค์กรของบุคลากรในองค์กร ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายรูปแบบ

๖. การเปิดใจยอมรับ เพื่อให้บุคลากรเปิดใจยอมรับการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์กรอาจดำเนินการได้โดย การทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การสวดแทรกกิจกรรมการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๗. การมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้จากหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอก องค์กรควรจัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่สนใจเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งเปิดรับฟังความคิดเห็น

๘. การสร้างบรรยากาศ การดำเนินการกิจกรรมการจัดการความรู้ ควรมีการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การยอมรับความคิดเห็นของ

๙. การจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดการความรู้ องค์กรควรส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum)

๑๐. การให้รางวัล ยกย่องชมเชย เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกๆระดับ

๑๑. การจัดเอกสารประกันคุณภาพ (QA Document) เพื่อให้การดำเนินงานการจัดการความรู้ในองค์กร สามารถตรวจสอบและประกันคุณภาพได้ องค์กรควรเก็บรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ

๑๒. การสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทุกคน ทุกๆระดับสามารถติดตามข้อมูลข่าวสาร การดำเนินการจัดการความรู้ในหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง ควรทำการสื่อสารกับบุคลากร ซึ่งอาจดำเนินการได้โดย การจัดทำวารสาร/จุลสารการจัดการความรู้ การจัดทำเว็บไซต์ การจัดการความรู้ การจัดทำบันทึกบทความของตนเอง (Personal Journal)^{๗๙}

เสนาะ กลิ่นงาม. ได้กล่าวว่า ปัจจัยของความสำเร็จในการจัดการความรู้ไว้ทั้งในประเทศ ไทยและต่างประเทศได้ ๕ ประการ ดังนี้

๑. ความเป็นผู้นำ
๒. วัฒนธรรมองค์การ
๓. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารความรู้
๔. โครงสร้างพื้นฐานการจัดการความรู้
๕. การวัดและการประเมิน^{๘๐}

ดาเวนพอร์ท และพรุสัค (Davenport, T & Prusak) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จว่าวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผน

^{๗๙}สำนักงาน ก.พ.ร., และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ พ.ศ. ๒๕๔๙.โครงการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ, ๒๕๔๙.

^{๘๐} เสนาะ กลิ่นงาม, การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง ๒๕๕๑), หน้า ๘๒-๘๕.

วิธีการและกฎเกณฑ์ของการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรของหน่วยงาน ส่วนความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ คือ การทำงานของคนในองค์กรนั้นจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้วยวิธีการศึกษา อบรมความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำความรู้นั้นมาปรับใช้พัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตามอุปสรรคทางวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดปัญหาในการจัดการความรู้ สามารถใช้แนวทางแก้ไขได้^{๘๑}

ภราดร จินดาวงศ์,ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารความรู้ (Information Technology and Knowledge Communication) เป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ช่วยจัดเก็บ รวบรวม ประมวล เก็บรักษา เผยแพร่และการนำความรู้ไปใช้ แต่เทคโนโลยีสารสนเทศไม่ใช่หลักประกันแห่งความสำเร็จเสมอไป ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวช่วยให้การจัดการความรู้แพร่หลายมีความเป็นไปได้มากขึ้น ช่วยให้บุคลากรค้นหาความรู้ ดึงความรู้มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดเก็บเป็นระเบียบ เช่น อินเทอร์เน็ต และอินทราเน็ต ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนและแบ่งความรู้ได้ง่าย รวมทั้งการจัดระบบฐานข้อมูลและช่องทางสื่อสารความรู้ (Knowledge Portal) ที่ทันสมัย มีส่วนช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ ๑) เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) ช่วยทำให้การเข้าถึงความรู้ทำได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว น่าสนใจ เช่น จาก Intranet หรือ Internet ๒) เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร (Collaboration Technology) องค์กรสามารถประสานการทำงานการใช้ข้อมูลร่วมกัน จาก Groupware, Web band, Web blog เป็นต้น ๓) เทคโนโลยีการจัดเก็บ (Storage Technology) ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นเสมือนคลังความรู้ เช่น Data Warehouse^{๘๒}

บุญดี บุญญากิจ,และคณะ. ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ที่เป็นโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) โครงสร้างพื้นฐานและระบบรองรับ หมายถึง สิ่งที่ต้องได้ เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือสิ่งจับต้องไม่ได้ เช่น โครงสร้างและระบบที่เอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึงโครงสร้างหน่วยงาน การจัดบุคลากรที่จะรับผิดชอบในการจัดการความรู้ เช่น การตั้งทีมงานข้ามฝ่าย เพื่อให้มีการวางแผนและการดำเนินงานร่วมกัน และระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตำแหน่งของบุคคล การฝึกอบรมพนักงาน การหมุนเวียนงานและระบบรางวัล เพื่อการจูงใจ ระบบประเมินผลงาน ระบบการยกย่องชมเชย และระบบรางวัล เพื่อการจูงใจเอื้อต่อการจัดการความรู้ และการถ่ายทอดความรู้ สำเร็จได้ไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์หรือเอกสาร แต่เป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างคน^{๘๓}

^{๘๑} Davenport, T., & Prusak, L., *Working knowledge: How organizations manage what they know*, Boston: Harvard Business School Press 1998.

^{๘๒} ภราดร จินดาวงศ์, *การจัดการความรู้*, (ปทุมธานี: พารากอนแมเนจเม้นท์ ๒๕๔๙), หน้า ๕๗-๕๙.

^{๘๓} บุญดี บุญญากิจ, และคณะ. *การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ๒๕๔๙), หน้า ๖๑-๖๒.

แอลลี (Allee) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในด้านการวัดและประเมินผล เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ การวัดผลการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรทราบสถานะปัจจุบัน การดำเนินการมีความคืบหน้าและผลเป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ ทำให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้ เช่น การวัดและประเมินทรัพยากรเชิงปัญญา การหาความเชื่อมโยงระหว่างผลตอบแทนการลงทุนกับความรู้ขององค์กร และความเชื่อมโยงระหว่างความรู้ความสามารถในตัวบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบแนวโน้มของการพัฒนาการจัดการความรู้ ช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และขั้นตอนการพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กรให้มีคุณค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ในทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับการวัดผลและการประเมินผล การจัดการความรู้ นั้น เรียกต่างกันหลายอย่าง เช่น “การวัดผลการเรียนรู้” หรือ “การวัดความรู้” และ “การวัดการดำเนินการ” หรือ “การวัดทรัพยากรเชิงปัญญา”(Intellectual Capital-IC) การวัดผลและการประเมินผลความรู้ในองค์กรแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ ๑)การวัดผลด้านระบบ (System Performance Phase) เพื่อวัดประสิทธิภาพของโปรแกรม Knowledge Portal และพฤติกรรมองค์กร ๒)การวัดผลลัพธ์ของระบบ (Outcome Performance Phase) การจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดขึ้น จะต้องส่งผลทางบวกต่อสมรรถภาพด้านเทคนิคของพนักงาน ๓) ผลลัพธ์สุดท้ายของระบบ (Outcome Performance Phase) สุดท้ายการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้น จะต้องส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร^{๘๔}

เดอนใจ รักษาพงษ์. ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้อและมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ได้แก่ ๑)ภาวะผู้นำ (Leadership) ๒)กลยุทธ์ (Strategy) ๓)วัฒนธรรมองค์กร(Culture) ๔)โครงสร้าง (Structure) ๕)เทคโนโลยี (Technology) ๖) การวัดผล (Measurement)^{๘๕}

ฉลองรัฐ อินทรีย์ ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้อและมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ได้แก่ ๑)ผู้บริหาร (Administrators) ๒) การสื่อสารของการจัดการความรู้ (Communication of KM) ๓) วัฒนธรรมของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเอกชน (Culture of the Private Higher Educational Staff) ๔) ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ (Strategy in KM)^{๘๖}

บุญดี บุญญากิจ. ได้กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ความสำเร็จ ให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จประกอบด้วย

^{๘๔} Allee, The knowledge evaluation expanding organizational intelligence, London: Butterworth – Heinemann 1977.

^{๘๕} เดอนใจ รักษาพงษ์, การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม, **ดัชนีพนธ์บัณฑิต**, (ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. ๒๕๕๑), หน้า ๘.

^{๘๖} ฉลองรัฐ อินทรีย์, การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, **ดัชนีพนธ์บัณฑิต**, (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ๒๕๕๐), หน้า ๑๐.

๑. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การจัดการความรู้จะไม่ประสบความสำเร็จอย่างราบรื่นถ้าปราศจากการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้เพื่อที่จะสามารถสื่อสารและผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร

๒. วัฒนธรรมองค์กร ประโยชน์ข้างต้นจะเป็นคำกล่าวที่ไม่เป็นความจริง และกิจกรรมทางด้านการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง สิ่งสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ก็คือวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคคลากรภายในองค์กร

๓. เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ตเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้สามารถทำได้ง่ายขึ้นนอกจากนี้แล้วระบบฐานข้อมูลและ Knowledge Portal ที่ทันสมัยก็มีส่วยช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. การวัดผล องค์กรจะไม่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้เลยถ้าไม่ทราบถึงสถานะปัจจุบัน และองค์กรจะไม่มีทางทราบถึงสถานะปัจจุบันถ้าไม่มีการวัดผล ดังนั้นการวัดผลของการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่างๆ^{๘๗}

เจษฎา นกน้อย. ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จได้ดังนี้

๑. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและเหมาะสมกับการแลกเปลี่ยนความรู้จะทำให้พนักงานในองค์กรรู้สึกอยากที่จะหาความรู้ใหม่ๆ จัดเก็บความรู้และเผยแพร่ความรู้ที่มีอยู่ให้แก่พนักงานคนอื่นในองค์กร

๒. โครงสร้างขององค์กร การสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น การกระจายอำนาจมีการพัฒนาความรู้ในองค์กร มีการเข้าถึงความรู้ได้ง่าย มีการกำหนดบทบาทของคน และกลุ่มคนให้ชัดเจนในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน

๓. มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน องค์กรจะต้องกำหนดจุดประสงค์และประโยชน์ต่อองค์กรที่ชัดเจน เช่นช่วยประหยัดงบประมาณ หรือช่วยทำให้เกิดรายได้แก่บริษัท เพื่อให้พนักงานทราบเป้าหมายเดียวกัน

๔. ผู้นำความรู้ องค์กรต้องมีผู้นำความรู้หรือผู้อำนวยการ ที่จะเป็นคนผลักดันโครงการจัดการความรู้เป็นจริง โดยการสร้างระบบความผูกพันและความกระตือรือร้นให้เกิดกับพนักงานทุกคนในองค์กร

^{๘๗} บุญดี บุญญาภิข,การจัดการความรู้, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: จัดพิมพ์โดย บริษัท จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส จำกัด. ๒๕๔๘), หน้า ๕๙-๖๑.

๕. มีกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ องค์การต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ โดยให้ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับผู้ใช้และผู้จัดหาสารสนเทศ โดยจะต้องสร้างกระบวนการจัดการความรู้ที่ชัดเจนตั้งแต่กระบวนการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ จัดเก็บความรู้ ถ่ายทอดความรู้ และการใช้ประโยชน์

๖. ระบบการบริหารงานและการให้รางวัล ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบติดตามและประเมินผล การคัดเลือกคนเข้ามาทำงาน หรือการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการติดตามผลอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอจำมีผลต่อการจัดการความรู้

๗. เทคโนโลยี เนื่องจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การจัดการความรู้แพร่หลายและมีความเป็นไปได้มากขึ้น ปัจจุบันความรู้สมัยใหม่ไม่สามารถแยกจากเทคโนโลยีสารสนเทศเนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยอำนวยความสะดวกในการเผยแพร่ความรู้ ช่วยในการวัด ความคุม ประสานความรู้ และเป็นหลักประกันว่า ความรู้ที่ได้ถูกต้องและโดยวิธีที่ถูกต้อง

๘. ผู้นำ ผู้นำจะให้การสนับสนุนด้านนโยบาย การใช้ทรัพยากร การสร้างแรงจูงใจ และการให้รางวัลแก่พนักงานที่สร้างประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร ผู้นำยังมีบทบาทช่วยพิจารณาว่าการจัดการความรู้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรหรือไม่ รวมทั้งมีบทบาทในการสนับสนุนการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร^{๘๘}

พรณี สวนเพลง.ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ ที่ทำให้องค์กรสามารถจัดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ได้ประสบผลสำเร็จ มีดังนี้

๑. ภาวะผู้นำ เป็นการกำหนดทิศทาง ความเชื่อมโยง และค่านิยม เพื่อก่อให้เกิดความมุ่งมั่นรวมทั้งองค์กร และการประเมินผลลัพธ์จากที่คาดหวังไว้

๒. โครงสร้าง เป็นรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเสริมการจัดการความรู้ต้องกำหนดและแสดงออกเป็นพฤติกรรม เป็นวัฒนธรรม มุ่งสู่องค์กรการเรียนรู้ และแบ่งปันองค์ความรู้ด้วยกัน

๓. เทคโนโลยีและกระบวนการ สิ่งที่สำคัญคือ เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อให้การจัดการข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ก่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วและง่ายต่อการใช้งาน

๔. การให้รางวัลและการยอมรับ เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพราะการที่ผู้เชี่ยวชาญทางองค์กรจะแบ่งปันหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ของตนออกมา ควรเกิดจากความสมัครใจเป็นหลัก และจะเป็นจริงได้ ต้องมีแรงเกื้อหนุนและแรงจูงใจเป็นสำคัญ

^{๘๘} เจษฎา นกน้อย, นานาพรรณชนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒) หน้า ๕๒.

๕. การวัดและประเมินผล หากไม่มีการวัดและการประเมินผล เราไม่สามารถจัดการหรือปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้นได้

๖. ความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถ ของทีมงานเกี่ยวข้องกับการจัดการองค์ความรู้

๗. การจัดการ เป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมสร้างให้ทุนปัญญาในองค์กรที่มีระดับสูง ดังนั้นการจัดการองค์ความรู้ จึงเป็นเกณฑ์การพิจารณาและเป็นการกิจขององค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศ ซึ่งทุกส่วนล้วนเป็นสิ่งสำคัญสำคัญและขาดมิได้^{๘๙}

บดีนทร์ วิจารณ์. ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ การจัดการความรู้ได้สำเร็จแท้จริงหมายความว่า ใช้ความรู้แก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่สำเร็จ ลุล่วงได้ผลลัพธ์สมตามความมุ่งหวังที่ตั้งไว้แต่แรก ความสำเร็จในการจัดการความรู้เพื่อแก้ปัญหาจึงมีปัจจัยสำคัญ ๓ ประการคือ

๑. ปัจจัยในตัวคนหรือปัจจัยภายในองค์กร หมายถึงส่วนประกอบที่เป็นคุณสมบัติของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่จะใช้แก้ปัญหาภายในนั้นถ้าเป็นปัญหาล้วนตัวของบุคคลเดียวก็หมายถึงปัจจัยในตัวบุคคลที่เผชิญปัญหานั้นเอง เช่น ความรู้จักและเข้าใจหรือตระหนักความเป็นปัญหามากน้อยเพียงใดกำลังใจความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหามีมากน้อยเพียงใด ความคาดหวังอยากให้เป็นไปของปัญหาเป็นอย่างไร และความรู้ที่จะใช้แก้ปัญหามีมากหรือน้อยหรือมีความเหมาะสมเพียงใดเป็นต้น หากเป็นปัญหาในองค์กร ปัจจัยภายในองค์กรได้แก่จำนวนคนในองค์กรความสัมพันธ์ของบุคลากร ปัจจัยภายในองค์กร ทศนคติความมุ่งหวังของคนในองค์กร เอกภาพความสามัคคีของคนในองค์กร และอื่นๆ ถ้าหากเป็นปัญหาสาธารณะ การจัดการความรู้เพื่อแก้ปัญหาสาธารณะให้สำเร็จนอกจากต้องอาศัยปัจจัยทั้งแบบส่วนตัว ปัจจัยลักษณะกลุ่มหรือองค์กรแล้วยังต้องคำนึงถึงบรรยากาศ ความรู้สึก และท่าทีทัศนคติของผู้ร่วมเผชิญปัญหาคือว่าตระหนักถึงความสำคัญของการแสวงหาความรู้และร่วมมือร่วมใจกันใช้ความรู้แก้ปัญหาอย่างจริงจังหรือจริงใจหรือไม่ โดยสรุปแล้วการจัดการความรู้เพื่อแก้ปัญหาปัจจัยภายในสำคัญ ๓ ส่วนคือ ความรู้อันได้แก่ ความรู้ที่ต้องการจัดการกับความรู้ที่จะใช้จัดการความรู้เรื่องนั้น ส่วนที่สองคือความเต็มใจและความตั้งใจในการจัดการ และส่วนที่สามได้แก่ความร่วมมือในการปฏิบัติ

๒. ปัจจัยภายนอก หมายถึงส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อมที่เกี่ยวกับความรู้และกระบวนการในการแก้ปัญหาซึ่งอาจจำแนกได้เป็น ๔ ปัจจัยย่อยดังนี้

(๑). แหล่งความรู้ที่จะใช้แสวงหาเพื่อสนับสนุนการใช้ความรู้มีหรือไม่เพียงพอหรือไม่ถูกต้องหรือไม่เพียงใด

^{๘๙} พรพนี สวนเพลง. เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด มหาชน.๒๕๕๒), หน้า ๑๗๗.

(๒). แหล่งสนับสนุนด้านเรื่องเครื่องมืออุปกรณ์ วัสดุ หรือทรัพยากรต่างๆ ที่ใช้เพื่อการจัดการความรู้เพื่อแก้ปัญหา เช่น การจัดการความรู้เพื่อแก้ปัญหาน้ำเสียของชุมชนเมื่อได้ความรู้เรื่องการแก้ปัญหาน้ำเสียได้แล้วจำเป็นต้องหาสถานที่ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ เวลาและการแสวงหาวิธีการทำงานที่ดีจึงจะแก้ปัญหาน้ำเสียได้สำเร็จ

(๓). โอกาสและวิธีการทำงานที่เหมาะสมโอกาส หมายถึง ช่วงเวลาที่เหมาะสม ที่จะทำงานบางอย่าง และโอกาสนั้นสัมพันธ์กับวิธีการทำงานด้วยการแก้ปัญหาเดียวกันแต่ต่างเวลากันอาจต้องใช้วิธีการต่างกัน มิฉะนั้นอาจไม่ประสบความสำเร็จได้

(๔). ความร่วมมืออย่างจริงจังและจริงจัง ของผู้เกี่ยวข้องซึ่งบางโอกาสอาจไม่ใช่ผู้รับผลจากการแก้ปัญหาโดยตรง เช่น องค์กรเอกชน หรือหน่วยงานราชการที่เข้าไปร่วมมือช่วยเหลือหรือสนับสนุนชุมชน หรือบุคคล หรือองค์กรบางองค์กรให้สามารถใช้ความรู้เพื่อจัดการปัญหา ของชุมชนหรือองค์กรนั้น เมื่อเข้าถึงปัญหาได้แล้วผู้เข้าไปช่วยเหลือร่วมมือตามหรือที่ที่รับผิดชอบ แต่ไม่ได้รับผลตอบแทนจากการแก้ปัญหาโดยตรงความจริงจังในการช่วยร่วมมือแก้ปัญหาอาจไม่เต็มที่หรือน้อยเกินไป

๓. ปัจจัยร่วมระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก หมายถึง “สิ่ง” หรือ “อะไรบางอย่าง” ที่ทำหน้าที่ให้ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกทำงานร่วมกัน ได้อย่างราบรื่น และเกิดประสิทธิผล อาจเรียกสิ่งนี้ว่า “การบริหารจัดการ” แต่เป็นการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติเฉพาะกรณีใดๆ ที่เรียกว่า “เคล็ดลับ” ของความสำเร็จ เช่น เคล็ดลับการปรุงอาหารให้อร่อยกว่ากันจากสูตรผสมและกระบวนการปรุงเหมือนกัน แต่ได้รสชาติออกมาไม่เหมือนกัน เป็นต้น ในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้จัดการความรู้จะต้องใช้ “กลเม็ด” บางอย่างเพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จสูงกว่าปกติได้^{๙๐}

สรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีปัญหาที่ต้องเผชิญและต้องแก้ไขให้ลุล่วงทุกวันจึงเรียกว่าปัญหาในชีวิตประจำวัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นธรรมดาหรือเรื่องปกติของทุกคน ทุกสังคมต้องมีปัญหา โดยธรรมชาติของปัญหามีทั้งปัญหาเล็กและปัญหาใหญ่ ปัญหาส่วนตัวและปัญหาคณะซึ่งมีสาเหตุมาจากทั้งที่เกิดจากธรรมชาติ และการกระทำของมนุษย์เองการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันต้องใช้ความรู้และการจัดการความรู้อยู่ตลอดเวลาการจัดการความรู้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันต้องจัดการอย่างเป็นระบบที่ดีมีวิธีการที่ดี มีการเรียนรู้และพัฒนาอยู่เสมอ แม้กระทั่งการจัดการความรู้ก็มีปัญหาและอุปสรรคในตัวเองเช่นกัน มนุษย์ทุกคนจึงควรสร้างและพัฒนาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ไว้ให้สมบูรณ์อยู่ตลอดเวลา จากข้อมูลทั้งหมดที่ได้กล่าวมา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ ได้แก่ ๑. ผู้บริหารและบุคลากร ๒. กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กร ๓. โครงสร้างของหน่วยงาน ๔.เทคโนโลยี และ ๕. การวัดและประเมินผล

^{๙๐} บดินทร์ วิจารณ์. การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๑ (กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท. ๒๕๔๗)

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ ตลอดจนผล การศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอแนะนำการสังเคราะห์และ ประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๑๑ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๑ แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สำนักงาน กพร, (๒๕๔๙).	๑. ผู้บริหาร: การจัดการความรู้ในองค์กร ๒. จิตอาสา: การดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร ๓. สร้างทีมขับเคลื่อน: เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้
สำนักงาน กพร, (๒๕๔๙).	ในองค์กร ๔. กระบวนการคุณภาพ PDCA (Plan Do Check Act): ๕. การเปิดหู เปิดตาบุคลากรใน ๖. การเปิดใจยอมรับ: เพื่อให้บุคลากรเปิดใจยอมรับการ ดำเนินการจัดการความรู้ใน ๗. การมีส่วนร่วม: เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการ ความรู้จากหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร ๘. การสร้างบรรยากาศ: การดำเนินการกิจกรรมการ จัดการความรู้ ๙. การจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้: ในการจัดการความรู้ องค์กรควรส่งเสริม ๑๐. การให้รางวัล ยกย่องชมเชย: เป็นการสร้างแรงจูงใจ ๑๑. การจัดเอกสารประกันคุณภาพ (QA Document) ๑๒. การสื่อสารภายในองค์กร
เสนาะ กลิ่นงาม, (๒๕๕๑, หน้า ๘๒-๙๕).	๑. ความเป็นผู้นำ ๒. วัฒนธรรมองค์กร ๓. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารความรู้ ๔. โครงสร้างพื้นฐานการจัดการความรู้ ๕. การวัดและการประเมิน

ตารางที่ ๒.๑๑ แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Davenport, T & Prusak, (1998).	การทำงานของคนในองค์กรนั้นจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้วยวิธีการศึกษาอบรมความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำความรู้นั้นมาปรับใช้พัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน
ภราดร จินดาวงศ์, ๒๕๔๙, หน้า ๕๗-๕๙).	เครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ช่วยจัดเก็บ รวบรวม ประมวล เก็บรักษา เผยแพร่ และการนำความรู้ไปใช้ แต่เทคโนโลยีสารสนเทศ
บุญดี บุญญาภิจ, และคณะ, (๒๕๔๙, หน้า ๖๑-๖๒).	๑. โครงสร้างพื้นฐานและระบบรองรับ ๒. โครงสร้างและระบบที่เอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยน ๓. โครงสร้างหน่วยงาน การจัดบุคลากรที่จะรับผิดชอบในการจัดการความรู้
Allee, (1997).	ปัจจัยด้านการวัดและประเมินผล เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ การวัดผล การจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรทราบสถานะปัจจุบัน การดำเนินการมีความคืบหน้าและผลเป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือไม่
เดือนใจ รักษาพงศ์, (๒๕๕๑, หน้า ๘).	๑. ภาวะผู้นำ (Leadership) ๒. กลยุทธ์ (Strategy) ๓. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ๔. โครงสร้าง (Structure) ๕. เทคโนโลยี (Technology) ๖. การวัดผล (Measurement)
ฉลองรัฐ อินทรีย์, (๒๕๕๐, หน้า ๑๐).	๑. ผู้บริหาร (Administrators) ๒. การสื่อสารของการจัดการความรู้ (Communication of KM)
ฉลองรัฐ อินทรีย์, (ต่อ) (๒๕๕๐, หน้า ๑๐).	๓. วัฒนธรรมของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเอกชน (Culture of the Private Higher Educational Staff) ๔. ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ (Strategy in KM)
บุญดี บุญญาภิจ, (๒๕๔๘, หน้า ๕๙-๖๑).	๑. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ๒. วัฒนธรรมองค์กร ๓. เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ ๔. การวัดผล

ตารางที่ ๒.๑๑ แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
เจษฎา นกน้อย, (๒๕๕๒, หน้า ๕๒).	๑. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ๒. โครงสร้างขององค์กร ๓. มีจุดประสงค์ที่ชัดเจน ๔. ผู้นำความรู้ องค์กร ๕. มีกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ๖. ระบบการบริหารงานและการให้รางวัล ๗. เทคโนโลยี ๘. ผู้นำ ผู้นำจะให้การสนับสนุนด้านนโยบาย
พรรณี สวนเพลง, (๒๕๕๒, หน้า ๑๗๗).	๑. ภาวะผู้นำ ๒. โครงสร้าง ๓. เทคโนโลยีและกระบวนการ ๔. การให้รางวัลและการยอมรับ ๕. การวัดและประเมินผล ๖. ความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถ ๗. การจัดการ
บดีนทร์ วิจารณ์, (๒๕๔๗).	๑. ปัจจัยในตัวคนหรือปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง ส่วนประกอบที่เป็นคุณสมบัติของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่จะใช้แก้ปัญหาภายใน ๒. ปัจจัยภายนอก หมายถึงส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อมที่เกี่ยวกับความรู้และกระบวนการในการแก้ปัญหา ๓. ปัจจัยร่วมระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก
บดีนทร์ วิจารณ์,(ต่อ) (๒๕๔๗).	หมายถึง “สิ่ง” หรือ “อะไรบางอย่าง” ที่ทำหน้าที่ให้ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกทำงานร่วมกัน ได้อย่างราบรื่น และเกิดประสิทธิผล

๒.๑.๑๐ ปัญหาอุปสรรคของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ไม่อาจทำให้ราบรื่นได้เพราะต้องมีปัญหาอุปสรรคมักจะเกิดขึ้นตลอดเวลา มีนักการศึกษาได้พูดถึงปัญหาอุปสรรคไว้ต่างๆ ดังนี้

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. จากบทความที่กล่าวถึงของ “มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตอนที่ ๒” แสดงให้เห็นความชัดเจนถึงปัญหาในการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย ที่มีประสบปัญหาหลายๆ อย่าง ปัญหาที่สำคัญแบ่งเป็นข้อๆ ได้ดังต่อไปนี้

๑. ปัญหาการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลกับมหาวิทยาลัย ในการนี้มหาวิทยาลัยมักประสบปัญหา เช่น หน่วยงานพัฒนาระบบสารสนเทศ มีเจ้าหน้าที่เขียนโปรแกรมให้มหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้ทำเอกสารที่ดีเพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้ หากผู้นี้ลาออกจากมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะประสบปัญหาในการทำงานต่อ เพราะผู้มาสานต่อยากที่จะเข้าใจได้ว่า ภายในโปรแกรมที่ผู้อื่นเขียนมีอะไรอยู่ในนั้นบ้าง

๒. ปัญหาการจัดเก็บความรู้ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะความรู้ที่จะเก็บมีรูปแบบทั้งเป็น tacit knowledge และ explicit knowledge อีกทั้งการเก็บรวบรวมความรู้ต้องมีระบบที่ดี มีการทำเอกสารและข้อมูลไว้เป็นระบบ

๓. ปัญหาการนำความรู้ของมหาวิทยาลัยมาสร้างความสามารถในการแข่งขันหรือก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะมีความรู้จำนวนมากที่อยู่กับบุคคลไม่สามารถนำออกมาใช้หรือถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ปัญหาการสร้างความรู้ใหม่ หรือ นวัตกรรมใหม่ การสร้างความรู้ใหม่มักอยู่กับการศึกษาวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญในการวิจัยและพัฒนา^{๙๑}

ดิณ ปรัชญาพฤธี ได้ศึกษาถึงปัญหาในการพัฒนาองค์กรของไทย โดยมีหน่วยในการศึกษาครอบคลุมทั้งในส่วนขององค์การภาครัฐ องค์การภาครัฐวิสาหกิจ และองค์การเอกชน พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดการพัฒนาองค์การเกิดจากสาเหตุหลายประการ โดยที่ปัญหาในแต่ละด้านจะประกอบด้วยปัญหาย่อยๆ ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ด้านปัจจัยฝ่ายบริหาร ด้านผู้เชี่ยวชาญ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านพฤติกรรม ด้านการวิจัย ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสารหรือข้อความ และด้านอื่นๆ^{๙๒}

อกรเวล เอท แอล (Agrawal et al) ได้กล่าวว่า ปัญหาอุปสรรคของการจัดการความรู้ในองค์กร พบว่าปัญหาดังต่อไปนี้

๑. การขาดแคลนผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเข้ามาเกี่ยวข้อง (Lack of top management involvement)

๒. การขาดแรงดึงดูดสำหรับระบบของการจัดการความรู้ (Lack of pull for KM system)

๓. การขาดแคลนความเป็นเจ้าของการทำงานข้ามสายงาน (Lack of cross function ownership)

^{๙๑}มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตอนที่ ๒, บทความ ๒๕๔๖๗ หน้า ๖.

^{๙๒} ดิณ ปรัชญาพฤธี, **ทฤษฎีองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช. ๒๕๔๒) หน้า ๔๙.

๔. โครงสร้างองค์กรเป็นอุปสรรคขัดขวางการเรียนรู้ (organization structure hindering learning)

๕. ระบบรางวัลค่าตอบแทนมุ่งไปที่การจับต้องได้และเป็นผลที่รวดเร็ว (reward system focusing only on tangible and quick results)^{๙๓}

เดวิดสัน และวอสส(Davidson & voss) ได้กล่าวไว้ว่า จุดอ่อนที่สำคัญของปัญหา คือ จุดอ่อนของการจัดการความรู้ที่พบว่าโดยทั่วไปมีจุดอ่อน ๕ ประการคือ ดังนี้

๑. เป็นการดำเนินการ สร้างความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ประยุกต์ความรู้ แบบไม่มีระบบ ไม่มีโครงสร้าง จึงทำให้ การจัดการความรู้มีลักษณะทำแบบมยวัด ไม่มีหลักเกณฑ์

๒. การตัดสินใจมักกระทำโดยไม่ได้ใช้ความรู้ที่ดีที่สุดที่มีอยู่ภายในองค์กร

๓. ความรู้ที่มีอยู่ไม่ได้ถูกใช้ซ้ำ ไม่ได้มีการแลกเปลี่ยน ซึ่งหมายความว่าสมาชิกขององค์กรต้องสร้างความรู้ใหม่ขึ้นใช้เองโดยไม่จำเป็น ทำให้มีการทำงานซ้ำกับงานที่คนอื่นภายในองค์กรเคยทำไว้แล้ว

๔. สมาชิกขององค์กรอยู่ภายใต้สภาพที่ขอสสนเทศ (information) ท่วมท้น จนเกิดความสับสนแทนที่ขอสสนเทศนั้นจะช่วย ให้ทำงานได้ดีขึ้น

๕. การปกปิดความรู้ระหว่างสมาชิกขององค์กรเป็นเรื่องปกติ และไม่มีความสนใจในกลุ่มสมาชิกขององค์กรที่จะช่วยกันเพิ่มพูนความรู้^{๙๔}

วันดี โต๊ะดำ ได้กล่าวว่า ปัญหาของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีปัญหาทั้งหมด ๖ ประการด้วยกัน ดังต่อไปนี้

๑. ปัญหา ที่เกิดมาจากการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคล กับสถานศึกษา เช่น ปัญหาการไม่แบ่งปันความรู้ เช่น การส่ง ข้าราชการไปสัมมนา หรือฝึกอบรม แต่หลังจากที่กลับมาแล้วก็เก็บความรู้ไว้คนเดียวหรืออาจจะรายงานให้หัวหน้าทราบ เพียงเท่านั้น แต่ข้าราชการ/บุคลากรคนอื่นอีกหลายคน ในสถานศึกษาที่ไม่ได้ไปฝึกอบรมหรือสัมมนา จะไม่รู้เลยว่าคนที่ไป ฝึกอบรม หรือไปสัมมนานั้นได้อะไรกลับมา เพราะไม่มีการเก็บบันทึกรายงาน หรือสิ่งที่น่าสนใจจากการอบรม หรือสัมมนา ในครั้งนั้นๆ ไว้ในฐานข้อมูล ในอินทราเน็ตหรือเว็บไซต์ ถ้าหากสถานศึกษาไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องเช่นนี้ ก็จะทำให้การลงทุนในการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม หรือ เข้าร่วมสัมมนา อาจจะเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า

^{๙๓} Agrawal et al. Mining Association Rules Between Sets of Items in Lard Databases. In P.Buneman and S.Jajordai, eds. New York:ACM 1993 pp. 49-50.

^{๙๔} Davidson,C and voss,P. Knowledge Management. Auckland:Tandem press 2002.

๒. ปัญหาที่เกิดจากการจัดเก็บความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีการจัดเก็บไว้หลากหลายแห่ง หลายรูปแบบมีทั้งที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ และไม่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ กระจัดกระจายในยามที่ต้องการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจแบบเร่งด่วน จะทำไม่ได้เพราะ จะต้องใช้เวลารวบรวมข้อมูลนาน ทำให้เสียผลประโยชน์ต่อสถานศึกษา

๓. ปัญหาที่เกิดจากการไม่นำ ความรู้ของสถาบันศึกษามาสร้างความสามารถในการแข่งขัน หรือก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เพราะในสถานศึกษามีความรู้มากมายที่ได้จากการวิจัยหรือประสบการณ์จากการทำงาน แต่วิจัยแล้วก็ไม่นำไปประยุกต์เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ต่อไป หรือไม่มีการสานต่อ หรือสถานศึกษามีผู้รู้ มีครูเชี่ยวชาญที่มีความสามารถออกไป เป็นวิทยากรให้สถานศึกษาอื่น ให้ประสบความสำเร็จ มีความรู้แต่ในขณะเดียวกันบุคคลเหล่านั้น ไม่มีเวลาเหลือพอที่จะ พัฒนาคนในสถานศึกษาเดียวกันเลยก็กลายเป็นความสูญเปล่าที่เกิดขึ้นได้

๔. ปัญหา จากการสร้างความรู้ใหม่ จะไม่เกิดขึ้นถ้าสถานศึกษาไม่มีการสะสมความรู้ที่มีอยู่เดิมอย่างเป็นระบบ เมื่อไม่มี ความรู้ใหม่อีกทั้งความรู้เดิมไม่ได้เก็บไว้ด้วยแล้ว สถานศึกษาก็จะไม่มีการสะสมความรู้ไว้ให้ครู/บุคลากรรุ่นต่อไป

๕. ปัญหา ที่เกิดจากการไม่นำความรู้ภายนอกมาปรับใช้ จึงทำให้สถานศึกษาไม่สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันตามสถานการณ์โลก และตามคู่แข่งไม่ทัน

๖. ปัญหาที่เกิดจากความรู้ในสถานศึกษา ความรู้ภายนอกสถานศึกษาที่นำมาใช้ไม่เชื่อมโยงกับงานและไม่สอดคล้องกับ บริบทในการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ จะมีประโยชน์อย่างมาก โดยเฉพาะในสถานศึกษา องค์ความรู้ใหม่ที่ได้มาจากการจัดการความรู้ จะเป็นทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีค่ามหาศาล เพราะเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติ การสอนที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมสอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา และความรู้ที่ได้จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อยอดความรู้ และทำให้ครู/บุคลากรในสถานศึกษามีการใฝ่รู้และฝึกที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต และสถานศึกษาที่มีการจัดการความรู้ ก็จะเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้"^{๔๕}

สรุปได้ว่า ปัญหาในการพัฒนาองค์กรของไทย โดยมีหน่วยในการศึกษาครอบคลุมทั้งในส่วนขององค์การภาครัฐ องค์การภาครัฐวิสาหกิจ และองค์การเอกชน ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดการพัฒนาองค์กรเกิดจากสาเหตุหลายประการ โดยที่ปัญหาในแต่ละด้านจะประกอบด้วยปัญหาย่อย ๆ ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ด้านปัจจัยฝ่ายบริหาร ด้านผู้เชี่ยวชาญ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านพฤติกรรม ด้านการวิจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสารหรือข้อความปัญหา ที่เกิดมาจากการถ่ายทอดความรู้ระหว่าง

^{๔๕} วันดี โต๊ะดำ. ปัญหาของการจัดการความรู้ เสวนาผู้บริหารมืออาชีพ (ตรัง: โรงเรียนโพรงจระเข้ ๒๕๕๒).

บุคคล กับสถานศึกษา เช่น ปัญหาการไม่แบ่งปันความรู้ เช่น การส่ง ข้าราชการไปสัมมนา หรือฝึกอบรม แต่หลังจากที่กลับมาแล้ว ก็เก็บความรู้ไว้คนเดียวหรืออาจจะรายงานให้หัวหน้าทราบ

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการจัดการความรู้ ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๑๒ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๒ แสดงปัญหาอุปสรรคของการจัดการความรู้

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, (๒๕๔๖, หน้า ๖).	๑. ปัญหาการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลกับมหาวิทยาลัย ๒. ปัญหาการจัดเก็บความรู้ของมหาวิทยาลัย ๓. ปัญหาการนำความรู้ของมหาวิทยาลัยมาสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ๔. ปัญหาการสร้างความรู้ใหม่
ดิณ ปรัชญาพฤทธิ, (๒๕๔๒, หน้า ๔๙).	ปัญหาและอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ด้านปัจจัยฝ่ายบริหาร ด้านผู้เชี่ยวชาญ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านพฤติกรรม ด้านการวิจัย ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสารหรือข้อความ
ดิณ ปรัชญาพฤทธิ,(ต่อ) (๒๕๔๒, หน้า ๔๙).	พฤติกรรม ด้านการวิจัย ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสารหรือข้อความ
ดิณ ปรัชญาพฤทธิ,(ต่อ) (๒๕๔๒, หน้า ๔๙).	พฤติกรรม ด้านการวิจัย ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสารหรือข้อความ
Agrawal et al, (1993, pp.45-50).	๑. การขาดแคลนผู้บริหารระดับสูง ๒. การขาดแรงจูงใจสำหรับระบบของการจัดการความรู้ ๓. การขาดแคลนความเป็นเจ้าของการทำงาน ๔. โครงสร้างองค์กรเป็นอุปสรรค ๕. ระบบรางวัลค่าตอบแทนมุ่งไปที่การจับต้องได้
Davidson &voss, (2002).	๑. เป็นการดำเนินการ สร้างความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ๒. การตัดสินใจมักกระทำโดยไม่ได้ใช้ความรู้ที่ดีที่สุดที่ ๓. ความรู้ที่มีอยู่ไม่ได้ถูกใช้ซ้ำ ไม่ได้มีการแลกเปลี่ยน ๔. สมาชิกขององค์กรอยู่ภายใต้สภาพที่ข้อสนเทศท่วมท้น ๕. การปกปิดความรู้ระหว่างสมาชิกขององค์กรเรื่องปกติ

ตารางที่ ๒.๑๒ แสดงปัญหาอุปสรรคของการจัดการความรู้(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วันดี โต๊ะดำ, (๒๕๖๐).	๑. ปัญหา ที่เกิดมาจากการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคล กับสถานศึกษา ๒. ปัญหาที่เกิดจากการจัดเก็บความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีการจัดเก็บไว้หลากหลายแห่ง ๓. ปัญหาที่เกิดจากการไม่นำความรู้ของสถาบันศึกษามา สร้างความสามารถใน การแข่งขัน ๔. ปัญหา จากการสร้างความรู้ใหม่ จะไม่เกิดขึ้นถ้าสถาน ศึกษาไม่มีการสะสมความรู้ที่มีอยู่เดิมอย่างเป็นระบบ ๕. ปัญหา ที่เกิดจากการไม่นำความรู้ภายนอกมาปรับใช้ ๖. ปัญหาที่เกิดจากความรู้ในสถานศึกษา ความรู้ภายนอก สถานศึกษา

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

๒.๒.๑ ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นไว้เป็นแนวทางในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งมี นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

บราดู และฮาร์ดแมน (Bardo, J.W., & Hartman, J.J) ได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้ง ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งพอจะสรุปความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการส่วนใหญ่ ให้ความคิดเห็นไว้ได้ใน ๕ ลักษณะ คือ

๑. รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่ เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ

๒. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัย หรือตัวแปรต่างๆ หรือ องค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วย เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

๓. รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยาก ในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้น แตกต่างกันไปมาก เช่น เมืองในอุดมคติ

๔. รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำตรง (Validity) และ ความน่าเชื่อถือ (Reliability) สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรโดยวิธีการทาง คณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วยสำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบ หมายถึง วิธีการบริหารของโรงสีชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์ ตามขอบข่ายโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภารกิจการบริหาร

คือ การบริหาร การบริการชุมชน การเพิ่มคุณค่า การติดตามผล โดยนำหลักปณิธาน ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมากำหนดเป็นแนวทางในการบริหารงานแต่ละด้าน

๕. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ^{๙๖}

ทูลี และ คาร์รอล (Tosi, H.L., and Carroll, S.J) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ ว่าเป็นนามธรรมของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีรูปแบบอย่างง่ายถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อนมาก รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) เช่น รูปแบบหลอดรูปแบบเครื่องบินขับไล่ เอฟ ๑๖ เป็นต้น รูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่างๆ^{๙๗}

วิลเลอ (Willer, D) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบว่า เป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์ โดยอาศัยหลักการ(Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal System) ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรง จะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป^{๙๘}

คีฟส(Keeves,P.J) ได้กล่าวถึงรูปแบบ หมายถึง การแสดงโครงสร้าง เพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร^{๙๙} กูด คราเตอร์ (Good,Carter V) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ ไว้ ๔ ความหมายด้วยกันคือ

๑. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
๒. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น การออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น
๓. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด

^{๙๖} Bardo, J.W., & Hartman, J.J., *Urban society:A systematic introduction*, New York: F.E. Peacock, 1982 p.70.

^{๙๗} Tosi, H.L., and Carroll, S.J. *Management*. 2nd ed. (New York:John Wiley and Sons, 1982, p.163.

^{๙๘} Willer , D. *Scientific Sociology:Theory and Method*. Englewood Cliffs, (New Jersey:Prentice-Hall, 1968, p. 15.

^{๙๙} Keeves, P. J. *Educational research, Methodology and Measurement: AnInternational Handbook*. (Oxford:Pergamon Press, 1988, p.55.

๔. เป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวอย่างประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้^{๑๐๐}

บุญส่ง หาญพานิช ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ^{๑๐๑}

บุญชม ศรีสะอาด ได้กล่าวถึงคำว่ารูปแบบ (โมเดล) หมายถึงโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ที่มีในปรากฏการณ์ ธรรมชาติหรือในระบบต่างๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ^{๑๐๒}

เสรี ชัดแจ้ง ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ นักวิชาการที่ให้ความหมาย ของรูปแบบในลักษณะนี้^{๑๐๓}

อุทัย บุญประเสริฐ ได้ให้ความหมาย. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของ ปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้^{๑๐๔}

ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพษ์ ได้กล่าวว่า.รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้^{๑๐๕} หรือ รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำ (validity) และความน่าเชื่อถือ (reliability) แล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์

^{๑๐๐} Good, Carter V. *Dictionary of Education*. 3rd edition. New York:McGraw-Hill Book Company, 1973, p.63.

^{๑๐๑} บุญส่ง หาญพานิช. “การพัฒนาแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย.” *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต* สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๖ หน้า ๙๒.

^{๑๐๒} บุญชม ศรีสะอาด *รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ โครงการสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน* (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ม.ป.ป.)) หน้า ๔๕.

^{๑๐๓} เสรี ชัดแจ้ง. *แบบจำลอง*. ม.ป.ท. ๒๕๓๘ หน้า. ๓.

^{๑๐๔} อุทัย บุญประเสริฐ. *หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์.๒๕๔๔) หน้า. ๓๑.

^{๑๐๕} ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพษ์. *การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้*. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมารธรรม. ๒๕๔๐) หน้า ๒๑-๒๓.

ระหว่าง ตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้

คัมภีร์ สุดแท้ ได้กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็น ถึงองค์ประกอบสำคัญๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป^{๑๐๖}

ปัญญา ทองนิล ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง^{๑๐๗}

ทิตนา แคมมณี ได้กล่าวอธิบายความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีหลักการต่างๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง^{๑๐๘}

พรอคเตอร์ และพอล (Procter and Paul) ให้ความหมายคำว่า รูปแบบไว้ใน Longman Dictionary of Contemporary English โดยสรุปแล้วจะมี ๓ ลักษณะใหญ่คือ Model ที่หมายถึงสิ่งซึ่งเป็นแบบย่อ ส่วนของจริงความหมายนี้ตรงกับภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model ที่หมายถึงสิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบหรือแม่แบบในการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น Model ที่หมายถึงแบบ หรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น ๘๖๔ เป็นต้น^{๑๐๙}

โทชิ และแครอล (Tosi H.L.and Carroll,S.J) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมิตั้งแต่รูปแบบอย่างง่ายไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมากๆ และมีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุเช่น แบบจำลองหอสมุดแห่งชาติแบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ ๑๖ เป็นต้น และรูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์เช่นรูปแบบเชิงระบบและตามสถานการณ์(A Sastem Contingency Model)^{๑๑๐}

^{๑๐๖} คัมภีร์ สุดแท้. การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก **ปริญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ๒๕๕๓).

^{๑๐๗} ปัญญา ทองนิล. รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพที่สอนโดยการบูรณาการแบบสอดแทรกสำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน. **วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** สาขาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร. ๒๕๕๓).

^{๑๐๘} ทิตนา แคมมณี. **รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย**. (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๐)

^{๑๐๙} Procter and Paul Longman Dictionary of Contemporary English. London: Longman,1978. P.174.

^{๑๑๐} Tosi H.L.and Carroll,S.J Managent(2ed ed.) New York:John Wiley & Sons.,1982.p.74.

บราว และ มอเบิร์ก (Brown, W.B. and Moberg, D. J) ได้กล่าวว่า รูปแบบว่า รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์^{๑๑๑}

บุญชม ศรีสะอาด ให้ความหมายรูปแบบว่ารูปแบบการบริหารซึ่งกำลังศึกษาและพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จะอยู่ในกลุ่มของรูปแบบ ประเภทหลัง คือรูปแบบเชิงคุณลักษณะ^{๑๑๒} ซึ่งเป็นรูปแบบในความหมายโดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงคำนี้ใน วงวิชาการ

บราดู และ ฮาร์ดแมน (Bardo, J. W., & Hartman, J. J) ได้กล่าวถึงรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ไว้ว่า “เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ หรือ บรรยายคุณสมบัติอื่นๆ” Bardo และ Hartman อธิบายต่อไปว่า รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆของปรากฏการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบาย ปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จัดระบบ รูปแบบหนึ่งๆ จะต้องมียุทธศาสตร์น้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นๆ ควรมี องค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วปรากฏการณ์แต่ละอย่างและ วัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ^{๑๑๓}

สโตเนอร์ เจมส และ แวนเคิล(Stoner, James A.F. and Wankel), ให้ทัศนะความหมายของรูปแบบว่ารูปแบบเป็นการ จำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของ ปรากฏการณ์นั้นๆได้ง่ายขึ้น^{๑๑๔}

راج (Raj) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ ๒ ความหมายดังนี้ ๑) รูปแบบ คือรูปย่อของความ จริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วย ข้อความ จำนวน หรือ ภาพ โดยการลดทอนเวลา และเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น ๒) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะโดยสรุปแล้ว รูปแบบหมายถึงแบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อ แสดงหรือ

^{๑๑๑} Brown, W.B. and Moberg, D. J **Organization Theory and Management: A Macro Approach.** New York: John Wiley and Sons. 1980. p 56.

^{๑๑๒} บุญชม ศรีสะอาด การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ ๗ (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น. ๒๕๔๕).

^{๑๑๓} Bardo, J. W., & Hartman, J. J. **Urban society: A systematic introduction.** New York: F. E. Peacock. 1982 p. 245.

^{๑๑๔} Stoner, James A.F. and Wankel, Charles, **Management (3rd ed)** New Delhi: Prentice-Hall, 1986. p.44.

อธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการ ทำนาย ปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๑๑๕}

ทิงเคซิส(Thinkexist)ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ (Model) ไว้ว่า เป็นแบบจำลอง ระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้าหรือสิ่งของ ที่เป็นตัวแทนแสดง ความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า^{๑๑๖}

อา ดิคชันนารี (Ar dictionary) ได้นิยามความหมายของ (Model) ว่า หมายถึง แบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ คาดว่า จะเกิดในอนาคต หรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้ การให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ ๒ ความหมายดังนี้ ๑. รูปแบบ คือรูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือ ภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ยิ่งขึ้น ๒. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ^{๑๑๗}

ราช (Raj) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง รูปย่อ ที่เลียนแบบความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้น^{๑๑๘}

ฮูเซน และ โพสต์เลทเวท (Husen and Postlethwaite) ได้ให้ความหมาย ว่า รูปแบบ คือโครงสร้างที่ ถูกนำเสนอเพื่อใช้วินิจฉัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สร้างมาจากเหตุการณ์ การหยั่งรู้ ด้วยวิธีการอุปมาอุปมัย หรือได้มาจากทฤษฎีรูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง ความสัมพันธ์ของ ๒ ชุด ตัวแปร ประกอบด้วย กระบวนการปฏิบัติงาน กับงานวิชาการที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน^{๑๑๙}

รัตนาลิงกุล ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง แผนการทำงานเกี่ยวกับการสอน เรียกว่า รูปแบบการสอน ที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบระเบียบ โดยวางแผนการจัดองค์ประกอบและงานเกี่ยวกับการสอนอย่างมีจุดหมายที่เฉพาะเจาะจงที่จะเป็นเชิงปริมาณหรือคุณภาพก็ได้ซึ่งจะแสดงให้เห็นความหมายเกี่ยวพันของลักษณะที่แท้จริงของสิ่งที่เราเกี่ยวข้องกับคำว่า รูปแบบโดยมีมีโนทัศน์ของคำจะมีคำอธิบายความหมายอย่างน้อย ๓ อย่างในทางสถาปัตยกรรมหรือทางศิลปะจะหมายถึง

^{๑๑๕} Raj, Madhu, *Encyclopaedic Dictionary of Psychology and Education*. Volum 3 (M-Z), New Delhi: AnMol Publications PVT. 1996, p. 45.

^{๑๑๖} Thinkexist, *The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organization*, San Francisco: Jossey Bass, 2008, p. 1.

^{๑๑๗} Ar dictionary, **Model** Retrieved from <http://ardictionary.com/Model/5908>, 2008. p.1

^{๑๑๘} Raj, Madhu, *Encyclopaedic Dictionary of Psychology and Education*. Volum 3 (M-Z) New Delhi: AnMol Publications PVT. 1996, p. 197.

^{๑๑๙} Husen and Postlethwaite, *The international encyclopedia of education*. 2nd ed, New York: Pregawon press Inc 1994, p.3895.

หุ่นจำลอง ในทางคณิตศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ จะหมายถึงสมการในทางศึกษาศาสตร์จะหมายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปร กรอบของความคิด หรือ การแทนความคิดออกเป็นรูปแบบ^{๑๒๐}

สตอเนอร์ แวนเคิล (Stoner, A.F., & Wankel, C) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบหมายถึงการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ทำให้เราเข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นง่ายขึ้น^{๑๒๑}

บราโว ฮาร์ทแมน (Bardo, J.W., & Hartman, J.J) ได้กล่าวให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสามารถสนใจเพื่อการใช้ในการนิยามคุณลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นระบบและมืองค์ประกอบต่างๆ หรือเป็นชุดของแนวคิดซึ่งได้เรียบเรียงไว้ในลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นระบบและมืองค์ประกอบต่างๆ ที่สัมพันธ์กันเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน กลยุทธ์ พื้นฐาน เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้^{๑๒๒}

กู๊ด (Good, C.V) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบตามพจนานุกรมให้ความหมายไว้ว่า คือ ๑) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างซ้ำหรือทำซ้ำ ๒) เป็นตัวอย่างเพื่อการลอกเป็นแบบ^{๑๒๓}

จากแนวคิด ข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงแทนความจริงของปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง ที่กำหนดเฉพาะแนวของความคิดที่เป็นรูปของสัญลักษณ์รูปภาพ ข้อความ จำนวน ที่แสดงไว้ในลักษณะของโครงสร้าง แบบจำลอง โปรแกรม ขั้นตอน ตัวแบบจำลอง สภาพความจริง เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการทำงาน การจัดการ การใช้สารสนเทศภายในหน่วยงาน เพื่อ อธิบายถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบที่ปรากฏอยู่เหล่านั้นมารดสรุปได้ว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่นของสิ่งที่ศึกษา หรืออธิบายคุณลักษณะสำคัญต่างๆ ของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้เข้าใจง่ายมองเห็นเป็นรูปธรรม ไม่มีองค์ประกอบที่แจ่มชัดหรือให้รายละเอียดทุกแง่มุมโดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความแม่นยำเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับความหมายของรูปแบบ ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอแนะนำการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๑๓ ดังนี้

^{๑๒๐} รัตนา สิงห์กุล. รูปแบบการสอน, (ออนไลน์), แหล่งข้อมูล, http://www.sps.lpru.ac.th/crypt/show_article.pl.mag. [๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐].

^{๑๒๑} Stoner, A.F., & Wankel, C. *Management*. 3rd ed. New Delhi: Prentice – Hill. 1986.

^{๑๒๒} Bardo, J.W., & Hartman, J.J. *Urban sociology: A systematic introduction*. New York: F.E. Peacock. 1982.

^{๑๒๓} Good, C.V. *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill Book. 1973.

ตารางที่ ๒.๑๓ แสดงความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Bardo, J.W., & Hartman, J.J., (1982 p.70).	๑. รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง ๒. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ ๓. รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาในโลกของความเป็นจริง ๔. รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำ ๕. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของ ปัจจัยหรือตัวแปร
Tosi, H.L., and Carroll, S.J, (1982, p. 70).	เป็นนามธรรมของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์ รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model)
Willer, D (1968, p.15).	เป็นการสร้างมโนทัศน์ เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์ โดยอาศัยหลักการ ของระบบรูปนัย ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่
Willer, D(ต่อ) (1968, p.15).	เกี่ยวข้อง ซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรง จะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไปเป็นการสร้างมโนทัศน์ เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์ โดยอาศัยหลักการ ของระบบรูปนัย ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรง จะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป
Keeves, P.J, (1988, p.55).	การแสดงโครงสร้าง เพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร
Good,Carter V, (1973, p.63).	๑. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ ๒. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ ๓. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ๔. เป็นชุดของปัจจัย

ตารางที่ ๒.๑๓ แสดงความหมายของรูปแบบ(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุบรรณ พันธวิศา และชัยวัฒน์ ปี ญพงษ์ อ่างถึงใน บุญส่ง หาญ พานิช, (๒๕๔๖, หน้า ๙๑-๙๒).	รูปย่อที่เลียนแบบความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ใดปรากฏ การณ์หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยจัดระบบความคิดใน เรื่องนั้นให้ง่ายขึ้น
บุญส่ง หาญพานิช, (๒๕๔๖, หน้า ๙๒).	โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือแบบที่จำลองสภาพ ความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ
บุญชม ศรีสะอาด, (มปป, หน้า ๔๕).	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์
เสรี ชัดเข้ม, (๒๕๓๘, หน้า ๓).	รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่างและแบบจำลองที่ เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ
อุทัย บุญประเสริฐ, (๒๕๔๔, หน้า ๓๑).	สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของ ปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิง ความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจ ข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพงษ์, (๒๕๔๐, หน้า ๒๑-๒๓).	ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ ยากในโลกของความเป็นจริง
คัมภีร์ สุดแท้, (๒๕๕๓).	สิ่งที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็น ถึงองค์ประกอบ สำคัญๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น
ปัญญา ทองนิล, (๒๕๕๓).	โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง
ทศนา แคมมณี, (๒๕๕๐).	เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ เกิดขึ้น โดยสร้างมา จากความคิด ประสบการณ์การใช้อุปมาอุปไมย
Procter and Paul, (1978, p.174).	๑. เป็นแบบย่อ ๒. แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model ที่หมายถึงสิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็น
Procter and Paul,(ต่อ) (1978, p.174).	แบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบหรือแม่แบบในการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น Model ที่หมายถึงแบบ หรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่างๆ

ตารางที่ ๒.๑๓ แสดงความหมายของรูปแบบ(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Tosi H.L.and Carroll,S.J, (1982, p.74).	รูปแบบเป็นนามธรรมของ จริ่งหรือภาพจำลองของ สภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูป แบบอย่างง่าย ๆ
Brown, W.B. and Moberg, D. J, (1980, p.56).	รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์
บุญชม ศรีสะอาด, (๒๕๔๕).	รูปแบบเชิงคุณลักษณะ
Bardo, J. W., & Hartman, J. J, (1982, p.245).	เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เรา สนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ หรือ บรรยาย คุณสมบัติอื่นๆ
Stoner,James A.F. and Wankel, (1986, p.44).	รูปแบบเป็นการ จำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อให้ เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของ ปรากฏการณ์ นั้นๆ
Raj, (1996, p.45).	๑. รูปแบบ คือรูปย่อของความ จริ่งของปรากฏการณ์ ซึ่ง แสดงด้วย ข้อความ จำนวน หรือ ภาพ โดยการลดทอน เวลา และเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ ได้ดียิ่งขึ้น ๒. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของ
Thinkexist, (2008, p.1).	เป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของ การก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้าหรือสิ่งของ
Ar dictionary, (2008, p.1).	๑. รูปแบบ คือรูปย่อของความจริ่งของปรากฏการณ์ซึ่งแสดง ด้วยข้อความ จำนวน หรือ ภาพ โดยการลดทอนเวลา และเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ ๒. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของ โปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ
Raj, (1996, p.197).	รูปย่อ ที่เลียนแบบความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ ได ปรากฏการณ์หนึ่ง
Husen and Postlethwaite, (1994, p.3895).	รูปแบบ หมายถึง ความสัมพันธ์ของ ๒ ชุด ตัวแปร ประกอบด้วย กระบวนการปฏิบัติงาน กับงานวิชาการที่มี ความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

ตารางที่ ๒.๑๓ แสดงความหมายของรูปแบบ(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
รัตนา สิงห์กุล, (๒๕๖๐).	แผนการทำงานเกี่ยวกับการสอน เรียกว่ารูปแบบการสอน
Stoner, A.F., & Wankel, C, (1986).	การจำลองความจริงของปรากฏการณ์ทำให้เราเข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น
Bardo, J.W. , & Hartman, J.J, (1982).	เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสามารถสนใจเพื่อการใช้ในการนิยามคุณลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นระบบและมีองค์ประกอบต่างๆ
Good, C.V, (1973).	๑. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างซ้ำหรือทำซ้ำ ๒. เป็นตัวอย่างเพื่อการลอกเป็นแบบ

๒.๒.๒ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

รูปแบบมีลักษณะต่างๆ กัน เป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นของแต่ละสาขา มีความแตกต่างกัน และมีคุณลักษณะที่ที่แตกต่างกันตามที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

วาร์โ เพ็งสวัสต์ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

๑. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

๒. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อ ทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

๓. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

๔. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

๕. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ^{๑๒๔}

^{๑๒๔}วาร์โ เพ็งสวัสต์, การวิจัยพัฒนารูปแบบ, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๔ , กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๓, หน้า ๖.

คีฟส (Keeves,P.J) ได้กล่าวว่า รูปแบบที่ดีที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (requirement) ๔ประการ คือ

๑. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกันแบบรวมๆ (associative relationship)

๒. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้ โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของ ตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา^{๑๒๕}

สรุปได้ว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้ ๑. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิง โครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิง เส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิง เส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ ๒. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่ง สามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อ ทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก ๓. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน ๔. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา ๕. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีใน เรื่องนั้นๆ

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะขององรูปแบบที่ดี ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของ นักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอแนะนำการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิด ทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๑๔ ดังนี้

^{๑๒๕} Keeves,P.J. Educational research methodology, and measurement: An international handbook. Oxford, England: Pergamon Press. 1988 p.560.

ตารางที่ ๒.๑๔ แสดงคุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วาโร เฟ็งส์วส์ดี, (๒๕๕๓, หน้า ๖).	๑. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา ๒. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ๓. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน ๔. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ ๕. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎี
Keeves,P.J, (1988, p. 560).	๑. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (associative relationship) ๒. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น สามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ ๓. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย ๔. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่

๒.๒.๓ องค์ประกอบของรูปแบบ

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นเรื่องรูปแบบและความหมายของรูปแบบไปแล้ว ต่างๆ กัน ดังนั้นมารู้ถึงองค์ประกอบของรูปแบบจากนักการศึกษาต่างๆ ได้พูดไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญได้เสนอองค์ประกอบ ของรูปแบบไว้ ๖ องค์ประกอบ คือ

๑. หลักการของรูปแบบ
๒. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
๓. ระบบและกลไกของรูปแบบ
๔. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ
๕. แนวทางการประเมินผลรูปแบบ

๖. เงื่อนไขของรูปแบบ^{๑๒๖}

สมาน อัสวภูมิ ได้กล่าวสรุปถึงองค์ประกอบของรูปแบบควรประกอบด้วย ๗ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบใดๆ ก็ตาม ผู้ออกแบบรูปแบบ ต้องรู้ว่า จะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด ซึ่งโดยทั่วไปก็มักจะพัฒนารูปแบบ ขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลดีอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ขึ้นมาก็เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น

๒. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้นๆ บนฐานคิดของทฤษฎีและหลักการใดบ้าง เช่น หลักการประการหนึ่งของระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ “หลักร่วมกันรับผิดชอบ” หมายความว่าคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมกันรับผิดชอบ เป็นต้น

๓. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการและบรรลุดตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบระบบงานของรูปแบบเป็นกลไกในการดำเนินงานของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ การตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานต่างๆ และที่จำเป็นอื่นๆ พร้อมกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันของระบบเหล่านั้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้

๔. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม และอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

๕. แนวการประเมินรูปแบบ หมายถึง การกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบว่า เป็นไป ตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มากน้อย เพียงใด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการพัฒนา รูปแบบต่อเนื่องต่อไปได้

๖. คำอธิบายประกอบรูปแบบ หมายถึง การอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

๗. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้น ผู้ออกแบบรูปแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้นำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ และข้อ

^{๑๒๖} ธีระ รุญเจริญ ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด ๒๕๕๐) หน้า ๙๐.

ระมัดระวัง เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เป็นต้นจากองค์ประกอบของรูปแบบข้างต้นนั้นเมื่อเรานำมารวบรวมเก็บข้อมูลให้ครบถ้วนแล้วมาประยุกต์เพื่อการออกรูปแบบเมื่อรูปแบบเสร็จแล้วควรจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระ องค์ประกอบของรูปแบบทั้งหมด มาบรรจุไว้ใน คู่มือด้วย จะทำให้การพัฒนา มีความสมบูรณ์ครบถ้วน และเมื่อตรวจสอบคุณภาพ แล้วรายงานการตรวจสอบไว้ในภาคผนวกของคู่มือด้วยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ ศึกษาและนำไปใช้ในการดำเนินงานต่อไป^{๑๒๗}

บราว และมอเบิร์ก (Brown, W.B. and Moberg, D. J) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

๑. สภาพแวดล้อม (Environment)
๒. เทคโนโลยี (Technology)
๓. โครงสร้าง (Structure)
๔. กระบวนการจัดการ (Management Process) และ
๕. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)^{๑๒๘}

สมบุรณ์ ศิริสรธริรัญได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ ๔ องค์ประกอบ ได้แก่

๑. คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา
๒. หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบ และวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ
๓. กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ ภาวะผู้นำของคณบดี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนเนื้อหาการพัฒนา วิธีการและกิจกรรมการพัฒนา วัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรม และผลที่ต้องการและ
๔. แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ เจือ้นไขความสำเร็จ และตัวบ่งชี้ ความสำเร็จของรูปแบบ^{๑๒๙}

ชนกนารถ ชื่นชัย ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ ๙ องค์ประกอบ ได้แก่

๑. ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง

^{๑๒๗} สมาน อัครภูมิ, **การพัฒนาแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด**, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ๒(๗) หน้า ๘๓-๘๔.

^{๑๒๘} Brown, W.B. and Moberg, D. J, **Organization Theory and Management: A Macro Approach**, New York: John Wiley and Sons. 1980. pp.16-17.

^{๑๒๙} สมบุรณ์ ศิริสรธริรัญ, **การพัฒนาแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี**, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๔๗. หน้า ๓๕๔-๓๕๕.

๒. กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
๓. จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
๔. โครงสร้างระบบ บริหารของการศึกษาต่อเนื่อง
๕. หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง
๖. วิธีการจัดการศึกษา ต่อเนื่อง
๗. สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง
๘. การติดตามและประเมินผลของการศึกษา ต่อเนื่อง และ
๙. การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน^{๑๓๐}

อัมพร พงษ์กังสนานนท์ ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ ๘ องค์ประกอบ ได้แก่

๑. ปรัชญาและ หลักการจัดการศึกษา
๒. หลักสูตร
๓. การจัดการเรียนรู้
๔. การประเมินผลการเรียนรู้
๕. การเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา
๖. การบริหารและการจัดการศึกษา
๗. กลุ่มเป้าหมาย และ
๘. การ มีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน^{๑๓๑}

ฮูเซน และพอสเทลวาท (Husen and Postlethwaite,)ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบได้ ๔ องค์ประกอบ

๑. รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ สังเกตได้
๒. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น ปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา
๓. รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอดความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา ช่วยสืบเสาะความรู้

^{๑๓๐} ชนกนารถ ชื่นเชย. รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัคราณา).๒๕๕๐.

^{๑๓๑} อัมพร พงษ์กังสนานนท์. การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัคราณา). ๒๕๕๐ หน้า ๒๗๔-๒๗๕.

๔.รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

มีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้นต้องมียองค์ประกอบอะไรบางอย่างไว้ ส่วนใหญ่จะ ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบ รูปแบบในการศึกษาและการทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารจัดการ (The Model of Organization and Management) ตามความคิดของ^{๑๓๒}

บราว และ มอเบิร์ก (Brown and Moberg) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown และ Moberg ประกอบด้วย

๑. สภาพแวดล้อม (Environment)

๒. เทคโนโลยี (Technology)

๓. โครงสร้าง(Structure)

๔. กระบวนการจัดการ(Management Process) และ

๕. การตัดสินใจสั่งการ(Decision making) รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารของ^{๑๓๓}

บราว และ มอเบิร์ก (Brown and Moberg) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการศึกษาเท่าที่พบจากการศึกษาเอกสารที่ เกี่ยวข้องส่วนใหญ่จะกล่าวถึง

๑. การจัดองค์การบริหารหรือโครงสร้างระบบบริหารและ

๒. แนวทางในการดำเนินงานในภาระหน้าที่ (Function) ที่สำคัญๆ ในการบริหารงานขององค์กรนั้นๆ เช่น การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานการเงิน การบริหารงานวิชาการ เป็นต้น ซึ่งจะได้ กล่าวถึงอีกครั้งหนึ่งในตอนที่ว่าด้วยการกำหนดองค์ประกอบในการกำหนดรูปแบบต่อไปโดยสรุป แล้วในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใดมีโครงสร้าง และความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรา กำลังศึกษาหรือจะ ออกแบบแนวคิดทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก โครงสร้าง^{๑๓๔}

สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้าง และความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตาม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก องค์ประกอบของรูปแบบได้ แก่ รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ

^{๑๓๒} Husen and Postlethwaite, **The international encyclopedia of education**. 2nd ed. New York:Pregawon press Inc 1994: p.3865.

^{๑๓๓} Brown and Moberg Organization Theory and Management:A Macro Approach. New York:John Wiley and Sons.1980. p. 98

^{๑๓๔} Brown and Moberg Organization Theory and Management:A Macro Approach. New York:John Wiley and Sons.1980. p. 17

สังเกตได้ มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น ปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอดความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา ช่วยสืบเสาะความรู้ รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ตลอดจนผลการศึกษาดังกล่าว ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๑๕ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๕ แสดงองค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ธีระ รุญเจริญ, (๒๕๕๐, หน้า ๙๐).	๑. หลักการของรูปแบบ ๒. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ๓. ระบบและกลไกของรูปแบบ ๔. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ ๕. แนวทางการประเมินผลรูปแบบ ๖. เงื่อนไขของรูปแบบ
สมาน อัครภูมิ, (๘๓-๘๔).	๑. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบ ๒. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ ๓. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ ๔. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ ๕. แนวการประเมินรูปแบบ ๖. คำอธิบายประกอบรูปแบบ ๗. ระบบเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้
Brown, W.B. and Moberg, D. J, (1980. pp.16-17).	๑. สภาพแวดล้อม (Environment) ๒. เทคโนโลยี (Technology) ๓. โครงสร้าง (Structure) ๔. กระบวนการจัดการ (Management Process) และ ๕. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

ตารางที่ ๒.๑๕ แสดงองค์ประกอบของรูปแบบ(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ, (๒๕๔๗, หน้า ๓๕๔-๓๕๕).	๑. คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา ๒. หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบ ๓. กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ ภาวะผู้นำของคณบดี ๔. แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ เงื่อนไขความสำเร็จ
ชนกนารถ ชื่นเชย, (๒๕๕๐).	๑. ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง ๒. กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง ๓. จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง ๔. โครงสร้างระบบ บริหารของการศึกษาต่อเนื่อง ๕. หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง ๖. วิธีการจัดการศึกษา ต่อเนื่อง ๗. สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง ๘. การติดตามและประเมินผลของการศึกษา ต่อเนื่อง ๙. การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน
อัมพร พงษ์กังสนนันท์, (๒๕๕๐, หน้า ๒๗๔-๒๗๕)	๑. ปรัชญาและ หลักการจัดการศึกษา ๒. หลักสูตร ๓. การจัดการเรียนรู้ ๔. การประเมินผลการเรียนรู้ ๕. การเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา ๖. การบริหารและการจัดการศึกษา ๗. กลุ่มเป้าหมาย และ ๘. การ มีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน
Husen and Postlethwaite, (1994, p.3865).	๑. รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ สังเกตได้ ๒. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น ปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่ กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา ๓. รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา ช่วยสืบเสาะความรู้ ๔. รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

ตารางที่ ๒.๑๕ แสดงองค์ประกอบของรูปแบบ(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Brown and Moberg, (1980. p. 98).	สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง(Structure) กระบวนการจัดการ
Brown and Moberg(ต่อ), (1980. p. 98).	(Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision making)
Brown and Moberg, (1980. p. 17).	รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์

๒.๒.๔ ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันซึ่งนักวิชาการด้านต่างๆ ได้มีผู้ให้ความคิดเกี่ยวกับประเภทรูปแบบต่างๆ ออกไปไว้เป็นที่น่าสนใจหลายๆ ท่านดังต่อไปนี้

สแตนเนอ (Steiner) อ้างถึงใน บุญส่ง หาญพานิช ได้กล่าวว่า รูปแบบแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้ เป็นแบบจำลอง ทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

๒. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันรูปแบบตามความคิดของ^{๑๓๕}

คีฟส(Keeves.P.J.)ได้กล่าวว่า ประเภทรูปแบบ ๕ ประเภท คือ

๑. รูปแบบคล้าย (Analogue Models) คือ เป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์ระบบกายภาพ มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมากับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบแบบจำลองระบบสุริยะ กับระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริงธนาคารจำลอง กับระบบธนาคารที่เป็นจริง แบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น

๒. รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic Models) คือ เป็นรูปแบบ ที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบ รูปแบบชนิดนี้จะช่วยใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วย ภาษา มากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ

๓. รูปแบบที่เป็นลักษณะแผนภูมิ แบบแผน หรือโครงการ (Schematic Models)

^{๑๓๕} บุญส่ง หาญพานิช, การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัคราณา).๒๕๔๖, หน้า ๙๒.

๔. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือ เป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์

๕. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) คือ เป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผลมีการทดสอบสมมุติฐานผลของรูปแบบรูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันซึ่งนักวิชาการด้านต่างๆ ก็ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันไป^{๑๓๖}

จอยซ์ และ เวล (Joyce and Weil) ได้กล่าวว่า รูปแบบทางการศึกษานั้น ได้แบ่งประเภทรูปแบบออกเป็น ๔ ประเภท คือ

๑. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำ จำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่เข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

๒. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ รูปแบบการสอนของเป็นต้น

๓. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

๔. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น ^{๑๓๗}

สไวเรน (Schwirian)อ้างถึงใน Bardo& Hardman, นักนิเวศวิทยาคนสำคัญได้แบ่งประเภทของรูปแบบด้วย

๑. การอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่และ

^{๑๓๖} Keeves. P. J. **Educational research methodology, and measurement:An international handbook**. Oxford, England:Pergamon Press. 1998. pp.561-565.

^{๑๓๗} Joyce and Weil. **Model of Teaching**. London:Prentice – Hall International 1985.

๒. รูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากรรูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะเช่นไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของประชากรเมืองนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรเมืองต่างๆ เช่น Residential Segregation Model เป็นต้น^{๑๓๘}

สไตเนอร์ (Steiner) ได้กล่าวว่ารูปแบบแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภทคือ

๑. รูปแบบเชิง ปฏิบัติ (Practice Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

๒. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือ แบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน^{๑๓๙}

รูปแบบตามความคิดเห็นของ คีฟ(Keeve,P.J)ได้จำแนกรูปแบบออกได้เป็น ๕ รูปแบบคือ

๑. รูปแบบคล้าย (Analogue Models) คือเป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพ มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพเป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมา กับ สิ่งอื่นได้เช่น รูปแบบ แบบจำลองระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริง ธนาครจา ลงกับระบบธนาครที่เป็นจริง แบบจำลอง การ ผิดกับการผลิตจริง เป็นต้น

๒. รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic Models) คือ เป็นรูปแบบ ที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบชนิดนี้จะใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษา มากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ

๓. รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผน หรือโครงการ (Schematic Models)

๔. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือเป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์

๕. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) คือเป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้น ที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผล มีการทดสอบสมมุติฐานผลของรูปแบบจากลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดที่หนึ่งนั้นบอกให้ทราบถึงลักษณะการเขียนรูปแบบที่มีลักษณะ ส่วนการแบ่งประเภทของรูปแบบในแบบที่สองและสามนั้นเป็นการแบ่งประเภทของรูปแบบตาม แนวคิด

^{๑๓๘}Bardo, J. W., & Hartman, J. J. *Urban society: A systematic introduction*. New York: F. E. Peacock. 1982 pp. 70-72.

^{๑๓๙} Steiner, *Methodology of theory construction*. Sydney:Educology Reseach Associates. 1988: p.148.

พื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยาย อธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ เป็นหลักจากที่กล่าวมาแสดงว่า รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้น ของแต่ละสาขาก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ได้ แบ่งออกเป็น รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมย เทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความ เข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาสื่อในการขยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดง ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ และรูปแบบที่นำเอา ตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กัน เชิงเหตุและผลที่ เกิดขึ้น เป็นต้น^{๑๔๐}

กล่าวโดยสรุป รูปแบบมีหลายประเภท เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้ แบ่งออกเป็น รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความ เข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบาย ปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการ แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ และรูปแบบที่นำเอา ตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่ เกิดขึ้น เป็นต้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบที่ใช้เป็นประเภท Semantic Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่ ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาเพื่อให้เห็นมโนทัศน์ โครงสร้างทาง ความคิด เป็นรูปแบบอธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลทั้ง ๖ หลักกับขอบข่ายการ บริหารงานของสถานศึกษาทั้ง ๔ ด้าน คือด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้เป็นรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม โดยระดม ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยเทคนิคเดลฟาย

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับประเภทของรูปแบบ ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอ นำการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็น หลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๑๖ ดังนี้

^{๑๔๐}Keeve,P. J. Model and Model Building Education Research Methodology and Measurement:An international Handbook, Oxford:Pergamon Press, 1998 p. 178.

ตารางที่ ๒.๑๖ แสดงประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
บุญส่ง หาญพานิช, (๒๕๔๖, หน้า ๙๒).	๑. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practice Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้ เป็นแบบจำลอง ทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง ๒. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model- for)
Keeves.P.J, (1988, pp.561-565).	๑. รูปแบบคล้าย (Analogue Models) ๒. รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic Models) ๓. รูปแบบที่เป็นลักษณะแผนภูมิ แบบแผน หรือโครงการ (Schematic Models) ๔. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) ๕. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models)
Joyce and Well, (1985: p.74)	๑. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัย ๒. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อ ๓. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทาง คณิตศาสตร์ ๔. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิค
Bardo& Hardman, (1982:p.141).	สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของ ประชากรเมืองนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของ ประชากรเมือง ต่างๆ
Steiner, (1988: p.215).	๑. รูปแบบเชิง ปฏิบัติ(Practice Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ ๒. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-of เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้น
Keeves.P.J, (1988, pp.561-565).	๑. รูปแบบคล้าย (Analogue Models) ๒. รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic Models) ๓. รูปแบบที่เป็นลักษณะแผนภูมิ แบบแผน หรือโครงการ (Schematic Models) ๔. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) ๕. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models)

ตารางที่ ๒.๑๖ แสดงประเภทของรูปแบบ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Joyce and Well, (1985: p.74)	๑. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัย ๒. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อ ๓. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ ๔. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิค
Bardo& Hardman, (1982:p.141).	สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของ ประชากรเมืองนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรเมือง ต่างๆ
Steiner, (1988: p.215).	๑. รูปแบบเชิง ปฏิบัติ(Practice Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ ๒. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-of เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้น
Keeves, P. J, (1988 pp.561-565).	๑. รูปแบบคล้าย (Analogue Models) ๒. รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย ๓. รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผนหรือโครงการ (Schematic Models) ๔. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือเป็นรูปแบบที่กำหนด ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์ ๕. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models)

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๓.๑ ความหมายของการบริหาร (Administration)

การบริหาร คือการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยคน เงิน วัสดุ สิ่งของเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน การบริหาร คือ กระบวนการทางสังคมของบุคคลที่ทำหน้าที่การวางแผน การจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุมการทำงานให้กิจกรรมขององค์การดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานปัจจัยในการผลิตมี นักวิชาการได้ให้ความหมายต่างๆ ไว้ดังนี้

เออเนสธ เดล (Ernest Dale) ได้กล่าวว่า ความหมายของการบริหาร คือกระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า^{๑๔๑}

แคมป์เบล โรลด์ (Campbell F Roald) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่าเป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับบุคคลอื่น^{๑๔๒}

แชปแมน (Chapman) เพราะเป็นการขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้า โดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำการ แนะนำ และการกระตุ้นความเพียรของผู้อื่น เพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึง การให้ กำลังใจ การสื่อสารการวางแผนและการจัดการ ^{๑๔๓}

ดราเคเกอร์ (Drucker, P. F) ได้กล่าวถึง ความหมายว่า คือการทำงาน ต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวนั้นทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กร การที่เข้ามา ร่วมกันทำงานในองค์กรซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ อุปกรณ์ เครื่องจักร วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ทั้งสภาพภายในสภาพองค์กรนั้นๆ^{๑๔๔}

สมพงศ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายของการบริหารว่า ทรัพยากร ด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกัน ทำในองค์กรซึ่งคนเหล่านี้ จะเป็นผู้ใช้ ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุนรวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่าย และตอบสนองความพอใจให้กับสังคม รวมทั้งการ ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับนโยบายต่างๆ^{๑๔๕}

รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่า เป็นการเสริมพลังอำนาจในการตัดสินใจ การรื้อปรับ ระบบการบริหารงานเชิงคุณภาพเบ็ดเสร็จและการปรับลดขนาดองค์การโดยผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่^{๑๔๖}

สมพงศ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร (administrative resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ มา

^{๑๔๑}Ernest Dale, *Management:Theory and Practictice*, New York:McGraw Hill, 1993, p.4.

^{๑๔๒}Campbell F Roald, *Introduction to Educational Administration*, Boston:Allyn and Bacon, 1997, p.6

^{๑๔๓} Chapman, *Supervisor Survival Kit*, 2nd ed, Califonai:Science Research Associates, 1988, p.3.

^{๑๔๔}Drucker, P. F, *The effective executive*, Oxford:Butterworth-Heinemann,1999, p. 6.

^{๑๔๕} สมพงศ์ เกษมสิน *การบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๙), หน้า ๓๔.

^{๑๔๖}รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ,*องค์การและการจัดการ*, (กรุงเทพมหานคร: วิจัยพันธุ์ตั้ง, ๒๕๔๗),หน้า ๑๖.

ประกอบการทำงานการบริหาร (process of administration) เช่น POSDCoRB Model ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๔๗}

สมพงศ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ถึงการบริหารว่า ในคำว่า การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติ ว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (public administration) และคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ สมพงศ์ เกษมสิน ยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้

๑. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
๒. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
๓. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
๔. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
๕. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
๖. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมมือ (collective mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (group cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (group effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์
๗. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
๘. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์
๙. การบริหารไม่มีตัวตน (intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์^{๑๔๘}

อนันต์ เกตุวงศ์ ได้กล่าวว่า ความหมายการบริหาร ว่า เป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย ๒ คน) และทรัพยากรต่างๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ^{๑๔๙}

ไพบุลย์ ช่างเรียน ได้กล่าวว่า ความหมายการบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๑๕๐}

^{๑๔๗} สมพงศ์ เกษมสิน, *การบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ, ๒๕๑๔), หน้า ๑๓-๑๔.

^{๑๔๘} สมพงศ์ เกษมสิน, *การบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๕-๖.

^{๑๔๙} อนันต์ เกตุวงศ์, *การบริหารการพัฒนา*. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๓). หน้า ๒๗.

^{๑๕๐} ไพบุลย์ ช่างเรียน, *วัฒนธรรมการบริหาร* (กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๒, หน้า ๑๗.

ติน ปรัชญพทุทธ์ ได้กล่าวว่าการบริหาร ถ้ามองการบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการ โดยหมายถึงกระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจหมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ^{๑๕๑}

บุญทัน ดอกไธสง ได้กล่าวว่า ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร^{๑๕๒}

เฮอเบิร์ต ซิมอน (Herbert A. Simon) ได้กล่าวถึงการบริหารว่าหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์^{๑๕๓}

เฟรดเดอริก เทเลอ (Frederick W. Taylor)อ้างถึงใน **สมพงษ์ เกษมสิน** ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง^{๑๕๔}

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker)อ้างถึงใน **สมพงษ์ เกษมสิน** ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม^{๑๕๕}

แฮร์โวลด์ คูนต์ซ์ (Harold Koontz)อ้างถึงใน **สมพงษ์ เกษมสิน**ได้ให้ความหมายของการจัดการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์การจัดการนั้น^{๑๕๖}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงงานบริหารจัดการไว้ความหมายเป็นด้าน ๓ ด้าน คือ

^{๑๕๑} ติน ปรัชญพทุทธ์, **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์** (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

^{๑๕๒} บุญทัน ดอกไธสง, **การจัดองค์การ** พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

^{๑๕๓} Herbert A. Simon, **Administrative Behavior** New york: Macmillian, 1947, p. 3.

^{๑๕๔} Frederick W. Taylor อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๒๗.

^{๑๕๕} Peter F. Drucker อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร** พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๖.

^{๑๕๖} Harold Koontz อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร** พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๖.

๑. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร

๒. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร และการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน

๓. ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่างๆ เข้าด้วยกัน^{๑๕๗}

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารคือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น หรือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน^{๑๕๘}

สมศักดิ์ คงเที่ยง ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็น ผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติแต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว หรือ การบริหารคือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หรือ การบริหารคือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ ๒ คน ขึ้นไป ที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และ หรือ การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆ อย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม^{๑๕๙}

วิรัช วิรัชชนิภาวรรณ ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่า คือ แนวทางหรือวิธีการบริหารงานที่หน่วยงานภาครัฐนำมาใช้ว่า “การบริหาร” มีวิวัฒนาการ ซึ่งที่จะพอสรุปได้ว่า ก่อนที่จะใช้คำว่า การบริหารการพัฒนา (development administration) มีคำหลายคำที่รัฐบาลได้นำมาใช้ เช่น การบริหารราชการแผ่นดิน การบริหารราชการ หรือการบริหารภาครัฐ (Public administration) การบริหาร (Administration) การพัฒนา (Development) การพัฒนาชุมชน (Community development) การพัฒนาชนบท (Rural development)^{๑๖๐}

วิจิตร ศรีสะอ้านและคณะ ได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้

^{๑๕๗} ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑-๒๒.

^{๑๕๘} ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวันบุตร, **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง ๒๕๔๒), หน้า. ๒ .

^{๑๕๙} สมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ๒๕๔๒), หน้า. ๑.

^{๑๖๐} วิรัช วิรัชชนิภาวรรณ. **การบริหารการพัฒนา: แนวคิดความหมายความสำคัญและตัวแบบการประยุกต์** (ออนไลน์) แหล่งข้อมูล <https://www.wiruch.com> [๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐].

๑ การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป

๒ ร่วมมือกันทำกิจกรรม

๓ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

๔ โดยการใช้กระบวนการ และทรัพยากรที่เหมาะสม

สำหรับการบริหารในฐานะที่เป็นวิชาการสาขาหนึ่ง มีลักษณะเป็นศาสตร์โดย สมบูรณ์ เช่นเดียวกับศาสตร์สาขาอื่นๆ กล่าวคือ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบให้เป็นระบบของการศึกษา มีองค์แห่งความรู้ หลักการ และทฤษฎี ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้า เชิงวิทยาศาสตร์ การบริหารจึงเป็นสิ่งที่นำมาศึกษาเล่าเรียนกันได้โดยนำไปประยุกต์ใช้ สู่การปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหารแต่ละคน^{๑๖๑}

สรุปได้ว่าการบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหารตามลำดับ ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั่นย่อมมีการบริหาร คำว่า การบริหารและการบริหารจัดการ รวมทั้งคำอื่นๆ อีก เป็นต้นว่า การปกครอง (government) การบริหารการพัฒนา การจัดการ และการพัฒนา (development) หรือแม้กระทั่งคำว่า การบริหารการบริการ (service administration) การบริหารจิตสำนึกหรือการบริหารความรู้ฝังรู้ชอบ (consciousness administration) การบริหารคุณธรรม (morality administration) และการบริหารการเมือง (politics administration) ที่เป็นคำในอนาคตที่อาจถูกนำมาใช้ได้ คำเหล่านี้ล้วนมีความหมายใกล้เคียงกัน ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในแต่ละยุคสมัยจะนำคำใดมาใช้

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับความหมายของการบริหาร ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๑๗ ดังนี้

^{๑๖๑} วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ, **หลักและระบบบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๓).

ตารางที่ ๒.๑๗ แสดงความหมายของการบริหาร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Ernest Dale, (1993, p.4).	กระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า
Campbell F Roald, (1997, p.6).	การบริหารว่าเป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับบุคคลอื่น
Chapman, (1988, p.3).	เป็นการขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้า โดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำการ แะแนว และการกระตุ้นความเพียรของผู้อื่น เพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร
Drucker, P. F, (1999, p.6).	การทำงาน ต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้นทรัพยากรด้านบุคคล
สมพงศ์ เกษมสิน, (๒๕๓๙, หน้า ๒๓).	ทรัพยากร ด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกัน ทำในองค์การซึ่งคนเหล่านี้ จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุนรวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ
รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ, (๒๕๔๗, หน้า ๑๖).	เป็นการเสริมพลังอำนาจในการตัดสินใจ การรื้อปรับ ระบบการบริหารงานเชิงคุณภาพเบ็ดเสร็จและการปรับลดขนาดองค์การโดยผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่
สมพงศ์ เกษมสิน, (๒๕๑๔, หน้า ๑๓-๑๔).	การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร (administrative resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร
สมพงศ์ เกษมสิน, (๒๕๒๓, หน้า ๓-๔).	การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติ ว่า รัฐประศาสนศาสตร์
อนันต์ เกตุวงศ์, (๒๕๒๓, หน้า ๒๗).	เป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย ๒ คน) และทรัพยากรต่างๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ
ไพบุลย์ ช่างเรียน, (๒๕๓๒, หน้า ๑๗).	ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ติน ปรัชญพทุทธ์, (๒๕๓๕, หน้า ๘).	กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ
บุญทัน ดอกไธสง, (๒๕๓๗, หน้า ๑).	การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศ

ตารางที่ ๒.๑๗ แสดงความหมายของการบริหาร(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิรัช วิรัชนิการวรรณ, (๒๕๔๕, หน้า ๓๖-๓๘).	การให้บริการสาธารณะ (public services) ซึ่งครอบคลุมถึง การอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนการพัฒนาประชาชนและประเทศชาติ
วิรัช วิรัชนิการวรรณ, (๒๕๔๕, หน้า ๓๙).	การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การ บังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือ รวมเรียกว่า พอคค์ (POCCCC)
Herbert A. Simon, (2547, p.3).	กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์
สมพงศ์ เกษมสิน, (๒๕๓๒, หน้า ๑๗).	กำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มี วิธีที่ดีที่สุดในอนาคตที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมาก ยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
สมพงศ์ เกษมสิน, (๒๕๓๒, หน้า ๖).	ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น
สมพงศ์ เกษมสิน, (๒๕๓๒, หน้า ๖).	การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัย ทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์การจัดการนั้น
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๔๓, หน้า ๒๑-๒๒).	๑. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ ๒. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ ๓. ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ
ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, (๒๕๔๒, หน้า ๒).	ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น หรือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
สมศักดิ์ คงเที่ยง, (๒๕๔๒, หน้า ๑).	ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็น ผลสำเร็จ
วิรัช วิรัชนิการวรรณ, (มปป.)	การบริหารราชการแผ่นดิน การบริหารราชการ หรือการ บริหารภาครัฐ (Public administration) การบริหาร (Administration) การพัฒนา (Development) การพัฒนา
วิรัช วิรัชนิการวรรณ,(ต่อ) (มปป.)	ชุมชน(Community development) การพัฒนาชนบท (Rural development)
วิจิตร ศรีสอ้านและคณะ, (๒๕๒๓).	๑. การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ๒. ร่วมมือกันทำกิจกรรม ๓. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ๔. โดยการใช้กระบวนการ และทรัพยากรที่เหมาะสม

๒.๓.๒ ความสำคัญของการบริหาร

จากการศึกษาความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น มีนักการศึกษาได้กล่าวไว้ถึงความสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้

วิลารรณ รพีพิศล. กล่าวว่า การบริหารมีความสำคัญ และสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์การดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์การแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันการให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ต่อไปนี้

๑. การแข่งขันของโลกธุรกิจยุคใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร ผู้บริหาร และที่สำคัญบุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องปฏิบัติงานให้องค์การใดองค์การหนึ่งเท่านั้น หากแต่ได้มีการโยกย้ายไปปฏิบัติงานในที่อื่นๆ ที่พอใจมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความเป็นอยู่ และที่สำคัญผู้บริหารไม่ได้บริหารงานโดยอาศัยอำนาจเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป ซึ่งแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ไม่อาจใช้เงินอย่างเดียวเป็นสิ่งจูงใจได้ แต่จำเป็นต้องอาศัยเรื่องเกียรติยศความมั่นคงในการปฏิบัติงานประกอบด้วย โดยเฉพาะภาวะการแข่งขันระหว่างธุรกิจทำให้บทบาทหรือความสำคัญของบุคลากรแต่ละคนมีอิสระที่จะตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนมากยิ่งขึ้น

๒. กฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ จากความเอารัดเอาเปรียบระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รัฐบาลจึงได้เข้ามาควบคุมการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งธุรกิจจนการเลิกธุรกิจกฎเกณฑ์และข้อกำหนดต่างๆ ที่บัญญัติขึ้นมาทำให้ระบบเศรษฐกิจปัจจุบันถือเป็นผลประโยชน์ของส่วนรวมและความเป็นธรรมในสังคมเป็นหลัก โดยเฉพาะรัฐเข้ามามีบทบาทในเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการปฏิบัติงาน การจ้างแรงงานในวันหยุด และเงินทดแทนต่างๆ ตามกฎหมาย แรงงาน เพื่อให้ผู้บริหารเอาเปรียบบุคลากรในองค์การ และเน้นกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับความเป็นธรรมยิ่งขึ้น

๓. ความเติบโตด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันบุคลากรปฏิบัติงานโดยอาศัยเครื่องมือเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องทุ่นแรง การปฏิบัติงานย่อมมีความซับซ้อนมากขึ้น องค์การจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน มีรายได้เพียงพอ ดำรงชีพ มีสวัสดิการเกื้อหนุน มีเกียรติยศชื่อเสียง และมีความมั่นคงพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

๔. ความซับซ้อนขององค์การ การดำเนินงานปัจจุบันต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์การ จำเป็นจะต้องปรับและพัฒนาตนเองให้แข็งแกร่งและรองรับสภาพต่างๆ ได้ เมื่อองค์การมีขนาดใหญ่ ความต้องการเงินทุนและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมมีมากขึ้น โครงสร้างที่ซับซ้อนนี้เองจำเป็นต้องกำหนดให้การดำเนินงานทุกอย่างมีระบบและแนวทางปฏิบัติที่แน่นอน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในฝ่ายต่างๆ ให้มากขึ้น โดยอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน จึงจะทำให้ไม่เกิดปัญหาตามมา

๕. การเปลี่ยนแปลงบทบาทของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะปรัชญาทางการบริหารได้เปลี่ยนแปลงไป คือจากการบริหารงานที่มุ่งหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียว ยังจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะกิจกรรมขององค์การจะเป็นรูปแบบใดย่อมมีผลมาจากปัจจัยทางสังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่องค์กรกำหนดไว้ เว้นแต่สภาพแวดล้อมปัจจุบันไม่ได้ทำให้ผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตมีอิทธิพลเหนือผู้บริหารแต่ฝ่ายเดียวเหมือนแต่ก่อน ดังนั้นวัตถุประสงค์ใหม่ของธุรกิจจึงมุ่งสนองความต้องการของบุคลากรในองค์การ ลูกค้าย และสังคม ขณะเดียวกันก็จะต้องได้รับผลตอบแทนในรูปของกำไร^{๑๖๒}

ปรัชญา เวสารัชช์ กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคล และหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้ามาร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการมีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้^{๑๖๓}

บุญรัตน์ โตทอง ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นสังคมหนึ่งซึ่งประกอบไปด้วย บุคคลหลายๆ บุคคลทำกิจกรรมปฏิบัติงานในระบบกลุ่มบุคคล และประสานประโยชน์ให้เกิดแก่บุคคลและกลุ่มบุคคลนั้นร่วมมือกันทำงาน เพื่อที่จะยังผลให้เกิดการทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเพิ่มทำงานดังกล่าว ย่อมเกิดความขัดแย้งและการร่วมมือกันทำงาน เมื่อการบริหารต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์ การรวบรวม การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานหรือสถานศึกษา ตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานจึงจำเป็นต้องเกิดขึ้น เรื่องของการบริหารจึงนับเป็นสิ่งสำคัญเพราะการบริหารหรือการจัดการมีบทบาทที่สำคัญต่อการทำงานของมนุษย์ให้การงานมีประสิทธิภาพและได้ผลมากที่สุด^{๑๖๔}

ศิริพงษ์เศภาณ, ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีผลต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุกๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากร

^{๑๖๒} วิลาวรรณ รัตพิศาล. ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ วิจิตรทัศนกร ๒๕๕๔) หน้า ๑-๙.

^{๑๖๓} ปรัชญา เวสารัชช์, **หลักการจัดการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์ ๒๕๕๔ หน้า ๓.

^{๑๖๔} บุญรัตน์ โตทอง, **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ ม.ป.ป. หน้า ๑

ที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้^{๑๖๕}

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ จะเห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการในรูปของทุนมนุษย์ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่ องค์การ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์การ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความสามารถ และยังคงส่งผลทำให้เกิดการ พุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์การมากขึ้นช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ ความสามารถแบบหลากหลาย ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่ สังคมและประเทศชาติ

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับความสำคัญของการบริหาร ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของ นักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิด ทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๑๘ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๘ แสดงความสำคัญของการบริหาร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิลารรณ ทรัพย์ศาล, (๒๕๕๑, หน้า ๑-๙).	๑. การแข่งขันของโลกธุรกิจยุคใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร ผู้บริหาร และที่สำคัญบุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องปฏิบัติงาน ๒. กฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ จากความเอาใจใส่เปรียบระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รัฐบาลจึงได้เข้ามาควบคุมการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งธุรกิจจนการเลิกธุรกิจกฎเกณฑ์และข้อกำหนดต่างๆ ๓. ความเติบโตด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันบุคลากรปฏิบัติงานโดยอาศัยเครื่องมือ เครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องทุนแรง การปฏิบัติงานย่อมมีความซับซ้อนมากขึ้น

^{๑๖๕} ศิริพงษ์ เสาภายน, หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์ ๒๕๔๘ หน้า ๑๔

ตารางที่ ๒.๑๘ แสดงความสำคัญของการบริหาร (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิลาวรรณ รพีพิศล, (๒๕๕๑, หน้า ๑-๙).(ต่อ)	๔. ความซับซ้อนขององค์การ การดำเนินงานปัจจุบันต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์การ จำเป็นจะต้องปรับและพัฒนาตนเองให้แข็งแกร่งและรองรับสภาพต่าง ๆ ได้ ๕. การเปลี่ยนบทบาทของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะปรัชญาทางการบริหารได้เปลี่ยนแปลงไป คือจากการบริหารงานที่มุ่งหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียว ยังจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศเป็นสำคัญ
ปรัชญา เวสารัชช์, (๒๕๕๔, หน้า ๓).	จัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคล และหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้ามาร่วมดำเนินการ
บุญรัตน์ โตทอง, (ม.ป.ป., หน้า ๑).	เป็นสังคมหนึ่งซึ่งประกอบไปด้วย บุคคลหลายๆ บุคคลทำกิจกรรมปฏิบัติงานในระบบกลุ่มบุคคล และประสานประโยชน์ให้เกิดแก่บุคคลและกลุ่มบุคคลนั้นร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
ศิริพงษ์เศาภายน, (๒๕๔๘, หน้า ๑๔).	มีผลต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุกๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ

๒.๓.๓ รูปแบบของการบริหารและรูปแบบการบริหารจัดการ

การบริหารงานของผู้บริหารแต่ละแห่งมีรูปแบบวิธีการบริหารที่แตกต่างกัน จึงได้มีนักการศึกษาได้พูดถึงรูปแบบการบริหารไว้ต่างๆ กันดังต่อไปนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้กล่าวไว้ในเรื่อง รูปแบบการบริหารการ ไว้ดังต่อไปนี้^{๑๖๖}

๑. รูปแบบการบริหารการกระจายอำนาจ หมายถึง รูปแบบโครงสร้างเครือข่ายของการบริหาร เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารรูปแบบโครงสร้างของการบริหาร เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานให้เป็นระบบ มีลักษณะเป็นขั้นตอนเพื่อให้เกิดดุลยภาพและทักษะขบวนการในหลายด้าน อาทิเช่น ด้านวิชาการ ด้านความรู้ ความสามารถลงมือปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หลักการบริหารแบบกระจายอำนาจ มีจุดเน้นที่สำคัญในการพัฒนา ดังนี้

^{๑๖๖} วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. การบริหารจัดการและการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ. (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๐)

- ๑). ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้
- ๒). วิเคราะห์เหตุและปัจจัย เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง
- ๓). เน้นการสร้างสมดุล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้นและระยะยาว
- ๔). การสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยการสร้างเครือข่ายและขยายกิจกรรมให้หลากหลาย

๕). เน้นการมีความรู้และคุณธรรม แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. การสร้างค่านิยมให้รู้จักความรับผิดชอบ การพึ่งพาตนเองและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

๓. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ทำงานร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพที่ดี มีความสามัคคี และมีระเบียบวินัยในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นซึ่งทำให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

ความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่นกระบวนการตัดสินใจมีความรอบคอบและมีความหลากหลายในการเลือกที่จะทำสิ่งนั้นๆเป็นหลักการที่ส่งผลให้กับการดำเนินงานด้านการวิเคราะห์ มีความเปิดกว้างระดมปัญญา ซึ่งส่งผลให้เกิดการตัดสินใจที่แน่นอนเพิ่มความสามัคคีระหว่างองค์กรและนอกองค์กร และจัดการขัดแย้งระหว่างในและนอกองค์กร

๔. รูปแบบการบริหารสถานศึกษา รูปแบบการบริหารสถานศึกษา นั้นเป็นรูปแบบการบริหารขนาดใหญ่ที่มีการร่วมงานหลายองค์กร ซึ่งเป็นการบริหารแบบกระจายอำนาจ ซึ่งมีหน่วยงานหลักส่งคำสั่งไปยังหน่วยงานย่อย และหน่วยงานหลักต้องส่งทรัพยากรไปยังหน่วยงานย่อยเพื่อนำไปพัฒนาสถานที่ และพัฒนาทางการศึกษาเพื่อหน่วยงานนั้นมีคุณภาพที่สูงขึ้น ซึ่งหน่วยงานย่อยนั้นต้องส่งรายงาน แบบสำรวจ ผลงาน แบบแผน และระบบของหน่วยงานให้กับหน่วยงานหลัก

๕. รูปแบบการบริหารจัดการรูปแบบการบริหารจัดการ คือ รูปแบบการจัดแจงการทำงาน การปกครอง ทรัพยากรวัสดุ และทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีแบบแผนมีรูปแบบที่แน่นอนและง่ายต่อการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานนั้นมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง รูปแบบการบริหารจัดการจึงเป็นรูปแบบที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อหน่วยงานหรือองค์กร

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ Clusters ได้พูดไว้ว่ารูปแบบโครงสร้างเครือข่าย องค์ประกอบและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการงานแบบกระจายอำนาจเชิงระบบที่เกิดดุลยภาพทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการและการปฏิบัติงาน การกำกับติดตามตรวจสอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบการมอบหมายงานและภารกิจให้คณะกรรมการการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำเขตตรวจราชการในการขับเคลื่อนนโยบายและการปฏิบัติงานให้

เกิดประสิทธิภาพในมิติเชิงนโยบาย มิติความสามารถ มิติบุคลากร มิติการบริหารจัดการ มิติการพัฒนาและมิติการปฏิบัติการ

หลักการบริหารแบบกระจายอำนาจ “CLUSTERS” มีจุดเน้นที่สำคัญในการพัฒนาให้มีความยั่งยืน ดังนี้

๑. เน้นให้เข้าใจว่าทุกสิ่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้น ต้องยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้

๒. เน้นการสร้างความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยจะต้องรู้จักคิดและมองเห็นถึงพลวัตของการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์เหตุและปัจจัย เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

๓. เน้นการสร้าง ความสมดุล มั่นคงและความยั่งยืน โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ถึงผลลัพธ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มุ่งถึงประโยชน์ส่วนรวมที่จะทำให้ มีความสมดุล มั่นคงและยั่งยืน

๔. เน้นความพอดีและเหมาะสม รู้จักตนเอง สร้างเครือข่ายกลุ่มและขยายขอบข่ายกิจกรรมให้หลากหลาย จากการสร้างความร่วมมือในทุกภาคส่วนเพื่อเพิ่มผลประโยชน์ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. เน้นการมีความรู้และคุณธรรมโดยยึดธรรมาภิบาล มีสติและการเรียนรู้เพื่อแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

๖. เน้นการพึ่งตนเอง การพึ่งพากันและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม รู้จักการสร้าง ความสัมพันธ์ ความร่วมมือ มีการช่วยเหลือและแบ่งปัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย การสร้างค่านิยมให้รู้จัก ความรับผิดชอบและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ^{๑๖๗}

วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี. ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารการกระจายอำนาจ หมายถึง รูปแบบโครงสร้างเครือข่ายของการบริหาร เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารรูปแบบโครงสร้างของการบริหาร เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานให้เป็นระบบ มีลักษณะเป็นขั้นตอนเพื่อให้เกิดดุลยภาพและทักษะขบวนการในหลายด้าน อาทิเช่น ด้านวิชาการ ด้านความรู้ ความสามารถในการลงมือปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย^{๑๖๘}

วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี. ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษา นั้นเป็นรูปแบบการบริหารขนาดใหญ่ที่มีการร่วมงานหลายองค์กร ซึ่งเป็นการบริหารแบบกระจายอำนาจ ซึ่งมีหน่วยงาน

^{๑๖๗} สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, รูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ”CLUSTERS” (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๖๐).

^{๑๖๘} วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี. รูปแบบการบริหารการกระจายอำนาจ,(ออนไลน์), แหล่งข้อมูล <https://th.wikipedia.org/wiki/> [๑๒ มกราคม ๒๕๖๑].

หลักส่งคำสั่งไปยังหน่วยงานย่อย และหน่วยงานหลักต้องส่งทรัพยากรไปยังหน่วยงานย่อยเพื่อนำไปพัฒนาสถานที่ และพัฒนาทางการศึกษาเพื่อหน่วยงานนั้นมีคุณภาพที่สูงขึ้น ซึ่งหน่วยงานย่อยนั้นต้องส่งรายงาน แบบสำรวจ ผลงาน แบบแผน และระบบของหน่วยงานให้กับหน่วยงานหลัก^{๑๖๙}

วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี. ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารการจัดการ คือ รูปแบบการจัดแจงการทำงาน การปกครอง ทรัพยากรวัสดุ และทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีแบบแผนมีรูปแบบที่แน่นอนและง่ายต่อการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานนั้นมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง รูปแบบการบริหารการจัดการจึงเป็นรูปแบบที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อหน่วยงานหรือองค์กร^{๑๗๐}

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารจัดการ หมายถึง แนวทางหรือวิธีการดำเนินงานใดๆ ของหน่วยงานและบุคลากรของหน่วยงานให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น โดยครอบคลุมทั้งการดำเนินการหรือการปฏิบัติงานเพื่อให้มีแนวโน้มการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น รวดเร็ว ประหยัด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด^{๑๗๑}

วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี. ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารธุรกิจ คือ การบริหารแบบเป็นองค์กรทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ซึ่งปัจจัยสำคัญของธุรกิจนั้นคือทรัพยากรในด้านต่างๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ รูปแบบดังนี้

ธุรกิจเจ้าของคนเดียว เป็นการประกอบธุรกิจที่บุคคลคนเดียวเป็นเจ้าของกิจการ การตัดสินใจต่างๆขึ้นอยู่กับเจ้าของบุคคลเพียงคนเดียว และบริหารธุรกิจด้วยตนเอง การประกอบธุรกิจแบบนี้จะใช้ต้นทุนต่ำ มีความคล่องตัว ไม่ยุ่งยาก มีวิธีการบริหารที่ง่าย

ห้างหุ้นส่วน เป็นรูปแบบของการประกอบธุรกิจที่มีบุคคล ๒ คนขึ้นไปและสามารถทำนิติกรรมตามกฎหมายได้ การประกอบธุรกิจแบบนี้ต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญ การจัดหาเงินทุนได้ง่าย

บริษัทจำกัด เป็นการประกอบการเป็นนิติบุคคล แสวงหากำไรจากกิจการ เช่นการถือหุ้นเป็นส่วนใหญ่

สหกรณ์ มีคณะบุคคล ๑๐ คนขึ้นไป มีความสนใจคล้ายคลึงกัน จดทะเบียนถูกต้องตามพรบ.

รัฐวิสาหกิจ เป็นองค์กรของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐเป็นเจ้าของ ดำเนินการโดยทำร่วมกับเอกชนเป็นหุ้นส่วน^{๑๗๒}

^{๑๖๙} เรื่องเดียวกัน

^{๑๗๐} เรื่องเดียวกัน

^{๑๗๑}วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. การบริหารจัดการและการบริหารพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ. (กรุงเทพมหานคร: เอ็กเปอร์เน็ท. ๒๕๕๐).

^{๑๗๒} เรื่องเดียวกัน

วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี. ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมีดังนี้

คนหรือบุคลากร เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จเพราะคนนั้นเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานให้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด

ทรัพยากร เป็นส่วนสำคัญในการผลิตสินค้าหรือบริการลูกค้า เช่น เครื่องจักร วัตถุดิบ เป็นต้น

เงินทุน เป็นตัวสนับสนุนที่ได้ซึ่งทรัพยากรในด้านต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อธุรกิจเป็นอย่างมาก

การบริหารจัดการ เพื่อให้การทำงานนั้นมีแบบแผนในการผลิต การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการแบ่งหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินงาน^{๑๗๓}

สรุปรูปแบบการบริหารและรูปแบบการบริหารจัดการ ว่าเป็นแนวทางหรือวิธีการดำเนินงานใดๆ ของหน่วยงานและบุคลากรของหน่วยงานให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น โดยครอบคลุมทั้งการดำเนินการหรือการปฏิบัติงานเพื่อให้มีแนวโน้มการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น รวดเร็ว ประหยัด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดรูปแบบโครงสร้างเครือข่ายของการบริหาร เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารรูปแบบโครงสร้างของการบริหาร เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานให้เป็นระบบ มีลักษณะเป็นขั้นตอนเพื่อให้เกิดดุลยภาพและทักษะขบวนการในหลายด้าน อาทิเช่น ด้านวิชาการ ด้านความรู้ ความสามารถลงมือปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หลักการบริหารแบบกระจายอำนาจ มีจุดเน้นที่สำคัญในการพัฒนา

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารและรูปแบบการบริหารจัดการ ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่น่าเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอแนะนำการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๑๙ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๙ แสดงรูปแบบการบริหารและรูปแบบการบริหารจัดการ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิรัช วิรัชนิการวรรณ, (๒๕๕๐).	๑. รูปแบบการบริหารการกระจายอำนาจ ๒. การสร้างค่านิยมให้รู้จักความรับผิดชอบ การพึ่งพาตนเอง และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ๓. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ๔. รูปแบบการบริหารขนาดใหญ่มีการร่วมงานหลายองค์กร ซึ่งเป็นการบริหารแบบกระจายอำนาจ ๕. รูปแบบการบริหารการจัดการรูปแบบการบริหารการจัดการ
วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี, (๒๕๖๐)	๑. ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่อาจเกิดขึ้นได้ ๒. วิเคราะห์เหตุและปัจจัย เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ๓. เน้นการสร้างสมดุล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้นและระยะยาว ๔. การสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยการสร้างเครือข่ายและขยายกิจกรรมให้หลากหลาย ๕. เน้นการมีความรู้และคุณธรรม
วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี, (๒๕๖๐)	เป็นการบริหารแบบกระจายอำนาจ ซึ่งมีหน่วยงานหลักส่งคำสั่งไปยังหน่วยงานย่อย และหน่วยงานหลักต้องส่งทรัพยากรไปยังหน่วยงานย่อยเพื่อนำไปพัฒนาสถานที่ และพัฒนาด้านการศึกษา
วิรัช วิรัชนิการวรรณ, (๒๕๕๐).	แนวทางหรือวิธีการดำเนินงานใดๆ ของหน่วยงานและบุคลากรของหน่วยงานให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น
วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี, (๒๕๖๐)	การบริหารแบบเป็นองค์กรทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่
วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี, (๒๕๖๐)	๑. คนหรือบุคลากร เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ธุรกิจ ๒. เงินทุน เป็นตัวสนับสนุนที่ได้ซึ่งทรัพยากรในด้านต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อธุรกิจเป็นอย่างมาก ๓. การบริหารจัดการ

๒.๔ หลักทฤษฎีปาปนิคสูตร

ในการวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนที่ผู้วิจัยดำเนินการอยู่ได้มองเห็นหลักของพ่อค้าที่ต้องบริหารธุรกิจได้คำนึงถึงหลักธรรมที่สามารถบูรณาการได้มีหลายหลักธรรมแต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจและนำหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรมาใช้ในการจัดการความรู้ตามที่พระไตรปิฎกและนักวิชาการได้กล่าวไว้ต่างๆ คือ

พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๐ พระสุตตันตปิฎก ๑๒ ได้แสดงไว้ในเรื่อง ทฤษฎีปาปนิคสูตร ว่าด้วยคุณสมบัติของพ่อค้า สูตรที่ ๒ ภิคุขุทั้งหลาย พ่อค้าประกอบด้วย องค์ ๓ ประการไม่ว่าจะถึงความเป็นผู้ยิ่งใหญ่ไพบลูย์ในโกศทรัพย์ องค์ ๓ ประการ อะไรบ้างคือ พ่อค้าในโลกนี้

๑. มีตาดี

๒. มีธุรกิจดี

๓. เพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย

พ่อค้าชื่อว่ามีตาดี เป็นอย่างไร คือ พ่อค้าในโลกนี้รู้จักสินค้าว่า “ สินค้านี้ ชื้อมาเท่านี้ ขายไปอย่างนี้ จักมีมูลค่าประมาณเท่านี้ มีกำไรเท่านี้” พ่อค้าชื่อว่ามีตาดีเท่านี้แล

พ่อค้าชื่อว่ามีธุรกิจดี เป็นอย่างไร คือ พ่อค้าเป็นคนฉลาดซื้อและขายสินค้าได้ พ่อค้าชื่อว่ามีธุรกิจดี เป็นอย่างนี้แล

พ่อค้าชื่อว่าเพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย เป็นอย่างไร คือ คหบดีหรือบุตร คหบดีผู้มั่งคั่งมีทรัพย์มากมีโภคทรัพย์มากย่อมรู้จัก พ่อค้าในโลกนี้อย่างนี้ว่า “พ่อค้าผู้นี้แลมีตาดี มีธุรกิจดีและสามารถที่จะเลี้ยงดู บุตรภรรยาได้ทั้งใช้คืนให้แก่พวกเราได้ตามกำหนดเวลา” คหบดีหรือบุตรคหบดีเหล่านั้น ย่อมเชื่อเชียวพ่อค้านั้นด้วยโภคทรัพย์ว่า “นับแต่บัดนี้ไป ท่านจงนำโภคทรัพย์ไปเลี้ยงดูบุตรภรรยา และใช้คืนให้แก่พวกเราตามกำหนดเวลา” พ่อค้าชื่อว่าเพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัยเป็นอย่างนี้แล

พ่อค้า ประกอบด้วยองค์ ๓ ประการนี้และ ไม่นานนักก็ถึงความเป็นผู้ยิ่งใหญ่ ไพบลูย์ในกุศลธรรม

ธรรม ๓ ประการ อะไรบ้าง คือ ภิคุขุในธรรมวินัยนี้ ๑. มีตาดี ๒. มีธุรกิจดี ๓. เพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย

ภิคุขุชื่อว่า มีตาดี เป็นอย่างไร คือ ภิคุขุในธรรมวินัยนี้รู้จักถามความเป็นจริง “นี้ทุกข์ นี้ทุกข์สมุทัย นี้ทุกข์นิโรธ นี้ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา” ภิคุขุชื่อว่ามีตาดีเป็นอย่างนี้แล

ภิคุขุชื่อว่ามีธุรกิจดี เป็นอย่างไร คือ ภิคุขุในธรรมวินัยนี้ ปราศจากความเพียรเพื่อละอกุศลธรรมเพื่อให้กุศลธรรมเกิดความเข้มแข็ง มีความบากบั่นมั่นคงไม่ทอดธุระในกุศลธรรมทั้งหลาย ภิคุขุชื่อว่ามีธุรกิจดี เป็นอย่างนี้แล

ภิกษุเชื่อว่าเพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้เข้าไปหา ภิกษุผู้เป็นพหูสูตร ผู้เรียนจบคัมภีร์ ทรงธรรม ทรงวินัย ทรงมคติกา ตามเวลาสมควร สอบสวนได้ถามว่า “พุทธพจน์นี้เป็นอย่างไร เนื้อความแห่งพุทธพจน์นี้เป็นอย่างไร” ท่านผู้คงแก่เรียนเหล่านั้นย่อมเปิดเผยธรรมที่ยังไม่ได้เปิดเผย ทำให้ง่ายซึ่งธรรมที่ยังไม่ได้ทำให้ง่าย และบรรเทาความสงสัย ในธรรมที่น่าสงสัย หลายอย่างภิกษุเชื่อว่าเพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย เป็นอย่างนี้แล

ภิกษุประกอบด้วย ธรรม ๓ ประการนี้แล ไม่นานนักก็บรรลุความเป็นผู้ยิ่งใหญ่ไพศาลในกุศลธรรม^{๑๗๔}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง หลักธรรมสำคัญสำหรับพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจไว้ในเรื่อง หลักขุติยปาปนิคสูตร ว่า ประกอบด้วย หลัก ๓ ประการคือ จักขุมา วิรูโร และนิสสยสัมปันโนดังมีความหมายต่อไปนี้^{๑๗๕}

๑. จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจ ต้องรู้ว่าซื้อสินค้าที่ไหนได้ราคาถูก แล้วนำไปขายที่ไหนจึงได้ราคาแพง ในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือจะตก ถ้าเป็นนักบริหารทั่วไป ต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คน คุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า (Conceptual Skill) คือความชำนาญในการใช้ความคิด

๒. วิรูโร หมายถึง จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชรต้องดูออกว่าเป็นเพชรแท้หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัด คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำว่า (Technical Skill) คือ ความชำนาญด้านเทคนิค อะไรควรขาย อะไรไม่ควรขาย

๓. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้น ๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงิน เพราะมีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก "นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้" ข้อนี้ตรงกับคำว่า (Human Relation Skill) คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงเรื่องพ่อค้าตามพระพุทธดำรัสตามหัวข้อต่าง ๆ ๗ ประการดังนี้

๑. หลักธรรมในการบริหารจัดการองค์ความรู้

คุณสมบัติของพ่อค้าตามพุทธดำรัส พระพุทธเจ้าได้ตรัสคุณสมบัติของพ่อค้าที่ประสบความสำเร็จรุ่งเรืองไว้๓ประการพุทธศาสนามีส่วนเกี่ยวข้องกับพ่อค้าตั้งแต่หลังจากที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ใหม่ๆ โดยกล่าวว่าในสัปดาห์หนึ่งหลังจากตรัสรู้ เมื่อพระพุทธเจ้าเสด็จออกจากบริเวณไม้มจลินท์ไปยัง

^{๑๗๔} อง. ดิก. (ไทย) ๒๐/๒๐/๑๖๓-๑๖๕

^{๑๗๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ (ฉบับประมวลธรรม) , (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๙๖ – ๙๘.

ไม่เกิดซึ่งอยู่ทางทิศใต้ของต้นพระศรีมหาโพธิ์ประทับนั่งเสวยวิมุตติสุขที่นั่นพาดิสงส์สองพี่น้องคือคือ ตปุสสะและภัลลิกะ เดินทางมาจากกุลชนบทได้พบพระพุทธเจ้าประทับอยู่ภายใต้ไม้เกด จึงได้นำข้าว สัตตูกองและสัตตุงงเข้าไปถวายพระองค์ทรงรับเสวยปรากฏเป็นการเสวยพระกระยาหารมื้อแรก หลังจากตรัสรู้เป็นต้นมาสองพ่อค้าได้ประกาศตนเป็นอุบาสกถึงสรณะ๒คือพระพุทธพระธรรมจัดเป็น ปฐมอุบาสกคู่แรกที่ถึงสรณะ๒ในพุทธกาลแล้วกราบทูลลาหลักไป.พระพุทธเจ้าได้ตรัสคุณสมบัติของ พ่อค้าที่ประสบความสำเร็จรุ่งเรืองไว้ ๓ ประการเรียกว่า ปาปณิกธรรม คือ หลักพ่อค้า

๒. องค์คุณของพ่อค้า ๓ ประการคือ

๑. จักขุมา เป็นคนตาดีหมายถึงรู้จักสินค้าของเป็นมีความรู้ในการค้าขายรู้จักต้นทุน รู้จักกำไร

๒. วิจูโร เป็นคนฉลาดหมายความว่าจัดเจนธุรกิจรู้แหล่งซื้อขายรู้ความเคลื่อนไหว ความต้องการของตลาด สามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่ายรู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้ารู้จักทำเลที่เหมาะสม รู้จักว่าที่ไหนควรขายสิ่งใดไม่ทอดธุระหน้าที่ของตน

๓. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัยเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจใน หมู่แหล่งทุนใหญ่ๆ หาเงินมาลงทุนหรือดำเนินกิจการโดยง่ายมีนิสัยเหมาะสมแก่การค้าขาย มีไมตรี จิตมิตรภาพกับลูกค้าทั่วไป มีมิตรสหายมากรู้จักสร้างความนิยมให้แก่ตนเองเป็นที่เชื่อถือของคนทั่วไป นอกจากนี้พระพุทธศาสนายังกล่าวถึงความดีความชั่วที่มีอิทธิพลอยู่เบื้องหลังการประกอบอาชีพอีกด้วยซึ่งเป็นเหตุอย่างลึกซึ้งของความเจริญก้าวหน้าและความหายนะมีเรื่องเล่าว่า ครั้นหนึ่งพระสารี บุตร ได้เข้าเฝ้าพระสัมมาสัมพุทธเจ้าถึงที่ประทับแล้วทูลถามว่า

๑. เพราะเหตุใดบางคนทำการค้าขายมีแต่ขาดทุน

๒. เพราะเหตุใดบางคนทำการค้าขายไม่ได้กำไรตามที่ประสงค์

๓. เพราะเหตุใดบางคนทำการค้าขายได้กำไรตามที่ประสงค์

๔. เพราะเหตุใดบางคนทำการค้าขายได้กำไรมากกว่าที่ประสงค์

พระพุทธเจ้าตรัสตอบโดยลำดับเป็นข้อๆ ดังนี้คือ

๑. บางคนเข้าไปหาสมณพราหมณ์กล่าวปวารณาด้วยปัจจัย ๔ แล้วไม่ได้ถวายตามที่ ตนได้ปวารณาไว้ เมื่อเคลื่อนจากอัฐภาพนั้นมาเกิดเป็นมนุษย์ทำการค้าใดๆ ย่อมขาดทุน

๒. บางคนเข้าไปหาสมณพราหมณ์แล้วกล่าวปวารณาด้วยปัจจัย ๔ ตามที่ท่าน ประสงค์เขาถวายตามที่กล่าวปวารณาแต่ไม่ตรงตามที่ท่านประสงค์เมื่อเคลื่อนจากอัฐภาพนั้นมาเกิด เป็นมนุษย์ทำการค้าขายใดๆ ย่อมไม่ได้กำไรตามที่ประสงค์

๓. บางคนเข้าไปหาสมณพราหมณ์แล้วกล่าวปวารณาถวายปัจจัย ๔ ตามที่ท่าน ประสงค์เมื่อเคลื่อนจากอัฐภาพนั้นมาเกิดเป็นมนุษย์ทำการค้าขายใดๆ ย่อมได้กำไรตามที่ตนประสงค์

๔. บางคนเข้าไปหาสมณพราหมณ์แล้วกล่าวบวราณาถวายเป็นปัจจัย ๔ ตามที่ท่านประสงค์แต่เขาถวายเป็นปัจจัยที่ตนประสงค์เมื่อเคลื่อนจากอัตภาพนั้นมาเกิดเป็นมนุษย์ทำการค้าขายใดๆ ย่อมได้กำไรมากกว่าที่ตนประสงค์เหล่านี้คือเหตุภูมิหลังของความดีความชั่วที่บุคคลได้ทำไว้ในอดีตและมีอิทธิพลติดตามให้ผลเมื่อเขาประกอบอาชีพค้าขายเป็นเหตุให้เป็นพ่อค้าอาชีพค้าขายไม่ขึ้นบ้างเป็นเหตุให้เป็นพ่อค้าที่มีกำไรน้อยบ้างมากบ้างต่างๆ กันเป็นที่น่าสังเกตว่าคนที่ดำเนินชีวิตด้วยมุสาวาท แม้จะค้าขายได้กำไรในปัจจุบัน แต่เขาจะเป็นคนอาภัพในภายหน้าส่วนคนที่ซื่อสัตย์จะเป็นคนโชคดีทั้งปัจจุบันและอนาคตคนทั่วไปขาดเครื่องมือสำรวจตรวจสอบอดีตและอนาคตจึงมองเห็นแต่เรื่องปัจจุบันไม่เห็นอิทธิพลของกรรมที่จะปรากฏในอนาคตก็เป็นธรรมดาของคนทั่วไปเช่นเดียวกับชาวบ้านทั่วไปไม่มีกล้องสำหรับดูดาวเห็นได้แต่ดวงดาวในปริมาณจำกัด ส่วนดวงดาวมากมายเหลือคณานับเป็นเรื่องของนักดาราศาสตร์ที่มีอุปกรณ์สำหรับดูดาวหรือเช่นเดียวจุลินทรีย์ต่างๆ ไม่ใช่วิสัยของตาเปล่าที่จะเห็นได้แต่เป็นวิสัยของกล้องจุลทรรศน์ใดก็ฉนั้น ดังนั้นพ่อค้าที่เชื่อในเรื่องหลักกรรมจึงถือคติว่า ซื่อกินไม่หมด คดกินไม่นานการค้าขายที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสุจริตอุบาสกและอุบาสิกาทำได้ไม่ขัดกับการปฏิบัติศีลธรรมแต่อย่างใด การเข้าใจว่าการค้าขายต้องควบคู่กับการพูดปดนั้นเป็นเรื่องของการเข้าใจผิด จนเป็นเหตุให้อาชีพค้าขายกลายเป็นอาชีพทุจริต ทำให้เข้าใจกันว่าคนสุจริตทำการค้าขายไม่ได้ความจริงอาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนมีมูลฐานมาจากความซื่อสัตย์สุจริตทั้งสิ้น กิจการเหล่านั้นจึงมีความเจริญก้าวหน้าการค้าขายที่ไม่เหมาะสมกับอุบาสกอุบาสิกา นั้น มี ๕ อย่างด้วยกัน คือ

๑. การค้าขายเครื่องประหาร
๒. การค้าขายมนุษย์
๓. การค้าขายสัตว์สำหรับฆ่า
๔. การค้าขายน้ำเมาสิ่งเสพติดให้โทษ
๕. การค้าขายยาพิษ

เหล่านี้เรียกว่ามิจฉวนณิชาแปลว่าการค้าขายที่ผิดเป็นการค้าขายที่ไม่ชอบธรรมเป็นอาชีพต้องห้ามสำหรับอุบาสกอุบาสิกาผู้ปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนาอย่างเคร่งครัด

๓. หลักธรรมของนักบริหาร

หลักธรรม หรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้านั้น ถึงแม้ว่าจะมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล นับถึงปัจจุบันเป็นเวลา ๒๕๔๐ กว่าปีแล้ว แต่ทุกหลักธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องดำเนินชีวิตและแนวทางในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักธรรมดังกล่าวเป็นความจริงที่สามารถพิสูจน์ได้ที่เรียกว่า “สัจธรรม” ปฏิบัติให้เห็นผลได้อย่างแท้จริงอยู่ที่เราจะนำหลักธรรมข้อใดมาใช้ให้เหมาะสมกับตัวเรามากที่สุด สำหรับนักบริหารก็มีหลักธรรมสำหรับยึดถือและปฏิบัติอย่างมากมาย ซึ่งได้นำเสนอไว้บ้าง เรื่องที่สำคัญดังต่อไปนี้

๔. คุณธรรมคืออะไร

คุณธรรม เป็นคำ สมาส มีลักษณะเป็นคำนาม มีความหมายตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ปี พ.ศ. ๒๕๔๒ หน้า ๒๕๓ หมายถึง สภาพคุณงามความดี เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ที่ถือครองอยู่เมื่อนำ คำว่า “คุณธรรม” ไปประกอบกับลักษณะนามที่เป็นบุคคล เช่น ครู นักเรียน ข้าราชการ นักธุรกิจคุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่บุคคลนั้นๆ มีอยู่ เป็นความดีที่ทำให้ผู้ที่ถือครองอยู่ มีความสงบ มีความสุข และมากด้วยกัลยาณมิตร เนื่องคุณงามความดีที่บุคคลนั้นมีอยู่เป็นสิ่งที่ไม่เกิดโทษ ไม่เป็นผลเสียแก่ผู้ที่ถือครอง ในทางตรงกันข้ามกลับเป็นสภาวะที่ทำให้บุคคลไม่เบียดเบียนตนเอง เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นคุณธรรมจึงเป็นสิ่งที่มีความ มีประโยชน์ยิ่งสำหรับผู้ถือครอง คำว่า “คุณธรรม” โดยความหมายแล้วจะมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “จริยธรรม” ซึ่งหมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม ที่ เป็นความดีความงาม เป็นสิ่งที่ควรกระทำ โดยปกติเรามักจะคิดอย่างคนทั่วไปว่า “จริยธรรม” และ “คุณธรรม” เป็นสิ่งเดียวกัน คือ เป็นความดีความงามเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ คำสองคำนี้จึงใช้ทดแทนกันในบางครั้ง อย่างไรก็ตามเมื่อนำคำ ๒ คำนี้ไปเทียบเคียงกับภาษาอังกฤษ จะพบว่า คำว่า คุณธรรม จะตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Merit” ส่วนคำว่า จริยธรรม จะตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Ethics” เมื่อพิจารณาจากความหมายตามคำ “Merit” เป็นคุณสมบัติภายในของบุคคลแต่ละคน ในทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา “คุณธรรม” เป็นสภาวะที่บุคคลมีอยู่ในตนโดยกำเนิดและโดยการขัดเกลาทางสังคม ที่เป็นสภาวะโดยกำเนิด หมายถึง คุณสมบัติทางจิต ที่บุคคลมีอยู่ตามพื้นฐานของจิต ในทางพุทธศาสนา พื้นฐานของจิตมนุษย์ ๒ ลักษณะมักจะถูกกล่าวอ้างบ่อยครั้ง คือ จิตที่ไผ่ต่า กับจิตที่ไผ่ดำ “คุณธรรม” เป็นสภาวะไผ่ต่าของจิต สำหรับ จริยธรรม นักสังคมวิทยาจะมองเป็นบรรทัดฐานประเภทหนึ่ง ที่ถูกสร้างขึ้นมาแล้วนำไปใช้กับบุคคลเป็นแนวทางที่คนในสังคมเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นความดี ความงามเป็นสิ่งที่กระทำแล้วคนอื่นเกิดประโยชน์ มีความสุขสงบเกิดขึ้นแก่คนที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ โดยนัยนี้ จริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างคุณธรรมให้กับบุคคล

๕. นักบริหาร คือ ใคร

นักบริหาร คือผู้นำองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร นักบริหารจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์แห่งการบริหารที่จะสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมดำเนินการอย่างมุ่งมั่นจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น การสร้างหรือพัฒนานักบริหารให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศให้รู้หน้าไปได้ โดยรวดเร็วและประหยัดในยุคแรกๆ ที่มีการพัฒนาศาสตร์เกี่ยวกับ “การจัดการ” นักบริหารในทัศนะของนักสังคมศาสตร์สาขาการจัดการ หมายถึงผู้ที่วางแผนเกี่ยวกับงาน เงิน เทคโนโลยี และคน เป็นผู้ที่กำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร เป็นผู้ที่ประสานงานให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กรนักบริหารใน ยุคแรกไม่จำเป็นต้องปรับตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะการแข่งขันมีน้อย เนื่องจากมีผู้ผลิตไม่มาก ทรัพยากรธรรมชาติมีอย่างเหลือเฟือ มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมขององค์กรค่อนข้างช้า “นักบริหาร” จึงหมายถึง นักจัดการ

(Manager) ซึ่งมีหน้าที่จัดการทรัพยากรที่มี (คน เงิน วัตถุดิบ ที่ดิน และ ฯลฯ) ให้สามารถผลิตสินค้าและบริการด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด เป็นบุคคลที่พยายามทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้อง (Managers do thing right) เพื่อให้ได้ผลตอบแทนสูงสุดในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเปลี่ยนแปลง ไปมาก อันเนื่องมาจากการเทคโนโลยีการสื่อสารและการจัดระเบียบของประชาคมโลก ส่งผลให้มีการแข่งขันอย่างไร้พรมแดนสูงมาก องค์การจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน สิ่งที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือการให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงบทบาทของ “นักบริหาร” ในฐานะผู้ควบคุมสั่งการ (Director) มาเป็นผู้ให้การสนับสนุน (Facilitator) เปลี่ยนจากการแข่งขันมาเป็นการร่วมมือ (Collaboration) ลด การให้ความสำคัญกับวัตถุมหาให้มีความสำคัญกับคน และท้ายที่สุดเปลี่ยนแปลงจากความเหมือนมาเป็นความหลากหลายในองค์การการ เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้องค์การต้องการนักบริหารที่เป็น “ผู้นำ” (Leader) มากกว่า “ผู้จัดการ” (Manager) นักบริหารที่เป็นผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ทำสิ่งที่ดีที่ถูกต้อง (Leaders do the right thing) ให้กับองค์การ การเป็นผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ทั้งนี้เพราะองค์การในยุคสมัยใหม่ (New society) ซึ่งเป็นองค์การที่ใช้ความรู้เป็นพื้นฐาน (Knowledge based organization) มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (Learning organization) มุ่งแสวงหาความเป็นเลิศ (In search for excellent) มีความโปร่งใส (Transparent) และมีความเป็นมาตรฐาน (Standardization) การที่ผู้บริหารจะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จในสังคมสมัยใหม่ได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้คุณธรรมและจริยธรรมพื้นฐานสำคัญ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดขึ้นเป็นวัฒนธรรมขององค์การตามหลัก วิชาการบริหารสมัยใหม่ นักบริหารผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องมีคุณลักษณะที่ดีหลายประการ เช่น มีสุขภาพที่ดี มีประสบการณ์ในงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกล้าในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความอดทน มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้ร่วมงานในทุกระดับได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์มีบุคลิกภาพดี อ่อนน้อมถ่อมตน มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และ ฯลฯ

๖. คุณธรรมอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรมีคุณธรรมของบุคคลในสังคม

ตามความเป็นจริงของสังคม ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในหลายด้านที่เหนือกว่าคนทั่วไปดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นคนดีของสังคม และเกือบทุกสังคมจะยึดหลักการของศาสนาเป็นพื้นฐานของความดีความงามในการอยู่ร่วมกัน แต่ในหลายกรณีก็อาจมีการปลุกฝังคตินิยมของสังคมโดยไม่ยึดโยงกับศาสนาโดยตรง เช่น ชาวอังกฤษ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นชนชาติที่มีจริยธรรมสูงมากประเทศหนึ่ง ปลุกฝังคตินิยม ตั้งแต่เด็กอย่างน้อยที่สุด ๗ ประการ เพื่อให้เกิด “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม” ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สูงกว่าความซื่อสัตย์สุจริต คือ

- การมีสัจจะ ต้องพูดความจริง (Truth)
- มีความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty)
- มีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Sense of Duty)
- มีความอดกลั้น (Patience)

- มีความเป็นธรรม (Fair Play)
- มีการเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Consideration for Others)
- มีความเมตตา (Kindness)

คุณธรรมจริยธรรมส่วนใหญ่สำหรับคนไทยจะเกิดจากการประยุกต์เอาคำสอนในพระพุทธศาสนาเป็นหลัก ผู้บริหารเป็นบุคคลธรรมดาที่มีครอบครัว จึงเป็นฆราวาสที่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัวและสังคมให้มีความเป็นปกติสุข ดังนั้นจึงสมควรอย่างยิ่งที่นักบริหารต้องสนใจศึกษาและปฏิบัติตามหลักธรรมของฆราวาสเป็นเบื้องต้น เพื่อบริหารครอบครัวและบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายทั้งที่เป็นส่วนตัว องค์การ และสังคมโดยรวม

๗. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรที่ปรากฏในพระไตรปิฎกซึ่งเป็นคัมภีร์ทางพุทธศาสนานั้นซึ่งในหลักธรรมดังกล่าวที่ได้กล่าวถึง หลักธรรมของการบริหารจัดการไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งได้มีนักวิชาการทั้งทางพุทธหรือกระทั่งนักวิชาการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทั่วไปได้นำหลักดังกล่าวไปใช้หรือมีส่วนร่วมของหลักธรรมดังกล่าวนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการดังกล่าว หลักการบริหารนี้ได้ปรากฏในพระสูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ทิกนิบาตร ปฐมปณาสก์ ซึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นนักบริหารจัดการที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ได้มีนักวิชาการทางพุทธศาสนาได้อธิบายขยายความไว้เป็นจำนวนมาก^{๑๓๖}

จากเนื้อหาในพระไตรปิฎกดังกล่าว ทำให้เราเข้าใจได้ระดับหนึ่งของพระสูตรนี้แต่เพื่อที่จะเข้าใจในแนวคิดของทฤษฎีปาปนิคสูตรมากยิ่งขึ้น ได้มี

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ท่านได้กล่าวถึง ทฤษฎีปาปนิคสูตร หรือปาปนิคธรรม ๓ ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่า (ปาปนิกังคะ หลักพ่อค้า, องค์คุณของพ่อค้า - qualities of a successful shopkeeper or businessman) ประกอบด้วย

๑. จักขุมา ตาตี (รู้จักสินค้า ดูของเป็น สามารถคำนวณราคา กะทุนเก่งกำไรแม่นยำ - shrewd)

๒. วิรูโร จัดเจนธุรกิจ (รู้แหล่งซื้อแหล่งขาย รู้ความเคลื่อนไหวความต้องการของตลาด สามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่าย รู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้า - capable of administering business)

^{๑๓๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์(ฉบับประมวลธรรม), (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๙๖ – ๙๘.

๓. นิสัยสัมพันธ์ (พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่ยอมรับ (เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจในหมู่แหล่งทุนใหญ่ๆ หาเงินมาลงทุนหรือดำเนินการโดยง่าย - having good credit rating)^{๑๗๗}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงคำตรัสสองคัมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในทศตปิณฑิกสูตรว่า เกี่ยวกับคุณลักษณะ ๓ ประการของนักบริหารที่จะช่วยให้นักบริหารทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี^{๑๗๘}

๑. จักขุมา หมายถึง ปัญญามองการณ์ไกล เช่นถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจต้องรู้ว่าอนาคตเศรษฐกิจหรือตลาดจะมีแนวโน้มเป็นแบบไหนหรือสามารถคาดการณ์ทิศทางหรืออนาคตในการดำเนินธุรกิจได้แม่นยำจากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล โดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้วย ซึ่งคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Conceptual Skill คือการชำนาญในการใช้ความคิด หรือ ทักษะทางด้านความคิด

๒. วิรูโ หมายถึง จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักการเงินต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางการเงินสามารถคำนวณอัตราผลตอบแทนต่าง ๆ ได้หรือเข้าใจในงบการเงินที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้ ในกรณีแพทย์ผ่าตัดตมองก็ต้องมีความเชี่ยวชาญในการผ่าตัดตมอง เป็นต้น คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Technical Skill คือความชำนาญการด้านเทคนิค หรือ ทักษะทางการปฏิบัติงาน

๓. นิสัยสัมพันธ์ หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุได้หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้ให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้ เป็นต้น คุณลักษณะที่สามนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือ ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์โดยคุณลักษณะทั้งสามประการมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับของนักบริหารถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมาก คุณลักษณะข้อที่ ๑ และ ๓ มีความสำคัญมาก ส่วนข้อที่ ๒ มีน้อยเพราะเขาสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเฉพาะด้านได้สำหรับนักบริหารระดับกลาง คุณลักษณะทั้ง ๓ ข้อมีความสำคัญพอกัน นั่นคือ เขาต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันต้องมีปัญญาที่มองภาพกว้างและไกล เพื่อเตรียมตัวสำหรับเป็นนักบริหารระดับสูง นอกจากนั้นต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ประสานงานในการถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงมาสู่การปฏิบัติในผู้บริหารและพนักงานระดับล่าง และนำผลการ

^{๑๗๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ เล่มที่ ๒๐ หน้า ๑๔๖

^{๑๗๘} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๕.

ดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมาสรุปและนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง ด้วยหลักการดังกล่าวของท่านนั้นก็มีความถูกต้องดี ไชยรัศมีศักดิ์ ได้ให้ทัศนะต่อว่า ในหลักการของทศตปิปาปนิสูตรนั้น สำหรับหัวข้อหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของนักบริหารที่ดีนั้น จะต้องมีความ Human Relation Skill หรือ หลักนิสสัยสัมปันโน เพราะมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะทำให้คนอยากเข้ามาร่วมงานและทำงานให้ หากไม่มีมนุษย์สัมพันธ์การบริหารคนก็ไปไม่รอด “หลักนิสสัยสัมปันโน เป็นหลักการสำคัญที่จำเป็นและสำคัญมาก สำหรับนักบริหารคน เพราะถ้ามนุษย์สัมพันธ์ไม่ดีก็ไม่มีใครอยากมาร่วมงานหรือทำงานให้ เพราะการบริหารงาน บริหารคน คือการดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จโดยร่วมกับคนอื่นทางด้านคุณ”

ณรงค์ จิวัณกูร ให้ความเห็นว่า ต่อว่า โดยหลักทศตปิปาปนิสูตรที่ประกอบด้วย ๓ หลักการ นั้นเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการมีวิสัยทัศน์หรือจักขุมา ถือว่าเป็นหลักการของนักบริหารที่ทันสมัยที่สุด เพราะการมองการณ์ไกล มีสายตาวินิจฉัยในการวิเคราะห์อนาคตทำให้นักบริหารนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จ สามารถแข่งขันอยู่รอดในธุรกิจได้ ขณะที่ วิธูโร หรือ การจัดการธุรกิจโดยมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เปรียบเทียบได้กับหลัก Competency ความสามารถที่จะเข้ามาสร้างสมดุลให้กับนักบริหารที่เป็นผู้นำและหลักนิสสัยสัมปันโน เป็นความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยหลัก ๓ ข้อควรมีอยู่ภายในของนักบริหาร และหากหลอมรวมกันก็จะเป็นภูมิคุ้มกันที่มีประสิทธิภาพในการบริหารธุรกิจ กิจการให้ประสบความสำเร็จหรือผ่านพ้นวิกฤติต่างๆ ไปได้^{๑๗๙}

บุญเสริม บุญเจริญผลได้ให้กล่าวถึง ทศตปิปาปนิสูตรไว้เช่นกัน ว่า พ่อค้าที่ดีนั้นต้องมีตาดี ๑ มีฐานะดี ๑ ถึงพร้อมที่บุคคลที่พึงได้หนึ่ง ๑ คือ หมายถึง ๑. ความสามารถในการคิดค้นทุนและรายได้เป็น ๒. รู้ว่าสินค้าใดจะขายได้และขายได้อย่างไร และ ๓. มีเครดิตดี หากมีครบทั้ง ๓ ประการจะทำให้พ่อค้ามีโภคทรัพย์มากมายเหลือเฟือ^{๑๘๐}

พระพรหมคุณาภรณ์(ประยุทธ์ ปยุตโต) ได้กล่าวไว้ว่า ปาปนิกรรม ๓ หลักพ่อค้า องค์คุณของพ่อค้า คือ

๑. จักขุมา (Cakkbuma:shrewd) ตาดี (รู้จักสินค้า ดูของเป็น สามารถคำนวณราคากะทุน เก่งกำไร แม่นยำ)

๒. วิธูโร (Vidburo:capable of administering business) จัดเจนธุรกิจ (รู้แหล่งซื้อแหล่งขาย รู้ความเคลื่อนไหวความต้องการของตลาด สามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่าย รู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้า)

^{๑๗๙} ณรงค์ จิวัณกูร, **หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา**, (ออนไลน์), แหล่งข้อมูล , [https://sites.google.com/site/fon5481136057/๑๖ มกราคม ๒๕๖๑](https://sites.google.com/site/fon5481136057/๑๖%20มกราคม%20๒๕๖๑).

^{๑๘๐} บุญเสริม บุญเจริญผล, **คำสอนของพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ**, กรุงเทพมหานคร: เอ็กแซ็ค. ๒๕๕๑.

๓. นิสยสัมปันโน (Nisayasampanno:having good credit rating) พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย(เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจในหมู่ แหล่งทุนใหญ่ๆ หาเงินมาลงทุนหรือดำเนินกิจการโดยง่าย)^{๑๘๑}

สรุป จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทศุติปาปนิกสูตรทั้งจากพระไตรปิฎกและอรรถกถาร่วมทั้งนักวิชาการและนักธุรกิจดังกล่าวทำให้ สรุปได้ว่า หลักทศุติปาปนิกสูตรดังกล่าวที่ประกอบด้วย จักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์ วิธูโร การจัดการดี และนิสยสมปันโนการมีมนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญต่อองค์กรทุกระดับและถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อหลักธรรมในทศุติปาปนิกสูตรดังกล่าว คุณลักษณะทั้งสามประการ มีความสำคัญมากน้อยต่างกัน นั้นขึ้นอยู่กับระดับของนักบริหาร ถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมาก หลักแห่งนักบริหารโรงสีข้าวชุมชน ที่มีความสามารถต้องมีวิสัยทัศน์ ยาวไกลสามารถมองไปข้างหน้าว่าในฤดูเก็บเกี่ยวที่จะถึงนี้จะมีผลผลิตเท่าไร ราคาจะเป็นอย่างไรเพื่อที่จะวางแผนการสีข้าวและติดตามราคาข้าวเปลือกได้ถูกต้อง เพื่อจะได้แนะนำให้กลุ่มเกษตรกรได้ทราบถึงราคาข้าวเปลือกในวันที่เก็บเกี่ยวและต้องคาดการณ์ราคาข้าวเปลือกกว่าน่าจะขายได้ในราคาที่เหมาะสม อีกทั้งยังมีเพื่อนธุรกิจที่พึ่งพาอาศัยเรื่องเครดิตทางการเงินและความเชื่อถือ ต้องผูกใจคนไว้ การค้าก็จะราบรื่น ในด้านธุรกิจโรงสีข้าวก็เช่นกันดังมีบทความนักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีถ้ามีคุณลักษณะ ๓ ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในทศุติปาปนิกสูตร

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมทศุติปาปนิกสูตร ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๒๐ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒๐ แสดงหลักพุทธธรรมทศุติปาปนิกสูตร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๐ พระสุตตันตปิฎก ๑๒, (๒๕๓๙, หน้า ๑๖๓-๑๖๕).	๑. มีตาดี ๒. มีธุรกิจดี ๓. เพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๕๔, หน้า ๙๖-๙๘).	๑. จักขุมา มีปัญญามองการณ์ไกล ๒. วิธูโร จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๓. นิสยสัมปันโน พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษย์สัมพันธ์ดี <u>และยังเป็นหลักธรรมที่สำคัญคือ</u>

^{๑๘๑} พระพรหมคุณาภรณ์(ประยุทธ์ ปยุตฺโต),พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. (กรุงเทพมหานคร: เอสอาร์พรินต์ติ้ง แมส โปรดักส์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๔.

ตารางที่ ๒.๒๐ แสดงหลักพุทธธรรมทุติยาปณิกสูตร(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๕๔, หน้า ๙๖-๙๘).	๑. หลักธรรมในการบริหารจัดการองค์ความรู้ ๒. องค์คุณของพ่อค้า ๓ ประการ ๓. หลักธรรมของนักบริหาร ๔. คุณธรรมของนักบริหาร ๕. คุณธรรมที่นักบริหารควรมี ๖. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับทุติยาปณิกสูตร
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๑๔๖).	๑. จักขุมา ตาติ รู้จักสินค้า ดูของเป็น สามารถคำนวณราคา กะทุนแก้งกำไร แม่นยำ - shrewd) ๒. วิธูโร จัดเจนธุรกิจ (รู้แหล่งซื้อแหล่งขาย รู้ความ เคลื่อนไหว ความต้องการของตลาด สามารถในการ จัดซื้อ จัดจำหน่าย รู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้า capable of administering business) ๓. นิสสยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมม จิตฺโต), (๒๕๔๙, หน้า ๑๕).	๑. จักขุมา ปัญญาของการฉลาด เช่นถ้าเป็นพ่อค้าหรือนัก บริหารธุรกิจ ๒. วิธูโร จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๓. นิสสยสัมปันโน พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมี มนุษยสัมพันธ์ดี
ณรงค์ จิวิงกูร, (๒๕๖๑).	การมีวิสัยทัศน์หรือจักขุมา ถือว่าเป็นหลักการของนักบริหาร ที่ทันสมัยที่สุด วิธูโร หรือ การจัดการธุระโดยมีความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นิสสยสัมปันโน เป็นความสามารถด้าน มนุษยสัมพันธ์
บุญเสริม บุญเจริญผล, (๒๕๕๑).	พ่อค้าที่ดีนั้นต้องมี ตาติ ๑ มีธุระดี ๑ ถึงพร้อมที่บุคคลที่พึง ได้หนึ่ง
พระพรหมคุณาภรณ์(ประยุทธ์ ปยุต โต), (๒๕๕๑, หน้า ๑๑๔).	๑. จักขุมา (Cakkbuma:shrewd) ตาดี ๒. วิธูโร (Vidburo:capable of administering business) จัดเจนธุรกิจ ๓. นิสสยสัมปันโน (Nisayasampanno:having good credit rating) พร้อมด้วยแหล่งทุน

๒.๕ ความเป็นมาและสาระเรื่องโรงสีข้าวชุมชน

๒.๕.๑ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโรงสีข้าวชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการของโรงสีชุมชนที่มีประสิทธิภาพ

สุนัย จุลพงศธร ได้กล่าวถึง ข้อเสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ของโรงสีชุมชนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในการจัดตั้งโรงสีชุมชนขึ้นใหม่

๑. ต้องยุติการลงทุนแบบให้เปล่า รัฐ และองค์กรเอกชนทั้งหลายจะต้องยุติ นโยบายการลงทุนโดยให้เปล่า เปลี่ยนมาเป็นรูปของการสนับสนุนด้วยระบบเงินกู้อัตราดอกเบี้ยต่ำ ที่ใช้หลักทรัพย์สินค้ำประกันตามหลักการประกอบธุรกิจทั่วไปถ้าจะลงทุนแบบให้เปล่าต้องกำหนดชัดเจนว่า จะให้โรงสีชุมชนที่ยากจนและใช้เฉพาะสีข้าวกินในชุมชนเท่านั้น

๒. ต้องยุติการถือหุ้นเท่าๆ กัน โดยให้หัวหน้ากลุ่มที่ลงทุนมากที่สุดเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในการจัดการ

๓. ต้องวางหลักเกณฑ์การให้สินเชื่อสงเคราะห์เป็นกรณีพิเศษ กำหนดลักษณะที่จะให้ความช่วยเหลือ กำหนดระยะเวลาในการช่วยเหลือ ต้องเสนอแผนในการขอความช่วยเหลือ รัฐต้องเปลี่ยนวิธีช่วยเหลือจากระบบสงเคราะห์เป็นระบบที่ทำให้ธุรกิจ แข็งแรง^{๑๘๒}

ได้ดำเนินการสำรวจเจ้าของโรงสีข้าวรับจ้างขนาดเล็กและเกษตรกร ผู้ใช้บริการใน ๑๙ จังหวัดทั่วประเทศแยกเป็นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๙ จังหวัด ภาคเหนือ ๗ จังหวัด และภาคใต้ ๓ จังหวัด ยกเว้นภาคกลางซึ่งมีกิจ การโรงสีข้าวขนาดเล็กน้อยมาก จากจำนวนตัวอย่างเจ้าของโรงสี ๓๐๒ ตัวอย่าง และเกษตรกร ๒๔๓ ตัวอย่าง พบว่า เจ้าของโรงสีข้าวขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร ซึ่งมีพื้นที่ถือครองครองการเกษตรเป็นของตนเอง เครื่องสีข้าวที่ใช้กันอยู่นั้นส่วนใหญ่เป็นแบบเครื่องกะเทาะข้าวเปลือกและเครื่องขัดขาวเป็นหินพอก เครื่องขัดขาวอาจจะมี ๑ ถึง ๒ ชุด หรือเป็นเครื่องกะเทาะขัดในตัวเดียวกัน มีเครื่องต่างๆ แยกเป็นขั้นตอนการทำงานเฉพาะ แต่ส่วนมาก จะเป็นแบบเก่าล้าสมัย เทอะทะยุ่งยากซับซ้อน และใช้พลังงานเกินความจำเป็น นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการใช้งานก็ต่ำด้วยเนื่องจากเป็นเครื่องล้า สมัย ทำให้ข้าวสารที่สีได้มีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควร มีข้าวแตกหักและสูญเสียสูงในภาพรวมทำให้เกษตรกรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสีข้าวสูงกว่าที่ควรอย่างไ้ก็ตามในหลายพื้นที่ที่มีจำนวนโรงสีข้าวรับจ้างขนาดเล็กมากเกินความต้องการทำให้เกิดการแข่งขันสูงซึ่งเป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรในแง่ของการลดค่าใช้จ่ายลงได้หรือการบริการที่มีประสิทธิภาพดีขึ้นแต่ในทางกลับกันเกษตรกรเจ้าของโรงสีเกิดการขาดทุนจนมีความคิดจะเลิกกิจการบางแห่งก็เลิกกิจการไป แล้วซึ่งในสภาพนี้มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยส่วนรวมดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการฝึกอบรมการใช้เครื่องสีข้าวอย่างมีประสิทธิภาพแก่เจ้าของโรงสีเผยแพร่ส่งเสริมการใช้เครื่องสีข้าว

^{๑๘๒} สุนัย จุลพงศธร. ฝึกหน้ากากเศรษฐกิจ(โรงสี) ชุมชน. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สยาม. ๒๕๕๐).

แบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพแก่โรงงานผู้ผลิตและเกษตรกรผู้ใช้จัดทำเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับการพิจารณาความเหมาะสมในการประกอบกิจการโรงสีข้าวรับจ้างขนาดเล็กเผยแพร่แนะนำแก่กลุ่มเกษตรกรและหน่วยงานที่มีหน้าที่อนุญาตการจัดตั้งโรงสีข้าวขนาดเล็ก ควรพิจารณาจำกัดจำนวนโรงสีข้าวให้พอเหมาะกับความต้องการของพื้นที่ต่างๆ เพื่อให้การใช้เครื่องสีข้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก่อประสิทธิผลต่อเกษตรกร เจ้าของโรงสีและประเทศชาติโดยรวม

แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจ(โรงสี)ชุมชน

หนังสือนี้เรียบเรียงจากงานวิจัยในงานเขียนคุณวินพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมกับแนวคิดเศรษฐกิจชุมชนทางเลือกเพื่อความยั่งยืน: กรณีศึกษาโรงสีชุมชน” โดยผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลโรงสีชุมชน วัตถุประสงค์การก่อตั้ง การดำเนินงาน โดยผู้วิจัยได้พบกับกรรมการโรงสีชุมชน สมาชิก และประชาชนทั่วไป มากกว่า ๒๐ จังหวัด จากภาคเหนือตอนบน ภาคเหนือตอนล่าง ภาคอีสาน ภาคกลาง โดยเก็บข้อมูล๘๒ โรงสีชุมชน และจากโรงสีเอกชนและวิสาหกิจชุมชนอื่นๆ อีกประมาณ ๑๐ กิจการ เพื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบ ถึงวิธีการจัดการบริหารที่ทำให้โรงสีชุมชนนั้นอยู่รอด

นับแต่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจครั้งใหญ่ในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ทำให้แนวคิดเศรษฐกิจชุมชนซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจทางเลือกที่มีความสำคัญ แม้แนวคิดเศรษฐกิจชุมชนจะมีความสำคัญโดยกำหนดเป็นแนวนโยบายแห่งรัฐแล้วก็ตามแต่ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งสามารถยืนบนขาตนเองได้โดยไม่ต้องเป็นภาระกับรัฐในระยะยาวยังเป็นหัวใจสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดของเศรษฐกิจชุมชนหรือวิสาหกิจชุมชนนี้มีปรัชญาที่แตกต่างจากระบบเศรษฐกิจทุนนิยมซึ่งเป็นเศรษฐกิจกระแสหลักโดยพื้นฐาน กล่าวคือเศรษฐกิจทุนนิยมให้ความสำคัญกับต้นทุนและผลกำไร แต่วิสาหกิจชุมชนไม่มุ่งเน้นการสร้างผลกำไรเพียงด้านเดียว เน้นการพึ่งตนเอง ครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน หรือเครือข่าย ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไรให้มากที่สุด แต่ตอบสนองการอยู่ร่วมกัน การมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน

โรงสีชุมชนถือได้ว่าเป็นวิสาหกิจชุมชนในรูปลักษณะหนึ่งที่ชุมชนร่วมกันประกอบกิจการและแบ่งปันผลประโยชน์กันที่ใช้รูปลักษณะธุรกิจการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่เป็นข้าว ซึ่งถือเป็นผลผลิตที่จำนวนมากที่สุดที่เกษตรกรทำการผลิตที่ตั้งอยู่ในชนบท โดยทำการผลิตเพื่อตอบสนองต่อการดำรงอยู่ของประชาชน ในชุมชนเพื่อเป็นทางเลือกให้แก่ชุมชนในการที่จะบริโภคผลผลิตของตนเองเพื่อลดทอนการถูกเอารัดเอาเปรียบจากระบบ ทุนนิยมโดยเฉพาะในส่วนที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดคืออาหารประจำวัน ที่ทุกคนจะต้องรับประทานข้าวเพื่อการดำรงชีพ โดยโรงสีชุมชนอาจจะได้รับการสนับสนุนทุนจากภาครัฐหรือองค์กรเอกชนหรือการร่วมทุนกันของประชาชนในชนบทก็ได้^{๑๔๘๓}

^{๑๔๘๓} สุนัย จุลพงศธร. เรื่องเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพเศรษฐกิจชุมชนปัจจุบัน: กรณีโรงสีชุมชน

พบว่าโรงสีชุมชนและวิสาหกิจชุมชนเกือบทุกแห่งในประเทศไทยล้วนแล้วแต่เป็นวิสาหกิจชุมชนที่รัฐเป็นผู้อุปถัมภ์ทั้งสิ้น โดยเป็นการสนับสนุนเงินทุนแบบให้เปล่าในการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน และได้พบว่าในการดำเนินการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนทุกแห่ง ในการคิด ต้นทุนกำไรขาดทุนนั้น ไม่มีแห่งใดเลยที่นำงบประมาณที่รัฐสนับสนุนมาเป็นต้นทุนในการคิดคำนวณด้วย การดำเนินการดังกล่าวทำให้เห็นชัดว่าการบริหารจัดการ ได้ปฏิเสธการบริหารจัดการตามสภาพที่เป็นจริง ของระบบธุรกิจในระบบทุนนิยม หรือนัยหนึ่งเป็นการบริหารจัดการแบบเศรษฐกิจชุมชนดั้งเดิม ซึ่งสนใจการดำรงอยู่เฉพาะหน้าเท่านั้น แต่ไม่คำนึงถึงอนาคตว่าวิสาหกิจชุมชนนั้นจะอยู่หรือจะล้มละลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงสีชุมชนไม่ว่าจะเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็กไม่เพียงแต่มิได้นำต้นทุนที่รัฐบาลให้ทุนสนับสนุนมาคิดเป็นต้นทุนประกอบการพิจารณากำไรหรือขาดทุนเท่านั้นหากแต่ยังไม่นำแรงงานของกรรมการและผู้มีส่วนร่วมทั้งที่เป็นชาวบ้าน ราชการ และตัวแทนของกลุ่ม NGO เข้ามาคิดคำนวณเป็นต้นทุนอีกด้วย^{๑๘๔}

แนวคิดเกี่ยวกับบรรทัดฐานที่ไม่สอดคล้องกับระบบธุรกิจ

๑. ไม่ถือว่าทุนของรัฐเป็นต้นทุน
๒. การบริหารจัดการไม่เน้นผลกำไรเป็นตัวเงิน แต่เน้นความพึงพอใจและประโยชน์ของชุมชนเป็นหลัก
๓. ระบบบัญชีเงินคล้ายระบบราชการ ในขณะที่โรงสีชุมชนขาดเงินทุนหมุนเวียนแต่กลับมีเงินพากรรมการไปดูงาน เพราะถือว่าเป็นเงินคนละส่วน
๔. การบริหารจัดการเน้นความเสียสละโดยรูปแบบ ไม่เน้นความสามารถและผลงาน ดังนั้นโรงสีชุมชนส่วนมากจึงขาดการประเมินผลงานเพื่อหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง เพราะถือว่าผู้บริหารเป็นผู้เสียสละแล้ว
๕. ค่าตอบแทนของผู้บริหารกิจการไม่เป็นไปตามความจริงส่วนมากค่าแรงงานต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดส่วนใหญ่ผู้บริหารมีอาชีพอื่นเป็นหลัก วิสาหกิจชุมชนเป็นเพียงงานอดิเรก ทำให้ไม่สามารถเรียกร้องประสิทธิภาพ
๖. ขาดความกระตือรือร้นในการบริหารจัดการ เนื่องจากเงินทุนเป็นเงินช่วยเหลือแบบให้เปล่าจากรัฐ^{๑๘๕}

^{๑๘๔} สุนัย จุลพงศธร. เรื่องเดียวกัน

^{๑๘๕} สุนัย จุลพงศธร. เรื่องเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาของโรงสีชุมชน

๑. ตั้งโรงสีชุมชนในชุมชนที่ขาดความพร้อม จุดอ่อนนี้เกิดจากรัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านเงินทุนแบบให้เปล่าโดยชุมชนยังไม่มีความพร้อม

๒. การขาดผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง ผู้นำที่เข้มแข็งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนโรงสีชุมชนโดยชาวบ้านไม่ค่อยให้ความสำคัญว่าผู้นำที่บริหารจัดการนั้นมีความสามารถพอที่จะบริหารจัดการได้หรือไม่

๓. สมาชิกโรงสีต้องการผลประโยชน์เฉพาะหน้า สมาชิกรอคอยแต่ผลกำไรที่จะแบ่งปันในแต่ละปีเท่านั้น และรอขายข้าวได้ในราคาพิเศษที่สูงกว่าตลาดเพราะเป็นอุดมการณ์ของโรงสีชุมชนที่ต้องการให้ความเป็นธรรมในการกำหนดราคาข้าว โดยไม่สนใจให้ตรวจสอบคุณภาพข้าว ฝ่ายกรรมการก็ไม่กล้าขัดเพราะกลัวเสียคะแนน เนื่องจากต้องรักษาความนิยม ในการเลือกตั้ง อบต.หรือผู้ใหญ่บ้าน

๔. ระบบกรรมสิทธิ์รวม ขาดเจ้าภาพ เมื่อโรงสีได้เปล่าจากรัฐ และเมื่อมีกำไรก็แบ่งเท่า ๆ กันหมด ผลตามมาจึงทำให้ไม่มีใครยอมเสียสละทำงานหนัก เพื่อกิจการของชุมชน

๕. การคิดกำไร- ขาดทุนไม่เป็นจริง

๖. เปลี่ยนกรรมการบริหารบ่อยทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากธุรกิจข้าวเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและใช้การตัดสินใจที่ฉับไว แต่ด้วยกฎระเบียบของกลุ่มที่กรรมการต้องเว้นวรรคทำให้การบริหารไม่ต่อเนื่อง

๗. โรงสีชุมชนบางแห่งเป็นเพียงกิจการบังหน้า วางระบบการบริหารไม่เป็นจริง เน้นแต่ผู้บริหารเสียสละเพียงอย่างเดียวโดยไม่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตที่ต้องดิ้นรนหาอยู่หากิน ในที่สุดผู้นำบางคนก็ใช้ความเสียสละบังหน้าโดยตั้งโรงสีชุมชนเพียงเพื่อการหาประโยชน์จากค่านายหน้าจากการก่อสร้างและการซื้อเครื่องจักร บางรายก็ใช้เป็นฐานในการหาเสียงโดยรับซื้อข้าวเปลือกราคาแพงแต่ขายข้าวสารราคาถูกให้ชุมชนโดยไม่ต้องสนใจกำไร-ขาดทุนเพราะโรงสีได้มาฟรีๆ^{๑๘๖}

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะเด่นของโรงสีชุมชน

๑. มีจิตสำนึกพื้นฐานว่าถูกเอารัดเอาเปรียบ จากจิตสำนึกพื้นฐานว่าตนถูกระบบทุนนิยมเอารัดเอาเปรียบ ในระบบกลไกการค้าข้าวซึ่งถือว่าเป็นจิตสำนึกพื้นฐานที่ดีในการรวมกลุ่มอย่างมีพลังเพื่อขับเคลื่อนกิจการโรงสีชุมชน

๒. ชุมชนเครือญาติในชนบท ชุมชนมีลักษณะเป็นเครือญาติที่เกาเกี่ยวกันเป็นหมู่คณะในชนบทซึ่งเป็นพื้นฐานที่ดีที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับกระบวนการความสัมพันธ์ในชุมชนเครือญาติให้มาเป็นเครือข่ายการตลาด

^{๑๘๖} สุนัย จุลพงศธร. เรื่องเดียวกัน

๓. วัฒนธรรมความสามัคคีในชุมชน สามัคคีในชุมชนเป็นวัฒนธรรมที่ยังคงเหลืออยู่ แม้จะเสื่อมถอยไปบ้างแต่ยังดำรงอยู่ให้เห็นต่างจากสังคมเมือง เช่นการจัดกิจกรรมร่วมกันทางศาสนา หากนำวัฒนธรรมชุมชนที่ดีนี้มาปรับใช้ในการเศรษฐกิจจะเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบเศรษฐกิจชุมชน

๔. ความอดทน พื้นฐานความอดทนของคนชนบทที่ต้องต่อสู้กับความยากลำบากทางธรรมชาติและความลำบากทางสังคมที่มีต่อเนื่องกันมาหากปรับพื้นฐานความอดทนทางสังคมให้เข้าสู่ความอดทนในการทำธุรกิจอย่างทุ่มเทและมีแรงจูงใจย่อมจะทำให้โรงสีชุมชนไปสู่ความสำเร็จได้

๕. ภาพลักษณ์ที่ดี โรงสีชุมชนมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม คือ การรวมตัวกันของเกษตรกรทำกิจการค้าขายจากผลผลิตตนเอง และสังคมมีความสำนึกดีว่าการอุดหนุนสินค้าชุมชนเป็นการช่วยเหลือชาวนาผู้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งภาพลักษณ์นี้หากมีการปรับมาใช้ในการผลิตข้าวสารออกจำหน่ายสู่ตลาดอย่างเป็นระบบ ก็จะช่วยให้งิการโรงสีชุมชนมีต้นทุนทางสังคมการตลาด จากจิตสำนึกสังคมที่เหนือกว่าโรงสีพ่อค้าทั่วไป^{๑๘๗}

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะโรงสีเกิดจากทุนมี ๓ ลักษณะคือ

๑. เกิดจากทุนของชุมชนเอง

โรงสีชุมชนลักษณะนี้จะมีภาระหน้าที่สำคัญคือสีข้าวเพื่อใช้บริโภคในชุมชนเท่านั้น โดยไม่ทำการค้า โรงสีลักษณะนี้จะพบน้อยมาก รัฐไม่มีส่วนเกี่ยวข้องเลยโรงสีก็อยู่ได้ แต่หากรัฐจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องควรเป็นลักษณะดังนี้

๑.๑ ควรใช้โรงสีลักษณะนี้เป็นต้นแบบการศึกษาของชุมชนที่ชุมชนมีส่วนร่วมอย่าแท้จริง

๑.๒ ให้การสนับสนุนด้านเทคนิคการผลิตการซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักร

๑.๓ หากชุมชนมีความพร้อมในการขยายการผลิต รัฐควรให้คำแนะนำเครือข่ายการตลาดหรือแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ

๒. เกิดจากทุนของชุมชนและทุนราชการ

เกิดขึ้นจากทุนของชุมชนก่อนสักระยะหนึ่ง จนสามารถพึ่งตนเองได้ แล้วทางราชการจึงจะเข้ามาสนับสนุนภายหลัง โรงสีลักษณะนี้ส่วนใหญ่ชุมชนมีพื้นฐานความสามัคคีเหมือนโรงสีลักษณะแรกโรงสีลักษณะนี้จะได้รับเงินทุนให้เปล่าจากรัฐเพื่อขยายกิจการและจะเริ่มชินกับระบบอุปถัมภ์จากรัฐการผลิตแบบดั้งเดิมจะเริ่มเปลี่ยน ต้องคอยเอาใจผู้ว่าราชการจังหวัดแทนเอาใจลูกค้าและต้องคิดค้นโครงการเพื่อขอรับทุนจากรัฐมากกว่าการคิดค้นโครงการเพื่อการตลาด โรงสีลักษณะนี้เมื่อขยายกิจการออกไปมากความเสี่ยงกำไร - ขาดทุนก็มีมากขึ้นตาม แต่การบริหารจัดการกลับอ่อนแอลง

^{๑๘๗} สุนัย จุลพงศธร. เรื่องเดียวกัน

เรื่อยๆ ส่วนการจัดทำบัญชีก็ไม่เป็นจริงโดยทุนที่ได้จากภาครัฐไม่คิด ค่าแรงจากรัฐ จาก NGO ที่เข้ามาช่วยทำงานก็ไม่ได้คิดเป็นทุนด้วย เพราะถ้านำมาคิดโรงสีก็อยู่ไม่ได้ การแก้ไขปัญหาโรงสีลักษณะนี้

๑. จัดทำระบบบัญชีที่เป็นจริงเพื่อให้เห็นศักยภาพการบริหารจัดการที่เป็นจริง

๒. ยุติการช่วยเหลือเงินทุนแบบให้เปล่า หากโรงสีใดมีความจำเป็นด้านเงินทุนก็ให้ระดมทุนเพิ่มจากผู้ถือหุ้นและยกเลิกการถือหุ้นเท่าๆ กันโดยโดยผู้นำคือผู้มีส่วนได้เสียมากกว่า

๓. ตั้งระยะเวลาในการปรับเปลี่ยน “เศรษฐกิจชุมชนทางเลือกเพื่อความยั่งยืน” ระยะเวลาอยู่ระหว่าง ๓-๕ ปี

๔. เกิดขึ้นด้วยทุนของรัฐเป็นหลัก

โรงสีลักษณะนี้ใช้เงินทุนของรัฐแบบให้เปล่าล้วนๆ โรงสีลักษณะนี้จะเกิดขึ้นต่างจาก ๒ ลักษณะแรก หลายแห่งเกิดจากแรงกระตุ้นรัฐตามนโยบายรัฐ ขนาดการผลิตตั้งแต่ ๑ เกวียน จนถึง ๕๐๐ เกวียน จากการวิจัยโรงสีลักษณะนี้เกือบทั้งหมดประสบความล้มเหลวบางแห่งล้มละลาย บางแห่งเกิดการทุจริต^{๑๘๘}

แนวคิดเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาโรงสี

ควรใช้วิธีเดียวกับโรงสีลักษณะที่ ๒ หรืออาจจะเพิ่มมาตรการในกรณีดังนี้

๑. กรณีตรวจพบการกระทำที่ทุจริตในการจัดตั้งเช่นอาศัยอำนาจการเป็นผู้นำโดยการนำงบประมาณมาจัดซื้อโรงสีตนเองเป็นโรงสีชุมชนหรือทุจริตการในการก่อสร้างจัดซื้อเครื่องจักรไม่มีประสิทธิภาพ หรือสร้างเสร็จใช้งานไม่ได้ในกรณีเช่นนี้ถ้ามีหลักฐานรัฐควรดำเนินคดีทางกฎหมาย

๒. กรณีที่โรงสีขาดทุนต่อเนื่องหรือกรรมการไม่พร้อมดำเนินการต่อ ควรมีการปรับเปลี่ยนการบริหารใหม่ ควรเปิดโอกาสให้กลุ่มหรือบุคคลที่สนใจแข่งขันกันเสนอค่าเช่าหรือผลตอบแทนสูงสุดที่ชุมชนจะได้รับ โดยชุมชนมีส่วนร่วมกับทางราชการ^{๑๘๙}

แนวคิดเกี่ยวกับการเสนอรูปแบบการบริหารจัดการของโรงสีชุมชนที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ของโรงสีชุมชนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในการจัดตั้งโรงสีชุมชนขึ้นใหม่

๑. ต้องยุติการลงทุนแบบให้เปล่า รัฐและองค์กรเอกชนทั้งหลายจะต้องยุติ นโยบายการลงทุนโดยให้เปล่า เปลี่ยนมาเป็นรูปของการสนับสนุนด้วยระบบเงินกู้อัตราดอกเบี้ยต่ำ ที่ใช้หลักทรัพย์สินค้ำประกันตามหลักการประกอบธุรกิจทั่วไป

^{๑๘๘} สุนัย จุลพงศธร. เรื่องเดียวกัน

^{๑๘๙} สุนัย จุลพงศธร. เรื่องเดียวกัน

ถ้าจะลงทุนแบบให้เปล่าต้องกำหนดชัดเจนว่าจะให้โรงสีชุมชนที่ยากจนและใช้เฉพาะสีข้าวกินในชุมชนเท่านั้น

๒. ต้องยุติการถือหุ้นเท่าๆ กัน โดยให้หัวหน้ากลุ่มที่ลงทุนมากที่สุดเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในการจัดการ

๓. ต้องวางหลักเกณฑ์การให้สินเชื่อสงเคราะห์เป็นกรณีพิเศษ

กำหนดลักษณะที่จะให้ความช่วยเหลือ

กำหนดระยะเวลาในการช่วยเหลือ

ต้องเสนอแผนในการขอความช่วยเหลือ

รัฐต้องเปลี่ยนวิธีช่วยเหลือจากระบบสงเคราะห์เป็นระบบที่ทำให้ธุรกิจเข้มแข็ง^{๑๔๐}

สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับโรงสีข้างชุมชน ดังที่กล่าวมาในการจัดตั้งโรงสีชุมชนขึ้นใหม่ ต้องยุติการลงทุนแบบให้เปล่า รัฐ และองค์กรเอกชนทั้งหลายจะต้องยุติ นโยบายการลงทุนโดยให้เปล่า เปลี่ยนมาเป็นรูปของการสนับสนุนด้วยระบบเงินกู้อัตราดอกเบี้ยต่ำ ที่ใช้หลักทรัพย์สินค้ำประกันตามหลักการประกอบธุรกิจทั่วไปถ้าจะลงทุนแบบให้เปล่าต้องกำหนดชัดเจนว่าจะให้โรงสีชุมชนที่ยากจนและใช้เฉพาะสีข้าวกินในชุมชนเท่านั้น ต้องยุติการถือหุ้นเท่าๆ กัน โดยให้หัวหน้ากลุ่มที่ลงทุนมากที่สุดเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในการจัดการ ต้องวางหลักเกณฑ์การให้สินเชื่อสงเคราะห์เป็นกรณีพิเศษ กำหนดลักษณะที่จะให้ความช่วยเหลือ กำหนดระยะเวลาในการช่วยเหลือ ต้องเสนอแผนในการขอความช่วยเหลือ รัฐต้องเปลี่ยนวิธีช่วยเหลือจากระบบสงเคราะห์เป็นระบบที่ทำให้ธุรกิจเข้มแข็ง

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโรงสีข้าวชุมชน ตลอดจนผลการศึกษาดังกล่าว ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่น่าเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๒๑ ดังนี้

^{๑๔๐}สุณัย จุลพงษ์ธร, การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมกับแนวคิดเศรษฐกิจชุมชนทางเลือก "เพื่อความยั่งยืน": กรณีศึกษาโรงสีชุมชน, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๔๙.

ตารางที่ ๒.๒๑ แสดงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโรงสีข้าวชุมชน

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุนัย จุลพงศธร, (๒๕๕๐).	๑. ต้องยุติการลงทุนแบบให้เปล่า รัฐ ๒. ต้องยุติการถือหุ้นเท่าๆ กัน ๓. ต้องวางหลักเกณฑ์การให้สินเชื่อสงเคราะห์เป็นกรณีพิเศษ
สุนัย จุลพงศธร, (๒๕๕๐).	แนวคิดเกี่ยวกับการฉีกหน้ากากเศรษฐกิจ(โรงสี)ชุมชน โรงสีชุมชนถือได้ว่าเป็นวิสาหกิจชุมชนในรูปลักษณะหนึ่งที่
สุนัย จุลพงศธร,(ต่อ) (๒๕๕๐).	ชุมชนร่วมกันประกอบกิจการและแบ่งปันผลประโยชน์กัน ที่ใช้รูปลักษณะธุรกิจการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่
สุนัย จุลพงศธร,(ต่อ) (๒๕๕๐).	เป็นข้าว ซึ่งถือเป็นผลผลิตที่จำนวนมากที่สุดที่เกษตรกรทำ การผลิตที่ตั้งอยู่ในชนบท โดยทำการผลิตเพื่อตอบสนองต่อ การดำรงอยู่ของประชาชน
สุนัย จุลพงศธร, (๒๕๕๐).	<u>แนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพเศรษฐกิจชุมชนปัจจุบัน: กรณี</u> <u>โรงสีชุมชน</u> ในการดำเนินการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนทุกแห่ง ใน การคิด ต้นทุนกำไรขาดทุนนั้น ไม่มีแห่งใดเลยที่นำ งบประมาณที่รัฐสนับสนุนมาเป็นต้นทุนในการคิดคำนวณ ด้วย การดำเนินการดังกล่าวทำให้เห็นชัดว่าการบริหาร จัดการ ได้ปฏิเสธการบริหารจัดการตามสภาพที่เป็นจริง ของระบบธุรกิจในระบบทุนนิยม
สุนัย จุลพงศธร, (๒๕๕๐).	<u>แนวคิดเกี่ยวกับรูปธรรมที่ไม่สอดคล้องกับระบบธุรกิจ</u> ๑. ไม่ถือว่าทุนของรัฐเป็นต้นทุน ๒. การบริหารจัดการไม่เน้นผลกำไรเป็นตัวเงิน ๓. ระบบบัญชีเงินคล้ายระบบราชการ ในขณะที่โรงสีชุมชน ขาดเงินทุนหมุนเวียน ๔. การบริหารจัดการเน้นความเสียสละโดยรูปแบบ ไม่เน้น ความสามารถและผลงาน ๕. ค่าตอบแทนของผู้บริหารกิจการไม่เป็นไปตามความจริง
สุนัย จุลพงศธร (๒๕๕๐).	<u>แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาของโรงสีชุมชน</u> ๑. ตั้งโรงสีชุมชนในชุมชนที่ขาดความพร้อม ๒. การขาดผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง ๓. สมาชิกโรงสีต้องการผลประโยชน์เฉพาะหน้า ๔. ระบบกรรมสิทธิ์รวม ขาดเจ้าภาพ ๕. การคิดกำไร- ขาดทุนไม่เป็นจริง ๖. เปลี่ยนกรรมการบริหารบ่อยทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ๗. โรงสีชุมชนบางแห่งเป็นเพียงกิจการบังหน้า

ตารางที่ ๒.๒๑ แสดงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโรงสีข้าวชุมชน (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุนัย จุลพงศธร, (๒๕๕๐).	แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะเด่นของโรงสีชุมชน ๑. มีจิตสำนึกพื้นฐานว่าถูกเอารัดเอาเปรียบ ๒. ชุมชนเครือข่ายในชนบท ๓. วัฒนธรรมความสามัคคีในชุมชน ๔. ความอดทน ๕. ภาพลักษณ์ที่ดี
สุนัย จุลพงศธร, (๒๕๕๐).	แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะโรงสีเกิดจากทุนมี ๓ ลักษณะคือ ๑. เกิดจากทุนของชุมชนเอง ๒. เกิดจากทุนของชุมชนและทุนราชการ ๓. เกิดขึ้นด้วยทุนของรัฐเป็นหลัก
สุนัย จุลพงศธร, (๒๕๕๐).	แนวคิดเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาระง่อน ๑. กรณีตรวจพบการกระทำที่ทุจริตในการจัดตั้ง ๒. กรณีที่โรงสีขาดทุนต่อเนื่องหรือกรรมการไม่พร้อม ดำเนินการต่อ
สุนัย จุลพงศธร, (๒๕๕๐).	แนวคิดเกี่ยวกับการเสนอรูปลักษณะการบริหารจัดการของ โรงสีชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ๑. ต้องยุติการลงทุนแบบให้เปล่า ๒. ต้องยุติการถือหุ้นเท่าๆ กัน ๓. ต้องวางหลักเกณฑ์การให้สินเชื่อสงเคราะห์เป็นกรณี พิเศษ

๒.๕.๒ ประวัติความเป็นมาของโรงสีข้าวชุมชน

โรงสีข้าวในชุมชนต่างๆ ดำเนินการสีข้าวเพื่อบริโภค และมีขั้นตอน ระยะเวลาในการปลูกข้าวตามคำพูดต่อไปนี้ "ข้าวต้องปลูก เพราะอีก ๒๐ ปี ประชากรอาจจะ ๘๐ ล้านคน ข้าวจะไม่พอ ถ้าลดการปลูกข้าวไปเรื่อยๆ ข้าวจะไม่พอ เราจะต้องซื้อข้าวจากต่างประเทศเรื่องอะไร ประชาชนคนไทยไม่ยอม คนไทยนี้ต้องมีข้าว แม้ข้าวที่ปลูกในเมืองไทยจะสู้ข้าวที่ปลูกในต่างประเทศไม่ได้ เราก็ต้องปลูก"^{๑๔๑} พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อเสด็จพระราชดำเนินทอดพระเนตรโครงการโคกภูแว จังหวัดนราธิวาส พ.ศ. ๒๕๓๖" เวลานี้ถึงทำไมมีข้าวมาก ราคาข้าวก็ตก ก็น่าจะเป็นการดีที่มีข้าวมาก พวกเราที่บริโภคข้าวก็จะได้ซื้อข้าวในราคาถูกแต่หาว่าข้าวที่บริโภคทุกวันนี้

^{๑๔๑} พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว,เมื่อเสด็จพระราชดำเนินทอดพระเนตรโครงการโคกภูแว จังหวัดนราธิวาส, พ.ศ. ๒๕๓๖.

ราคาก็ยังแพงเป็นที่เดือดร้อนแก่ประชาชนทั่วไป ก็ต้องหาเหตุผล ทำไมแพง ข้าวที่บริโภคแพงและข้าวที่ชาวนาขายถูก. เข้าไปหากลุ่มชาวนา ถามเขาว่าเป็นอย่างไร เขาบอกว่าแยะ ข้าวราคาถูก ก็ถามเขาว่า ยิ่งฉางมีหรือเปล่าที่จะเก็บข้าว เขาบอกว่ามีก็เลยเห็นว่าควรที่จะเก็บข้าวเอาไว้ก่อน หลังจากที่ข้าวล้นตลาด แต่ว่าไม่ทันนึกดูว่า ทำไมเขาเก็บข้าวไม่ได้ แม้จะมียิ่งฉาง ก็เพราะเขาติดหนี้เหตุที่ติดหนี้ก็คือ เสื้อผ้าเหล่านั่นหรือกะปิ น้ำปลา หรือแม้กระทั่งข้าวสารก็ต้องบริโภค ถ้าไม่ได้ไปซื้อที่ตลาด หรือร่วมกันซื้อ ก็คงเป็นพ่อค้าหรือผู้ที่ซื้อข้าวเป็นผู้นำมา อันนี้ก็เป็นจุดที่ทำให้ข้าวถูก ข้าวเปลือกถูก แล้วก็ทำให้ข้าวสารแพง คือว่าชาวนาทำนาไปตลอดปี ก็ต้องบริโภคเมื่อต้องบริโภคก็ต้องเอาสิ่งของ ต้องไปติดหนี้เขามาสำหรับหาสิ่งของบริโภค แล้วก็เอาเครื่องบริโภคก็ได้รับบริการอย่างดีที่สุดจากผู้ที่มาซื้อ ข้าวบอกว่าไม่ต้องเอาข้าวมาเดี๋ยวนี้ เวลาได้ผลแล้วก็จะเอา แต่ว่าเอาสิ่งของมาให้แล้วก็เชื่อ ของนั้นก็มีราคาแพง เพราะว่ามันมาถึงที่ข้าวที่เวลาได้แล้วจะขายก็ต้องขายในราคาถูก เพราะว่าเขามักรับถึงที่ อันนี้เป็นปัญหาสำคัญถ้าจะแก้ปัญหานี้ ก็จะต้องแก้จุดนี้ต้องแก้ด้วยการรวมกลุ่มเป็นกลุ่มผู้บริโภคเหมือนกัน แล้วก็ไปติดต่อกับกลุ่มผู้ผลิต โดยที่ไปตกลงกันและอาจจะต้องตั้ง หรือไปตกลงกับโรงสีให้แน่จะได้ไม่ต้องผ่านหลายมือ ถ้าทุกคนที่บริโภคข้าวตั้งตัวเป็นกลุ่ม แล้วก็ไปซื้อข้าวเปลือก แล้วไปพยายามสีเองหรือให้ผู้แทนของตัวสี ก็ผ่านมือเพียงผู้ที่ผลิตผู้สี และผู้ที่บริโภค ก็ตัดปัญหาอันนี้ (คนกลาง) ลงไป^{๑๙๒}พระราชดำรัสในวโรกาสเสด็จพระราชดำเนินไปทรงดนตรีที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ เสาร์ ที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๑^{๑๙๓}

๑. ประวัติความเป็นมาของ “โรงสีข้าวแห่งความสุขร่วมกัน”

ตลอดเจ็ดสิบปีที่ผ่านมา สิ่งที่ประจักษ์แก่สายตาพสกนิกร และตราตรึงประทับอยู่ในหัวใจไทยทุกดวงอย่างแจ่มชัด ก็คือกระแสธารแห่งพระมหากรุณาธิคุณอันหาที่สุดมิได้ ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระมหากษัตริย์รัชกาลที่ ๙ ผู้ทรงอุทิศพระวรกายตลอดระยะเวลา นับเนื่องตั้งแต่เสด็จขึ้นครองราชย์ ในการทรงงานอย่างเต็มพระกำลัง เพื่อประโยชน์ต่อประเทศชาติ เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ราษฎรในทุกหย่อมหญ้า สายธารแห่งการพัฒนาจากพระอัจฉริยภาพและสายพระเนตรอันยาวไกลของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ไหลหลั่งรดแผ่นดิน จนชุ่มเย็นทุกพื้นที่ที่ราบเหนือจรดใต้ เป็นรูปธรรมที่ยังประโยชน์อันมหาศาล กลายเป็นโครงการในพระราชดำริจำนวนนับพันโครงการที่ครบถ้วนทุกมิติต่อประโยชน์ของพสกนิกรทั้งหลาย

พระมหากรุณาธิคุณของพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงมีต่อพสกนิกรชาวนานั้น มิได้มีไว้เฉพาะชาวนาที่ยากไร้ปลูกข้าวไม่พอกินเท่านั้น แม้ชาวนาที่ปลูกข้าวได้เหลือกินเหลือใช้จำนวนมาก ก็ยังได้รับพระมหากรุณาธิคุณโดยไม่มีข้อยกเว้น ดังปรากฏในเรื่องราวของ “โรงสีข้าวแห่งความสุขร่วมกัน” ที่จังหวัดกาฬสินธุ์ต่อไปนี้

^{๑๙๒} พระราชดำรัส ในวโรกาสเสด็จพระราชดำเนินไปทรงดนตรี ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ เสาร์ ที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๔ จากหนังสือ: พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับการพัฒนาข้าวไทย: หน้า ๖-๗

^{๑๙๓} พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ จากหนังสือ: พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับการพัฒนาข้าวไทย: ๒๕๔๑ หน้า ๖-๗

พระราชพิพัฒนาทร พระวิปัสสนาจารย์จากวัดปทุมคงคา ถวายพระพรพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อขอพระราชทานโรงสีข้าวแก่สหกรณ์บริการถาวรพัฒนา จำกัด เนื่องจากได้พิจารณาเห็นว่า ชาวนากิ่งอำเภอห้วยชัย จังหวัดกาฬสินธุ์มีอาชีพทำนาเป็นอาชีพหลักมาตั้งแต่สมัยโบราณกาลแล้ว ความเป็นเมืองแห่ง “ดินดำ น้ำขุ่น” และความอุดมสมบูรณ์ที่ถูกเพิ่มพูนด้วยน้ำจากระบบชลประทานเขื่อนลำปาว ทำให้ชาวนากิ่งอำเภอห้วยชัยสามารถผลิตข้าวได้อย่างมากมายเหลือกินเหลือใช้ มีข้าวเปลือกออกขายให้โรงสีเอกชนเป็นจำนวนมากในแต่ละปี

แต่ชาวนาก็ยังเป็นชาวนาอยู่วันยังค่ำ คือเอาแต่ก้มหน้าก้มตาปลูก แล้วก็นำข้าวออกมาขายให้โรงสีเมื่อตอนที่อยากได้เงิน ทำให้ไม่สามารถต่อรองราคาหรือคุณสมบัติการซื้อขายตามกลไกของตลาดเสรีได้อย่างเต็มที่ ข้าวที่นำออกขายจึงมักถูกกดราคาด้วยข้ออ้างสารพัด ชาวนาคนหนึ่ง เล่าว่า

“สมัยก่อนเกี่ยวเสร็จเรียบร้อยก็ขนข้าวเปลือกมาเก็บไว้ในเล้า (ยุ้ง) อยากได้เงินก็จ้างรถบรรทุกไปขายที่โรงสีในตลาด”

“พ่อค้าติดราคาขายไว้หน้าโรงสีอย่างหนึ่งแต่พอขนข้าวเปลือกไปถึงที่ก็เจอลูกเล่นสารพัดของ “หยงโรงสี” ที่ชอบยกข้ออ้างเรื่องความขึ้นเรื่องเปอร์เซ็นต์ข้าวหักข้าวเปลือกไม่มีคุณภาพมากดราคาไปถึงโรงสีแล้วยังไงก็ต้องขายเพราะมันเป็นผีตกป่าช้าเอากลับคืนมาได้ไงเพราะไม่มีเงินจ่ายค่ารถบรรทุกข้าวเปลือกกลับบ้าน”

“พ่อค้าคนกลางที่มารับซื้อถึงบ้านบางที่ก็เอาถังที่ไม่ได้มาตรฐานมาตวงข้าวเอาตาชั่งของตัวเองมาชั่งน้ำหนักข้าวไม่ยอมใช้ตาชั่งในหมู่บ้านบางที่นับไปนับมา เจ้าของข้าวเปลือกก็หุ้อือตาลายปล่อยให้ข้าวเปลือกเกินให้พ่อค้าที่ละสองถึงสามถังทุกที”

หยงโรงสี คือคนที่โรงสีส่งออกมารับหน้าชาวนาที่ขนข้าวมาขาย เป็นตำแหน่งที่สำคัญที่สามารถขึ้นขี่ตาย กำหนดราคาข้าวให้ชาวนาประเภทหมูวิ่งชนบึงต่อได้ ถ้าโรงสีจึงต้องคัดเลือกราคาที่มีประสิทธิผลสูง รู้จักรูปพรรณสัณฐานของข้าวเปลือกทุกสายพันธุ์ ทั้งยังต้องมีไหวพริบนฉลาดเป็นกรด ด้วยลูกกล่อลูกขน หาข้ออ้างสารพัดเพื่อกดราคาเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของโรงสี ในที่สุดการเจรจาตกลงราคาซื้อขายข้าวเปลือกกระหว่าง หยงโรงสีประเภทเขี้ยวลากดินกับชาวนาที่เอาแต่มองคนในแง่ดี อ่านหนังสือไม่ออก เถียงกับใครไม่เป็น ก็จบลงอย่างง่ายดาย และชาวนาตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบตลอด

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเข้าใจปัญหาเหล่านี้เป็นอย่างดี ได้พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์เป็นเงิน ๖,๘๒๐,๐๐๐.๐๐ บาท เพื่อสร้างโรงสีข้าว บนเนื้อที่ ๒๒ ไร่ ที่บ้านโนนศิลาเลิง เพื่อเป็นตัวอย่างของการรวมกลุ่มในการบริหารจัดการข้าวเปลือกหลังการเก็บเกี่ยว

โดยพระราชทานแนวพระราชดำริตอนหนึ่งว่า

“ข้าวที่โรงสีนี้ใช้ไปซื้อมาจากเกษตรกรโดยตรงโดยให้ราคาที่เหมาะสมเกษตรกรก็มีความสุขเพราะขายข้าวได้ราคาที่เหมาะสมและผู้บริโภคก็ซื้อในราคาถูกเพราะไม่ต้องมีการขนส่งมากเกินไปไม่ต้องมีคนกลางมากเกินไปตกลงผู้ผลิตและผู้บริโภคก็มีความสุข”

ความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ บวกกับความศรัทธา ทำให้เหล่าสาธุศิษย์ของท่านเจ้าคุณพระราชพิพัฒนาทร ร่วมกันทำงานเพื่อสนองพระราชดำริอย่างเต็มกำลัง เจ้าของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งได้เสนอตัวเป็นผู้ออกแบบและรับเหมาก่อสร้างโรงสีข้าวขนาดกำลังการผลิต ๔๐ ตันต่อวันพร้อมถวายเป็นเครื่องจักรและอุปกรณ์เพิ่มเติมมูลค่า ๔,๓๗๐,๐๐๐.๐๐ บาท ทำให้สามารถเพิ่มกำลังผลิตเป็น ๖๐ ตันต่อวัน และเปิดสีข้าวอย่างเป็นทางการครั้งแรกเมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ และมีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยความร่วมมือของหลายฝ่าย เช่น สำนักงานคณะกรรมการประสานงานตามโครงการพระราชดำริ ได้สนับสนุนเงินงบประมาณในการก่อสร้างฉางเก็บข้าวเปลือกขนาด ๕๐๐ ตัน จำนวน ๒ ฉาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ให้การสนับสนุนเงินยืมเพื่อสร้างไซโลเก็บข้าวเปลือกขนาด ๒๕๐ ตัน จำนวน ๔ ถัง

โรงสีข้าวพระราชทานแห่งนี้ ได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงสีข้าวขนาดเล็กที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศ เพราะได้รับการออกแบบการก่อสร้างที่เน้นหนักทั้งประสิทธิภาพของการสีข้าวและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดมลภาวะใด ๆ ต่อชุมชนไม่ว่ามลภาวะทางด้านกลิ่น เสียงและฝุ่นละออง นอกจากนี้ยังมีการติดตั้งเครื่องคัดแยกเมล็ดข้าว (Rice Color Sorter) ที่สามารถดักจับสิ่งเจือปนและเมล็ดข้าวอื่นๆ ที่มีสีสันแตกต่างจากข้าวสารขาว สามารถแยกได้แม้กระทั่งเมล็ดข้าวเหนียว ข้าวเมล็ดเหลือง ข้าวเมล็ดดำ ฯลฯ รวมทั้งเครื่องคัดแยกเมล็ดข้าวด้วยกล้อง CCD (Charge Couple Device) เพื่อตรวจจับสิ่งเจือปน เมื่อกล้องตรวจพบ ก็จะส่งสัญญาณให้ป็นลมอัตโนมัติดึงทำลายสิ่งเจือปนทันที ทำให้ได้ข้าวสารชั้นหนึ่งที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้บริโภคทั้งในและนอกประเทศ

Knatian Blog โรงสีข้าวพระราชทาน หรือ “โรงสีข้าวแห่งความสุขร่วมกัน” ได้รับซื้อข้าวหอมมะลิจากเกษตรกรชาวนาในพื้นที่กิ่งอำเภอห้วยชัยและพื้นที่ใกล้เคียง โดยซื้อขายตามราคาขึ้นลงของตลาด แต่ประโยชน์ที่เกษตรกรชาวนาได้รับคือ การประหยัดค่าใช้จ่ายในการขนส่ง และข้อสำคัญคือ การชั่งน้ำหนักข้าวเปลือกของโรงสีข้าวพระราชทานมีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ ส่วนการตรวจสอบคุณภาพข้าวเปลือก และการประเมินราคาซื้อขายที่หน้าโรงสี ก็เป็นไปอย่างตรงไปตรงมาเป็นที่สบายอกสบายใจกันทั้งสองฝ่ายข้าวเปลือกหอมมะลิที่รวบรวมรับซื้อจากเกษตรกรชาวนาในท้องถิ่นแต่ละปี ถูกนำมาสีเป็นข้าวสารคุณภาพสูง ส่งขายตลาดทั้งในและนอกประเทศ โดยนำมาสีเป็นข้าวกล้องประมาณร้อยละ ๕๕ ส่วนที่เหลือถูกแปรรูปเป็นข้าวสารชนิดขัดขาวเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่ยังนิยมบริโภคข้าวประเภทนี้อยู่ ข้าวเปลือก ๑ ตัน สามารถสีเป็นข้าวสารชนิดขาวได้เพียง ๖๕๐ กิโลกรัม แต่ถ้าหากสีเป็นข้าวกล้องจะได้ข้าวสารน้ำหนักถึง ๗๒๕ กิโลกรัม การที่โรงสีข้าวพระราชทานแห่งนี้ สามารถสีข้าวกล้องออกสู่ตลาดได้มากขึ้น ส่งผลให้ราคาข้าวกล้องมีราคาถูกลงจากเดิม

ลุงดุสิต เกษตรกรชาวนาวัย ๕๔ ปีในหมู่บ้านศิลาเลิงเล่าว่า ปลูกข้าว “นาผาย” (นาหว่าน) ปีละ ๒ ครั้งในพื้นที่นาของครอบครัว ๙ ไร่ โดยใช้ปุ๋ยชีวภาพที่ทำขึ้นเองทั้งหมด ทำข้าวนาปีได้ ๕-๖ ตัน ส่วนข้าวนาปรังสามารถทำได้สูงถึง ๗ ตัน รายได้จากการขายข้าวปีละประมาณหนึ่งแสนกว่าบาท กับหนี้สินอีกเพียงเล็กน้อย ทำให้ครอบครัวมีชีวิตสุขสบายตามสมควรและยังสามารถส่งลูกเรียน

จบปริญญาตรีทั้งสองคน แต่ถึงแม้ลูกๆ จะมีงานทำและมีเงินเดือนสามารถดูแลพ่อแม่ได้เขายืนยันว่า จะทำนาต่อไป เพื่อสืบทอดมรดก

ปัญญาและรักษาที่นาของบรรพบุรุษ และข้อสำคัญการทำนาปลอดสารพิษ เป็นวิธีการ ออกกำลังกาย ทำให้มีสุขภาพแข็งแรง ไม่เจ็บ ไม่ไข้ ^{๑๔๔}

๒. ประวัติและที่มาของโรงสีข้าวพระราชทานและกองทุนพระราชทานความเดือดร้อน และไร่นาของประชาชนเสียหายเป็นจำนวนมาก จึงได้นำความกราบบังคมทูลทูลพระบาท และขอพระราชทานจัดตั้งโครงการ กองทุนข้าวพระราชทานในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ขึ้น โดยโปรดเกล้าฯ พระราชทานเงิน ข้าวสาร และเมล็ดพันธุ์ข้าว ให้แก่ กองทุนฯ เป็นเบื้องต้น เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนข้าว และช่วยเหลือฟื้นฟูสภาพเศรษฐกิจและสังคมของ ประชาชนผู้ประสบอุทกภัย และสร้างกองทุนสำรอง สำหรับความพร้อมในการช่วยเหลือตนเองของ เกษตรกรที่ยากจนและผู้ประสบภัยพิบัติในอนาคต

กัญญากัด ไชยตันและคณะ.จากการที่เกิดร่องความกดอากาศต่ำหรือร่องฝนกำลังแรงพัด ผ่านภาคเหนือเมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๔๙ ทำให้มีฝนตกหนักถึงหนักมาก ในเขตพื้นที่ตอนเหนือ ของจังหวัดน่าน พื้นที่ อำเภอปัว อำเภอเชียงกลาง อำเภอทุ่งช้าง และอำเภอท่าวังผา โดยเฉพาะ อำเภอท่าวังผา แม่น้ำน่านเอ่อล้นไหลท่วมบริเวณบ้านเรือนและพื้นที่ทางการเกษตร นาข้าว ได้รับความเสียหายเป็นจำนวนมาก เกษตรกรไม่สามารถเก็บเกี่ยวผลผลิตได้

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้กองราช เลขาณุกการในพระองค์ สำนักราชเลขาธิการ นำสิ่งของพระราชทานไปช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยใน พื้นที่ดังกล่าว จากการเดินทางของเจ้าหน้าที่ เพื่อนำสิ่งของพระราชทานไปมอบให้แก่ผู้ประสบอุทกภัย ในพื้นที่อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ได้พบเห็นความเดือดร้อนและไร่นาของประชาชนเสียหายเป็น จำนวนมาก จึงได้นำความกราบบังคมทูลทูลพระบาท และขอพระราชทานจัดตั้ง โครงการ กองทุนข้าวพระราชทานในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ขึ้น โดยโปรด เกล้าฯ พระราชทานเงิน ข้าวสาร และเมล็ดพันธุ์ข้าว ให้แก่ กองทุนฯ เป็นเบื้องต้น เพื่อแก้ไขปัญหา การขาดแคลนข้าว และช่วยเหลือฟื้นฟูสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนผู้ประสบอุทกภัย และสร้างกองทุนสำรอง สำหรับความพร้อมในการช่วยเหลือตนเองของเกษตรกรที่ยากจนและ ผู้ประสบภัยพิบัติในอนาคต

จากที่สมาชิกโครงการกองทุนข้าวพระราชทานมีความสามัคคี ขยัน ซื่อสัตย์ อดทน มุ่งมั่น และตั้งใจในการพัฒนาตนเอง ตั้งแต่การศึกษาหาความรู้ในการปรับปรุงคุณภาพดิน พันธุ์ข้าว วิธีการ ปลูกข้าว การดูแลรักษา การป้องกันกำจัดศัตรูพืชและการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่มีประสิทธิภาพ และยังได้รับองค์ความรู้ต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมการข้าว กรมพัฒนาที่ดิน

^{๑๔๔}. โรงสีข้าวแห่งความสุขร่วมกัน. Knatian Blog, (ออนไลน์), แหล่งข้อมูล, OKnation, nation.tv (๑๓ มกราคม ๒๕๖๑).

กรมส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมสหกรณ์ สำนักมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และอำเภอท่าม่วงฯ ส่งผลให้สมาชิกกองทุน ข้าวฯ ได้ผลผลิตข้าวต่อไร่ที่สูงกว่าเดิม มีรายได้มากขึ้น ด้วยผลการดำเนินงานของ กองทุนข้าวฯ ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน จนมีประชาชนใกล้เคียงให้ความสนใจขอพระราชทานเข้าร่วมโครงการเป็นจำนวนมาก

ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของกองทุนข้าวฯ ให้สามารถช่วยเหลือเกษตรกรได้มากยิ่งขึ้น สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานเครื่องจักรโรงสีข้าวชุมชน สำหรับจัดตั้งโรงสีข้าวขึ้นในพื้นที่บ้านห้วยเตือ หมู่ ๓ ตำบลศรีภูมิ อำเภอท่าม่วงฯ จังหวัดน่าน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมของกองทุนข้าวพระราชทาน และเสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดโรงสีข้าวพระราชทานฯ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒^{๑๔๕}

๓. “โรงสีข้าวพระราชทานสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี” จัดตั้งขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนกองทุนข้าวพระราชทานในพื้นที่อำเภอท่าม่วงฯ จังหวัดน่าน และเป็นกองทุนสำรองกรณีเกิดภัยพิบัติในพื้นที่ ได้มีการจัดตั้งกลุ่มชื่อ “กลุ่มโรงสีข้าวพระราชทานจังหวัดน่าน” ที่เกิดจากการรวมกลุ่มของราษฎรในพื้นที่อำเภอท่าม่วงฯ เป็นผู้บริหารจัดการ โดยใช้ “รูปแบบหลักการ วิธีการ สหกรณ์” มาปรับใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการ

โรงสีข้าวพระราชทาน ได้รับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกสหกรณ์และเกษตรกรในพื้นที่ เพื่อนำมาแปรรูปเป็นข้าวสาร จำหน่ายให้แก่บุคคลทั่วไป เช่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ตลอดจนบริการสีข้าวให้แก่สมาชิกและชุมชน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเข้ามาบริหารจัดการจำนวน ๑๕ คน มีพนักงานโรงสีข้าวที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิเป็นผู้จัดจ้าง เพื่อปฏิบัติงานประจำโรงสี จำนวน ๒ คนและสามารถบริหารจัดการเป็นระยะเวลา ๔ ปี และมีผลการดำเนินงานที่สามารถช่วยเหลือเกษตรกรในพื้นที่ทั้งทางตรงและทางอ้อมเป็นอย่างดี ได้แก่ การส่งเสริมพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างรายได้เพิ่มให้แก่เกษตรกรในพื้นที่ และการสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ การดำเนินธุรกิจให้แก่คนในชุมชน โดยคนในชุมชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมด้วยกัน ช่วยกันบริหารจัดการองค์การ และการจัดการนี้ก่อให้เกิด “องค์ความรู้ใหม่” มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานบริหารจัดการโรงสีข้าว การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ การถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเพิ่มผลผลิตข้าว การพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์พลอยได้จากโรงสี เป็นสินค้าที่สามารถเพิ่มมูลค่าในตัว

จากความสำเร็จและต้นแบบของโรงสีข้าวพระราชทาน อำเภอท่าม่วงฯ จังหวัดน่านได้ช่วยให้เกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้ ดูแลคน ดูแลสหกรณ์ในพื้นที่ได้ด้วยการนำกระบวนการสหกรณ์

^{๑๔๕} ภัฏญากัด ไชยตันและคณะ. “ประวัติและที่มาของโรงสีข้าวพระราชทาน และกองทุนพระราชทาน. ออนไลน์ แหล่งข้อมูล sites.google.com สืบค้นเมื่อ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๑.

ไปขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ชนบท และในศูนย์ยังมีนักเรียนในพื้นที่เข้ามาเรียนรู้เรื่องการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นรูปแบบของการบริหารจัดการโดยชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ^{๑๔๖}

๔. ประวัติความเป็นมา “โรงสีข้าววังมงคล” ฤๅโลบายที่ “พ่อ” ทำเพื่อลูก

หลังจากที่รัฐบาลประกาศลอยตัวค่าเงินบาทเมื่อวันที่ ๒ ก.ค. ๒๕๔๐ ได้เกิดวิกฤตฟองสบู่แตก จากนั้นในเดือน พ.ย. ปีเดียวกัน ก็เกิดข่าวลือว่าทางโตโยต้า ประเทศไทยญี่ปุ่น จะประกาศปิดโรงงานที่เกตเวย์ เตรียมจะล่อยแพพนักงานกว่า ๕,๕๐๐ คน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ท่านทรงเป็นห่วงว่าราษฎรของพระองค์จะตกงาน จึงทรงมีพระราชดำริขอซื้อรถยนต์โตโยต้าโซลูน่าเพื่อให้คนไทยได้มีงานทำ จนกลายมาเป็นรถยนต์ฝีมือของคนไทยซึ่งเป็นราษฎรของพระองค์ท่าน

ในปี ๒๕๔๐ เป็นปีเศรษฐกิจฟองสบู่แตก ทำให้หลายโรงงานในประเทศไทยมีการปิดตัว ข่าวลือมากมายว่า บ.โตโยต้า จะมีการปลด พนง.จะปิดโรงงานเกตเวย์ ทั้งนี้เนื่องจาก บ.โตโยต้า หยุดการผลิต แต่ละปีรถในสต็อกมาก เนื่องจากยอดขายตก ในช่วงนั้น บ.โตโยต้า หยุดการผลิตแต่ยังมีการว่าจ้าง พนง.ต่อไป โดยให้จัดฝึกอบรม พนง.และทำกิจกรรมไม่เกี่ยวกับการผลิต เพื่อให้มีความพร้อมในเวลาเศรษฐกิจดีขึ้น

ความทราบถึงพระเนตรพระกรรณ จึงพระราชทานเช็ค จำนวน 6 แสนบาทให้กับ บ.โตโยต้า ๑.เพื่อเป็นสวัสดิการพนักงาน ช่วยเหลือในช่วงเวลานั้นที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ บ.โตโยต้าซาบซึ้งต่อพระมหากรุณาธิคุณอย่างหาที่สุดมิได้ จึงมีความมุ่งมั่นที่จะนำพระราชทรัพย์ที่พระราชทานส่วนนั้นมาก่อให้เกิดประโยชน์ขึ้นเป็นอย่างที่ ๒. นั่นก็คือการช่วยเหลือสังคม และนี่จึงเป็นที่มาของการก่อตั้งโรงสีข้าววังมงคลเพื่อเป็นการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร โดยการรับซื้อข้าวเปลือกจากเกษตรกรในราคาที่เหมาะสม (ราคาสูง) แล้วจำหน่ายให้ผู้บริโภคในราคาที่ยุติธรรม (ราคาถูกลง)

บริษัท จัดตั้งขึ้นเมื่อ ๒๘ ต.ค. ๒๕๔๑ ด้วยทุนจดทะเบียน ๕ ล้านบาทถ้วน โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชทานทรัพย์ส่วนพระองค์ เพื่อเป็นทุนก่อตั้ง นอกจากนี้ยังมีรายนามผู้ถือหุ้นอื่นร่วมด้วย ดังนี้ บ.โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทยจำกัด, ผู้ผลิตชิ้นส่วนโตโยต้า ๑๐ บริษัท และ ผู้แทนจำหน่าย ๙๐ ราย ตั้งบนพื้นที่ ๕ ไร่ ในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ อ.แปลงยาว จ. ฉะเชิงเทรา. พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชทานทรัพย์ส่วนพระองค์จำนวน ๖ แสนบาท เพื่อนำมาเป็นทุนจดทะเบียนบริษัท ข้าววังมงคล จำกัด โดยทรงถือหุ้น ๑๒ เปอร์เซ็นต์ ซึ่งพระองค์ทรงมีพระราชประสงค์เพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้แก่เกษตรกรในท้องถิ่นให้ดีขึ้นด้วยการรับซื้อข้าวเปลือกจากชาวนา และสหกรณ์การเกษตรชุมชนในราคายุติธรรม พร้อมจำหน่ายข้าวสารในราคาที่เหมาะสม โดยมีได้หวังผลกำไรจากการดำเนินงานซึ่งนับเป็นฤๅโลบายอันแยบยลของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

^{๑๔๖} กัญญาภัค ไชยตันและคณะ.เรื่องเดียวกัน

จดทะเบียน บริษัท ข้าวรัชมงคล จำกัด วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๑

เริ่มก่อสร้างโรงงาน วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๑

เปิดดำเนินการ มิถุนายน ๒๕๔๒ เป็นต้นไป

พิธีเปิดอย่างเป็นทางการ วันพฤหัสบดีที่ ๙ กันยายน ๒๕๔๒ โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรง พระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินแทนพระองค์ เป็นประธานประกอบพิธีเปิดดำเนินการโรงสีข้าว.^{๑๙๗}

๕. ศูนย์วิจัยข้าวล้านนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การจัดตั้งโรงสีข้าวชุมชนเพื่อเป็นสถานเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติแก่เกษตรกร นักเรียน นักศึกษา และผู้สนใจในชุมชน โดยจะมีดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้ พัฒนางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการขัดสีข้าวและระบบธุรกิจดำเนินการถ่ายทอดความรู้ทั้งด้านเทคนิคและวิถีปฏิบัติของกระบวนการสีข้าวที่ถูกต้องตามกรรมวิธีและได้ประสิทธิภาพจัดตั้งศูนย์ให้บริการรับสีข้าวเพื่อรองรับผลผลิตของเกษตรกรในชุมชนจังหวัดภาคเหนือจัดตั้งศูนย์ ให้บริการข้อมูลด้านการพัฒนาระบบการผลิต การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ของโรงสีข้าวชุมชนในกลุ่มภาคเหนือ ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อกระบวนการสีข้าวและการจัดจำหน่าย อันจะเป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรและผู้ผลิตในชุมชนวัตถุประสงค์ ของโครงการ จัดตั้งโรงสีข้าวเพื่อแหล่งถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการสีข้าวที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพแก่เกษตรกร นักเรียน นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ประกอบการของชุมชนเพื่อให้บริการสีข้าว ที่มีคุณภาพแก่เกษตรกรในชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ โดยรับซื้อข้าวเปลือกจากเกษตรกรมาทำการสีและจำหน่ายไปยังผู้บริโภคเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการวิจัยและพัฒนากระบวนการและเทคนิคการขัดสีข้าวที่มีประสิทธิภาพประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมีโรงสีข้าวชุมชนเพื่อรองรับผลผลิตข้าวจากเกษตรกรในชุมชน และผลิตข้าว คุณภาพจำหน่ายให้แก่ผู้บริโภคเป็นแหล่งสาธิตและพัฒนาการวิจัยเทคนิคการขัดสีข้าวที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนระบบธุรกิจข้าวและผลิตภัณฑ์จากข้าวสามารถสร้างความร่วมมือกับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ในการทำศูนย์การเรียนรู้ด้านข้าวครบวงจรได้ภาพมากขึ้น ^{๑๙๘}

ศูนย์วิจัยข้าวล้านนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การจัดตั้งโรงสีข้าวชุมชนเพื่อเป็นสถานเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติแก่เกษตรกร นักเรียน นักศึกษา และผู้สนใจในชุมชน โดยจะมีดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้ พัฒนางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการขัดสีข้าวและระบบธุรกิจดำเนินการถ่ายทอดความรู้ทั้งด้านเทคนิคและวิถีปฏิบัติของกระบวนการสีข้าวที่ถูกต้องตามกรรมวิธีและได้ประสิทธิภาพจัดตั้งศูนย์ให้บริการรับสีข้าวเพื่อรองรับผลผลิตของเกษตรกรในชุมชนจังหวัดภาคเหนือจัดตั้งศูนย์ ให้บริการข้อมูลด้านการพัฒนาระบบการผลิต การสร้างสรรค์

^{๑๙๗} ภัฏญากัด ไชยตันและคณะ.เรื่องเดียวกัน

^{๑๙๘} ภัฏญากัด ไชยตันและคณะ.เรื่องเดียวกัน

นวัตกรรมใหม่ของโรงสีข้าวชุมชนในกลุ่มภาคเหนือ ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อกระบวนการสีข้าวและการจัดจำหน่าย อันจะเป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรและผู้ผลิตในชุมชนวัตถุประสงค์ ของโครงการ จัดตั้งโรงสีข้าวเพื่อแหล่งถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการสีข้าวที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพแก่เกษตรกร นักเรียน นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ประกอบการของชุมชนเพื่อให้บริการสีข้าว ที่มีคุณภาพแก่เกษตรกรในชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ โดยรับซื้อข้าวเปลือกจากเกษตรกรมาทำการสีและจำหน่ายไปยังผู้บริโภคเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการวิจัยและพัฒนากระบวนการและเทคนิคการขัดสีข้าวที่มีประสิทธิภาพประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมีโรงสีข้าวชุมชนเพื่อรองรับผลผลิตข้าวจากเกษตรกรในชุมชน และผลิตข้าว คุณภาพจำหน่ายให้แก่ผู้บริโภคเป็นแหล่งสาธิตและพัฒนาการวิจัยเทคนิคการขัดสีข้าวที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนระบบธุรกิจข้าวและผลิตภัณฑ์จากข้าวสามารถสร้างความร่วมมือกับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ในการทำศูนย์การเรียนรู้ด้านข้าวครบวงจรได้ภาพมากขึ้น ^{๑๙๙}

ลักษณะเด่นของโรงสีชุมชน

การมีโรงสีประจำชุมชนจึงเป็นผลประโยชน์ร่วมกันที่ทุกครัวเรือนต่างยินดี เครือข่ายประชารัฐเชื่อว่า โรงสีประจำชุมชนเป็นประโยชน์แก่ชาวนาไทย จะได้มีชีวิตสดใสกันทั่วประเทศไทยให้ชุมชนมีโรงสีสีข้าวไว้รับประทานเอง ปลุกข้าวไว้สีเพื่อบริโภคจึงมีจุดเด่นดังนี้

๑. มีจิตสำนึกพื้นฐานว่าถูกเอารัดเอาเปรียบ จากจิตสำนึกพื้นฐานว่าตนถูกระบบทุนนิยมเอารัดเอาเปรียบในระบบกลไกการค้าข้าวซึ่งถือว่าเป็นจิตสำนึกพื้นฐานที่ดีในการรวมกลุ่มอย่างมีพลังเพื่อขับเคลื่อนกิจการโรงสีชุมชน

๒. ชุมชนเครือข่ายในชนบท ชุมชน มีลักษณะเป็นเครือข่ายที่เกาะเกี่ยวกันเป็นหมู่คณะในชนบทซึ่งเป็นพื้นฐานที่ดีที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับกระบวนการความสัมพันธ์ในชุมชนเครือข่ายให้มา เป็นเครือข่ายการตลาด

๓. วัฒนธรรมความสามัคคีในชุมชน สามัคคีในชุมชนเป็นวัฒนธรรมที่ยังคงเหลืออยู่ แม้จะเสื่อมถอยไปบ้างแต่ยังดำรงอยู่ ให้เห็นต่างจากสังคมเมือง เช่นการจัดกิจกรรมร่วมกันทางศาสนา หากนำวัฒนธรรมชุมชนที่ดีนี้มาปรับใช้ในการเศรษฐกิจจะเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบเศรษฐกิจชุมชน

๔. ความอดทนพื้นฐานความอดทนของคนชนบทที่ต้องต่อสู้กับความยากลำบากทางธรรมชาติ และความลำบากทางสังคมที่มีต่อเนื่องกันมาหากปรับพื้นฐานความอดทนทางสังคมให้เข้าสู่ความอดทนในการทำธุรกิจอย่างทุ่มเทและมีแรงจูงใจย่อมจะทำให้โรงสี ชุมชนไปสู่ความสำเร็จได้

๕. ภาพลักษณ์ที่ดีโรงสีชุมชนมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม คือ การรวมตัวกันของเกษตรกรทำกิจการค้าขายจากผลผลิตตนเอง และสังคมมีความสำคัญว่าการอุดหนุนสินค้าชุมชนเป็น

การช่วยเหลือชาวนาผู้ถูก เอารัดเอาเปรียบ ซึ่งภาพลักษณ์นี้หากมีการปรับมาใช้ในการผลิตข้าวสาร ออกจำหน่ายสู่ตลาดอย่างเป็นระบบก็จะช่วยให้กิจการโรงสีชุมชนมีต้นทุนทางสังคมการตลาด จากจิตสำนึกสังคมที่เหนือกว่าโรงสีพ่อค้าทั่วไป^{๒๐๐}

๖. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ได้กล่าวถึง พระมหากรุณาธิคุณของ พระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงมีต่อพสกนิกรชาวนานั้น มิได้มีไว้เฉพาะชาวนาที่ยากไร้ปลูกข้าวไม่พอกินเท่านั้น แม้ชาวนาที่ปลูกข้าวได้เหลือกินเหลือใช้จำนวนมาก ก็ยังได้รับพระมหากรุณาธิคุณโดยไม่มีข้อยกเว้น ดังปรากฏในเรื่องราวของ “โรงสีข้าวแห่งความสุขร่วมกัน” ที่จังหวัดกาฬสินธุ์ต่อไปนี้

พระราชพิพัฒนาทร พระวิปัสสนาจารย์จากวัดปทุมคงคา ถวายพระพรพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อขอพระราชทานโรงสีข้าวแก่สหกรณ์บริการถาวรพัฒนา จำกัด เนื่องจากได้พิจารณาเห็นว่า ชาวนากิ่งอำเภอฆ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์มีอาชีพทำนาเป็นอาชีพหลักมาตั้งแต่สมัย โบราณกาลแล้ว ความเป็นเมืองแห่ง “ดินดำ น้ำชุ่ม” และความอุดมสมบูรณ์ที่ถูกเพิ่มพูนด้วยน้ำจากระบบชลประทานเขื่อนลำปาว ทำให้ชาวนากิ่งอำเภอฆ้องชัยสามารถผลิตข้าวได้อย่างมากมายเหลือกินเหลือใช้ มีข้าวเปลือกออกขายให้โรงสีเอกชนเป็นจำนวนมากในแต่ละปี

แต่ชาวนากิ่งยังเป็นชาวนาอยู่วันยังค่ำ คือเอาแต่ก้มหน้าก้มตาปลูก แล้วก็นำข้าวออกมาขายให้โรงสีเมื่อตอนที่อยากได้เงิน ทำให้ไม่สามารถต่อรองราคาหรือกุมสภาพการซื้อขายตามกลไกของตลาดเสรีได้อย่างเต็มที่ ข้าวที่นำออกขายจึงมักถูกกดราคาด้วยข้ออ้างสารพัด ชาวนาคคนหนึ่งเล่าว่า

“สมัยก่อนเกี่ยวเสร็จเรียบร้อยก็ขนข้าวเปลือกมาเก็บไว้ในเล้า (ยุ้ง) อยากได้เงินก็จ้างรถบรรทุกไปขายที่โรงสีในตลาด”

“พ่อค้าติดราคาขายไว้หน้าโรงสีอย่างหนึ่งแต่พอขนข้าวเปลือกไปถึงที่ก็เจอลูกเล่นสารพัดของ “หยงโรงสี” ที่ขอยกข้ออ้างเรื่องความชื้นเรื่องเปอร์เซ็นต์ข้าวหักข้าวเปลือกไม่มีคุณภาพมากดราคาไปถึงโรงสีแล้วยังไงก็ต้องขายเพราะมันเป็นผีตกป่าช้าเอากลับคืนมาได้ไงเพราะไม่มีเงินจ่ายค่ารถบรรทุกข้าวเปลือกกลับบ้าน”

“พ่อค้าคนกลางที่มารับซื้อถึงบ้านบางทีก็เอาถังที่ไม่ได้มาตรฐานมาตวงข้าวเอาตาชั่งของตัวเองมาชั่งน้ำหนักข้าวไม่ยอมใช้ตาชั่งในหมู่บ้านบางทีนับไปนับมา เจ้าของข้าวเปลือกก็หือ้อตาลายปล่อยให้ข้าวเปลือกเกินให้พ่อค้าที่ละสองถึงสามถังทุกที”

หยงโรงสี คือคนที่โรงสีส่งออกมารับหน้าชาวนาที่ขนข้าวมาขาย เป็นตำแหน่งที่สำคัญที่สามารถขึ้นขี่ตาย กำหนดราคาข้าวให้ชาวนาประเภทหมูวิงชนปึงต่อได้ ถ้าแกโรงสีจึงต้องคัดเลือกคนที่มีประสบการณ์สูง รู้จักรูปพรรณสัณฐานของข้าวเปลือกทุกสายพันธุ์ ทั้งยังต้องมีไหวพริบฉลาดเป็นกรด ด้วยลูกล่อลูกชน หาข้ออ้างสารพัดเพื่อกดราคาเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของโรงสี ในที่สุด

^{๒๐๐} ภัฏญาก็ค ไชยตันและคณะ.เรื่องเดียวกัน

การเจรจาตกลงราคาซื้อขายข้าวเปลือกระหว่าง หยงโรงสีประเภทเขี้ยวลากดินกับชาวนาที่เอาแต่มองคนในแง่ดี อ่านหนังสือไม่ออก เกี่ยงกับใครไม่เป็น ก็จบลงอย่างง่ายดาย และชาวนาตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบตลอด

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเข้าใจปัญหาเหล่านี้เป็นอย่างดี ได้พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์เป็นเงิน ๖,๘๒๐,๐๐๐.๐๐ บาท เพื่อสร้างโรงสีข้าว บนเนื้อที่ ๒๒ ไร่ ที่บ้านโนนศิลาเลิง เพื่อเป็นตัวอย่างของการรวมกลุ่มในการบริหารจัดการข้าวเปลือกหลังการเก็บเกี่ยว โดยพระราชทานแนวพระราชดำริตอนหนึ่งว่า

“ข้าวที่โรงสีนี้ใช้ไปซื้อมาจากเกษตรกรโดยตรงโดยให้ราคาที่เหมาะสมเกษตรกรก็มีความสุขเพราะขายข้าวได้ราคาที่เหมาะสมและผู้บริโภคก็ซื้อในราคาถูกเพราะไม่ต้องการขนส่งมากเกินไปไม่ต้องมีคนกลางมากเกินไปตกลงผู้ผลิตและผู้บริโภคก็มีความสุข”

ความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ บวกกับความศรัทธา ทำให้เหล่าสาธุศิษย์ของท่านเจ้าคุณพระราชพิพัฒนาทร ร่วมกันทำงานเพื่อสนองพระราชดำริอย่างเต็มกำลัง เจ้าของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งได้เสนอตัวเป็นผู้ออกแบบและรับเหมาก่อสร้างโรงสีข้าวขนาดกำลังการผลิต ๔๐ ตันต่อวันพร้อมถวายเป็นเครื่องจักรและอุปกรณ์เพิ่มเติมมูลค่า ๔,๓๗๐,๐๐๐.๐๐ บาท ทำให้สามารถเพิ่มกำลังผลิตเป็น ๖๐ ตันต่อวัน และเปิดสีข้าวอย่างเป็นทางการครั้งแรกเมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๑ และมีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยความร่วมมือของหลายฝ่าย เช่น สำนักงานคณะกรรมการประสานงานตามโครงการพระราชดำริ ได้สนับสนุนเงินงบประมาณในการก่อสร้างฉางเก็บข้าวเปลือกขนาด ๕๐๐ ตัน จำนวน ๒ ฉาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ให้การสนับสนุนเงินยืมเพื่อสร้างไซโลเก็บข้าวเปลือกขนาด ๒๕๐ ตัน จำนวน ๔ ถัง

โรงสีข้าวพระราชทานแห่งนี้ ได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงสีข้าวขนาดเล็กที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศ เพราะได้รับการออกแบบการก่อสร้างที่เน้นหนักทั้งประสิทธิภาพของการสีข้าวและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดมลภาวะใดๆ ต่อชุมชนไม่ว่ามลภาวะทางด้านกลิ่น เสียงและฝุ่นละออง นอกจากนี้ยังมีการติดตั้งเครื่องคัดแยกเมล็ดข้าว (Rice Color Sorter) ที่สามารถดักจับสิ่งเจือปนและเมล็ดข้าวอื่นๆ ที่มีสีสันแตกต่างจากข้าวสารขาว สามารถแยกได้แม้กระทั่งเมล็ดข้าวเหนียว ข้าวเมล็ดเหลือง ข้าวเมล็ดดำ ฯลฯ รวมทั้งเครื่องคัดแยกเมล็ดข้าวด้วยกล้อง CCD (Charge Couple Device) เพื่อตรวจจับสิ่งเจือปน เมื่อกล้องตรวจพบ ก็จะส่งสัญญาณให้ปินลมอัตโนมัติยิงทำลายสิ่งเจือปนทันที ทำให้ได้ข้าวสารชั้นหนึ่งที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้บริโภคทั้งในและนอกประเทศ

โรงสีข้าวพระราชทาน หรือ “โรงสีข้าวแห่งความสุขร่วมกัน” ได้รับซื้อข้าวหอมมะลิจากเกษตรกรชาวนาในพื้นที่กิ่งอำเภอห้วยชัยและพื้นที่ใกล้เคียง โดยซื้อขายตามราคาขึ้นลงของตลาด แต่ประโยชน์ที่เกษตรกรชาวนาได้รับคือ การประหยัดค่าใช้จ่ายในการขนส่ง และข้อสำคัญคือ การชั่งน้ำหนักข้าวเปลือกของโรงสีข้าวพระราชทานมีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ ส่วนการตรวจสอบคุณภาพข้าวเปลือก และการประเมินราคาซื้อขายที่หน้าโรงสี ก็เป็นไปอย่างตรงไปตรงมา เป็นที่สบายอกสบายใจกันทั้งสองฝ่ายข้าวเปลือกหอมมะลิที่รวบรวมรับซื้อจากเกษตรกรชาวนาในท้องถิ่นแต่ละปี ถูกนำมา

สีเป็นข้าวสารคุณภาพสูง ส่งขายตลาดทั้งในและนอกประเทศ โดยนำมาสีเป็นข้าวกล้องประมาณร้อยละ ๕๕ ส่วนที่เหลือถูกแปรรูปเป็นข้าวสารชนิดขัดขาวเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่ยังนิยมบริโภคข้าวประเภทนี้อยู่ ข้าวเปลือก ๑ ตัน สามารถสีเป็นข้าวสารชนิดขาวได้เพียง ๖๕๐ กิโลกรัม แต่ถ้าหากสีเป็นข้าวกล้องจะได้ข้าวสารน้ำหนักถึง ๗๒๕ กิโลกรัม การที่โรงสีข้าวพระราชทานแห่งนี้สามารถสีข้าวกล้องออกสู่ตลาดได้มากขึ้น ส่งผลให้ราคาข้าวกล้องมีราคาถูกลงจากเดิม

ลุงดุสิต เกษตรกรชาวนาวัย ๕๔ ปีในหมู่บ้านศิลาเลิงเล่าว่า ปลุกข้าว “นาผาย” (นาหว่าน) ปีละ ๒ ครั้งในพื้นที่นาของครอบครัว ๙ ไร่ โดยใช้ปุ๋ยชีวภาพที่ทำขึ้นเองทั้งหมด ทำข้าวนาปีได้ ๕-๖ ตัน ส่วนข้าวนาปรังสามารถทำได้สูงถึง ๗ ตัน รายได้จากการขายข้าวปีละประมาณหนึ่งแสนกว่าบาท กับหนี้สินอีกเพียงเล็กน้อย ทำให้ครอบครัวมีชีวิตสุขสบายตามสมควรและยังสามารถส่งลูกเรียนจบปริญญาตรีทั้งสองคน แต่ถึงแม้ลูกๆ จะมีงานทำและมีเงินเดือนสามารถดูแลพ่อแม่ได้ เขายืนยันว่าจะทำนาต่อไป เพื่อสืบทอดมรดกทางภูมิปัญญาและรักษาที่นาของบรรพบุรุษ และข้อสำคัญการทำนาปลอดสารพิษ เป็นวิธีการออกกำลังกาย ทำให้มีสุขภาพแข็งแรง ไม่เจ็บ ไม่ไข้^{๒๐๑} สร้างกองทุนสำรอง สำหรับความพร้อมในการช่วยเหลือตนเองของเกษตรกรที่ยากจนและผู้ประสบภัยพิบัติในอนาคต

จากที่สมาชิกโครงการกองทุนข้าวพระราชทานมีความสามัคคี ขยัน ซื่อสัตย์ อดทน มุ่งมั่น และตั้งใจในการพัฒนาตนเอง ตั้งแต่การศึกษาหาความรู้ในการปรับปรุงคุณภาพดิน พันธุ์ข้าว วิธีการปลูกข้าว การดูแลรักษา การป้องกันกำจัดศัตรูพืชและการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่มีประสิทธิภาพ และยังได้รับองค์ความรู้ต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมการข้าว กรมพัฒนาที่ดิน กรมส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมสหกรณ์ สำนักมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และอำเภอท่าม่วงฯ ส่งผลให้สมาชิกกองทุน ข้าวฯ ได้ผลผลิตข้าวต่อไร่ที่สูงกว่าเดิม มีรายได้มากขึ้น ด้วยผลการดำเนินงานของกองทุนข้าวฯ ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน จนมีประชาชนใกล้เคียงให้ความสนใจขอพระราชทานเข้าร่วมโครงการเป็นจำนวนมาก

ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของกองทุนข้าวฯ ให้สามารถช่วยเหลือเกษตรกรได้มากยิ่งขึ้น สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานเครื่องจักรโรงสีข้าวชุมชน สำหรับจัดตั้งโรงสีข้าวขึ้นในพื้นที่บ้านห้วยเตือ หมู่ ๓ ตำบลศรีภูมิ อำเภอท่าม่วงฯ จังหวัดน่าน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมของกองทุนข้าวพระราชทาน และเสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดโรงสีข้าวพระราชทานฯ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

^{๒๐๑} ธนากรเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, โรงสีข้าวแห่งความสุขร่วมกัน, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.oknation.net/blog/Thaialdialogue/๒๐๑๔/๐๒/๑๓/entry-๑>. สืบค้นเมื่อ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๐

“โรงสีข้าวพระราชทานสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี” จัดตั้งขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนกองทุนข้าวพระราชทานในพื้นที่อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน และเป็น กองทุนสำรองกรณีเกิดภัยพิบัติในพื้นที่ ได้มีการจัดตั้งกลุ่มชื่อ “กลุ่มโรงสีข้าวพระราชทานจังหวัด น่าน” ที่เกิดจากการรวมกลุ่มของราษฎรในพื้นที่อำเภอท่าวังผา เป็นผู้บริหารจัดการ โดยใช้ “รูปแบบ หลักการ วิธีการ สหกรณ์” มาปรับใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการ

โรงสีข้าวพระราชทาน ได้รับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกสหกรณ์และเกษตรกรในพื้นที่ เพื่อนำมาแปรรูปเป็นข้าวสาร จำหน่ายให้แก่บุคคลทั่วไป เช่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ตลอดจน บริการสีข้าวให้แก่สมาชิกและชุมชน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเข้ามาบริหารจัดการจำนวน ๑๕ คน มีพนักงานโรงสีข้าวที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิเป็นผู้จัดจ้าง เพื่อปฏิบัติงานประจำโรงสี จำนวน ๒ คนและสามารถบริหารจัดการเป็นระยะเวลา ๔ ปี และมีผลการดำเนินงานที่สามารถช่วยเหลือ เกษตรกรในพื้นที่ทั้งทางตรงและทางอ้อมเป็นอย่างดี ได้แก่ การส่งเสริมพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างรายได้ เพิ่มให้แก่เกษตรกรในพื้นที่ และการสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ การดำเนินธุรกิจให้แก่คน ในชุมชน โดยคนในชุมชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมช่วยกันบริหารจัดการองค์การ และการจัดการนี้ ก่อให้เกิด “องค์ความรู้ใหม่” มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานบริหารจัดการ โรงสีข้าว การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ การถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเพิ่มผลผลิตข้าว การพัฒนาต่อยอด ผลิตภัณฑ์พลอยได้จากโรงสี เป็นสินค้าที่สามารถเพิ่มมูลค่าในตัว

จากความสำเร็จและต้นแบบของโรงสีข้าวพระราชทาน อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ได้ช่วยให้เกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้ ดูแลคน ดูแลสหกรณ์ในพื้นที่ได้ด้วยการนำกระบวนการ สหกรณ์ ไปขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ชนบท และในศูนย์ยังมีนักเรียนในพื้นที่เข้ามาเรียนรู้ เรื่องการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นรูปแบบของการบริหารจัดการโดยชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. แหล่งที่มาของทุนในการสร้างของโรงสีชุมชน

ข้าว ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจหลักของประเทศ พบว่าเกษตรกรส่วนใหญ่ถูกเอารัดเอาเปรียบ จากการขนส่งผลผลิตข้าวเปลือกไปจำหน่ายยังโรงสี และยังเป็นปัญหาหลักในระบบการค้าข้าวของ เกษตรกร ซึ่งการส่งเสริมให้ชุมชนแปรรูปด้วยโรงสีข้าวระดับชุมชนที่มีประสิทธิภาพเทียบเคียงระบบ ใหญ่ แต่มีระบบการใช้และปรับตั้งที่ง่าย ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน และเป็นที่ยอมรับ จะเป็นการลดปัญหาดังกล่าว เพิ่มมูลค่าข้าว และรายได้ของเกษตรกร จึงเกิดแหล่งที่มากองทุนดังนี้

๑. เกิดจากทุนของชุมชนเอง โรงสีชุมชนลักษณะนี้จะมีภาระหน้าที่สำคัญคือสีข้าว เพื่อใช้บริโภคในชุมชนเท่านั้นโดยไม่ทำการค้า โรงสีลักษณะนี้จะพบน้อยมาก รัฐไม่มีส่วนเกี่ยวข้องเลย โรงสีก็อยู่ได้ แต่หากรัฐจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องควรเป็นลักษณะดังนี้ ๑.๑ ควรใช้โรงสีลักษณะนี้เป็น ต้นแบบการศึกษาของชุมชนที่ชุมชนมีส่วน ร่วมอย่างแท้จริง ๑.๒ ให้การสนับสนุนด้านเทคนิคการผลิต การซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักร ๑.๓ หากชุมชนมีความพร้อมในการขยายการผลิต รัฐควรให้คำแนะนำ เครือข่ายการตลาดหรือแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ

๒. เกิดจากทุนของชุมชนและทุนราชการเกิดขึ้นจากทุนของชุมชนก่อนสักระยะหนึ่ง จนสามารถพึ่งตนเองได้ แล้วทางราชการจึงจะเข้ามาสนับสนุนภายหลัง โรง สี่ลักษณะนี้ส่วนใหญ่ชุมชนมีพื้นฐานความสามัคคีเหมือนโรงสี่ลักษณะแรกโรงสี่ ลักษณะนี้จะได้รับเงินทุนให้เปล่าจากรัฐเพื่อขยายกิจการและจะเริ่มชินกับ ระบบอุปถัมภ์จากรัฐการผลิตแบบดั้งเดิมจะเริ่มเปลี่ยนต้องคอยเอาใจผู้ว่าราชการจังหวัดแทนเอาใจลูกค้าและต้องคิดค้นโครงการเพื่อขอรับ ทุนจากรัฐมากกว่าการคิดค้นโครงการเพื่อการตลาด โรงสี่ลักษณะนี้เมื่อขยายกิจการออกไปมากความเสี่ยงกำไร - ขาดทุนก็มีมากขึ้นตาม แต่การบริหารจัดการกลับอ่อนแอลงเรื่อยๆ ส่วนการจัดทำบัญชีก็ไม่เป็นจริงโดยทุนที่ได้จากรัฐไม่คิด ค่าแรงจากรัฐ จาก NGO ที่เข้ามาช่วยทำงานก็ไม่ได้คิดเป็นทุนด้วย เพราะถ้านำมาคิดโรงสี่ก็อยู่ไม่ได้.^{๒๐๒}

๘. เศรษฐกิจโรงสี่ชุมชน

กรณีโรงสี่ชุมชนพบว่าโรงสี่ชุมชนและวิสาหกิจชุมชนเกือบทุกแห่งในประเทศไทยล้วนแล้วแต่เป็นวิสาหกิจชุมชนที่รัฐเป็นผู้อุปถัมภ์ทั้งสิ้น โดยเป็นการสนับสนุนเงินทุนแบบให้เปล่าในการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน และได้พบว่าในการดำเนินการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนทุกแห่ง ในการคิดต้นทุนกำไรขาดทุนนั้น ไม่มีแห่งใดเลยที่นำงบประมาณที่รัฐสนับสนุนมาเป็นต้นทุนในการคิดคำนวณด้วย การ ดำเนินการดังกล่าวทำให้เห็นชัดว่าการบริหารจัดการ ได้ปฏิเสธการบริหารจัดการตามสภาพที่เป็นจริง ของระบบธุรกิจในระบบทุนนิยม หรือนัยหนึ่งเป็นการบริหารจัดการแบบเศรษฐกิจชุมชนดั้งเดิม ซึ่งสนใจการดำรงอยู่เฉพาะหน้าเท่านั้น แต่ไม่คำนึงถึงอนาคตว่าวิสาหกิจชุมชนนั้นจะอยู่หรือจะล้มละลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงสี่ชุมชนไม่ว่าจะเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาด เล็กไม่เพียงแต่ไม่นำต้นทุนที่รัฐบาลให้ทุนสนับสนุนมาคิดเป็นต้นทุนประกอบ การพิจารณากำไรหรือขาดทุนเท่านั้น หากแต่ยังไม่นำแรงงานของกรรมการและผู้มี ส่วนร่วมทั้งที่เป็นชาวบ้าน ราชการ และตัวแทนของกลุ่ม NGO เข้ามาคิดคำนวณเป็นต้นทุนอีกด้วย ^{๒๐๓}

รูปธรรมที่ไม่สอดคล้องกับระบบธุรกิจ

๑. ไม่ถือว่าทุนของรัฐเป็นต้นทุน

๒. การบริหารจัดการไม่เน้นผลกำไรเป็นตัวเงิน แต่เน้นความพึงพอใจและประโยชน์ของชุมชนเป็นหลัก

๓. ระบบบัญชีเงินคล้ายระบบราชการ ในขณะที่โรงสี่ชุมชนขาดเงินทุนหมุนเวียนแต่กลับมีเงินพากรรมการไปดูงาน เพราะถือว่าเป็นเงินคนละส่วน

^{๒๐๒} กัญญาภัค ไชยตันและคณะ.เรื่องเดียวกัน

^{๒๐๓} สุนัย จุลพงศธร การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมกับแนวคิดเศรษฐกิจชุมชนทางเลือก "เพื่อความยั่งยืน": กรณีศึกษาโรงสี่ชุมชน, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๔๙).

๔. การบริหารจัดการเน้นความเสียสละโดยรูปแบบ ไม่เน้นความสามารถและผลงาน ดังนั้นโรงสีชุมชนส่วนมากจึงขาดการประเมินผลงานเพื่อ หลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง เพราะถือว่าผู้บริหารเป็นผู้เสียสละแล้ว

๕. ค่าตอบแทนของผู้บริหารกิจการไม่เป็นไปตามความจริงส่วนมากค่าแรงงานต่ำกว่าค่า จ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดส่วนใหญ่ผู้บริหารมีอาชีพอื่นเป็นหลัก วิสาหกิจชุมชนเป็นเพียงงานอดิเรก ทำให้ไม่สามารถเรียกร้องประสิทธิภาพ

๖. ขาดความกระตือรือร้นในการบริหารจัดการ เนื่องจากเงินทุนเป็นเงินช่วยเหลือแบบให้เปล่าจากรัฐ

๙ ปัญหาของโรงสีชุมชน

๑. ตั้งโรงสีชุมชนในชุมชนที่ขาดความพร้อม จุดอ่อนนี้เกิดจากรัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านเงินทุนแบบให้เปล่าโดยชุมชนยังไม่มีความพร้อม

๒. การขาดผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง ผู้นำที่เข้มแข็งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนโรงสีชุมชนโดยชาวบ้านไม่ค่อยให้ ความสำคัญว่าผู้นำที่บริหารจัดการนั้นมีความสามารถพอที่จะบริหารจัดการได้ หรือไม่

๓. สมาชิกโรงสีต้องการผลประโยชน์เฉพาะหน้า สมาชิกรอคอยแต่ผลกำไรที่จะแบ่งปันในแต่ละปีเท่านั้น และรอขายข้าวได้ในราคาพิเศษที่สูงกว่าตลาดเพราะเป็นอุดมการณ์ของโรงสีชุมชนที่ต้องการให้เป็นธรรมในการกำหนดราคาข้าว โดยไม่สนใจให้ตรวจคุณภาพข้าว ฝ่ายกรรมการก็ไม่กล้าขัดเพราะกลัวเสียคะแนน เนื่องจากต้องรักษาความนิยม ในการเลือกตั้ง อบต.หรือผู้ใหญ่บ้าน

๔. ระบบกรรมสิทธิ์รวม ขาดเจ้าภาพ เมื่อโรงสีได้เปล่าจากรัฐ และเมื่อมีกำไรก็แบ่งเท่าๆ กันหมด ผลตามมามีทำให้ไม่มีใครยอมเสียสละทำงานหนัก เพื่อกิจการของ ชุมชน

๕. การคิดกำไร - ขาดทุนไม่เป็นจริง

๖. เปลี่ยนกรรมการบริหารบ่อยทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากธุรกิจข้าวเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและใช้การตัดสินใจที่ฉับไว แต่ด้วยกฎระเบียบของกลุ่มที่กรรมการต้องเว้นวรรคทำให้การบริหารไม่ต่อเนื่อง

๗. โรงสีชุมชนบางแห่งเป็นเพียงกิจการบังหน้า วางระบบการบริหารไม่เป็นจริง เน้นแต่ผู้บริหารเสียสละเพียงอย่างเดียวโดยไม่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตที่ต้อง ดิ้นรนหาอยู่หากิน ในที่สุดผู้นำบางคนก็ใช้ความเสียสละบังหน้าโดยตั้งโรงสีชุมชนเพียงเพื่อการ หาประโยชน์จากค่านายหน้าจากการก่อสร้างและการซื้อเครื่องจักร บางรายก็ใช้เป็นฐานในการหาเสียงโดยรับซื้อข้าวเปลือกราคาแพงแต่ขายข้าวสาร ราคาถูกให้ชุมชนโดยไม่ต้องสนใจกำไร-ขาดทุนเพราะโรงสีได้มาฟรีๆ.

สรุปได้ว่า โรงสีข้าวพระราชทาน ได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงสีข้าวขนาดเล็กที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศ เพราะได้รับการออกแบบการก่อสร้างที่เน้นหนักทั้งประสิทธิภาพของการสีข้าว

และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดมลภาวะใดๆ ต่อชุมชนไม่ว่ามลภาวะทางด้านกลิ่น เสียงและฝุ่นละออง นอกจากนี้ยังมีการติดตั้งเครื่องคัดแยกเมล็ดข้าว (Rice Color Sorter) ที่สามารถดักจับสิ่งเจือปนและเมล็ดข้าวอื่นๆ ที่มีสีสันแตกต่างจากข้าวสารขาว สามารถแยกได้แม้กระทั่งเมล็ดข้าวเหนียว ข้าวเมล็ดเหลือง ข้าวเมล็ดดำ โรงสีชุมชนบางแห่งเป็นเพียงกิจการบังหน้า วางระบบการบริหารไม่เป็นจริง เน้นแต่ผู้บริหารเสียสละเพียงอย่างเดียวโดยไม่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตที่ต้องดิ้นรนหาอยู่หากิน ในที่สุดผู้นำบางคนก็ใช้ความเสียสละบังหน้าโดยตั้งโรงสีชุมชนเพียงเพื่อการหาประโยชน์จากค่านายหน้าจากการก่อสร้างและการซื้อเครื่องจักร

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของโรงสีข้าวชุมชน ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่น่าเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๒๒ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒๒ แสดงประวัติความเป็นมาของโรงสีข้าวชุมชน

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ (๒๕๓๖).	ข้าวต้องปลูก เพราะอีก ๒๐ ปี ประชากรอาจจะ ๘๐ ล้านคน ข้าวจะไม่พอ ถ้าลดการปลูกข้าวไปเรื่อย ๆ ข้าวจะไม่พอ เราจะต้องซื้อข้าวจากต่างประเทศเรื่องอะไร ประชาชนคนไทยไม่ยอม คนไทยนี้ต้องมีข้าว แม้ข้าวที่ปลูกในเมืองไทยจะสู้ข้าวที่ปลูกในต่างประเทศไม่ได้ เราก็ต้องปลูก
พระราชดำรัส ในวโรกาสเสด็จพระราชดำเนินไปทรงดนตรี, (๒๕๑๔).	เวลานี้ถึงทำไมมีข้าวมาก ราคาข้าวก็ตก ก็น่าจะเป็นการดีที่มีข้าวมาก พวกเราที่บริโภคข้าวก็จะได้ซื้อข้าวในราคาถูก แต่หาว่าข้าวที่บริโภคทุกวันนี้ ราคาก็ยังแพงเป็นที่เดือดร้อนแก่ประชาชนทั่วไป ก็ต้องหาเหตุผล ทำไมแพง ข้าวที่บริโภคแพงและข้าวที่ขานาขายถูก.
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙, (หน้า ๖-๗).	ชาวนาก็ยังเป็นชาวนาอยู่วันยังค่ำ คือเอาแต่ก้มหน้าก้มตาปลูก แล้วก็นำข้าวออกมาขายให้โรงสีเมื่อตอนที่อยากได้เงิน ทำให้ไม่สามารถต่อรองราคาหรือกุมสภาพการซื้อขายตามกลไกของตลาดเสรีได้อย่างเต็มที่ ข้าวที่นำออกมาขายจึงมักถูกกดราคาด้วยข้ออ้างสารพัด พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเข้าใจปัญหาเหล่านี้เป็นอย่างดี ได้พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์เป็นเงิน ๖,๘๒๐,๐๐๐.๐๐ บาท เพื่อสร้างโรงสีข้าว บนเนื้อที่ ๒๒ ไร่ ที่บ้านโนนศิลาเลิง เพื่อเป็นตัวอย่างของการรวมกลุ่มในการบริหารจัดการข้าวเปลือกหลังการเก็บเกี่ยว

ตารางที่ ๒.๒๒ แสดงประวัติความเป็นมาของโรงสีข้าวชุมชน(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
โรงสีพระราชทาน Knatian Blog (๒๕๖๑)	โรงสีข้าวพระราชทาน หรือ “โรงสีข้าวแห่งความสุขร่วมกัน” ได้รับซื้อข้าวหอมมะลิจากเกษตรกรชาวนาในพื้นที่ที่กึ่งอำเภอห้วยชัยและพื้นที่ใกล้เคียง โดยซื้อขายตามราคาขึ้นลงของตลาด แต่ประโยชน์ที่เกษตรกรชาวนาได้รับ
โรงสีพระราชทาน Knatian Blog(ต่อ), (๒๕๖๑).	คือ การประหยัดค่าใช้จ่ายในการขนส่ง และข้อสำคัญคือการชั่งน้ำหนักข้าวเปลือกของโรงสีข้าวพระราชทานมีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้
กัญญารักษ์ ไชยตันและคณะ, (๒๕๖๑).	โครงการกองทุนข้าวพระราชทานมีความสามัคคี ขยัน ซื่อสัตย์ อุตสาหะ มุ่งมั่น และตั้งใจในการพัฒนาตนเอง ตั้งแต่การศึกษาหาความรู้ในการปรับปรุงคุณภาพดิน พันธุ์ข้าว วิธีการปลูกข้าว การดูแลรักษา การป้องกันกำจัดศัตรูพืช และการบริหารจัดการกองทุน
กัญญารักษ์ ไชยตันและคณะ, (๒๕๖๑).	โรงสีข้าวพระราชทาน ได้รับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิกสหกรณ์และเกษตรกรในพื้นที่ เพื่อนำมาแปรรูปเป็นข้าวสาร จำหน่ายให้แก่บุคคลทั่วไป เช่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ตลอดจนบริการสีข้าวให้แก่สมาชิกและชุมชน
กัญญารักษ์ ไชยตันและคณะ, (๒๕๖๑).	พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชทานทรัพย์สินส่วนพระองค์ เพื่อเป็นทุนก่อตั้ง นอกจากนี้ยังมีรายนามผู้ถือหุ้นอื่นร่วมด้วย ดังนี้ บ.โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทยจำกัด,
กัญญารักษ์ ไชยตันและคณะ, (๒๕๖๑).	ผู้ผลิตชิ้นส่วนโตโยต้า ๑๐ บริษัท และ ผู้แทนจำหน่าย ๙๐ ราย ตั้งบนพื้นที่ ๕ ไร่ ในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ อ.แปลงยาว จ.ฉะเชิงเทรา.พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชทานทรัพย์สินส่วนพระองค์จำนวน ๖ แสนบาท
กัญญารักษ์ ไชยตันและคณะ, (๒๕๖๑).	พัฒนางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตสีข้าวและระบบธุรกิจดำเนินการถ่ายทอดความรู้ทั้งด้านเทคนิคและวิธีปฏิบัติของกระบวนการสีข้าวที่ถูกต้องตามกรรมวิธีและได้ประสิทธิภาพจัดตั้งศูนย์ให้บริการรับสีข้าวเพื่อรองรับผลผลิตของเกษตรกรในชุมชนจังหวัดภาคเหนือจัดตั้งศูนย์
กัญญารักษ์ ไชยตันและคณะ, (๒๕๖๑).	๑. มีจิตสำนึกพื้นฐานว่าถูกเอารัดเอาเปรียบ ๒. ชุมชนเครือข่ายดีในชนบท ชุมชน ๓. วัฒนธรรมความสามัคคีในชุมชน ๔.ความอดทนพื้นฐานความอดทนของคนชนบทที่ต้องต่อสู้ ๕. ภาพลักษณ์ที่ดีโรงสีชุมชนมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม

ตารางที่ ๒.๒๒ แสดงประวัติความเป็นมาของโรงสีข้าวชุมชน(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร} (๒๕๖๐).	พระมหากษัตริย์คุณของพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงมีต่อพสกนิกรชาวนานั้น มิได้มีไว้เฉพาะชาวนาที่ยากไร้ปลูกข้าวไม่พอกินเท่านั้น แม้ชาวนาที่ปลูกข้าวได้เหลือกินเหลือใช้จำนวนมาก ก็ยังได้รับพระมหากษัตริย์คุณโดยไม่มีช้อยกเว้น ดังปรากฏ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(ต่อ), (๒๕๖๐).	ก็ยังได้รับพระมหากษัตริย์คุณโดยไม่มีช้อยกเว้น ดังปรากฏในเรื่องราวของ “โรงสีข้าวแห่งความสุขร่วมกัน” ที่จังหวัดกาฬสินธุ์
กัญญาภัก ไชยตันและคณะ. (๒๕๖๑).	๑. เกิดจากทุนของชุมชนเอง ๒. เกิดจากทุนของชุมชนและทุนราชการเกิดขึ้นจากทุนของชุมชนก่อนสักระยะหนึ่ง จนสามารถพึ่งตนเอง
สุนัย จุลพงศธร, (๒๕๔๙).	โรงสีชุมชนและวิสาหกิจชุมชนเกือบทุกแห่งในประเทศไทย ล้วนแล้วแต่เป็นวิสาหกิจชุมชนที่รัฐเป็นผู้อุปถัมภ์ทั้งสิ้น โดยเป็นการสนับสนุนเงินทุนแบบให้เปล่าในการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน และ ได้พบว่าในการดำเนินการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนทุกแห่ง

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยในประเทศ

ในการวิจัยรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

เดชา วงศ์แก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการโรงสีชุมชน แบบมีส่วนร่วมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่ไปกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน นำไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมชุมชน ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนข้าวชุมชน ตำบลเกวียนหัก ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ๑) ทำให้เกิด ความเข้มแข็งของชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนข้าวชุมชนตำบลเกวียนหัก ที่ดำรงชีวิตพออยู่พอกิน สมควรแก่อัตภาพ เป็นการสนอง พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯได้ในระดับหนึ่ง ๒) เศรษฐกิจฐานรากของชุมชนดีขึ้นจากการแปรรูปข้าวเปลือกเป็น ข้าวสาร ทำให้เพิ่มรายได้ และยังสามารถทำให้ชุมชนยกระดับ ชีวิต เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สมดุล มั่นคง ยั่งยืน รู้ รัก สามัคคี ทำงานอย่างมีความสุขได้ในระดับหนึ่ง ๓) มีการพัฒนา

นำไปสู่การใช้ ประโยชน์เชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมชุมชน โดยการจำหน่ายเชิงพาณิชย์ของบรรจุภัณฑ์ข้าวสารบรรจุถุงขนาด ๕ กก. ตราสีน้า “ข้าวสารเกวียนหัก”^{๒๐๔}

สุนทร คล้ายอ่ำ และ สาธิต เชื้ออยู่นาน ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะคิดและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชน ตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะคิดในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านเครื่องจักร ด้านการเงิน ด้านการจัดการ และน้อยที่สุดคือ ด้านองค์ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดย เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสื่อสาร ด้านการเงิน ด้านการดำเนินงาน ด้าน บุคลากร และน้อยที่สุดด้านการวางแผนตามลำดับ ส่วนทักษะคิดและความพึงพอใจที่อยู่ในระดับปานกลางนั้น เนื่องจากระบบการจัดการขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชน^{๒๐๕}

วิวัฒน์ ไม้แก่นสาร และมลฤดี จันทรัตน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานและปัญหาของโรงสีข้าวชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า โรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการตลาด การขาย และการโฆษณา รวมถึงขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสีข้าว การบรรจุถุง เป็นต้น นอกจากนี้โรงสีข้าวส่วนใหญ่ขาดทักษะและแรงจูงใจทางด้าน การวิจัยและพัฒนาตัวผลิตภัณฑ์ ขาดอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานมาใช้ในกระบวนการต่าง ๆ เช่น เครื่องตรวจวัดคุณภาพข้าวเปลือก และที่สำคัญโรงสีชุมชนส่วนใหญ่ขาดแคลนเงินทุนในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ดังนั้นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชนเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน คือ การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน การพัฒนาศักยภาพ ทางด้านการตลาดและการโฆษณา การพัฒนาศักยภาพทางด้านการวิจัยและพัฒนาตัวผลิตภัณฑ์ การหาอุปกรณ์ที่ได้ มาตรฐานมาใช้ในกระบวนการการหาแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ^{๒๐๖}

วรจิตต์ เศรษฐพรพงศ์ และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การถ่ายทอดเทคโนโลยีการสีข้าวด้วยเครื่องสีข้าวขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้จากวิทยากร เข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาการสีข้าวที่ตนเองประสบและไม่สามารถแก้ปัญหาได้ สำหรับการทดลองใช้เครื่องสีข้าวแบบอื่น ๆ ทำให้สามารถเปรียบเทียบความสามารถในการสีข้าวของเครื่องสีข้าวแบบต่างๆ ตลอดจน

^{๒๐๔} เดชา วงศ์แก้ว. การบริหารจัดการโรงสีชุมชน แบบมีส่วนร่วมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่ไปกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน นำไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมชุมชนของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนข้าวชุมชน ตำบลเกวียนหัก ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี **วิทยานิพนธ์** คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและอัญมณีศาสตร์ จันทบุรี: ๒๕๕๗.

^{๒๐๕} สุนทร คล้ายอ่ำ และ สาธิต เชื้ออยู่นาน ทักษะคิดและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชน ตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา. **วิทยานิพนธ์** สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ (พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา ๒๕๕๗).

^{๒๐๖} วิวัฒน์ ไม้แก่นสาร และมลฤดี จันทรัตน์ การดำเนินงานและปัญหาของโรงสีข้าวชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ **รายงานการวิจัย** คณะนวัตกรรมการจัดการเกษตร สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ๒๕๕๘

สามารถคำนวณผลผลิตจากเครื่องสีข้าวแบบต่างๆ เบื้องต้นได้ และสามารถใช้เครื่องสีข้าวขนาดเล็กได้อย่างถูกต้อง ทำให้เกิดความคุ้มค่าสร้างรายได้ให้ครัวเรือนมากขึ้น ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมเสนอแนะให้มีการอบรมบ่อยครั้ง และเชิญสมาชิกกลุ่มอื่นๆ เข้าร่วมอบรม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนกำหนดแนวทางการรวมกลุ่มสมาชิก เพื่อกำหนดราคาและจัดจำหน่ายข้าวให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน ประโยชน์ในการประยุกต์ผลการทำกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยที่กลุ่มเป้าหมายได้รับคือความรู้และประสบการณ์จากการอบรมเชิงปฏิบัติการและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และสามารถขยายผลโดยการสร้างเครือข่ายและชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีการสีข้าวด้วยเครื่องสีข้าวขนาดเล็ก ทำให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย สำหรับต่อยอดเพื่อขยายผลของเทคโนโลยีการสีข้าวด้วยเครื่องสีข้าวขนาดเล็ก ส่งผลให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้^{๒๐๗}

อมรรัตน์ ถนอมแก้วและคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโรงสีข้าวสังข์หยดเข้าสู่มาตรฐานการปฏิบัติที่ดีสำหรับโรงสีข้าวกรณีศึกษา กลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านเขากลาง ผลการวิจัยพบว่า ก่อนที่จะมีการปรับปรุงกระบวนการผลิตโรงสีข้าวสังข์หยดบ้านเขากลางไม่ผ่านการประเมินใน ๓ ด้านคือ ๑) สถานที่ตั้งและอาคารผลิต ๒) ด้านการบำรุงรักษาและการทำความสะอาด และ ๓) ด้านบุคลากร เมื่อทางโรงสีได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้ว พบว่ากระบวนการผลิตของโรงสีข้าวสังข์หยดบ้านเขากลางผ่านการประเมินตามมาตรฐาน GMP ในทุกด้าน โรงสีข้าวสังข์หยดมีกระบวนการผลิตที่สำคัญ ๕ ขั้นตอน คือ ๑) การรับซื้อข้าวเปลือก ๒) การอบลดความชื้น ๓) การเก็บข้าวเปลือก ๔) การสีข้าวและการคัดแยกคุณภาพ ๕) การบรรจุและการเก็บรักษาเมื่อวิเคราะห์ SWOT analysis พบว่าโรงสีต้องมีการดำเนินการ ๑๐ กลยุทธ์เรียงจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ๑) รักษาคุณภาพสินค้าและเพิ่มตลาด ๒) จัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงานในการพัฒนาความรู้ ๓) จัดหาแหล่งวัตถุดิบที่มีคุณภาพและขนส่งสะดวก ๔) จัดหาบุคลากรที่มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยี ๕) ลดต้นทุนในการผลิตปรับราคาให้เหมาะสม ๖) จัดหาบุคลากรในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตรงกับความต้องการลูกค้า ๗) เพิ่มกำลังการผลิตให้ทันตามความต้องการของลูกค้า ๘) เพิ่มเครื่องจักรเพื่ออำนวยความสะดวกทดแทนแรงงานคน ๙) จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการป้องกันภัยธรรมชาติและ ๑๐) เพิ่มทุนในการทำธุรกิจและการศึกษาการใช้ทุนหมุนเวียน^{๒๐๘}

วุฒิไกร มีพัฒน์อัจฉรัตน์ สุวรรณภักดี และ อมรรัตน์ ถนอมแก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพร้อมของโรงสีข้าวสังข์หยดในจังหวัดพัทลุงเพื่อการพัฒนาเข้าสู่หลักเกณฑ์วิธีการผลิตที่ดี ผลการวิจัยพบว่า มีโรงสีที่ขึ้นทะเบียนแปรรูปข้าวสังข์หยดกับจังหวัดพัทลุงอย่างเป็นทางการเพียง

^{๒๐๗} วรจิตต์ เศรษฐพรพงศ์ และคณะ การถ่ายทอดเทคโนโลยีการสีข้าวด้วยเครื่องสีข้าวขนาดเล็ก รายงานการวิจัย วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย. (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒๕๕๘)

^{๒๐๘} อมรรัตน์ ถนอมแก้วและคณะ ” การพัฒนาโรงสีข้าวสังข์หยดเข้าสู่มาตรฐานการปฏิบัติที่ดีสำหรับโรงสีข้าว: กรณีศึกษา กลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านเขากลาง. รายงานวิจัย (สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ ๒๕๕๙)

๖ โรง นอกจากนี้พบว่าโรงสีข้าวสังข์หยดส่วนใหญ่ขาดการบันทึกข้อมูลการแปรรูปข้าว (๕๗.๘๙%) และไม่มียงบประมาณในการปรับปรุงโรงสีตามมาตรฐาน GMP (๙๔.๗๖%) ยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่ามีบางโรงสีที่ไม่มีการเก็บรักษาข้าวที่ห่างไกลจากสารเคมีอันตราย (๓๑.๕๘%) บางโรงสีมีความต้องการในการปรับปรุงโรงสีตามมาตรฐาน GMP (๔๒.๑๑%) แต่อย่างไรก็ตามมีเพียงโรงสีข้าววารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยสังข์หยดของวิสาหกิจชุมชนบ้านเขากลางที่มีความพร้อมสำหรับการดำเนินการพัฒนาโรงสีข้าวสังข์หยดตามหลัก GMP เนื่องจากวิสาหกิจชุมชนบ้านเขากลางได้ดำเนินการต่าง ๆ อย่างครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ทางโรงสียังมีความพร้อมทางด้านงบประมาณในการปรับปรุงกระบวนการผลิตตามมาตรฐาน GMP^{๒๐๙}

สัญญา ลี้แทกุล เจษฎา นกน้อย ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบโซ่อุปทานและประสิทธิภาพการจัดการโซ่อุปทานและโลจิสติกส์อุตสาหกรรมการผลิตข้าวสังข์หยดเมืองพัทลุง: ระดับชั้นเกษตรกรและกลุ่มวิสาหกิจแปรรูป ผลการวิจัยพบว่า ปริมาณสินค้าในแต่ละระดับขั้นไม่เพียงพอต่อความต้องการ สินค้าเสียหายในระหว่างการจัดเก็บ และมีสินค้าด้อยคุณภาพถูกส่งคืนจากลูกค้า ข้อเสนอแนะคือ เกษตรกรควรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีสำหรับพืช (GAP) การเพิ่มผลผลิตต่อไร่และเทคนิคการลดความสูญเสีย ส่วนกลุ่มวิสาหกิจแปรรูป (โรงสี) ควรเป็นหน่วยงานหลักในโซ่อุปทานเพื่อร่วมกันวางแผนและพยากรณ์ปริมาณการผลิตให้เพียงพอต่อความต้องการ และควรมีการควบคุมคุณภาพอย่างเข้มงวดในกระบวนการตรวจรับวัตถุดิบ การบรรจุ และการเก็บรักษา^{๒๑๐}

ชนิดา จันทรโต และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและการลดความสูญเสียเปล่าโรงสีข้าวในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำไปสู่แนวทางการปรับปรุงโรงสีข้าวไทยในภาพรวมนอกจากนั้นได้นำเสนอแนวทางการลดความสูญเสียเปล่าในกระบวนการสีข้าวเป็นกรณีศึกษา ผลจากการปรับปรุงสามารถลดต้นทุนได้ร้อยละ ๑๑.๗๕ และเพิ่มมูลค่าการดำเนินงานได้ถึงร้อยละ ๓^{๒๑๑}

อภิชาติ อาจนาสี และสมควร แวดี ได้ทำการวิจัยเรื่อง การลดการแตกหักในโรงสีข้าว(ส่วนที่ ๑ การอบแห้ง ทำความสะอาดและกะเทาะ) ผลการวิจัยพบว่า ก่อนดำเนินการโรงสีไม่มีมาตรฐานการผลิตในแต่ละกระบวนการ เมื่อได้ทำการแก้ไขตามหลักวิศวกรรมและสร้างมาตรฐานการผลิตในแต่ละกระบวนการที่โรงสีแล้ว พบว่า เปอร์เซ็นต์เมล็ดร้าวของข้าวที่ กระบวนการอบแห้งลดลง

^{๒๐๙} วุฒิไกร มีพัฒน์ อัจฉรัตน์ สุวรรณภักดี และ อมรรัตน์ ถนนแก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพร้อมของโรงสีข้าวสังข์หยดในจังหวัดพัทลุงเพื่อการพัฒนาเข้าสู่หลักเกณฑ์วิธีการผลิตที่ดี รายงานการวิจัยวารสารวิจัย (สงขลา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ๖(๒) ๒๕๕๗) หน้า ๑๓

^{๒๑๐} สัญญา ลี้แทกุล เจษฎา นกน้อย รูปแบบโซ่อุปทานและประสิทธิภาพการจัดการโซ่อุปทานและโลจิสติกส์อุตสาหกรรมการผลิตข้าวสังข์หยดเมืองพัทลุง: ระดับชั้นเกษตรกรและกลุ่มวิสาหกิจแปรรูป รายงานการวิจัย (สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ ๒๕๕๗)

^{๒๑๑} ชนิดา จันทรโต และคณะ การศึกษาปัญหาและการลดความสูญเสียเปล่าโรงสีข้าวในเขตภาคเหนือตอนล่าง. รายงานการวิจัย. (พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร ๒๕๕๖)

จาก ๔% เป็น ๑% เปอร์เซ็นต์สิ่งเจือปนที่การทำความสะอาดข้าวเปลือกลดลงจาก ๕% เป็น ๑% และเปอร์เซ็นต์การแตกหักของข้าวที่การกะเทาะเปลือกลดลงจาก ๙% เป็น ๔%^{๒๑๒}

ผดุงศักดิ์ วานิชขัง ใจทิพย์ วานิชขังและ เพียงขวัญ วานิชขัง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาเครื่องล้างข้าวเปลือกสำหรับเครื่องสีข้าวระดับครัวเรือน ผลการวิจัยพบว่า การล้างข้าวเปลือกเหมาะสม กับการใช้ข้าวเปลือกความชื้นสูงระหว่าง ๒๐-๒๕ เปอร์เซ็นต์ และใช้เวลาล้าง ๑-๓ นาทีจะได้รับคุณภาพการสีดีกว่า ข้าวเปลือกที่ไม่ได้ล้างน้ำ ในการทดสอบเครื่องที่พัฒนาขึ้นโดยตะแกรงหมุนด้วยความเร็ว ๓๕ รอบต่อนาที ที่มุมเอียง ๑, ๒ และ ๓ องศา โดยใช้ข้าวเปลือกขาวดอกมะลิ ๑๐๕ มีความชื้น ๒๑.๖๐ เปอร์เซ็นต์ เครื่องมีอัตราการทำงานประมาณ ๑๕๐-๒๐๐ กิโลกรัมต่อชั่วโมง คุณภาพการสีมีความแตกต่างกับข้าวเปลือกที่ไม่ผ่านการล้างน้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ เปอร์เซ็นต์ โดยข้าวเปลือกที่ได้มีความบริสุทธิ์เพิ่มขึ้นประมาณ ๑ เปอร์เซ็นต์ และได้รับข้าวตัน เพิ่มขึ้นประมาณ ๑๑ เปอร์เซ็นต์ ที่อัตราการขัดเดียวกัน^{๒๑๓}

อภิษฎา ศรีเครือดัง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ” ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) องค์ประกอบด้านจักษุมา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีความสามารถในการวางแผน คิดต่าง พัฒนา มีสติปัญญา ไหวพริบปฏิภาณดี ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ นโยบายใหม่ ๒) องค์ประกอบด้านวิธูโร ประกอบด้วย ต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหาร คำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคล มุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มีความยืดหยุ่นสูงจัดให้มีการประชุมเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีมาใช้นพัฒนางานทักษะในการสื่อสารดี และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ๓) องค์ประกอบด้านนิสสัยสัมปโนประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในการติดต่อประสานงานดี^{๒๑๔}

พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์(แก้วจินดา) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ๑. แนวคิดทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม เพื่อการบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ได้แก่ คุณลักษณะ ๓ ประการของนักบริหารตามหลักพุทธธรรมคือ ๑. จักขุมา หมายถึงมองการณ์ไกล เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ รู้ถึงสถานการณ์ ที่จะเกิดขึ้นและวางแผนงานเตรียมการล่วงหน้า ทั้งการกำหนดเป้าหมายสร้างทีมงาน

^{๒๑๒} อภิชาติ อาจนานเสียว และสมควร แววดี การลดการแตกหักในโรงสีข้าว(ส่วนที่ ๑ การอบแห้ง ทำความสะอาดและกะเทาะ) **รายงานการวิจัย**. (ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น ๒๕๕๕)

^{๒๑๓} ผดุงศักดิ์ วานิชขัง ใจทิพย์ วานิชขังและ เพียงขวัญ วานิชขัง การวิจัยและพัฒนาเครื่องล้างข้าวเปลือกสำหรับเครื่องสีข้าวระดับครัวเรือน **รายงานการวิจัย** (ชลบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ๒๕๕๕)

^{๒๑๔} อภิษฎา ศรีเครือดัง, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

สร้างมาตรฐานในการทำงาน เป็นลักษณะของผู้นำที่ดี ๒ วิธฺโร หมายถึงการจัดการธุระได้อย่างมี
 อาชีพ มีความเชี่ยวชาญ รู้จักวางคนให้ถูกกับงาน รู้จักใช้อิทธิพลในการทำงาน สร้างการยอมรับ ทำ
 ตนให้เป็นตัวอย่าง ทำงานเป็นทีม สร้างขวัญกำลังใจ มีกติกามีมาตรฐานเดียวกันเป็นต้น ๓.
 นิสสัยสัมปโน สามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความซื่อตรงสามารถทำให้
 ทุกคนรักองค์กร สนุกกับการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสาร และประสานงานให้ทุกฝ่ายทำงาน
 ในแนวที่องค์กรต้องการ และทำด้วยความเต็มใจ ภูมิใจ ลักษณะที่สำคัญของผู้นำนั้นจะต้องสามารถ
 ครองตน ครองคน และครองงานได้ กล่าวคือ หลักการครองตนได้แก่ พึ่งพาตนเอง ขยันหมั่นเพียร และ
 มีความรับผิดชอบ หลักการครองคน ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจ และเพื่อนร่วมงาน
 สุดท้ายคือหลักการครองงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ๒. รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าของ
 ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ๕ รูปแบบ คือ รูปแบบที่ ๑
 หลักพุทธธรรมได้แก่ จักขุม วิธฺโร และนิสสัยสัมปโน รูปแบบที่ ๒ ได้แก่ หลักการครองตน ครองคน
 และครองงาน รูปแบบที่ ๓ หลักภาวะผู้นำ ๕ ประการ คือ คุณลักษณะอำนาจ พฤติกรรม อิทธิพล
 และสำเร็จ รูปแบบที่ ๔ หลักการบริหารโรงเรียน PDCA ได้แก่ วางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ สร้าง
 แนวปฏิบัติที่ดี การจัดการในลักษณะดังกล่าว ต้องครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบหลัก
 ของงานในโรงเรียน คือ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมในโรงเรียน และ
 กิจกรรมที่เข้าร่วมกับชุมชนด้วยจึงจะเกิดเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๒๑๕}

วันทนา เนาว์วัน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาก้าวหน้าตามหลักพุทธธรรมของ
 บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓” ผลการวิจัย พบว่า ๑. แนวคิดภาวะ
 ผู้นำตามหลักพุทธธรรมและทฤษฎีทางตะวันตกของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
 แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ พบว่า ๑) คุณลักษณะภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมด้าน หลักปาปนิ
 กธรรม ๓ รองลงมาคือ สังฆโสภณสูตร อันดับที่สามคือคุณธรรมอนาถบิณฑิกะเศรษฐี และด้านภาวะ
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๒) กระบวนการและวิธีการพัฒนาก้าวหน้าที่มีผลต่อการทำงานอย่างมี
 ประสิทธิภาพ ประกอบด้วยการเข้ารับการอบรมสัมมนาภาวะผู้นำการศึกษาดูงาน โรงเรียนพระปริยัติ
 ธรรมที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีผู้นำที่ได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติหรือเป็นที่รู้จักกันดีและการ
 กระจายอำนาจภาวะผู้นำในลักษณะการประสานความร่วมมือ ๒. สภาพปัญหาทั่วไปและคุณลักษณะ
 ภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ๑) ด้านบุคลากร พบว่า
 บุคลากรขาดความมั่นคงในวิชาชีพครู สวัสดิการไม่เท่าเทียมบุคลากรภาครัฐ อัตราการเข้าออกบ่อยทำ
 ให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ๒) ด้านงบประมาณ งบประมาณหลักของโรงเรียนมาจากค่า
 งบอุดหนุนเฉลี่ยรายหัวต่อนักเรียน เมื่อนักเรียนมีจำนวนน้อยจึงทำให้มีงบประมาณหมุนเวียนน้อย ซึ่ง
 เป็นปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการ และ ๓) ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้บริหารหลักคือ

^{๒๑๕} พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์(แก้วจินดา), รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการ
 กุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
 (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘)

เจ้าอาวาสแม้จะมีคณะกรรมการบริหาร แต่มีการกิจสงฆ์มาก จึงทำให้การบริหารขาดความคล่องตัว และคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมพบว่า มีความเสียสละ ความเอื้อเฟื้อ เมตตา กรุณา มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ ความทุ่มเทในการทำงาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ๓. ส่วนรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพบว่าอันดับแรกหลักธรรมด้านหลักปาณิธรรม ๓ ในด้านจักขุมา (การมีวิสัยทัศน์ที่ดี) ด้านวิรุโร (ด้านความชำนาญในงาน ความเป็นมืออาชีพ) และด้านนิสสัยสัมปันโน (การสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดี ตลอดจนการสร้างสรรค์ทางสังคม โดยอาศัยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์) รองลงมาคือสังฆ โสภณสูตร ด้านวิสารโท (เป็นผู้แก้แค้น เป็นผู้อาจในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น) ด้านวินีโต (เป็นผู้มีระเบียบวินัยดี มีความเรียบร้อยในกิจการงานที่ได้รับมอบหมาย) ด้านวิยัตโต (การเป็นผู้มีปัญญามีความรอบรู้และมีความฉลาดหลักแหลมในการปฏิบัติงาน) ด้านธัมมานธัมมปฏิปันโน (ผู้ปฏิบัติธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร) และด้านพหุสุโต (เป็นผู้มีความรู้ศึกษาความทรงจำ ผู้ที่ได้รับการศึกษามาก) อันดับที่สามคือคุณธรรมอนาถปิณฑิกะเศรษฐี การมีความซื่อสัตย์ สุจริต และขยันสติปัญญาเป็นเลิศ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และด้านความเสียสละ และภาวะผู้นำตามทฤษฎีตะวันตก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การให้อิสระภาพในการทำงาน การกระตุ้นให้มีเจตคติที่ดีในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเป็นแบบอย่างสันติภาพและสิทธิมนุษยชน และต้องการให้ผู้นำ มีความยุติธรรมเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ต้องมีความกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง โดยนำมาซึ่งจริยธรรม การเปลี่ยนแปลงอย่างมีนวัตกรรมเพื่อความเหนือกว่าภายใต้การยึดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ของโรงเรียน อันนำมาซึ่งความอยู่รอด รวมทั้งนอกจากนี้ผู้นำต้องรู้จักใช้หลักพุทธธรรมในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ตนเองด้วย^{๒๑๖}

ธงชัย สิงอุตม ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘ ตามหลักพุทธธรรม คือ ทศปิฎกปาณิสูตร มีดังนี้ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ควรให้ความสนใจในสมาชิก โดยผู้นำที่ให้ความสนใจแก่สมาชิกจะส่งเสริมขวัญกำลังใจให้เกิดกับบุคลากร องค์การจะประสบความสำเร็จต้องให้ความสนใจในการทำให้เป้าหมายและงานประสบความสำเร็จ โดยการมีกำหนดเป้าหมายมาตรฐานมีการมอบหมายงานรวมทั้งผลักดันให้เกิดความสำเร็จ^{๒๑๗}

พระราชวชิรเมธี (วีระ วรปญฺโญ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ผลการวิจัยพบว่า ๑) รูปแบบภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อ

^{๒๑๖} วันทนา เนาว์วัน, “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๒๑๗} ธงชัย สิงอุตม, การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖)

พิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า มีระดับคะแนนอยู่ในระดับมากทุกมิติ โดยประเภทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ผู้นำกำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ๒) หลักธรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยได้แก่ หลักทศิยาปาปนิกสูตร ประกอบด้วย (๑) จักขมา (๒) วิธูโร (๓) นิสยสัมปันโน ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การส่งเสริมรูปแบบภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๒๑๘}

จากงานวิจัยต่างๆ และแนวคิดที่เกี่ยวกับงานวิจัยในประเทศ ตลอดจนผลการศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอแนะนำการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๒๓ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒๓ แสดงงานวิจัยในประเทศ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
เดชา วงศ์แก้ว, (๒๕๕๗, บทคัดย่อ).	๑. ทำให้เกิด ความเข้มแข็งของชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ๒. เศรษฐกิจฐานรากของชุมชนดีขึ้นจากการแปรรูป ข้าวเปลือกเป็น ในระดับหนึ่ง
เดชา วงศ์แก้ว,(ต่อ) (๒๕๕๗, บทคัดย่อ).	๓. มีการพัฒนานำไปสู่การใช้ ประโยชน์เชิงพาณิชย์และ อุตสาหกรรมชุมชน
สุนทร คล้ายอ่ำ และ สาธิต เชื้ออยู่ นาน, (๒๕๕๗, บทคัดย่อ).	ด้านองค์ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ความพึงพอใจของ สมาชิกเกษตรกร ในการรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
วิวัฒน์ ไม้แก่นสาร และมฤดี จันท รัตน์, (๒๕๕๘, บทคัดย่อ).	โรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความ สามารถในด้านการตลาด การขาย และการโฆษณา รวมถึงขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะในการดำเนินการใน ด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
วรจิตต์ เศรษฐพรพงศ์ และคณะ, (๒๕๕๘, บทคัดย่อ).	ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้จากวิทยากร เข้าใจถึงสาเหตุ ของปัญหาการสีข้าวที่ตนเองประสบและไม่สามารถ แก้ปัญหาได้ ได้ทดลองใช้เครื่องสีข้าวแบบอื่นๆ ทำให้ สามารถเปรียบเทียบความสามารถในการสีข้าวของเครื่อง สีข้าวแบบต่างๆ ตลอดจนสามารถคำนวณผลผลิตจากเครื่อง สีข้าวแบบต่างๆ เบื้องต้นได้

^{๒๑๘} พระราชวรเมธี (วีระ วรปญโญ), รูปแบบภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘)

ตารางที่ ๒.๒๓ แสดงงานวิจัยในประเทศ(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อมรรัตน์ ถนนแก้วและคณะ, (๒๕๕๙, บทคัดย่อ).	กระบวนการผลิตของโรงสีข้าวสังข์หยดบ้านเขากลางผ่าน การประเมินตามมาตรฐาน GMP ในทุกด้าน โรงสีข้าวสังข์ หยดมีกระบวนการผลิตที่สำคัญ ๕ ขั้นตอน คือ ๑) การรับ ซื้อข้าวเปลือก ๒) การอบลดความชื้น ๓) การเก็บ ข้าวเปลือก ๔) การสีข้าวและการคัดแยกคุณภาพ ๕) การ บรรจุและการเก็บรักษา
วุฒิไกร มีพัฒน์อัจฉรัตน์ สุวรรณภักดี และ อมรรัตน์ ถนนแก้ว, (๒๕๕๗, หน้า ๑๓).	โรงสีข้าวสังข์หยดส่วนใหญ่ขาดการบันทึกข้อมูลการแปรรูป ข้าว (๕๗.๘๙%) และไม่มีการประมาณในการปรับปรุงโรงสี ตามมาตรฐาน GMP (๙๔.๗๖%) ยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่ามี บางโรงสีที่ไม่มีการเก็บรักษาข้าวที่ห่างไกลจากสารเคมี
สัญญาชัย ลั้งแท็กุล เจษฎา นกน้อย, (๒๕๕๗, บทคัดย่อ).	ปริมาณสินค้าในแต่ละระดับขั้นมีไม่เพียงพอกับความ ต้องการ สินค้าเสียหายในระหว่างการจัดเก็บ และมีสินค้า ด้อยคุณภาพถูกส่งคืนจากลูกค้า
ชนิดา จันทร์โต และคณะ, (๒๕๕๖, บทคัดย่อ).	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำไปสู่แนวทางการปรับปรุงโรงสี ข้าวไทยในภาพรวมนอกจากนั้นได้นำเสนอแนวทางการลด ความสูญเสียเปล่า
อภิชาติ อาจนาเสียว และสมควร แววดี, (๒๕๕๕, บทคัดย่อ).	เปอร์เซ็นต์เมล็ดข้าวของข้าวที่ กระบวนการอบแห้งลดลง จาก ๔% เป็น ๑% เปอร์เซ็นต์สิ่งเจือปนที่การทำความสะอาด สะอาดข้าวเปลือกลดลงจาก ๕% เป็น ๑% และเปอร์เซ็นต์ การแตกหักของข้าวที่การกะเทาะเปลือกลดลงจาก ๙% เป็น ๔%
ผดุงศักดิ์ วานิชขัง ใจทิพย์ วานิชขัง และ เพียงขวัญ วานิชขัง, (๒๕๕๕, บทคัดย่อ).	คุณภาพการสีมีความแตกต่างกับข้าวเปลือกที่ไม่ผ่านการ ล้างน้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ เปอร์เซ็นต์ โดยข้าวเปลือกที่ได้มีความบริสุทธิ์เพิ่มขึ้น ประมาณ ๑ เปอร์เซ็นต์ และได้รับข้าวตัน เพิ่มขึ้นประมาณ ๑๑ เปอร์เซ็นต์ ที่อัตราการขัดเดียวกัน
อภิษฎา ศรีศรีเรือง, (๒๕๕๗, บทคัดย่อ).	๑. องค์ประกอบด้านจักขุมา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลมีความสามารถในการวางแผน ๒. องค์ประกอบด้านวิบุโร ประกอบด้วย ต้องเป็นผู้มี สมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการ บริหาร ๓. องค์ประกอบด้านนิสสัยสัมพันธ์ประกอบด้วย มีมนุษย์ สัมพันธ์ดี มีบุคลิกภาพดี

ตารางที่ ๒.๒๓ แสดงงานวิจัยในประเทศ(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วันทนา เนาว์วัน, (๒๕๕๗, บทคัดย่อ).	คุณลักษณะภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมด้าน หลักปาปนิ กธรรม ๓ รองลงมาคือ สังฆโสภณสูตร อันดับที่สามคือ คุณธรรมอนาถปิณฑิกะเศรษฐี และด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง
ธงชัย สิงอุดม, (๒๕๕๖, บทคัดย่อ).	พฤติกรรมของผู้นำที่ควรให้ความสนใจในสมาชิก โดยผู้นำ ที่ให้ความสนใจแก่สมาชิกจะส่งเสริมขวัญกำลังใจให้เกิดกับ บุคลากร องค์กรจะประสบความสำเร็จต้องให้ความสนใจ ในการทำให้เป้าหมายและงานประสบความสำเร็จ โดยการ มีกำหนดเป้าหมายมาตรฐานมีการมอบหมายงานรวมทั้ง ผลักดันให้เกิดความสำเร็จ

๒.๖.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

โควกอส เซมเมล อเลน แดนนี(Coukos-Semmel, Eleni Dainne.)ได้ทำการวิจัยเรื่อง
กลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ๑) มหาวิทยาลัยมีการใช้กล
ยุทธ์ระดับมาก แต่ใช้กระบวนการในระดับน้อย ๒) กลยุทธ์ใช้เทคโนโลยีมากที่สุด ๓) ไม่มีความ
แตกต่างระหว่างการใช้ภาวะผู้นำในกลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรัฐและ
เอกชน ๔) กลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้สามารถจำแนกประสิทธิภาพการจัดการความรู้ได้
ร้อยละ ๗๖ มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพระหว่างร้อยละ ๔๖.๖(ด้านการวัดผล) ถึงร้อยละ ๓๐.๑
(ด้านวัฒนธรรม และ ๕) กระบวนการวัดผลเป็นปัจจัยที่มีความวิกฤตมากที่สุดต่อประสิทธิภาพของ
ระบบการจัดการความรู้^{๒๑๙}

ชิน ลอย (Chin-loy, C) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินอิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อ
ความสำเร็จของการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้และผลประโยชน์ขององค์กร
และความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการจัดการความรู้และผลประโยชน์ขององค์กรที่ได้รับ โดยหลักการ
สำคัญต้องการศึกษาความสัมพันธ์ของกลยุทธ์ในองค์กรเช่นการแบ่งปันความรู้ การพัฒนา
ความสามารถใหม่ ๆ สำหรับกิจกรรมที่ผ่านมากกระบวนการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบที่เป็นตัวแทน
บริษัทซึ่งให้ความสำคัญในด้านวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด คือวัฒนธรรมแบบเผ่าพันธุ์ วัฒนธรรมแบบทันทิยม
วัฒนธรรมแบบการตลาดและวัฒนธรรมแบบราชการปัจจุบันองค์การประกอบหลักที่สำคัญจะต้องมี
การจัดการความรู้ คือ มีผู้นำที่มีพฤติกรรมในการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้

^{๒๑๙} Coukos-Semmel, Eleni Dainne. “Knowledge Management:Progress and Strategies
used in United States Research Universities”.Dissertation Abstracts International. 2002

โดยกำหนดไว้เป็นวิสัยทัศน์ขององค์ประกอบที่สำคัญ และมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ด้วย^{๒๒๐}

ฟอนเซกา แอน ฟราเวีย(Fonseca, Ana Flavia,)ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ นำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษาธนาคารโลก ผลการวิจัยพบว่า ได้แสดงให้เห็นอิทธิพลของการจัดการความรู้ต่อกระบวนการทำงานและผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลกระทบที่มีอิทธิพลในการทำให้การจัดการความรู้ครบถ้วน คือ กระบวนการจัดการความรู้และผลผลิตความรู้และบริการควบคู่กันไป และสำหรับสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวราบ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลกรในแง่บวกแม้ว่าหลักการจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญ แต่การนำผลของความรู้ไปปฏิบัติยังมีความแตกต่างระหว่างประเทศต่างๆ^{๒๒๑}

เครเซอร์ ริชาร์ด เลวิส(Keyser, Richard Lewis.)ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัทไฟฟ้ารัฐเทนเนสซี ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และนอกจากนั้นการรับรู้และความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ยังมีความแตกต่างกันในกลุ่มของบุคลากรในงานต่างๆ ขององค์กร^{๒๒๒}

เอล ฮาวารี มิน (Al-Hawari, Maen,) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้และผลการดำเนินงาน: กรณีศึกษาช่องว่างความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ ๓ รูปแบบที่คล้ายคลึงกัน คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ทั้ง ๓ รูปแบบนี้จะช่วยปิดช่องว่างของการเรียนรู้ และนอกจากนั้น ยังได้ศึกษารูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้กับผลการดำเนินงานองค์กร โดยได้ทำการเก็บข้อมูลจาก ๓๓๘ องค์กรจากโรงงานอุตสาหกรรมทั่วออสเตรเลีย โดยผลการวิจัยได้ยืนยันว่าองค์กรจะสามารถปรับปรุงผลการดำเนินงานองค์กรได้โดยการจัดการความรู้ ซึ่งจะมีประโยชน์ในการพัฒนาความสมดุลของการจัดการความรู้และรูปแบบการจัดการความรู้ในเชิงบวก เพื่อสร้างความพอเพียงในการนำไปใช้ ซึ่งการประยุกต์ใช้ความรู้จะเป็นปัจจัยที่เหมาะสมที่สุดในการสร้างผลการดำเนินงานของ

^{๒๒๐} Chin-loy, C. Assessing the Influence of Organization Culture on Knowledge Management. 2003. P.90

^{๒๒๑} Fonseca, Ana Flavia. Theeffect of an integrated knowledge management architecture of organizational performance and impact. The case of the World Bank. Thesis Ph.D. The University of Maryland, College Park, 2003.

^{๒๒๒} Keyser, Richard Lewis,“ Assessing the Relationship between Knowledge Management and Plant Performance at the Tennessee Valley Authority,” Dissertation Abstracts International 2004,pp.60-70.

องค์กร และช่วยให้องค์กรมีศักยภาพ สร้างผลผลิต และนำไปสู่วิธีการปฏิบัติที่ดีในการจัดการความรู้ต่อไป^{๒๒๓}

จากงานวิจัยต่างๆ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยต่างประเทศ ตลอดจนผลการศึกษาดังกล่าว ของนักวิชาการ นักการศึกษาที่นำเสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอการสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทั้งหมดทำเป็นหลักคิดโดยสรุปแนวคิดหลัก ได้ตาม ตารางที่ ๒.๒๔ ดังนี้

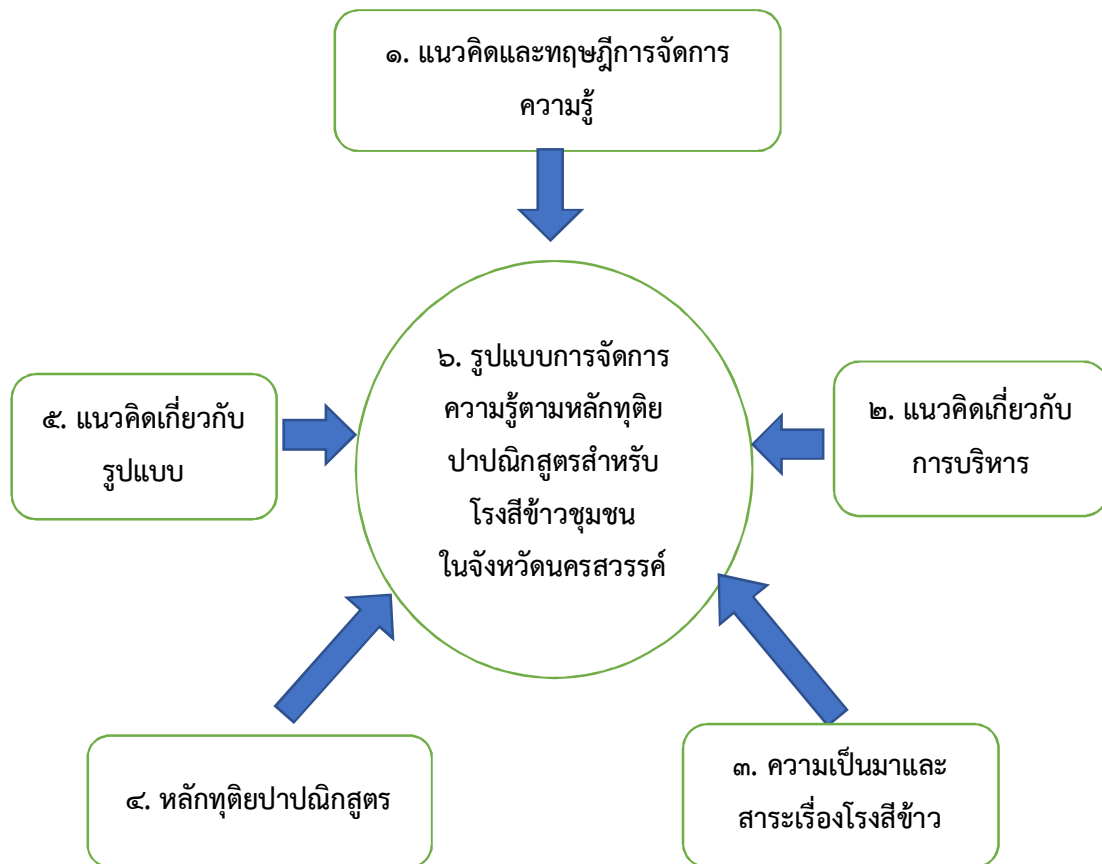
ตารางที่ ๒.๒๔ แสดงงานวิจัยต่างประเทศ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Coukos-Semmel, Eleni Dainne, (2002, Abstract).	ไม่มีความแตกต่างระหว่างการใช้ภาวะผู้นำในกลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน
Chin-loy, C, (2003. P.90).	องค์การประกอบหลักที่สำคัญจะต้องมีการจัดการความรู้ คือ มีผู้นำที่มีพฤติกรรมในการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ โดยกำหนดไว้เป็นวิสัยทัศน์ขององค์ประกอบที่สำคัญ และมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ด้วย
Fonseca, Ana Flavia, (2003, Abstract).	อิทธิพลของการจัดการความรู้ต่อกระบวนการทำงานและผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลกระทบที่มีอิทธิพลในการทำให้การจัดการความรู้ครบถ้วน คือ กระบวนการจัดการความรู้และผลผลิตความรู้และบริการควบคู่กันไป และสำหรับสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวราบ
Keyser, Richard Lewis, (2004, pp.60-70).	การจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และนอกจากนั้นการรับรู้และความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ยังมีความแตกต่างกันในกลุ่มของบุคลากรในงานต่างๆ ขององค์กร
Al-Hawari, Maen, (2004, Abstract).	รูปแบบการจัดการความรู้ ๓ รูปแบบที่คล้ายคลึงกัน คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ทั้ง ๓ รูปแบบนี้จะช่วยปิดช่องว่างของการเรียนรู้

^{๒๒๓} Al-Hawari, Maen, Knowledge management styles and performance: a knowledge space model from both theoretical and empirical perspective, Thesis Ph.d. The University of Wollongong, 2004.

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตรสำหรับ โรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ นำมาวิเคราะห์สภาพและประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดการ ความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตรสำหรับโรงสีชุมชน ได้สรุปมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาสภาพการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจาก เอกสาร ตำรา สถิติ รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงสีชุมชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย รูปแบบการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ย ขั้นตอนการวิจัย และเกณฑ์การประเมินผล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ขั้นตอนการวิจัย

๓.๓ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพปรากฏในขั้นตอนที่ ๑ คือจากเอกสารและจากการสัมภาษณ์จำนวน ๑๙ คน และอยู่ในขั้นตอนที่ ๒ จากเอกสารและจากการสนทนากลุ่ม การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณปรากฏอยู่ในขั้นตอนที่ ๓ การประเมิน การวิจัยแบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

ขั้นตอนที่ ๒ สร้างรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์

ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์ โดยประเมิน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์

๓.๒ ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์
 ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ผู้วิจัย
 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงสีข้าวชุมชนโดยดำเนินการดังนี้

๑ แหล่งข้อมูล

๑.๑ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๙ คน ได้แก่ผู้บริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัด
 นครสวรรค์โดยการสัมภาษณ์ด้วยแบบกึ่งโครงสร้างตามรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิต่อไปนี้

๑. นายสมบัติ บุญช่วย โรงสีชุมชน หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเนื้อ ตำบลหนองนมวัว
 อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

๒. นายชวน มั่นต่าย ประธานโรงสีชุมชนบ้านท่าบพัฒนา หมู่ ๖ ตำบลท่าบ
 อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

๓. นายสุชาติ แสงสี โรงสีข้าวบ้านเขาดินไต้ หมู่ ๖ ตำบลเขาดิน อำเภอเก้าเลี้ยว
 จังหวัดนครสวรรค์

๔. นายธงชัย แผ้ววัฒนากุล ประธานโรงสีชุมชนบ้านเก้าเลี้ยว บ้านเลขที่ ๑๐๕ หมู่ ๑
 ตำบลเก้าเลี้ยว อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

๕. นายแย้ม กลิ่นฉ่าง โรงสีชุมชน หมู่ ๑๓ ตำบลวังสำโรง อำเภอไพศาลี จังหวัด
 นครสวรรค์

๖. นายวิมล นิลกำแหง ประธานวิสาหกิจชุมชนโรงสีข้าวตามรอยพ่อบ้านดอนตระ
 เคียน เลขที่ ๒๑๖/๒ หมู่ ๓ ตำบลหนองยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

๗. นายเจษฎา สระทองแร่ ประธานโรงสีชุมชนบ้านคลองคล้า เลขที่ ๑๐๑ หมู่ ๑๐
 ตำบลเขาดิน อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

๘. นายสุเทพ จูแจ่ม ประธานบริหารโรงสีบ้านดอนเปร่ง ตำบลลาดยาว อำเภอ
 ลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

๙. นางสาวลิ พวงนาค ผู้บริหารโรงสีชุมชนปรางพัฒนา ๒๖๐ หมู่ ๘ ตำบลหนองปลั่ง
 อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑๐. นายออด ทองแถมแก้ว ประธานฝ่ายวัตถุดิบกลุ่มข้าวพันธุ์ศรีอุทุมพร ๙๘/๒
 หมู่ ๙ ตำบลหนองกรด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑๑. นายวันชัย นาคบำรุง ประธานโรงสีชุมชนบ้านเขาปูน ๑๘/๒ หมู่ ๒ ตำบลนา
 กลาง อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์

๑๒. นายเสริมศักดิ์ เหมพิจิตร ประธานศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

๑๓. นายพิชัย โสทะ ประธานศูนย์ข้าวชุมชนบ้านห้วยไร่ ตำบลบึงปลาทุ อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

๑๔. นายเกียรติศักดิ์ กายสุต ประธานคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชนบ้ายหาดสูง ๕๕ หมู่ ๒ ตำบลหาดสูง อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์

๑๕. นายเดือน เณยดิษฐ์ โรงสีข้าวชุมชนบ้านหนองระวี(ท่าทราย) หมู่ ๔ ตำบลนากลาง อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์

๑๖. นายเลื่อน บัวผา โรงสีชุมชน หมู่ ๑๑ ตำบลหนองกลับ อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์

๑๗. นายสุนทร ท้วมเทศ ประธานโรงสีชุมชนบ้านเนินขี้เหล็ก ๑๒๑/๑ หมู่ ๑๒ ตำบลหนองกลับ อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์

๑๘. นางสาวพาฝัน ฤกษ์งาม วิสาหกิจชุมชนแปรรูปข้าวเกษตรกรฝากคลอง ๒๑๐/๒ หมู่ ๒ ตำบลหนองกรด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑๙. นายประเสริฐ รุ่งศรี ผู้จัดการโรงสีข้าวไทยแสงสว่าง หักกฤษ หมู่ ๕ ตำบลทับกฤษ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๒.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด มี ๔ ตอน จำนวน ๑๑ ข้อใหญ่ มีขั้นตอนการจัดทำเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต บทความ เอกสาร ตำรา เว็บไซต์

๒) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างกรอบของคำถามที่จะสัมภาษณ์ โดยสร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

๓) เครื่องมือที่ได้คือเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน ๑๑ข้อใหญ่ ด้วยการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารมายกร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

๔) นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ยกร่างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

๕) นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

๒) ติดต่อประสานงานผู้ที่จะทำการสัมภาษณ์โดยการส่งแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเองถึงที่ทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ในวันเวลาสถานที่ที่จะสัมภาษณ์

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวันเวลาที่นัดหมายไว้โดยขออนุญาตผู้ทรงคุณวุฒิ ในการบันทึกเสียง บันทึกภาพในระหว่างวันที่ ๑, พฤษภาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๑๕, มิถุนายน ๒๕๖๑ ได้ทำการสัมภาษณ์จำนวน ๑๙ คน และเก็บข้อมูลกลับมาครบทุกคนคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ ๒ การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

๑. นำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ ๑ มาจัดทำร่างรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

๒. นำร่างรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ทำเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

๓. จัดการสนทนากลุ่ม(Focus Group)โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๐รูป/คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)จำนวน ๑๐รูป/คน

โดยมีหลักเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญดังนี้

๑) นักวิชาการด้านพุทธศาสนา ๒ รูป

(๑) พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร.รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

(๒) พระราชวรเมธี, ผศ.ดร.ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒) ผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบ จำนวน ๓ คน

(๑) รศ.ดร.ธานี เกสทองอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

(๒) ผศ.ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทองคณบดีคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

(๓) ผศ.ดร. อัครเดช พรหมกัลป์ ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ผู้เชี่ยวชาญด้านโรงสีชุมชนจำนวน ๑ คน

(๑) ผศ.ดร. ผดุงศักดิ์ วานิชชัง ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารโรงสีข้าว

๔) ผู้เชี่ยวชาญด้านโรงสีข้าว จำนวน ๒ คน

(๑) นายวิรัตน์ บัวมทะเลกุล ประธานชมรมโรงสีข้าวจังหวัดนครสวรรค์

(๒) นายไพโรจน์ หวังดี รองประธานชมรมโรงสีข้าวจังหวัดนครสวรรค์

๕) ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๒ คน

(๑) นายธนาภักดิ์ คุ่มทรัพย์ ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านบางเตือ ตำบลน้ำทรง อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

(๒) นายเกียรติศักดิ์ ภายสุต รองประธานสภาเกษตรกรจังหวัดนครสวรรค์ ประธานโรงสีชุมชนตำบลบ้านหาดสูง ตำบลโกรกพระ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้คือแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม(Focus Group)ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างขึ้น
ดังนี้

๑) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์

๒) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชน เป็นประเด็นคำถาม ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อ ๒ จำนวน ๗รูปแบบ

๓) นำเสนอร่างเครื่องมือ ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group)ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

๔) นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลโดยจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเรียนเชิญมาร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)ที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๑

๒) ทำการติดต่อประสานงานโดยการนำหนังสือส่งถึงผู้เชี่ยวชาญ ณ.สถานที่ทำงาน ด้วยตนเองและนัดหมายวันเวลา สถานที่ ตามกำหนดในหนังสือ

๓) ดำเนินจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ ที่ห้องประชุมอาคารตึกอำนวยการ สำนักงานรองอธิการบดี มีการบันทึกภาพและเสียง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ ๓ ประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์ โดยประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์ ใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้จัดการโรงสีข้าวชุมชนและคณะกรรมการบริหารโรงสีข้าวชุมชนจำนวน ๓๐ คน เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ที่สร้างขึ้น

๑. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยคัดเลือกโดยวิธีการเจาะจงได้แก่ ผู้บริหารโรงสีชุมชนจำนวน ๓๐ คน เพื่อประเมินรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย

๑.๑ นายเตื่อน เณยดิษฐ์ โรงสีข้าวชุมชนบ้านหนองระว่า(ท่าทราย) หมู่ ๔ ตำบลนากลาง อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒ นายวิมล นิลกำแหง ประธานวิสาหกิจชุมชนโรงสีข้าวตามรอยพ่อบ้านดอนตระเคียน เลขที่ ๒๑๖/๒ หมู่ ๓ ตำบลหนองยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

๑.๓ นายแยม กลิ่นฉ่าง โรงสีชุมชน หมู่ ๑๓ ตำบลวังสำโรง อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

๑.๔ นายเจษฎา สระทองแร่ ประธานโรงสีชุมชนบ้านคลองคล้า เลขที่ ๑๐๑ หมู่ ๑๐ ตำบลเขาดิน อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

๑.๕ นายสุเทพ จูแจ่ม ประธานบริหารโรงสีบ้านดอนเปรง ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

๑.๖ นายออด ทองแกมแก้ว ประธานฝ่ายวัตถุดิบกลุ่มข้าวพันธุ์ดีศรีอุทุมพร ๙๘/๒ หมู่ ๙ ตำบลหนองกรด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗ นายวันชัย นาคบำรุง ประธานโรงสีชุมชนบ้านเขาปูน ๑๘/๒ หมู่ ๒ ตำบลนากลาง อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๘ นายเสริมศักดิ์ เหมพิจิตร ประธานศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์

๑.๙ นางสาวพาฝัน ฤกษ์งาม วิสาหกิจชุมชนแปรรูปข้าวเกษตรกรฝากคลอง ๒๑๐/๒ หมู่ ๒ ตำบลหนองกรด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๑๐ นายเกียรติศักดิ์ กายสุต ประธานคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชนบ้านหาดสูง ๕๕ หมู่ ๒ ตำบลหาดสูง อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๑๑ นายสมบัติ บุญช่วย โรงสีชุมชน หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเนื้อ ตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

๑.๑๒ นายชวน มั่นต่าย ประธานโรงสีชุมชนบ้านทำนบพัฒนา หมู่ ๖ ตำบลทำนบ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดนครสวรรค์

๑.๑๓ นายสุชาติ แสงสี โรงสีข้าวบ้านเขาหินใต้ หมู่ ๖ ตำบลเขาหิน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครสวรรค์

๑.๑๔ นายประเสริฐ รุ่งศรี ผู้จัดการโรงสีข้าวไทยแสงสว่าง ทับกฤษ หมู่ ๕ ตำบลทับกฤษ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๑๕ นายพิชัย โสทะ ประธานศูนย์ข้าวชุมชนบ้านห้วยไร่ ตำบลบึงปลาทู อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

๑.๑๖ นายธนาภัทร คุ่มทรัพย์ โรงสีวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวปลอดสารพิษบ้านบางเตือ ๑๒๘/๒ หมู่ ๔ ตำบลน้ำทรง อ.พยุหะคีรี จ.นครสวรรค์

๑.๑๗. นายบุญยัง เหล่าเขตกิจรองประธานโรงสีชุมชนกลุ่มข้าวพันธุ์ศรีอุทุมพร ๙๘/๒ หมู่ ๙ ต.หนองกรด อ.เมือง จ.นครสวรรค์

๑.๑๘ นายประดิษฐ์ นิยมพงษ์ โรงสีศูนย์ข้าวชุมชนบ้านดอนรัง อ.ลาดยาว จ.นครสวรรค์

๑.๑๙ นายธงชัย แผ้ววัฒนากุล ประธานโรงสีชุมชนบ้านเก่าเลี้ยว บ้านเลขที่ ๑๐๕ หมู่ ๑ ตำบลเก่าเลี้ยว อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒๐. นางพรอนงค์ กลิ่นยา รองประธานโรงสีวิสาหกิจชุมชนโรงสีตามรอยพ่อบ้านดอนตะเคียน ๒๑๖/๒ หมู่ ๓ ต.หนองยาว อ.ลาดยาว จ.นครสวรรค์

๑.๒๑. นายเลื่อย บัวผา โรงสีชุมชน หมู่ ๑๑ ต.หนองกลับ อ.หนองบัว จ.นครสวรรค์

๑.๒๒. นายวิชาญ วินิจสอน โรงสีศูนย์ข้าวชุมชนบ้านโปร่งสังข์ หมู่ ๑ ต.หาดสูง อ.โกรกพระ จ.นครสวรรค์

๑.๒๓. นายสมชาย ศูนย์หิรัญ โรงสีชุมชนบ้านบางประมุง ต.บางประมุง อ.โกรกพระ จ.นครสวรรค์

๑.๒๔. นายสมบุญ เพชรทอง โรงสีศูนย์ข้าวชุมชนบ้านโคกแผ่น หมู่ ๒๓ ต.ทำนบ อ.ท่าตะโก จ.นครสวรรค์

๑.๒๕. นายสามารถ คำหลาย โรงสีชุมชน หมู่ ๕ ต.เนินศาลา อ.โกรกพระ จ.นครสวรรค์

๑.๒๖. นายสุนทร ท้วมเทศ โรงสีวิสาหกิจชุมชนกลุ่มชุมชนกลุ่มโรงสีชุมชนบ้านหนองกลับ อ.หนองบัว จ.นครสวรรค์

๑.๒๗. นายอุเทน เพ็ชรรัตน์ โรงสีศูนย์ข้าวชุมชนบ้านหนองยาว หมู่ ๓ ต.หาดสูง อ.โกรกพระ จ.นครสวรรค์

๑.๒๘. นายไพฑูรย์ สอนเนียม โรงสีข้าวชุมชนตำบลบางมะฝ่อ หมู่ ๑ ต.บางมะฝ่อ อ.ดงรัก จ.นครสวรรค์

๑.๒๙. นายวิรัตน์ บัวมทะเล โรงสียงฮังจิว ๑๔๓ ต.ธารทหาร อ.หนองบัว จ.นครสวรรค์

๑.๓๐ นายไพโรจน์ หวังดี โรงสีหวังดีบึงปลาทุ ต.ด่านช้าง อ.บรรพตพิสัย จ.นครสวรรค์

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคือแบบประเมินที่ประกอบด้วยข้อคำถาม ๔ ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ โดยมี เกณฑ์การประเมินตามมาตราส่วนประมาณค่าดังนี้

มาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ ดังนี้^๑

ระดับคะแนน ๕	หมายถึง มีความถูกต้อง/มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ/และมีประโยชน์ได้เท่ากับมากที่สุด
ระดับคะแนน ๔	หมายถึง มีความถูกต้อง/มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ/และมีประโยชน์ได้เท่ากับมาก
ระดับคะแนน ๓	หมายถึง มีความถูกต้อง/มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ/และมีประโยชน์ได้เท่ากับปานกลาง
ระดับคะแนน ๒	หมายถึง มีความถูกต้อง/มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้

^๑บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล. (กรุงเทพมหานคร:สุวีริยาสาส์น ๒๕๔๐)
หน้า ๘๖-๘๘

ในการปฏิบัติ/และมีประโยชน์ได้เท่ากับน้อย

ระดับคะแนน ๑ หมายถึง มีความถูกต้อง/มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ใน

การปฏิบัติ/และมีประโยชน์ได้เท่ากับน้อยที่สุด

โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

๒.๑ ศึกษาข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม(Focus Group)มาสร้างแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอิงรูปแบบที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ ๒ มาจัดทำ

๒.๒ นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเป็นรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ จำนวน ๗ ประเด็นความรู้

๒.๓ นำแบบประเมินที่สร้างเสร็จแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

๒.๔ นำแบบประเมินที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปเป็นเครื่องมือประเมิน พร้อมจัดทำคู่มือการพัฒนารูปแบบเพื่อเป็นคู่มือประกอบในการจัดการความรู้

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๑ ขอนหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อส่งถึงผู้เชี่ยวชาญได้แก่ผู้บริหารโรงสีชุมชน จำนวน ๓๐ คนให้ประเมินรูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย

๓.๒ ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงสีชุมชนและส่งรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์ ที่จะทำการประเมินโดยการส่งด้วยตนเองถึงผู้เชี่ยวชาญในวัน/เวลาและสถานที่ที่ทำการประเมินและการไปเก็บเอกสารเมื่อวันที่ ๑๓ เดือน กันยายน ๒๕๖๑ ถึง วันที่ ๒๑ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๑

๓.๓ ให้ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมิน ๔ ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และประโยชน์ โดยการ Checklistตรงในช่องกับความเป็นจริงมากที่สุดตามมาตราส่วนประมาณค่า

๓.๔ ดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยวิธีไปเก็บแบบประเมินด้วยตนเองที่สถานที่ที่ผู้บริหารโรงสีปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๓๐ คน เก็บมาได้ครบคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๓.๓ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ใช้สถิติในการวิจัยได้แก่ค่าเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

$\bar{X}$ เมื่อ (เอ็กซ์บาร์) คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
 $\sum x$ คือ ผลบวกของข้อมูลทุกค่า
 n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การหาส่วน S.D. = $\sqrt{\frac{(x-\bar{x})^2}{n-1}}$)

เมื่อ S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x คือ ข้อมูล (ตัวที่ 1,2,3...,n)

$\bar{x}$ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้^๒

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑ – ๕.๐๐ แปลความว่า มีความถูกต้อง/มีความเหมาะสม/มีความเป็นไป

ได้ในการปฏิบัติ/และมีประโยชน์ได้เท่ากับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑ – ๔.๕๐ แปลความว่า มีความถูกต้อง/มีความเหมาะสม/มีความ

เป็นไปได้ในการปฏิบัติ/และมีประโยชน์ได้เท่ากับมาก

คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑ – ๓.๕๐ แปลความว่า มีความถูกต้อง/มีความเหมาะสม/มีความ

เป็นไปได้ในการปฏิบัติ/และมีประโยชน์ได้เท่ากับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑ – ๒.๕๐ แปลความว่า มีความถูกต้อง/มีความเหมาะสม/มีความ

เป็นไปได้ในการปฏิบัติ/และมีประโยชน์ได้เท่ากับระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๕๐ แปลความว่า มีความถูกต้อง/มีความเหมาะสม/มีความ

เป็นไปได้ในการปฏิบัติ/และมีประโยชน์ได้

เท่ากับระดับน้อยพิมพ์เนื้อหา...

^๒ ชัชวาล เรื่อง ประพันธ์ สถิติพื้นฐาน (ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา ๒๕๓๙) หน้า ๑๕

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ในจังหวัดนครสวรรค์มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑ เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์ ๒ เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ๓ เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการศึกษาสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๒ ผลการสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๓ ผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ตอนที่ ๑ ศึกษาสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

๑.๑ ผลจากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้วิธี การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้ สภาพการจัดการความรู้ ดังนี้

๑) การจัดการให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) เนื่องจากการเรียนรู้เป็นบ่อเกิดของความรู้และปัญญา โดยต้องมีการเตรียมคน เตรียมทีม เตรียมกิจกรรม เตรียมเครื่องมือเทคโนโลยี และเตรียมบรรยากาศสถานศึกษาที่ดีที่จะทำให้คนเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์

๒) การจัดการให้เกิดองค์ความรู้ (Knowledge Organizing) เพื่อให้บุคลากรทุกคนรู้ว่าหน่วยงานของเราต้องมีความรู้อะไรจึงจะทำให้งานได้ผลดี เมื่อรู้แล้วจะไปหามาจากไหนได้บ้าง จะสร้าง จะค้นหามาได้เพื่อนำเอามาจัดรวมให้เป็นวิธีการทำงาน ซึ่งในขั้นตอนนี้บุคลากรทุกคนจะมีบทบาทหลัก

๓) การจัดการให้เกิดการใช้ความรู้ (Knowledge Acting) เพื่อทำให้องค์ความรู้ที่มีอยู่นั้นได้มีโอกาสนำมาใช้หรือทดลองปฏิบัติจริงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๔) การจัดการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อให้คนที่ทำงานได้ผลดีได้นำเอาวิธีที่ปฏิบัติจนได้ผลดีนั้นมาเล่าแลกเปลี่ยนให้คนอื่น ๆ ได้รับทราบและนำไปประยุกต์ใช้ได้

๕) การจัดการให้เกิดคลังความรู้ (Knowledge Asset) เพื่อให้มีการจัดเก็บ เผยแพร่ ทบทวน เข้าถึงความรู้ที่ดีที่ผ่านการนำไปปฏิบัติอย่างเห็นผลมาแล้ว ไว้ให้คนอื่น ๆ ได้นำเอาไปใช้ เอาไปต่อยอดได้ง่าย จนเกิดพลังความรู้มากขึ้นหรือยกระดับความรู้มากขึ้น (Spiral knowledge)

การจัดการความรู้ มีกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) การพิจารณา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้างอยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร

๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) ทำให้เกิดความรู้ใหม่อาจจะเป็นการแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า และการกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางแผนโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกันทำให้เนื้อหาถูกต้องสมบูรณ์

๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) การทำให้ผู้ที่ต้องใช้ความรู้ สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและสะดวก เช่น การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสม

๖) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) การนำความรู้มาแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ซึ่งถ้าเป็นความรู้แบบชัดแจ้งอาจจะทำเป็นเอกสาร หรืออยู่ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือถ้าเป็นความรู้ฝังลึก อาจจะใช้เครื่องมือการจัดการความรู้มาช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การตั้งชุมชนผู้ปฏิบัติการจัดพี่เลี้ยง การจัดเพื่อนช่วยเพื่อน

๗) การเรียนรู้ (Learning) การทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำและมีการทำให้วงจรการจัดการความรู้หมุนต่อเนื่องต่อไป ขยายไปสู่ทุกหน่วยในองค์กร และในกระบวนการทำงานทุกอย่างขององค์กรจากกระบวนการจัดการความรู้

ความรู้ที่ผู้บริหารพึงมีที่สำคัญ คือ

๑) ต้องรู้ระเบียบทุกเรื่องที่เกี่ยวข้อง มีข้อบังคับ ระเบียบและประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องบริหารงานให้เป็นไปตามที่กำหนด มิฉะนั้นแล้วก็จะทำให้มีความผิดได้ การรู้กฎระเบียบจะทำให้งานรวดเร็ว

๑.๒ ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะจงเฉพาะกลุ่ม โดยใช้กลุ่มผู้บริหารโรงสีข้าวชุมชน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงสีข้าวชุมชน คณะกรรมการบริหาร ได้แก่ ผู้จัดการโรงสีข้าวชุมชน กรรมการบริหารโรงสีข้าวชุมชนจำนวน ๑๙ คนผลการสัมภาษณ์ในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ ๑.การจัดการสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์มีอะไรบ้าง

ข้อ ๑.๑ โรงสีชุมชนนี้ได้สร้างจากงบประมาณของภาครัฐ /หน่วยงาน / เมื่อได้รับงบประมาณจากรัฐบาลให้มาดำเนินการจัดตั้งโรงสีชุมชน งบประมาณจากการรวมกลุ่มกันเองมาจัดตั้งโรงสีชุมชนและงบประมาณของอบต.ผลคือได้เครื่องจักรอุปกรณ์ที่ไม่สมบูรณ์ที่สมบูรณ์ครบก็ทำงานได้ส่วนหนึ่ง มีหลายแห่งไม่สามารถสีข้าวได้อย่างที่ต้องการเพราะขาดเครื่องอุปกรณ์ที่สำคัญ

ข้อ ๑.๒ ปัจจุบันยังดำเนินการบริการชุมชนอยู่หรือไม่มีหลายโรงสีส่วนใหญ่ที่ยังดำเนินการบริการชุมชนอยู่อย่างต่อเนื่องมีเครื่องสีข้าวที่มีคุณภาพคณะกรรมการให้ความสนใจและมีผลประกอบการที่ดี ชุมชนให้ความสนใจมีการบริหารรายได้ไว้ซ่อมแซมและปรับปรุงมาโดยตลอด ดำเนินการสีอยู่ทุกวัน มีประชาชนนำข้าวมาสีตลอด^๑ ข้าวเปลือกมาวางไว้แล้วมารับตอนเย็นหลังจากกลับจากทำนา^๒

ข้อ ๑. ๓ ด้านความรู้ ในกระบวนการสีข้าว

ได้รับการถ่ายทอดความรู้และศึกษาจากผู้รู้ให้คำแนะนำเมื่อตั้งโรงสีใหม่จากช่างที่มาติดตั้ง เมื่อมีความรู้ด้านกระบวนการสีข้าวที่ถูกวิธีและขั้นตอนจะได้ผลผลิตออกมาคือ ข้าวสารที่สวย แดกหัก น้อย รำ ปลายข้าว แกลบ ตามสัดส่วน ความรู้บางอย่างที่ได้มาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากกรรมการ พนักงานสีข้าว และจากการสาธิตของผู้ขายเครื่องสีข้าว^๓ กรรมการบางท่านได้รับความรู้จากประสบการณ์เดิมที่เคยทำงานที่โรงสีใหญ่ นำความรู้ตรงนั้นมาใช้ในการสีข้าวได้ได้มาบริหารโรงสีชุมชนจึงไม่มีปัญหา^๔ ปัญหาคนที่ทำการสีมีความรู้ไม่เท่ากันดังนั้นคนที่มีความรู้ต้องถ่ายทอดความรู้ให้กับคณะกรรมการคนอื่นๆต่อไป มา

^๑สัมภาษณ์ นายสมบัติ บุญช่วย, โรงสีชุมชน หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเนื้อ, ตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^๒สัมภาษณ์ นายเดือน เอยดิษฐ์, โรงสีข้าวชุมชนบ้านหนองระว้า(ท่าทราย), หมู่ ๔ ตำบลนากลาง อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๑

^๓สัมภาษณ์ นายสมบัติ บุญช่วย, โรงสีชุมชน หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเนื้อ, ตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^๔สัมภาษณ์ นายเสริมศักดิ์ เหมพิจิต, ประธานศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร, อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๑

ข้อ ๑.๔ ด้านคณะกรรมการบริหารโรงสีข้าว

มีคณะกรรมการบริหารส่วนใหญ่เป็นจิตอาสา มีคณะกรรมการมากบ้างน้อยบ้างแต่ไม่ใช่ปัญหาเพราะมีคณะทำงานสีข้าวประจำอยู่แล้ว รายได้ก็มีการหักค่าเสื่อมและกันเงินไว้ส่วนหนึ่งในการซ่อมแซมปรับปรุงเครื่องสีข้าว ทำงานร่วมกับคณะกรรมการบริหารศูนย์ข้าวชุมชนช่วยกันบริหารจัดการข้าวเปลือก ทำงานสอดคล้องกับกรรมการเป็นวิสาหกิจชุมชน ด้านหนึ่งก็ติดต่อกับหน่วยงานรัฐเพื่อของบประมาณเพิ่มมาเสริมเครื่องจักรอุปกรณ์ที่สำคัญรองรับการสร้างวิสาหกิจชุมชนต่อไป

ข้อ ๑.๕ ด้านเครื่องสีข้าวและอุปกรณ์โรงสีข้าวโรงสีข้าวส่วนใหญ่ยังใช้งานได้ดีใช้สีได้วันละประมาณ ๒ เกวียน มีลูกค้าเยอะ สีข้าวไม่ทันความต้องการ^๕ มีปัญหาไฟฟ้ากำลังขนาด ๓๘๐ โวลต์ ไม่มีบริการในชุมชนไม่สามารถขยายกำลังผลิตได้ เครื่องสีข้าวดีแต่ขาดเครื่องคัดกรวดออกจากข้าว กระแสไฟฟ้าไม่พอไฟตก^๖ ไม่มีปัญหาเรื่องเครื่องสี มีความต้องการเครื่องที่สำคัญคือเครื่องคัดแยกกรวดเพราะถ้ามีแล้วสามารถสีข้าวออกจำหน่ายให้ชุมชนได้และมีความต้องการเครื่องอบลดความชื้นขนาดเล็ก ขาดรลานตากข้าว ต้องการเครื่องสีมีกำลังผลิตมากกว่านี้ ประมาณ ๑ เกวียน/ชั่วโมง อยากได้การสีด้วยไฟฟ้า เมื่อมีปัญหาเครื่องขัดข้อง ก็แก้ไขกันเองเอง โดยคณะกรรมการ^๗ คณะกรรมการมีความสามารถและซ่อมแซมบำรุงรักษาปรับปรุงให้ใช้งานได้ตลอดเวลา^๘ ซ่อมเองได้ปรับปรุงเครื่องสีข้าวจากร้านค้าที่จำหน่ายอุปกรณ์เครื่องสีข้าว^๙

ข้อ ๑.๖ ด้านชุมชนผู้ใช้บริการโรงสีข้าว จะมีชาวนาทั้งในชุมชนและหมู่บ้านใกล้เคียงมาใช้บริการในการสีข้าว^{๑๐} มีชุมชนมาใช้บริการประจำ มากน้อยตามสภาพการเก็บเกี่ยวตามฤดูกาล^{๑๑} ใหม่ๆ มีมาสีทุกวัน ยุคนี้ชาวนาทำนาเพื่อขายไม่ได้ทำเพื่อบริโภค ขายหมดเพื่อจะนำเงินมาใช้หนี้ ค่าแรงค่าปุ๋ย ค่ายา และหนี้ ธกส. ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมีการแนะนำให้ชาวนานำข้าวของ

^๕สัมภาษณ์ นายแยม กลิ่นฉาง, โรงสีชุมชน, หมู่ ๑๓ ตำบลวังสำโรง อำเภอสว่างวีรกูล จังหวัดน่าน วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^๖สัมภาษณ์ นายวิมล นิลกำแพง, วิสาหกิจชุมชนโรงสีข้าวตามรอยพ่อบ้านดอนตระเคียน, เลขที่ ๒๑๖/๒ หมู่ ๓ ตำบลหนองยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๑

^๗สัมภาษณ์ นายสุนทร ท้วมเทศ, ประธานโรงสีชุมชนบ้านเนินขี้เหล็ก, ๑๒๑/๑ หมู่ ๑๒ ตำบลหนองกลับ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^๘สัมภาษณ์ นางสาวพาฝัน ฤกษ์งาม, วิสาหกิจชุมชนแปรรูปข้าวเกษตรกรผาคลอง, ๒๑๐/๒ หมู่ ๒ ตำบลหนองกรด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑

^๙สัมภาษณ์ นายประเสริฐ รุ่งศรี, ผู้จัดการโรงสีข้าวไทยแสงสว่าง, ตำบลท่งขี้เหล็ก อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๑๐}สัมภาษณ์ นายสมบัติ บุญช่วย, โรงสีชุมชน, หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเนื้อ ตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๑๑}สัมภาษณ์ นายชวน มั่นตาย, ประธานโรงสีชุมชนบ้านทำนบพัฒนา, หมู่ ๖ ตำบลทำนบ อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ตนเองที่ปลูกมาสีเพื่อบริโภคในครัวเรือนเองบ้าง^{๑๒} เพราะการบริการสีข้าวไม่ได้คิดค่าบริการ สรุปว่าเกษตรกรพอใจในบริการและเห็นคุณค่าประโยชน์ที่ภาครัฐส่งเสริมให้มีโรงสีชุมชนเป็นจำนวนมาก

ประเด็นที่ ๒.กระบวนการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์มีปัญหาอย่างไร

ข้อ ๒.๑ ขาดผู้บริหารหรือผู้นำที่เข้มแข็งซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนโรงสี เพราะหมดวาระผู้นำคนใหม่ไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควรจะแก้ไขได้อย่างไร คณะกรรมการไม่มีการเปลี่ยนแปลงเพราะหาใครมาทำไม่ได้ ประธานกรรมการโรงสีข้าวชุมชนดำเนินการเองทุกอย่าง^{๑๓} ไม่มีคณะกรรมการบริหาร ผู้ใหญ่บ้านดูแลเอง^{๑๔} ขาดผู้นำ ถ้ามีผู้นำที่ดี ผู้นำก็จะสามารถให้ความรู้คนงานไปทำการสีข้าวแทนได้ โรงสีไม่ได้มีเครื่องอุปกรณ์ชำรุด^{๑๕} ผู้นำไม่มีนโยบายจะปรับปรุงและพัฒนาโรงสีเท่าที่ควร เมื่อมีการประชุมไม่นำมติมาดำเนินการ กรรมการไม่มีการปรับปรุง ไม่รับฟังข้อเสนอแนะ^{๑๖}

ข้อ ๒.๒ ปัญหาพนักงานสีข้าวและคณะบริหาร (ส่วนใหญ่เป็นจิตอาสา) ขาดความรู้และทักษะในกระบวนการสีข้าวเพื่อได้คุณภาพดี ถูกใจผู้มาใช้บริการเราจะให้ความรู้อย่างไร ส่วนใหญ่เป็นจิตอาสา^{๑๗} เรียนรู้เองจากประสบการณ์ที่ทำงานมานาน และให้ความรู้ผู้มารับบริการจากคนนำข้าวมาสี

ข้อ ๒.๓ ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนของผู้บริหารและค่าแรงงานของพนักงานส่วนใหญ่มีอาชีพอื่นเป็นหลัก โรงสีชุมชนจึงเป็นเสมือนงานอดิเรกจึงไม่สามารถเรียกจ้างประสิทธิภาพการทำงานได้แก้ไขอย่างไร ไม่มีค่าตอบแทน ไม่เก็บค่าสีข้าว จะได้รายได้จากการขาย รำ ปลายข้าว แกลบ เมื่อสิ้นปีมีการแบ่งรายได้ตามมติของคณะกรรมการ และนำรายได้มาบำรุงรักษาซ่อมบำรุงโรงสี^{๑๘} โดยให้

^{๑๒}สัมภาษณ์ นายสุชาติ แสงสี, โรงสีข้าวบ้านเขาดินใต้, หมู่ ๖ ตำบลเขาดิน อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๑๓}สัมภาษณ์ นายชวน มั่นตาย, ประธานโรงสีชุมชนบ้านทำนบพัฒนา, หมู่ ๖ ตำบลทำนบ อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๑๔}สัมภาษณ์ นายสุชาติ แสงสี, โรงสีข้าวบ้านเขาดินใต้, หมู่ ๖ ตำบลเขาดิน อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๑๕}สัมภาษณ์ นายธงชัย แผ้ววัฒนากุล, โรงสีชุมชนบ้านเก้าเลี้ยว, บ้านเลขที่ ๑๐๕ หมู่ ๑ ตำบลเก้าเลี้ยว อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๑๖}สัมภาษณ์ นายแยม กลิ่นฉ่าง, โรงสีชุมชน, หมู่ ๑๓ ตำบลวังสำโรง อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๑๗}สัมภาษณ์ นายสมบัติ บุญช่วย, โรงสีชุมชน, หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเนื้อ ตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๑๘}สัมภาษณ์ นายสมบัติ บุญช่วย, โรงสีชุมชน, หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเนื้อ ตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ผู้บริหารหรือกรรมการทำงานโรงสีชุมชนด้วยใจรัก มีความมุ่งมั่นในการทำงานอุทิศตน อุทิศเวลา ทรัพย์สิน ภายใจ ^{๑๙}

ข้อ ๒.๔. ในทัศนะของท่านมองว่าถ้าจะแก้ไขปัญหาของโรงสีชุมชนในอนาคตจะต้องให้ความสำคัญในแต่ละด้านอย่างไร

๑) ด้านความรู้ในกระบวนการสีข้าวต้องมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม มีความรู้ด้านกระบวนการสีข้าวอย่างเพียงพอ ต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและผลผลิตจากการสีข้าว^{๒๐} เพิ่มพูนความรู้ด้วยการศึกษาอบรม ศึกษาดูงานนำความรู้มาทำประโยชน์ให้ชุมชน^{๒๑} ต้องศึกษาต่อในด้านเทคนิคการสีข้าว เทคนิคการเพิ่มผลผลิต^{๒๒} ผู้รับผิดชอบสีข้าวต้องมีความรู้เพื่ออนาคตของโรงสีชุมชน

๒) ด้านการบริหารจัดการองค์กร สมาชิกในองค์กร ชุมชนมีความพอใจที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมีการวางแผนที่จะพัฒนาการบริหารจัดการ^{๒๓} คณะกรรมการต้องมีการประชุมวางแผนงานเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละครั้ง^{๒๔} มีการบริหารจัดการวางแผนร่วมกันการจัดองค์กรให้เหมาะสมกับการใช้งาน การสรรหาบุคลากรมาทำงาน การสั่งการที่ชัดเจนเหมาะสม การประสานงานกับหน่วยงานโรงสี

๓) ด้านเครื่องสีข้าวและอุปกรณ์เครื่องสีข้าว

โรงสีข้าวชุมชนนั้นบริการสีข้าวเปลือกให้ชุมชนโดยไม่คิดค่าบริการ มีเพียงผลผลิตจากการสีข้าว (By Product) มาขายให้เป็นค่าใช้จ่ายพออยู่ได้^{๒๕} ต้องมีความสามารถเรียนรู้ด้านเครื่องสีข้าวและอุปกรณ์การสี สามารถซ่อมบำรุง ติดตั้ง เปลี่ยนอะไหล่ได้เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการบริการ^{๒๖} มี

^{๑๙}สัมภาษณ์ นายเลือน บัวผา, โรงสีชุมชน, หมู่ ๑๑ ตำบลหนองกลับ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๒๐}สัมภาษณ์ นายแยม กลิ่นฉ่าง, โรงสีชุมชน, หมู่ ๑๓ ตำบลวังสำโรง อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๒๑}สัมภาษณ์ นายเสริมศักดิ์ เหมพิจิตร, ประธานศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร, อำเภอกำแพง จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๑

^{๒๒}สัมภาษณ์ นายพิชัย ไสยะ, ประธานศูนย์ข้าวชุมชนบ้านห้วยไร่, ตำบลบึงปลา อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๑

^{๒๓}สัมภาษณ์ นายสมบัติ บุญช่วย, โรงสีชุมชน, หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเนื้อ ตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๒๔}สัมภาษณ์ นายชวน มั่นตาย, ประธานโรงสีชุมชนบ้านทำนบพัฒนา, หมู่ ๖ ตำบลทำนบ อำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๒๕}สัมภาษณ์ นายสมบัติ บุญช่วย, โรงสีชุมชน, หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเนื้อ ตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๒๖}สัมภาษณ์ นายชวน มั่นตาย, ประธานโรงสีชุมชนบ้านทำนบพัฒนา, หมู่ ๖ ตำบลทำนบ อำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ความรู้ในเรื่องจักรเครื่องสีข้าวและอุปกรณ์เป็นอย่างดี^{๒๗} ต้องเพิ่มขนาดโรงสีให้มีประสิทธิภาพสูงกว่านี้ เพิ่มกำลังผลิต มีเครื่องวัดความชื้น^{๒๘} ยังขาดอุปกรณ์ที่สำคัญอย่างอื่นคือเครื่องอบข้าวเครื่องกรวด เครื่องคัดขนาดข้าวสาร เครื่องบรรจุภัณฑ์^{๒๙} จะเพิ่มมูลค่าของข้าวสารจะ ต้องเพิ่มอุปกรณ์ให้มีเครื่องมือครบ^{๓๐} ไม่สามารถสีข้าวกลึงได้เพราะไม่มีตะแกรงโยก ไม่มีเครื่องคัดกรวด ไม่มีเครื่องแยกสี เป็นต้น

๔) ด้านชุมชนสร้างความรับรู้ถึงประโยชน์ของโรงสีข้าวชุมชน

ด้านชุมชนได้รับรู้ประโยชน์ที่ได้จากการรับบริการจากโรงสี เพื่อบริโภคเอง ตักไปซื้อข้าวราคาแพงในตลาด^{๓๑} สร้างความรู้ให้เกิดในชุมชนให้ชุมชนมีส่วนร่วมบริหารจัดการและรับประโยชน์ร่วมกันในการสร้างวิสาหกิจที่พึ่งตนเองได้ผลผลิตจากการสีข้าวก็ยังเป็นประโยชน์ต่อชุมชนสามารถซื้อในราคาประหยัดเพื่อนำไปสร้างวิสาหกิจและเลี้ยง สุกร ไก่ เป็ด ปลา ทำปุ๋ย เผาอิฐ ช่วยให้มีความรู้ คุณภาพดี ปลอดภัยไว้บริโภค ปลูกข้าวมากขึ้นที่เหลือกินไปขาย สิ่งที่ได้จากการสีข้าวบางส่วนไปทำปุ๋ย ทำอาหารเสริม^{๓๒} ชุมชนดีใจมากที่ภาครัฐนำโรงสีมาให้ชุมชนได้สีข้าวไว้พึ่งตนเอง^{๓๓}

ประเด็นที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ควรมีรูปแบบลักษณะแนวทางการดำเนินการอย่างไร

ข้อ ๓.๑ รูปแบบความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่สำคัญคือ ๑ ความรู้เกี่ยวกับสายพันธุ์ข้าวเปลือก ๒ ความรู้ในเรื่องความชื้นของข้าวเปลือก ๓ ความรู้เรื่องกระบวนการสีข้าว ๔ ความรู้เรื่องผลผลิตจากการสีข้าว ๕ ความรู้เรื่องการตลาดเพื่อจำหน่ายผลผลิตจากการสีข้าว ๖ ความรู้เรื่องการบริหารโรงสีข้าว^{๓๔} ดูความชื้นของข้าว สังเกตความยาวของเมล็ด สังเกตความขาวนวล มี

^{๒๗}สัมภาษณ์ นายสุชาติ แสงสี, โรงสีข้าวบ้านเขาดินใต้, หมู่ ๖ ตำบลเขาดิน อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๒๘}สัมภาษณ์ นายสุเทพ จูแจ่ม, ประธานบริหารโรงสีบ้านดอนเปร่ง, ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๒๙}สัมภาษณ์ นายวันชัย นาคบำรุง, ประธานโรงสีชุมชนบ้านเขาปูน, ๑๘/๒ หมู่ ๒ ตำบลนากลาง อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๑

^{๓๐}สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ ภายสุต, ประธานคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชนภัยขาดสูง, ๕๕ หมู่ ๒ ตำบลขาดสูง อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๑

^{๓๑}สัมภาษณ์ นายสมบัติ บุญช่วย, โรงสีชุมชน, หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเนื้อ ตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๓๒}สัมภาษณ์ นายเสริมศักดิ์ เหมพิจิตร, ประธานศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร, อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๑

^{๓๓}สัมภาษณ์ นายพิชัย โสทะ, ประธานศูนย์ข้าวชุมชนบ้านห้วยไร่, ตำบลบึงปลาทุ อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๑

^{๓๔}สัมภาษณ์ นายสมบัติ บุญช่วย, โรงสีชุมชน, หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเนื้อ ตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

สิ่งเจือปนเปล่า ทดสอบสายพันธุ์ว่าจริงไหมพันธุ์แท้หรือพันธุ์ผสม จากการสัมผัส ดูลักษณะ ตมกลิ่น วัดปริมาณ

ข้อ ๓.๒ รูปแบบการจัดการความรู้ในการตรวจวัดความชื้นของข้าวเปลือก

โรงสีข้าวชุมชนมีหน้าที่ในการสีข้าวให้ชาวนาในชุมชนไว้บริโภคการวัดความชื้นจึงไม่มีความจำเป็นมากนัก เพราะความชื้นในข้าวเปลือกที่เกี่ยวข้องกันนั้นจะมีผลในการนำไปขายให้กับโรงสีขนาดใหญ่หรือพ่อค้าข้าว ฉะนั้นการวัดความชื้นจึงไม่จำเป็นในการสีข้าวจากชุมชนเพราะไม่มีการซื้อขายเกิดขึ้น

ข้อ ๓.๓ รูปแบบการจัดการความรู้กระบวนการทำงานของเครื่องสีข้าวและควบคุมการทำงานของเครื่องสีข้าว (Control work) เพื่อให้ได้ข้าวสารคุณภาพดี จะต้อง ศึกษาข้อมูลและอบรมเจ้าหน้าที่ให้ไปศึกษาดูงานโรงสีเพื่อนำมาพัฒนากระบวนการสีข้าวของโรงสีชุมชน และควบคุมการสีให้มีคุณภาพได้^{๓๕}ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนพื้นฐาน ๔ ขั้นตอน คือ ๑) การทำความสะอาด เพื่อกำจัดสิ่งเจือปน เมล็ดลีบ เมล็ดวัชพืช ดิน หิน กรวด หวายสิ่งสกปรกอื่นๆ ๒) การกะเทาะข้าวเปลือกให้เป็นข้าวกล้อง สิ่งที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือข้าวกล้อง ข้าวเปลือกที่ยังไม่กะเทาะและแกลบ ๓) ตะแกรงโยก คัดข้าวกล้องออกจากข้าวเปลือก ๔) การขัดขาว เพื่อทำให้รำหลุดจากเมล็ดข้าวกล้อง สิ่งที่ได้ คือ รำ และข้าวสาร ๕) การคัดแยก คือการแยกข้าวสารออกเป็นข้าวเต็มเมล็ด ต้นข้าว และข้าวหักขนาดต่างๆ ออกจากกัน คุณภาพการสีของข้าวประเมินจากปริมาณข้าวเต็มเมล็ดข้าวที่มีคุณภาพการสีดี เมื่อผ่านกระบวนการขัดสีแล้ว จะได้ข้าวเต็มเมล็ดในสัดส่วนที่มากกว่าข้าวหัก ปัจจัยที่ทำให้ข้าวหักในระหว่างการสี คือ เมล็ดยาว-สั้นไม่เท่ากันมาก เมล็ดบิดเบี้ยว หรือไม่สมบูรณ์ข้าวลีบมาก มีความชื้นสูง^{๓๖}ประสิทธิภาพการทำงานจะปรับแก้ปัญหานี้ได้ด้วยการปรับกระบวนการของเครื่องสีข้าวให้ทำงานเหมาะกับสายพันธุ์ข้าวเปลือก

ข้อ ๓.๔ รูปแบบการจัดการความรู้ในการคำนวณผลผลิตที่ได้จากการสีข้าว (By product) เพื่อนำมาคำนวณต้นทุนในการตั้งราคาขายอย่างไรจะพัฒนาความรู้เพื่อนำมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ จัดทำบรรจุภัณฑ์ที่มีค่าเพิ่มมูลค่าสินค้าในโรงสี^{๓๗} ต้องรู้ว่าข้าวเปลือก ๑ ตัน สีแล้ว ได้รำ เท่าไร เปล่าเท่าไร แกลบเท่าไร และที่เหลือเป็นข้าวต้นเท่าไร ราคาต้นทุนการผลิตหรือราคาข้าวเปลือกเท่าไรแยกขายตามผลผลิตจากการสีข้าว มีอะไรเท่าไรแล้วคำนวณตั้งราคาขายต่อไป^{๓๘} ต้องมีความรู้

^{๓๕}สัมภาษณ์ นายสมบัติ บุญช่วย, โรงสีชุมชน, หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเหนือ ตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๓๖}สัมภาษณ์ นายธงชัย แผ้ววัฒนากุล, โรงสีชุมชนบ้านเก่าเลี้ยว, บ้านเลขที่ ๑๐๕ หมู่ ๑ ตำบลเก่าเลี้ยว อำเภอกำแพง จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๓๗}สัมภาษณ์ นายสมบัติ บุญช่วย, โรงสีชุมชน, หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเหนือ ตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๓๘}สัมภาษณ์ นายชวน มั่นตาย, ประธานโรงสีชุมชนบ้านทำนบพัฒนา, หมู่ ๖ ตำบลทำนบ อำเภอกำแพง จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่องต้นทุนซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้างแรงงานค่าไฟฟ้า ค่ากระสอบ และต้องมาดูว่าข้าวหนึ่งเกวียนสีแล้ว ได้ข้าวสารเท่าไรหลังจากคืนข้าวสารที่สีได้ให้ชุมชนแล้ว รำ ปลาย แกลบ ที่ได้รับจากการสีข้าวที่เท่าไร มาคำนวณเป็นราคาขาย หักค่าใช้จ่ายแล้วจะเหลือเท่าไร^{๓๙} แล้วนำมาการคิดคำนวณเพื่อ คณะกรรมการจะได้ประชุมนำเงินนั้นมาจัดสรรตามมติที่ประชุม

ข้อ ๓.๕ รูปแบบการจัดการความรู้ในด้านการตลาดเนื่องจากโรงสีชุมชนนั้นมีรายได้ จากการจำหน่ายผลผลิตที่ได้จากการบริการ (By product) ได้แก่ ปลายข้าว รำละเอียด รำหยาบ แกลบ ซึ่งเป็นมูลค่าไม่มากนักแต่ก็เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในโรงสีข้าว ปัญหาการจัดการขายผลิตภัณฑ์ จากการสีข้าวจึงไม่หนักใจเนื่องจากชุมชนเองนั้นเป็นลูกค้าอยู่แล้ว มาอุดหนุนแบ่งซื้อกันไปเพื่อเลี้ยง สัตว์ในครัวเรือน เช่น สุนัข ปลา เป็ด ไก่ เป็นต้น ส่วนหนึ่งที่เหลือก็นำออกมาใส่ถุงเรียงไว้หน้าโรงสีก็ ขายหมดมาโดยตลอด มาน่าหนักใจ ในยุคปัจจุบันวิสาหกิจชุมชนที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้นต้องการวัตถุดิบ จากการสีข้าวมากขึ้นเพื่อไปสกัดน้ำมันรำหีบเย็น ไปเพิ่มมูลค่าในทางสมุนไพร ครีมนำ รัง นํ้ายาสระผม ฯลฯ ราคาไม่แพงและค่อยๆ ขยายออกไปสู่ชุมชนอื่นๆ รอบๆ นอกและขยายกว้างออกไป^{๔๐}

๑.๓ สรุปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้.

๑.๓.๑ สภาพการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับสายพันธุ์ข้าวเปลือกและการตรวจสอบ คุณภาพเมล็ดพันธุ์ข้าวเปลือกมีวิธีการดังนี้ มีการศึกษาเรื่องสายพันธุ์ข้าว สังเกต สัมผัส กระทบ เพื่อดูข้าวเปลือก ด้วยเครื่อง ดูสีของเปลือกข้าวจะรู้สายพันธุ์ข้าว ดูความสั้นยาว หรือกลม สังเกตความขาวนวล ของข้าวเปลือก จากการสัมผัส ดูลักษณะ ตมกลิ้ง วัดปริมาณ รับประทานเพื่อลิ้มรสชาติความนุ่ม ใช้ ห้องปฏิบัติการ การทดสอบการงอก ข้าวมีคุณสมบัติตรงตามพันธุ์หรือไม่ ตรวจสอบความแข็งแรงของ เมล็ดพันธุ์ข้าว ต้องระบุแหล่งที่ผลิตพันธุ์ข้าวได้ชัดเจน

๑.๓.๒ สภาพการจัดการความรู้ในการตรวจวัดความชื้นของข้าวเปลือก วิธีการ ตรวจวัดความชื้นข้าวด้วยการใช้มือสัมผัส ใช้ประสบการณ์ ใช้การบัดด้วยเครื่องกระทบข้าวเปลือก ใช้เครื่องตรวจวัดความชื้น ตู้อบไฟฟ้า ใช้ประสบการณ์ปัจจุบันภาครัฐมีข้อบังคับให้ใช้เครื่องมือวัด ระบบคอมพิวเตอร์ที่ได้การตรวจรับรองความเที่ยงตรงจากกระทรวงพาณิชย์เพื่อให้เป็นมาตรฐาน เดียวกันในการวัดซื้อและขายข้าวเปลือก

^{๓๙}สัมภาษณ์ นายสุชาติ แสงสี, โรงสีข้าวบ้านเขาดินใต้, หมู่ ๖ ตำบลเขาดิน อำเภอกำแพงแสน จังหวัด นครสวรรค์ วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑

^{๔๐}สัมภาษณ์ นายสมบัติ บุญช่วย, โรงสีชุมชน, หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเนื้อ ตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๑.๓.๓ สภาพการจัดการความรู้กระบวนการทำงานของเครื่องสีข้าวและควบคุมการทำงานของเครื่องสีข้าว (Control work) เพื่อให้ได้ข้าวสารคุณภาพดีได้โดย ศึกษาเรียนรู้ข้อมูลและอบรมไปศึกษาดูงานโรงสีขนาดใหญ่ที่สีข้าวมีคุณภาพ ใช้ประสบการณ์ที่ทำการสีข้าวมาเป็นเวลานาน การศึกษาเอกสารตำรา ขั้นตอนพื้นฐานกระบวนการสีข้าว๔ ขั้นตอน คือ ๑) การทำความสะอาด เพื่อกำจัดเมล็ดวัชพืช ดิน หิน กรวด ทรายสิ่งสกปรกอื่นๆ ๒) การกะเทาะข้าวเปลือก๓) ตระแกรงโยกคัดข้าวกล้อง ๔) การขัดขาว สิ่งที่ได้ คือ รำ และข้าวสาร ๕) การคัดแยก คือการแยกข้าวสารออกเป็นข้าวเต็มเมล็ด ต้นข้าว และข้าวหักขนาดต่างๆ ออกจากกัน คุณภาพการสีของข้าวสารประเมินจากปริมาณข้าวเต็มเมล็ดและต้นข้าว ข้าวเปลือกที่มีคุณภาพการสีดีเมื่อผ่านกระบวนการขัดสีแล้ว จะได้ข้าวเต็มเมล็ดในสัดส่วนมากกว่าข้าวหัก ปัจจัยที่ทำให้ข้าวหักในระหว่างการสี คือมีสิ่งเจือปนมาก เมล็ดขนาดไม่เท่ากันมีความชื้นสูง

๑.๓.๔ สภาพการจัดการความรู้ในการคำนวณผลผลิตที่ได้จากการสีข้าว (By product)เพื่อนำมาคำนวณต้นทุนในการตั้งราคาขายโดย ต้องรู้ว่าข้าวเปลือก ๑ตัน สีแล้ว จะได้สัดส่วนของแต่ละชนิดเป็นอย่างไร จะต้องคืนให้เจ้าของข้าวที่นำมาใช้บริการโดยรวมคร่าวๆประมาณ น้ำหนักข้าวตันและข้าวท่อน รวมกัน ๕๒๐-๕๕๐ กิโลกรัมส่วนที่เหลือ (By product) เป็นของโรงสี รำ ปลาย แกลบ น้ำหนักแต่ละชนิดคูณด้วยราคาตลาดในเวลานั้นคือรายได้ นำมาหักกับค่าใช้จ่ายในการบริการสีข้าว ค่าไฟฟ้า ค่าแรงงานทางตรง ค่าเสื่อม ค่าของใช้สิ้นเปลือง และค่าบริหาร ฯลฯ เพราะปรัชญาของโรงสีชุมชนซึ่งได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐมุ่งหวังบริการชุมชนให้มีความมั่นคงทางอาหารได้อยู่ดีกินดีแก่ชุมชนตามหลักพึ่งตนเองอยู่แล้ว

๑.๓.๕ สภาพการจัดการความรู้ในด้านการตลาดแหล่งซื้อแหล่งขายผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากการสีข้าวได้โดยจัดการขายสินค้าผลผลิตจากการสีข้าวในชุมชนให้มีราคาพอเพียงกับการบริโภคได้ไม่แพงถ้ามีเหลือก็จึงค่อยๆ ขยายออกไปสู่ชุมชนอื่นๆรอบๆ นอกและขยายกว้างออกไป อนาคตจะขายให้วิสาหกิจที่รับซื้อไปต่อยอดวิสาหกิจได้อีกทางหนึ่ง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่จะนำมาสร้างรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสรุปได้ตามตารางได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยการ สังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสรุปได้ดังนี้

การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรูปแบบการจัดการดังนี้		การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้ทรงคุณวุฒิ	
รูปแบบ	วิธีการจัดการ	รูปแบบ	วิธีการจัดการ
๑. รูปแบบการจัดการให้เกิดการเรียนรู้	๑.เตรียมคน ๒.เตรียมทีม ๓. เตรียมกิจกรรม ๔.เตรียมเครื่องมือเทคโนโลยี ๕.เตรียมบรรยากาศ	๑.รูปแบบการจัดการความรู้เกี่ยวกับสายพันธุ์และคุณภาพเมล็ดพันธุ์ข้าวเปลือกใช้จักขุมมา	๑.การวัดปริมาณ ๒.การบริโภคเพื่อดูแลสุขภาพ
๒. การจัดการให้เกิดองค์ความรู้	๑.รู้จักหน่วยงานว่ามีอะไรบ้าง ๒.ไปหาได้มาจากไหน ๓.จะสร้างได้อย่างไร	๑.รูปแบบการจัดการความรู้เกี่ยวกับสายพันธุ์และคุณภาพเมล็ดพันธุ์ข้าวเปลือกใช้วิธีโร	๑.การทดสอบความงอก ๒.การทดสอบความแข็งแรงของเมล็ดพันธุ์ ๓.การทดลองผลผลิตต่อไร่ต่อต้น ๔. การดมกลิ่นความหอม
๓. การจัดการให้เกิดการใช้ความรู้	๑.นำมาใช้ ๒.ทดลองปฏิบัติจริง		

ตารางที่ ๔.๑ การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยการสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสรุปได้ดังนี้ (ต่อ)

การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรูปแบบการจัดการดังนี้		การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้ทรงคุณวุฒิ	
รูปแบบ	วิธีการจัดการ	รูปแบบ	วิธีการจัดการ
๔.การจัดการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑.นำวิธีการมาเล่าและแลกเปลี่ยนคนอื่น ๒.นำไปประยุกต์ใช้	๑.รูปแบบการจัดการความรู้เกี่ยวกับสายพันธุ์และคุณภาพเมล็ดพันธุ์ข้าวเปลือกใช้หนี้สยสัมพันธ์โน ๒.การทดลองความต้านทานต่อโรคแมลงสภาพแวดล้อม ทนแล้งทนเปียก ๓.การระบุแหล่งที่ผลิตสถานที่ปลูกข้าว ๔.การใช้ห้องปฏิบัติการ ๕.การสัมผัสจับดู ๖.การดูลักษณะเมล็ดพันธุ์ และสี ขนาด รูปร่าง ความสั้นยาว กลม ๗. ศึกษาเรียนรู้จากผู้รู้	๑.การทดลองความต้านทานต่อโรคแมลงสภาพแวดล้อม ทนแล้งทนเปียก ๒. การระบุแหล่งที่ผลิตสถานที่ปลูกข้าว ๓. การใช้ห้องปฏิบัติการ ๔. การสัมผัสจับดู ๕. การดูลักษณะเมล็ดพันธุ์ และสี ขนาด รูปร่าง ความสั้นยาว กลม ๗. ศึกษาเรียนรู้จากผู้รู้
๕. การจัดการให้เกิดคลังความรู้	๑.มีการจัดเก็บ ๒.เผยแพร่ ๓.ทบทวน เข้าถึงความรู้ที่ดีที่ผ่านการนำไปปฏิบัติอย่างเห็นผลมาแล้ว ๔. ได้อาไปดู ไปใช้ เอาไปต่อยอดได้ง่าย		
๖.รูปแบบการเรียนรู้ ๖.๑.รูปแบบปลาทุ ๓ ส่วน	๑. เป้าหมายส่วนหัวปลา ๒.ส่วนกิจกรรม ตัวปลา ๓.ส่วนการจดบันทึก หางปลา		
๖.๒ รูปแบบของซีร็อกซ์ โมเดล	๑.เป้าหมาย ๒.การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล ๓.การวัดผล ๔.การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ๕.การเข้าถึงความรู้ ๖.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗.การเรียนรู้	๒.รูปแบบการจัดการความรู้ในการตรวจวัดความชื้นของข้าวเปลือกใช้จักขุม	๑. มองไปข้างหน้าในการวัดความชื้นของข้าว ๒. หาวิธีการวัดด้วยใช้สัมผัสด้วยมือ ๓. มองถึงใช้วิธีการบดเมล็ดข้าว

ตารางที่ ๔.๑ การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยการสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสรุปได้ดังนี้ (ต่อ)

การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรูปแบบการจัดการดังนี้		การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้ทรงคุณวุฒิ	
รูปแบบ	วิธีการจัดการ	รูปแบบ	วิธีการจัดการ
		๒.รูปแบบการจัดการความรู้ในการตรวจวัดความชื้นของข้าวเปลือกใช้วิธีโร	๑.ใช้ตู้อบไฟฟ้า ๒.การใช้แสงอินฟราเรด ๓.การวัดด้วยความจุไฟฟ้า ๔.การใช้แสงแดดในลานตากข้าว ๕.ใช้เครื่องชั่ง ๖.ใช้เครื่องตรวจวัดความชื้นละเอียดต้องต่ำกว่า ๐.๑ มก.
๖. I-condo Model	กิจกรรมผ่านเว็บ โดยมีระบบ ๓ องค์ประกอบ คือ ๑.ปัจจัยนำเข้า ๒.กระบวนการ ๓.ผลผลิต	๒.รูปแบบการจัดการความรู้ในการตรวจวัดความชื้นของข้าวเปลือกใช้นิสสยสัมพันธ์	๑. ใช้ไถแก้วดูความชื้น ๒. ใช้ประสบการณ์ที่ทำนาร่วมกับคนอื่นและสีข้าวมานานความชำนาญ
๗.กระบวนการจัดการความรู้ ๗ ขั้นตอน	๑.การบ่งชี้ความรู้ ๒.การสร้างและแสวงหาความรู้ ๓.การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ๔.การประมวลและกลั่นกรองความรู้	๓.รูปแบบการจัดการความรู้กระบวนการทำงานของเครื่องสีข้าวและการควบคุมการทำงาน ใช้จักขุมา	๑.ไม่ศึกษาเรียนรู้จากโรงสีขนาดใหญ่ ๒.มุ่งหวังอบรมจากเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ๓.มองเห็นกรรมวิธีในโรงสีข้าวการกะเทาะและแยกเปลือกออกได้เป็นข้าวกล้อง จึงนำมาขัดขาว เป็นการขัดสี แยกเอารำ

ตารางที่ ๔.๑ การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยการ สืบเคราะห์จาก เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ สืบเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสรุปได้ดังนี้ (ต่อ)

การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สืบเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรูปแบบการจัดการดังนี้		การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สืบเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้ทรงคุณวุฒิ	
รูปแบบ	วิธีการจัดการ	รูปแบบ	วิธีการจัดการ
	๕.การเข้าถึงความรู้ ๖.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗.การเรียนรู้		หยาบ ร้าละเอียด ปลาย และ แกลบ
๘.รูปแบบการบริหารจัดการ	๑.รูปแบบการบริหารการกระจายอำนาจ ๒.การสร้างค่านิยมให้รู้จักความรับผิดชอบ ๓.รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ๔.รูปแบบการบริหารสถานศึกษา ๕.รูปแบบการบริหารจัดการองค์กร	๓.รูปแบบการจัดการความรู้กระบวนการทำงานของเครื่องสีข้าวและการควบคุมการทำงาน ใช้วิธีโร	๑.รู้กระบวนการสีข้าว ๖ ขั้นตอนคือ ๑) ขั้นตอนทำความสะอาดและคัดแยกเมล็ด ๒)ขั้นตอนการกะเทาะเมล็ด ๓) การคัดแยกข้าว ๔)ขั้นตอนแยกข้าวกลิ้งออกจากข้าวเปลือก ๕)ขั้นตอนการขัดขาวขัดเงา ๖)ขั้นตอนการคัดขนาดข้าว
๙. หลักทฤษฎี ปาปนิกสูตร	๑.จักขุมา การมีวิสัยทัศน์ มองไปข้างหน้า ในฤดูทำนา เก็บเกี่ยว ๒.วิธีโร การจัดการที่ดี ดูผลผลิต ราคา วางแผนการสีข้าว คาดการณ์ราคาข้าวเปลือก	๓.รูปแบบการจัดการความรู้กระบวนการทำงานของเครื่องสีข้าวและการควบคุมการทำงาน ใช้ นิสยสัมปันโน	๑.การใช้ประสบการณ์ในการสีข้าวจากผู้รู้ ๒.ศึกษางานวิจัยการพัฒนาคุณภาพข้าวที่ทำอยู่แล้ว

ตารางที่ ๔.๑ การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยการสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสรุปได้ดังนี้ (ต่อ)

การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรูปแบบการจัดการดังนี้		การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้ทรงคุณวุฒิ	
รูปแบบ	วิธีการจัดการ	รูปแบบ	วิธีการจัดการ
๔.หลักขุดยุดยุด ปาปณิกสูตร	๓.นิสสัยสัมพันธ์ การมี มนุษย์สัมพันธ์ พึ่งพาอาศัย เรื่องเครดิต ทางการเงินและ ความเชื่อถือต้องผูกใจคบบไว้ การค้ากิจการราบรื่น		
		๔.รูปแบบการจัดการความรู้ ในการคำนวณ ผลผลิต ต้นทุน และราคาขายใช้ จักขุมมา	๑.มีความสามารถมองเห็น จำนวนข้าวเปลือกที่นำมา สี และผลจากการสี แล้ว ได้รำ ปลาย แกลบ ข้าวตัน เท่าไรมาคิดคำนวณ
		๔.รูปแบบการจัดการความรู้ ในการคำนวณ ผลผลิต ต้นทุน และราคาขายใช้ วิธีโร	๑. มีความรู้เรื่องต้นทุน การผลิตการ ๒. มีความรู้เรื่องการตลาด บริการ
		๔.รูปแบบการจัดการความรู้ ในการคำนวณ ผลผลิต ต้นทุน	๑.เข้าใจเรื่องแหล่ง ผู้บริโภค และชนิดข้าวที่ บริโภคในชุมชน

ตารางที่ ๔.๑ การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยการสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสรุปได้ดังนี้ (ต่อ)

การจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรูปแบบการจัดการดังนี้		การจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้ทรงคุณวุฒิ	
รูปแบบ	วิธีการจัดการ	รูปแบบ	วิธีการจัดการ
		และราคาขายใช้นิสสัยสัมปโน	๒.สร้างแบรนด์สินค้าของชุมชน
		๕.รูปแบบการจัดการความรู้ในด้านการตลาดแหล่งซื้อขายผลิตภัณฑ์ใช้จักขุมา	๑. มองราคาขายในราคาไม่แพง ๒. ขายเพื่อช่วยเหลือความเป็นอยู่ของชุมชน
		๕.รูปแบบการจัดการความรู้ในด้านการตลาดแหล่งซื้อขายผลิตภัณฑ์ใช้วีโร	๑.รู้การจัดทำบรรจุภัณฑ์จากข้าวและผลิตภัณฑ์จากข้าวที่สวยงาม ๒.รู้และหาตลาดโรงงานทำแปงเส้นหมี่ ขนม ๔.รู้และหาและส่งโรงงานทำปุ๋ย ๕.รู้และหาและส่งโรงงานเพาะเห็ด
		๕.รูปแบบการจัดการความรู้ในด้านการตลาดแหล่งซื้อขายผลิตภัณฑ์ใช้นิสสัยสัมปโน	๑.หาแหล่งส่งที่ทำการจักสาร ๒.หาแหล่งส่งที่ทำกระดาศ ๓.หาแหล่งผลิตพลังงานและเชื้อเพลิงจากแกลบ ๔.หาสถานที่เลี้ยงสัตว์๒.หาแหล่งที่วางสินค้าเช่น ห้างสรรพสินค้า ตลาดชุมชน ร้านค้าชุมชน ร้านค้าประชารัฐ

ตารางที่ ๔.๑ การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยการสังเคราะห์จาก
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสรุปได้ดังนี้
(ต่อ)

การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรูปแบบการจัดการดังนี้		การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้ทรงคุณวุฒิ	
รูปแบบ	วิธีการจัดการ	รูปแบบ	วิธีการจัดการ
		๕.รูปแบบการจัดการความรู้ในด้านการตลาดแหล่งซื้อขายผลิตภัณฑ์ใช้นิสัยสัมพันธ์	สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ร้านค้าชุมชน วัด โรงเรียน สถานที่ทั้งในและต่างประเทศ ๕.หาสถานที่ทำการก่อสร้าง
		๖.การบริหารโรงสีข้าวให้ประสบความสำเร็จตามหลักธรรมใช้จักขุมา	จักขุมา มีตาดี มองอนาคต ๑.พัฒนาโรงสีชุมชนเป็นที่พึ่งของชาวนา ๒.ชุมชนบริหารจัดการเองได้ ๓.มีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาสีข้าว ๔.ผลิตสีข้าวไม่มุ่งหวังกำไรมาก ๕.มองโรงสีเป็นแหล่งอาหารชุมชน ๖.จัดทำเอกสารคู่มือประกอบการสีข้าว ๗.รู้จักสินค้าในโรงสีตนเองและพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพ
		๖.การบริหารโรงสีข้าวให้ประสบความสำเร็จตามหลักธรรมใช้วิรุโ	วิรุโ จัดเจนธุรกิจ มีความเชี่ยวชาญ รู้แหล่งซื้อขาย ๑.มีความรู้ความชำนาญด้านการตลาด

ตารางที่ ๔.๑ การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยการสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสรุปได้ดังนี้ (ต่อ)

การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรูปแบบการจัดการดังนี้		การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้ทรงคุณวุฒิ	
รูปแบบ	วิธีการจัดการ	รูปแบบ	วิธีการจัดการ
		๖.การบริหารโรงสีข้าวให้ประสบความสำเร็จตามหลักธรรมใช้วิธูโร	๒.รู้ความเคลื่อนไหวราคาข้าว ๓.รู้ความต้องการของผู้บริโภคว่าต้องการข้าวชนิดไหน ๔.มองต้นทุนข้าวออกและตั้งราคาขายไม่แพง ๕.รู้การสร้างภาพพืงพอใจแก่ลูกค้า ๖.รู้การตอบสนองลูกค้าที่รวดเร็ว ๗.มีความรู้ในการจัดการโรงสีให้มีคุณภาพ ๘.พัฒนากรรมการและชาวนาให้มีความรู้ในการบริหารโรงสี
		๖.การบริหารโรงสีข้าวให้ประสบความสำเร็จตามหลักธรรมใช้ นิสสัยสัมปันโน	นิสสัยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุน เป็นที่เชื่อถือในหมู่แหล่งทุนและชุมชน ๑.ส่งเสริมให้ชุมชนมาร่วมลงทุนโดยการระดมทุน ๒.ผู้บริหารนำพาชุมชนทำงานได้

ตารางที่ ๔.๑ การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยการ สั่งเคราะห์จาก เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ สั่งเคราะห์จากสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสรุปได้ดังนี้ (ต่อ)

การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สั่งเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรูปแบบการจัดการดังนี้		การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สั่งเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้ทรงคุณวุฒิ	
รูปแบบ	วิธีการจัดการ	รูปแบบ	วิธีการจัดการ
			๓.ผู้บริหารซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ๔.ให้ชุมชนมาร่วมในการบริหาร ๕.ประสานหน่วยงานองค์กรภาครัฐ สนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ ๖.ผู้บริหารต้องมีหลักธรรมสังกะยัตถุ๔ ๗.ร่วมงานเกษตรแปลงใหญ่
		๗.การสร้างรูปแบบความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนใช้จักขุมา	๑.จัดทำคู่มือรูปแบบการจัดการความรู้ของโรงสีไว้ศึกษาเรียนรู้ ๒.วางแผนการรู้จักจัดสรรผลิตภัณฑ์จากข้าวให้พอเพียง
		๗.การสร้างรูปแบบความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนใช้วิธูโร	๑.มีความเชี่ยวชาญสร้างรายได้ลดรายจ่ายให้กับตนเอง ๒. มีความเชี่ยวชาญในการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านมาจัดการความรู้

ตารางที่ ๔.๑ การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยการ สังเคราะห์จาก เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสรุปได้ดังนี้ (ต่อ)

การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรูปแบบการจัดการดังนี้		การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนที่ได้จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้ทรงคุณวุฒิ	
รูปแบบ	วิธีการจัดการ	รูปแบบ	วิธีการจัดการ
			๓. เน้นความรู้โรงสีข้าวต้องมีคุณภาพสีข้าวได้คุณภาพสูง
		๗.การสร้างรูปแบบความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนใช้สอยสัมพันธ์	๑. โรงสีสามารถสีข้าวตามความต้องการของชุมชน ๒. เป็นต้นแบบในการลดต้นทุนการผลิตให้กับชุมชน ๑. โรงสีสามารถสีข้าวตามความต้องการของชุมชน ๒. เป็นต้นแบบในการลดต้นทุนการผลิตให้กับชุมชน ๓. โรงสีข้าวต้องมีบริการตู้อบข้าวบริการชุมชนอุปกรณ์สีข้าวให้ครบ ๔.รวมกลุ่มดำเนินการก่อตั้งโรงสีชุมชน ๕.เป็นมิตรกับโรงสีข้าวขนาดใหญ่ สามารถเชื่อมโยงทำธุรกิจกันได้ ๖.เน้นชุมชนปลูกข้าวเพื่อบริโภคยึดพอเพียง

ตอนที่ ๒ การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทุติยปาปณิกสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและประกอบการเล่นบทบาท (Focus Group) สรุปเป็นรูปแบบ และวิธีการจัดการ/กิจกรรมได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทุติยปาปณิกสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์วิธีการ/กิจกรรมการจัดการตามตารางดังนี้.

กระบวนการจัดการความรู้	วิธีการ/กิจกรรมการจัดการความรู้
๑.การระบุความรู้ (Knowledge Identification) ด้านจักขูมา	ความรู้ที่จำเป็นได้แก่ ๑.ส่งเสริมความรู้เรื่องข้าว ๒. กำหนดวิธีการวางแผนการตลาด ๓. ส่งเสริมความรู้เรื่องการค้าขายราคา ๔. ส่งเสริมความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตข้าว ๕. ส่งเสริมความรู้เรื่องการพัฒนากระบวนการผลิตข้าว ๖. พัฒนาความรู้เรื่องแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย
ด้านวิจูโร	๑. กำหนดความรู้เรื่องธุรกิจข้าว ๒. กำหนดความรู้เรื่องการตลาดซื้อขายข้าว ๓. กำหนดความรู้ความเข้าใจเรื่องลูกค้าโรงสี ๔. กำหนดความรู้ในกระบวนการสีข้าว ๕. กำหนดความรู้เรื่องสายพันธุ์ข้าว ๖. กำหนดความรู้ในการบริหารจัดการโรงสีข้าว
ด้านนิสยสัมพันธ์	๑. ส่งเสริมสนับสนุนเรื่องแหล่งทุน ๒. ส่งเสริมความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า ๓. ส่งเสริมวิธีการสร้างความไว้วางใจกับลูกค้า

ตารางที่ ๔.๒ รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์วิธีการ/กิจกรรมการจัดการตามตารางดังนี้.(ต่อ)

กระบวนการจัดการความรู้	วิธีการ/กิจกรรมการจัดการความรู้
๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Creation and Acquisition) ด้านจักขูมา	๑. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริหารโรงสีชุมชนมาใช้บริหารงาน ๒. ส่งเสริมการนำสายพันธุ์ข้าวที่ดีมาปลูกในชุมชน
ด้านวิธูโร	๑. เรียนรู้ความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน ๒. เรียนรู้การจัดทำผลิตภัณฑ์จากเอกสารตำรา
ด้านนิสสยสัมพันธ์	๑. ส่งเสริมให้ชุมชนเป็นแหล่งผลิตและแหล่งขายข้าวที่ปลอดภัยในการบริโภค ๒. ศึกษาเรียนรู้จากชุมชน ๓. ไปศึกษาเรียนรู้การจัดการความรู้จากโรงสีใกล้เคียง ๔. พัฒนาบุคลากรในโรงสีให้มีความรู้ด้านการบริหารโรงสีเป็นที่พึ่งของชุมชน
๓.การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) ด้านจักขูมา	๑. จัดทำคู่มือเรื่องระบบการผลิต การจำหน่าย และการทำผลิตภัณฑ์เป็นแบรนด์ของโรงสี ๒. จัดทำขั้นตอนแนวทางการคัดสรรผลิตภัณฑ์จากข้าว ๓. จัดทำเอกสารคู่มือในการพัฒนาผู้บริหารโรงสีให้มีความรู้ความคิถ้าวไกลในการจัดการโรงสี ๔. จัดทำเอกสารความรู้ในการทำแบรนด์สินค้าจากข้าว ๕. จัดทำคู่มือรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงสี ๖. จัดทำเอกสารและรวบรวมสายพันธุ์ข้าวที่มีในชุมชนเพื่อพัฒนาสายพันธุ์
ด้านวิธูโร	๑. รวบรวมความรู้ในด้านสายพันธุ์ข้าว การทำผลิตภัณฑ์เป็นเอกสารโรงสี

ตารางที่ ๔.๒ รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์วิธีการ/กิจกรรมการจัดการตามตารางดังนี้.(ต่อ)

กระบวนการจัดการความรู้	วิธีการ/กิจกรรมการจัดการความรู้
๓.การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) ด้านนิสสยสัมพันธ์	๑. จัดทำทะเบียนแหล่งทุนในชุมชนที่มาร่วมพัฒนาโรงสี ๒. ทำหนังสือประสานงานและจัดทำระบบเกษตรแปลงใหญ่ในชุมชน ๓. ก่อตั้งกลุ่มโรงสีข้าวชุมชนร่วมกับโรงสีใหญ่ ๔. ให้ชุมชนจัดทำเอกสารความรู้ให้เป็นคู่มือดำเนินการของโรงสี
๔. การประมวลความรู้และกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) ด้านจักขุมา	๑. นำความรู้ที่ได้มาจัดระบบและถอดความรู้ ๒. ดำเนินการตรวจสอบและบันทึกการผลิตข้าวสาร และขั้นตอนการสีข้าว ๓. ทำการตรวจสอบคุณภาพของข้าวเปลือก ๔. ตรวจสอบผลผลิตเป็นข้าวสารเทียบกับมาตรฐานของข้าวแต่ละชนิด
๕.การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ด้านจักขุมา	๑. การจัดประชุมชี้แจง ๒. ศึกษาจากเอกสาร (Hard Copy) และที่ให้เป็นไฟล์คอมพิวเตอร์(Soft file) ให้พนักงานทราบ ๓. การจัดฝึกอบรมพนักงานแผนกต่างๆ ให้ทราบและเข้าใจขั้นตอนการทำงานที่จัดทำขึ้น
ด้านวิญโร	๑. การจัดมุมความรู้/ห้องสมุด/เว็บไซต์ รวบรวมความรู้ที่จำเป็นให้พนักงานเข้าไปหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

ตารางที่ ๔.๒ รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิทสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์วิธีการ/กิจกรรมการจัดการตามตารางดังนี้.(ต่อ)

กระบวนการจัดการความรู้	วิธีการ/กิจกรรมการจัดการความรู้
๕.การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ด้านนิสยสัมพันธ์	๑. ศึกษาดูงานโรงสีข้าวที่ประสบความสำเร็จ ๒. การจัดให้มีศูนย์ควบคุมเอกสาร เพื่อทำหน้าที่ควบคุมและแจกจ่ายเอกสารที่จำเป็น
๖. การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) ด้านจักขุมา	๑. การจัดประชุมพนักงานให้สอบถามข้อสงสัย หรือประเด็นที่ไม่แน่ใจในการปฏิบัติงาน
ด้านวิธูโร	๑. ผู้บริหารมีนโยบายให้เขียนบันทึกเทคนิคการแก้ปัญหาแล้วนำมาเผยแพร่ให้คนอื่นได้นำไปประยุกต์ใช้ ผ่านการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์/การรวบรวมไว้ในมุมความรู้/ห้องสมุด/เว็บไซต์
ด้านนิสยสัมพันธ์	๑. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น ให้กลุ่มพนักงานมาพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเทคนิคในการทำงานให้รวดเร็ว และมีคุณภาพ รวมไปถึงเทคนิคการแก้ไขปัญหาเป็นต้น
๗. การเรียนรู้(Learning) ด้านจักขุมา	๑. ชี้แจงให้ผู้จัดการโรงสีข้าว ช่วยกันผลักดันให้พนักงานสีข้าวได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by Doing)

ตารางที่ ๔.๒ รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทุติยปาปณิกสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์วิธีการ/กิจกรรมการจัดการตามตารางดังนี้.(ต่อ)

กระบวนการจัดการความรู้	วิธีการ/กิจกรรมการจัดการความรู้
๗. การเรียนรู้(Learning) ด้านวิธวิธี	๑. นำความรู้ไปปฏิบัติ เช่นการปฏิบัติตามขั้นตอนการสีข้าว การตรวจสอบผลผลิตข้าว การควบคุมมาตรฐานปฏิบัติแล้วมีปัญหาดังไร มีจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขปฏิบัติก็จะแก้ไข เพื่อให้โรงสีทบทวนการสีข้าว หากปฏิบัติยากทีมงานจะปรับปรุงให้เหมาะสม ๒. เรียนรู้จากเอกสารตำรา
ด้านนิสสัยสัมปโน	๑. เรียนรู้จากศึกษาดูงานโรงสีใกล้เคียง

ตอนที่ ๓ การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรสำหรับโรงสี
ข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓๐
คน สรุปผลการประเมินได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร
สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ ๓๐ คนการจัดการความรู้
ได้ดังต่อไปนี้

ข้อที่	รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลัก ทฤษฎีปาปนิกสูตรสำหรับโรงสีข้าว ชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์	ค่าเฉลี่ย/ค่าSD/แปลผล											
		ความถูกต้อง			ความ เหมาะสม			ความเป็นไป ได้ในการ ปฏิบัติ			ประโยชน์		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
๑.	การระบุความรู้ (Knowledge Identification)	๔.๕๓	๐.๖๒	มากที่สุด	๔.๖๖	๐.๔๗	มากที่สุด	๔.๕๖	๐.๕๐	มากที่สุด	๔.๓๐	๐.๔๖	มากที่สุด
๒.	การสร้างและแสวงหาความรู้ (Creation and Acquisition)	๔.๕๑	๐.๗๗	มากที่สุด	๔.๕๓	๐.๖๒	มากที่สุด	๔.๕๑	๐.๗๗	มากที่สุด	๔.๕๒	๐.๘๔	มากที่สุด
๓.	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)	๔.๕๓	๐.๖๒	มากที่สุด	๔.๕๖	๐.๕๐	มากที่สุด	๔.๕๑	๐.๗๗	มากที่สุด	๔.๕๓	๐.๖๒	มากที่สุด
๔.	การประมวลความรู้และกลั่นกรอง ค ว า ม ร ู้ (Knowledge Codificationand Refinement)	๔.๕๑	๐.๗๗	มากที่สุด	๔.๕๖	๐.๕๐	มากที่สุด	๔.๕๓	๐.๖๒	มากที่สุด	๔.๕๑	๐.๗๗	มากที่สุด
๕.	การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)	๔.๕๓	๐.๖๒	มากที่สุด	๔.๕๑	๐.๗๗	มากที่สุด	๔.๕๑	๐.๗๗	มากที่สุด	๔.๕๓	๐.๖๒	มากที่สุด
๖.	การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)	๔.๕๓	๐.๖๒	มากที่สุด	๔.๕๑	๐.๗๗	มากที่สุด	๔.๕๓	๐.๖๒	มากที่สุด	๔.๕๖	๐.๕๐	มากที่สุด
๗.	การเรียนรู้(Learning)	๔.๕๒	๐.๘๔	มากที่สุด	๔.๕๑	๐.๗๗	มากที่สุด	๔.๕๑	๐.๗๗	มากที่สุด	๔.๕๓	๐.๖๒	มากที่สุด
	รวมค่าเฉลี่ย	๔.๕๓	๐.๖๓	มากที่สุด	๔.๕๓	๐.๖๓	มากที่สุด	๔.๕๒	๐.๗๔	มากที่สุด	๔.๕๔	๐.๖๕	มากที่สุด

จากตาราง ๔.๓ พบว่า โดยภาพรวม รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายข้อ พบว่า การระบุความรู้(Knowledge Identification)ความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด และประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างและแสวงหาความรู้ (Creation and Acquisition)โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายข้อ พบว่า ความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด และประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายข้อพบว่า ความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด และประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

การประมวลความรู้และกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายข้อพบว่า ความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด และประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

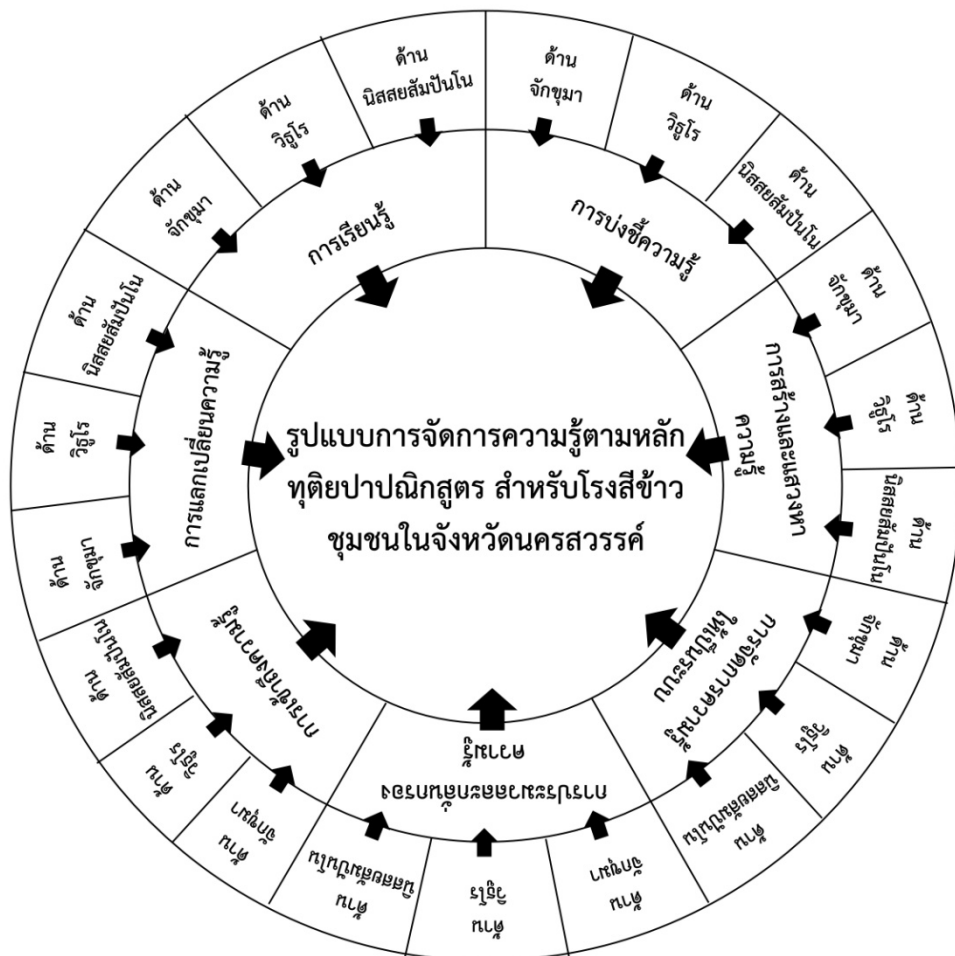
การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายข้อพบว่า ความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด และประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้(Knowledge Sharing)โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายข้อพบว่า ความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด และประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

การเรียนรู้(Learning)โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายข้อพบว่า ความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด และ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ ๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชน ใน จังหวัดนครสวรรค์ ใน ๗ องค์ความรู้ซึ่งประกอบด้วย การระบุมุมมอง การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลความรู้และกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้สรุปเป็นองค์ความรู้ได้ตามภาพที่ ๔.๒



ภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

“รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีป้าปณิกสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์”

บทสรุปเชิงวิเคราะห์ของโมเดล

รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีป้าปณิกสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วยวงกลมตรงกลาง ๑ วง และวงกลมรอบที่ ๒ มีกระบวนการจัดการความรู้ ๗ อันนำมาบูรณาการกัน วงกลมด้านนอกสุดเป็นหลักทฤษฎีป้าปณิกสูตร ซึ่งมีความเกี่ยวพันกันดังนี้

วงกลมชั้นในสุด คือ สิ่งที่ถูกวิจัยได้ตั้งเป้าประสงค์ไว้เป็นข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยชื่อว่า รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีป้าปณิกสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์

วงกลมชั้นที่ ๒ คือ ๑. การระบุความรู้ (Knowledge Identification) ๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Creation and Acquisition) ๓. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) ๔. การประมวลความรู้และกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) ๕. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ๖. การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) ๗. การเรียนรู้ (Learning)

วงกลมชั้นที่ ๓ คือหลักทฤษฎีป้าปณิกสูตร ได้แก่

๑ จักขุมา หมายถึง เป็นผู้มีความรู้ด้านสายพันธุ์ข้าวเปลือก การวางแผนการตลาด ความรู้เรื่องการสีข้าว การกำหนดราคา ค้าขายเป็น มองถึงความต้องการข้าวสารที่มีคุณภาพดีในอนาคตและความเจริญรุ่งเรืองของชุมชน

๒ วิธโร หมายถึง เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการสีข้าว เรื่องการตลาดข้าว ความรู้เรื่องการซื้อขาย ความรู้ความเข้าใจเรื่องลูกค้า รู้เรื่องธุรกิจโรงสีข้าวอย่างดี

๓ นิสสยสัมปันโน หมายถึง เป็นผู้มีความรู้เรื่องแหล่งทุนความรู้ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า ประสานสัมพันธ์กับผู้นำธุรกิจและเกษตรกรชาวนาและหน่วยงานภาครัฐที่ส่งเสริมด้านแหล่งทุน

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีป้าปณิกสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑ เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์.๒ เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีป้าปณิกสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ๓ เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีป้าปณิกสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาสภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ขั้นตอนที่ ๒ การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีป้าปณิกสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีป้าปณิกสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและความเป็นประโยชน์จากการศึกษา ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีการใช้เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้บริหารโรงสีข้าวชุมชน คณะกรรมการบริหาร ได้แก่ ผู้จัดการโรงสีข้าวชุมชน กรรมการบริหารโรงสีข้าวชุมชนจำนวน ๑๔ คนและสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๐รูป/คน นำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้ การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การจัดข้อมูลจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้วิธีสังเคราะห์เนื้อหา ผลจากการศึกษาสรุปได้ตามขั้นตอนต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะการวิจัย

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยโดยตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ข้อ โดยผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. สภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

จากปัญหาที่ต้องการทราบข้อที่ ๑ สภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไรและวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ สภาพการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์สรุปได้ดังนี้

๑.๑ ผลจากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์๑.๑ ผลจากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้วิธี การจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

๑) การจัดการให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) เนื่องจากการเรียนรู้เป็นบ่อเกิดของความรู้และปัญญา โดยต้องมีการเตรียมคน เตรียมทีม เตรียมกิจกรรม เตรียมเครื่องมือเทคโนโลยี และเตรียมบรรยากาศสถานศึกษาที่ดีที่จะทำให้คนเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์

๒) การจัดการให้เกิดองค์ความรู้ (Knowledge Organizing) เพื่อให้บุคลากรทุกคนรู้ว่าหน่วยงานของเราต้องมีความรู้อะไรจึงจะทำให้งานได้ผลดี เมื่อรู้แล้วจะไปหามาจากไหนได้บ้าง จะสร้าง จะค้นหาไปเพื่อนำเอามาจัดรวมให้เป็นวิธีการทำงาน

๓) การจัดการให้เกิดการใช้ความรู้ (Knowledge Acting) เพื่อทำให้องค์ความรู้ที่มีอยู่นั้นได้มีโอกาสนำมาใช้หรือทดลองปฏิบัติจริงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๔) การจัดการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อให้คนที่ทำงานได้ผลดีได้นำเอาวิธีที่ปฏิบัติจนได้ผลดีนั้นมาเล่าแลกเปลี่ยนให้คนอื่น ๆ ได้รับทราบและนำไปประยุกต์ใช้ได้

๕) การจัดการให้เกิดคลังความรู้ (Knowledge Asset) เพื่อให้มีการจัดเก็บ เผยแพร่ ทบทวน เข้าถึงความรู้ที่ดีที่ผ่านการนำไปปฏิบัติอย่างเห็นผลมาแล้ว ไว้ให้คนอื่น ๆ ได้เอาไปดู ไปใช้ เอาไปต่อยอดได้ง่าย จนเกิดพลังความรู้มากขึ้นหรือยกระดับความรู้มากขึ้น (Spiral knowledge)

การจัดการความรู้ มีกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การบ่งชี้ความรู้(Knowledge Identification) การพิจารณา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้างอยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร

๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) ทำให้เกิดความรู้ใหม่อาจจะเป็นการแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า และการกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางแผนโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ

๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกันทำให้เนื้อหาถูกต้องสมบูรณ์

๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) การทำให้ผู้ที่ต้องใช้ความรู้ สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและสะดวก

๖) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) การนำความรู้มาแบ่งปันแลกเปลี่ยน ซึ่งถ้าเป็นความรู้แบบชัดแจ้งอาจจะทำเป็นเอกสาร หรืออยู่ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือถ้าเป็นความรู้ฝังลึก อาจจะใช้เครื่องมือการจัดการความรู้มาช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ

๗) การเรียนรู้ (Learning) การทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำและมีการทำให้วงจรการจัดการความรู้หมุนต่อเนื่องต่อไป ขยายไปสู่ทุกหน่วยในองค์กร

สภาพการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับสายพันธุ์ข้าวเปลือกและการตรวจสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์ข้าวเปลือกมีวิธีการดังนี้ มีการศึกษาเรื่องสายพันธุ์ข้าว สังเกต จับ บด ดูสีของข้าวจะรู้สายพันธุ์ ดูความสั้นยาว หรือกลม สังเกตความขาวนวล จากการสัมผัส ดูลักษณะ ดมกลิ่น วัดปริมาณ รับประทานเพื่อลิ้มรสชาติความนุ่ม ใช้ห้องปฏิบัติการ การทดสอบการงอก ข้าวมีคุณสมบัติตรงตามพันธุ์หรือไม่ ตรวจสอบความแข็งแรงของเมล็ดพันธุ์ข้าว ต้องระบุแหล่งที่ผลิตพันธุ์ข้าวได้ชัดเจน

สภาพการจัดการความรู้ในการตรวจวัดความชื้นของข้าวเปลือก วิธีการตรวจวัดความชื้นข้าวด้วยการใช้มือกำดู ใช้ประสบการณ์ ใช้การบดข้าวเปลือก ใช้เครื่องตรวจวัดความชื้น ตู้อบไฟฟ้า

สภาพการจัดการความรู้กระบวนการทำงานของเครื่องสีข้าวและควบคุมการทำงานของเครื่องสีข้าว (Control work) ขั้นตอนพื้นฐานกระบวนการสีข้าว ๕ ขั้นตอน คือ ๑) การทำความสะอาด เพื่อกำจัดเมล็ดวัชพืช ดิน หิน กรวด หายสิ่งสกปรกอื่นๆ ๒) การกะเทาะข้าวเปลือก ๓) ตะแกรงโยกคัดข้าวกล้อง ๔) การขัดขาว สิ่งที่ได้ คือ รำ และข้าวสาร ๕) การคัดแยก

สภาพการจัดการความรู้ในการคำนวณผลผลิตที่ได้จากการสีข้าว (By product) เพื่อนำมาคำนวณต้นทุนในการตั้งราคาขายโดย ต้องรู้ว่าข้าวเปลือก ๑ ตัน สีแล้ว รำ , ปลาย , เเท่าไร แกลบ , นำหนักแต่ละชนิดคูณด้วยราคาตลาดในเวลานั้นคือรายได้ นำมาหักกับค่าใช้จ่ายในการบริการสีข้าว ค่าไฟฟ้า ค่าแรงงานทางตรง ค่าเสื่อม ค่าของใช้สิ้นเปลือง และค่าบริหาร

สภาพการจัดการความรู้ในด้านการตลาด แหล่งซื้อแหล่งขายผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากการสีข้าวได้โดย จัดการขายสินค้าผลผลิตจากการสีข้าวในชุมชนให้มีราคาพอเพียงกับการบริโภคได้ไม่แพง ถ้ามีเหลือก็จึงค่อยๆ ขยายออกไปสู่ชุมชนอื่นๆรอบๆ นอกและขยายกว้างออกไป อนาคตจะขายให้วิสาหกิจที่รับซื้อไปต่อยอดวิสาหกิจได้อีกทางหนึ่ง

๒.รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทุติยปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

จากปัญหาที่ต้องการทราบข้อที่ ๒ และวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทุติยปาปนิสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ มีกระบวนการจัดการความรู้ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๑.การระบุความรู้ (Knowledge Identification) ตามหลักทุติยปาปนิสูตร

ด้านจักขุมา

๑. ส่งเสริมความรู้เรื่องข้าว
๒. กำหนดวิธีการวางแผนการตลาด
๓. ส่งเสริมความรู้เรื่องการทำนาคา
๔. ส่งเสริมความรู้เรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้สีข้าว
๕. ส่งเสริมความรู้เรื่องการพัฒนากระบวนการผลิตข้าว
๖. พัฒนาความรู้เรื่องแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย

ด้านวิญโร

๑. กำหนดความรู้เรื่องการตลาดของข้าว
๒. กำหนดความรู้เรื่องการซื้อขายข้าว
๓. กำหนดความรู้ความเข้าใจเรื่องลูกค้าโรงสี
๔. กำหนดความรู้ในกระบวนการสีข้าว
๕. กำหนดความรู้เรื่องสายพันธุ์ข้าว
๖. กำหนดความรู้ในการบริหารจัดการโรงสีข้าว

ด้านนิสสยสัมปันโน

๑. ส่งเสริมสนับสนุนเรื่องแหล่งทุน
๒. ส่งเสริมความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า
๓. ส่งเสริมการสร้างแหล่งเรียนรู้การบริหารโรงสีใน ชุมชน

๒ การสร้างและแสวงหาความรู้ (Creation and Acquisition)ตามหลักทุติยปาปนิสูตร

ด้านจักขุมา

๑. ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริหารโรงสีชุมชนมาใช้บริหารงาน

๒. ส่งเสริมการนำสายพันธุ์ข้าวที่ดีมาปลูกในชุมชน

ด้านวิธวิธี

๑. เรียนรู้ความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน

๒. เรียนรู้การจัดทำผลิตภัณฑ์จากเอกสารตำรา

ด้านนิสยสัมพันธ์

๑. ส่งเสริมให้ชุมชนเป็นแหล่งผลิตและแหล่งขายข้าวที่ปลอดภัยในการบริโภค

๒. ศึกษาเรียนรู้จากชุมชน

๓. ไปศึกษาเรียนรู้การจัดการความรู้จากโรงสีใกล้เคียง

๔. พัฒนาบุคลากรในโรงสีให้มีความรู้ด้านการบริหารโรงสีเป็นที่พึงของชุมชน

๓ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ(Knowledge Organization)ตามหลักทุติยปาปณิก

สูตร

ด้านจักขุมา

๑. จัดทำคู่มือเรื่องระบบการผลิต การจำหน่าย และการทำผลิตภัณฑ์เป็นแบรนด์
ของโรงสี

๒. จัดทำขั้นตอนแนวทางการคัดสรรผลิตภัณฑ์จากข้าว

๓. จัดทำเอกสารคู่มือในการพัฒนาผู้บริหารโรงสีให้มีความรู้ความคึก้าวไกลในการ
จัดการโรงสี

๔. จัดทำเอกสารความรู้ในการทำแบรนด์สินค้าจากข้าว

๕. จัดทำคู่มือรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงสี

๖. จัดทำเอกสารและรวบรวมสายพันธุ์ข้าวที่มีในชุมชนเพื่อพัฒนาสายพันธุ์

ด้านวิธวิธี

๑. รวบรวมความรู้ในด้านสายพันธุ์ข้าว การทำผลิตภัณฑ์เป็นเอกสารโรงสี

ด้านนิสยสัมพันธ์

๑. จัดทำทะเบียนแหล่งทุนในชุมชนที่มาร่วมพัฒนาโรงสี

๒. ทำหนังสือประสานงานและจัดทำระบบเกษตรแปลงใหญ่ในชุมชน

๓. ก่อตั้งกลุ่มโรงสีข้าวชุมชนร่วมกับโรงสีใหญ่

๔. ให้ชุมชนจัดทำเอกสารความรู้ให้เป็นคู่มือดำเนินการของโรงสี

๔ การประมวลความรู้และกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร

ด้านจักษุมา

๑. นำความรู้ที่ได้มาจัดระบบและถอดความรู้
๒. ดำเนินการตรวจสอบและบันทึกการผลิตข่าวสาร และ ขั้นตอนการสืบข่าว
๓. ทำการตรวจสอบคุณภาพของข่าวเปลือก
๔. ตรวจสอบผลผลิตเป็นข่าวสารเทียบกับมาตรฐานของข่าวแต่ละชนิด

๕. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร

ด้านจักษุมา

๑. การจัดประชุมชี้แจง
๒. ศึกษาจากเอกสาร (Hard Copy) และที่ทำเป็นไฟล์คอมพิวเตอร์ (Soft file) ให้พนักงานทราบ
๓. การจัดฝึกอบรมพนักงานแผนกต่างๆ ให้ทราบและเข้าใจขั้นตอนการทำงานที่จัดทำขึ้น

ด้านวิธูโร

๑. การจัดมุมความรู้/ห้องสมุด/เว็บไซต์ รวบรวมความรู้ที่จำเป็นให้พนักงานเข้าไปหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

ด้านนิสยสัมปันโน

๑. ศึกษาดูงานโรงสีข้าวที่ประสบความสำเร็จ
๒. การจัดให้มีศูนย์ควบคุมเอกสาร เพื่อทำหน้าที่ควบคุมและแจกจ่ายเอกสารที่จำเป็น

๖. การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร

ด้านจักษุมา

๑. การจัดประชุมพนักงานให้สอบถามข้อสงสัย หรือ ประเด็นที่ไม่แน่ใจในการปฏิบัติงาน

ด้านวิธูโร

๑. ผู้บริหารมีนโยบายให้เขียนบันทึกเทคนิคการแก้ปัญหาแล้วนำมาเผยแพร่ให้คนอื่นได้นำไปประยุกต์ใช้ ผ่านการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์/การรวบรวมไว้ในมุมความรู้/ห้องสมุด/เว็บไซต์

ด้านนิสยสัมปโน

๑. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น ให้กลุ่มพนักงานมาพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเทคนิคในการทำงานให้รวดเร็ว และมีคุณภาพ รวมไปถึงเทคนิคการแก้ไขปัญหาเป็นต้น

๗. การเรียนรู้(Learning)ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร

ด้านจักขุมา

๑. ชี้แจงให้ผู้จัดการโรงสีข้าว ช่วยกันผลักดันให้พนักงานสีข้าวได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by Doing)

ด้านวิธโร

๑. นำความรู้ไปปฏิบัติ เช่น การปฏิบัติตามขั้นตอนการสีข้าว การตรวจสอบผลผลิตข้าว การควบคุมมาตรฐานปฏิบัติแล้วมีปัญหาตรงไหน มีจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขปฏิบัติก็จะแก้ไขเพื่อให้โรงสีทบทวนการสีข้าว หากปฏิบัติยากทีมงานจะปรับปรุงให้เหมาะสม

๒. เรียนรู้จากเอกสารตำรา

ด้านนิสยสัมปโน

๑. เรียนรู้จากศึกษาดูงานโรงสีใกล้เคียง

๓. การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

จากปัญหาที่ต้องการทราบข้อที่ ๓ และวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้สำหรับโรงสีข้าวชุมชนตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. สภาพการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการความรู้ด้วยการนำพันธุ์ข้าวมาปลูกตามความต้องการผู้บริโภค การนำข้าวมีคุณค่าสูงในการบริโภคมาปลูกเพื่อการบริโภคในชุมชน การพัฒนาสายพันธุ์ข้าวที่มีคุณค่าสูง คุณภาพ คุณภาพความต้องการ ความงอก กลิ่น มีความรู้เรื่องข้าวมีคุณค่าสูงในการบริโภคมาปลูกเพื่อการบริโภคในชุมชน การหาความรู้ใหม่ๆจากอินเทอร์เน็ต ร่วมมือกับชุมชนทำนาแปลงใหญ่ ที่จะทำให้ลดต้นทุนและเพิ่มอำนาจต่อรองในการขายข้าวเปลือก ติดตามข่าวสารการเกษตรจากภาครัฐและอินเทอร์เน็ตการจดบันทึกความรู้การนำไปสู่ห้องปฏิบัติการ ห้องทดลอง การจัดเก็บความรู้ นำความรู้

ไปเผยแพร่ การศึกษากระบวนการผลิตข้าว การกะเพาะข้าวเปลือก การคัดแยกผลผลิตจากข้าวจาก ส่วนประกอบที่ได้จากการสีข้าว การอบรมหาความรู้ การบริหารโรงสี มีวิสัยทัศน์เรื่องการตลาด การ บรรจุผลิตภัณฑ์การแปรรูปผลผลิตจากข้าว การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสีข้าว ความพึงพอใจของ ลูกค้าในชุมชน การปรับปรุงพัฒนาโรงสีข้าวชุมชน การหาแหล่งทุนสนับสนุน มีการจัดทำคู่มือการ บริหารโรงสีข้าวชุมชน การสร้างมิตรกับโรงสีขนาดใหญ่นอกจากนี้อาจเป็นเพราะการนำข้าวมีคุณค่า สูงมาปลูกเพื่อให้ชุมชนบริโภค การพัฒนาสายพันธุ์ข้าวที่มีคุณค่าสูง โรงสีมีความรู้เรื่องคุณภาพของ ข้าวว่าชนิดไหนมีคุณภาพดี มีผลผลิตต่อไร่สูงข้าวชนิดใดมีคุณค่าสูงมีประโยชน์ต่อสุขภาพ ชุมชนได้ นำมาปลูกเพื่อการบริโภคในชุมชน โรงสีและชาวนาได้มีการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆจากอินเทอร์เน็ต มี การชักชวนให้ชุมชนนำพันธุ์ข้าวมาปลูกตามความต้องการของผู้บริโภค โรงสีร่วมมือกับชุมชนทำนา แปลงใหญ่เกษตรกรและกลุ่มวิสาหกิจแปรรูปข้าวเพื่อบริโภค ปริมาณสินค้าข้าวในแต่ละระดับชั้นมี เพียงพอกับความต้องการ ข้าวไม่เกิดความเสียหายในระหว่างการจัดเก็บไม่มีข้าวที่เป็นสินค้าด้อย คุณภาพเมื่อสีข้าวแล้วไม่ถูกส่งคืนกลับมาจากลูกค้า เกษตรกรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติ ทางการเกษตรที่ดีชุมชนเพิ่มผลผลิตต่อไร่ในสายพันธุ์ข้าวที่ดีและได้นำเทคนิคการลดความสูญเสียมา ใช้ ทางกลุ่มวิสาหกิจแปรรูปโรงสี เป็นหน่วยงานหลักเพื่อร่วมกันวางแผนและพยากรณ์ปริมาณการ ผลิตข้าวสายพันธุ์ดี ให้เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน มีการควบคุมคุณภาพอย่างเข้มงวดใน กระบวนการตรวจรับวัตถุดิบ การบรรจุ และการเก็บรักษา การลดต้นทุนและเพิ่มอำนาจต่อรองใน การขายข้าวเปลือก ติดตามข่าวสารการเกษตรจากภาครัฐผ่านอินเทอร์เน็ตสอดคล้องกับงานวิจัย ของสัญญา ลี้แก่กุลเจษฎา นกน้อยได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบโซ่อุปทานและประสิทธิภาพการจัดการ โซ่อุปทานและโลจิสติกส์อุตสาหกรรมการผลิตข้าวสังขยัดเมืองพัทลุง: ระดับชั้นเกษตรกรและกลุ่ม วิสาหกิจแปรรูป ผลการวิจัยพบว่า เกษตรกรควรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติทางการเกษตร ที่ดีสำหรับพืช (GAP) การเพิ่มผลผลิตต่อไร่และเทคนิคการลดความสูญเสีย ส่วนกลุ่มวิสาหกิจแปรรูป (โรงสี) ควรเป็นหน่วยงานหลักในโซ่อุปทานเพื่อร่วมกันวางแผนและพยากรณ์ปริมาณการผลิตให้ เพียงพอต่อความต้องการ และควรมีการควบคุมคุณภาพอย่างเข้มงวดในกระบวนการตรวจรับวัตถุดิบ การบรรจุ และการเก็บรักษานอกจากนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงสีข้าวชุมชนมีความรู้ความในการ ตรวจความชื้นมีความสามารถในการตลาด การขาย และการโฆษณา รวมถึงขาดแคลนบุคลากรที่มี ทักษะในการ การสีข้าว การบรรจุถุง ทักษะและแรงจูงใจทางด้าน การวิจัยและพัฒนาตัวผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานมาใช้ในการกระบวนการต่างๆ เครื่องตรวจวัดคุณภาพ ข้าวเปลือกวิธีการวัด ความชื้นที่ยุติธรรม ความชื้นเป็นปัญหาของการสีข้าวให้ได้ข้าวเต็มเมล็ดน้อยลง มีความชำนาญในการ วัดความชื้นของข้าวเปลือก รู้การใช้เครื่องวัดความชื้นที่มีการรับรอง โรงสีชุมชนส่วนใหญ่ขาดแคลน เงินทุนในการพัฒนาด้านต่างๆด้านแนวทางการพัฒนาการ ดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชนเพื่อนำไปสู่ ความยั่งยืน การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน การพัฒนาศักยภาพ ทางด้านการตลาดและ การโฆษณา การพัฒนาศักยภาพทางด้านการวิจัยและพัฒนาตัวผลิตภัณฑ์ การหาอุปกรณ์ที่ได้ มาตรฐานมาใช้ในการกระบวนการ การหาแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการปรับปรุงกระบวนการต่างๆสอดคล้อง กับงานวิจัยของ เดชา วงศ์แก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการโรงสีชุมชน แบบมีส่วนร่วมตาม ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่ไปกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน นำไปสู่การ

ใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมชุมชน ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนข้าวชุมชน ตำบลเกวียนหัก ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า เศรษฐกิจฐานรากของชุมชนดีขึ้นจากการแปรรูปข้าวเปลือกเป็น ข้าวสาร ทำให้เพิ่มรายได้ และยังสามารถทำให้ชุมชนยกระดับ ชีวิต เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สมดุล มั่นคง ยั่งยืน รู้ รัก สามัคคี ทำงานอย่างมีความสุขได้ในระดับหนึ่ง ๓) มีการพัฒนานำไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมชุมชน โดยการจำหน่ายเชิง พาณิชย์ของบรรจุภัณฑ์ข้าวสาร บรรจุถุงขนาด ๕ กก. ตราสินค้า “ข้าวสารเกวียนหักและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร คล้ายอ่ำ และ สาธิต เชื้ออยู่นาน ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะคิดและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการจัดการโรงสีชุมชน ตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะคิดใน ด้านเครื่องจักร ด้านการเงิน ด้านการจัดการ ด้านองค์ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกร ด้านการประสานงาน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสื่อสาร ด้านการเงิน ด้านการดำเนินงาน ด้าน บุคลากร ระบบการจัดการการมีส่วนร่วมจากชุมชน

๒. รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัด นครสวรรค์ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ประกอบด้วย๑ การระบุมารู้ (Knowledge Identification) ส่งเสริมความรู้ด้านข้าว กำหนดวิธีการวางแผนการตลาด ส่งเสริมความรู้เรื่องการกำหนดราคา ส่งเสริมความรู้เรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้สีข้าว ส่งเสริมความรู้เรื่องการพัฒนากระบวนการผลิตข้าว พัฒนาความรู้เรื่องแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย กำหนดความรู้เรื่องการตลาดของข้าว กำหนดความรู้เรื่องการซื้อขายข้าวกำหนดความรู้ความเข้าใจเรื่องลูกค้าโรงสี กำหนดความรู้ในกระบวนการสีข้าว กำหนดความรู้เรื่องสายพันธุ์ข้าว กำหนดความรู้ในการบริหารจัดการโรงสีข้าว ส่งเสริมสนับสนุนเรื่องแหล่งทุน ส่งเสริมความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า ส่งเสริมการสร้างแหล่งเรียนรู้การบริหารโรงสีใน ชุมชน๒.การสร้างและแสวงหาความรู้ (Creation and Acquisition) ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริหารโรงสีชุมชนมาใช้บริหารงาน ส่งเสริมการนำสายพันธุ์ข้าวที่ดีมาปลูกในชุมชน ไปศึกษาเรียนรู้การจัดการความรู้จากโรงสีใกล้เคียง เรียนรู้ความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน เรียนรู้การจัดทำผลิตภัณฑ์จากเอกสาร ตำรา ส่งเสริมให้ชุมชนเป็นแหล่งผลิตและแหล่งขายข้าวที่ปลอดภัยในการบริโภค ศึกษาเรียนรู้จากชุมชน ไปศึกษาเรียนรู้การจัดการความรู้จากโรงสีใกล้เคียง พัฒนาศักยภาพในโรงสีให้มีความรู้ด้านการบริหารโรงสีเป็นที่พึงของชุมชน๓. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ(Knowledge Organization) จัดทำคู่มือเรื่องระบบการผลิต การจำหน่าย และการทำผลิตภัณฑ์เป็นแบรนด์ของโรงสี จัดทำขั้นตอนแนวทางการคัดสรรผลิตภัณฑ์จากข้าว จัดทำเอกสารคู่มือในการพัฒนาผู้บริหารโรงสีให้มีความรู้ความคิดก้าวไกลในการจัดการโรงสี จัดทำเอกสารความรู้ในการทำแบรนด์สินค้าจากข้าว จัดทำคู่มือรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงสี จัดทำเอกสารและรวบรวมสายพันธุ์ข้าวที่มีในชุมชนเพื่อพัฒนาสายพันธุ์รวบรวมความรู้ในด้านสายพันธุ์ข้าว การทำผลิตภัณฑ์เป็นเอกสารโรงสี จัดทำทะเบียนแหล่งทุนในชุมชนที่มาร่วมพัฒนาโรงสี ทำหนังสือประสานงานและจัดทำระบบเกษตรแปลงใหญ่ในชุมชน ก่อตั้งกลุ่มโรงสีข้าวชุมชนร่วมกับโรงสีใหญ่ ให้ชุมชนจัดทำเอกสารความรู้ให้เป็นคู่มือดำเนินการของโรงสี ๔. การประมวลความรู้และกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) นำความรู้ที่ได้มาจัดระบบและถอดความรู้ ดำเนินการตรวจสอบและบันทึกการผลิตข้าวสาร และ ขั้นตอนการสี

ข้าว ทำการตรวจสอบคุณภาพของข้าวเปลือก ตรวจสอบผลผลิตเป็นข้าวสารเทียบกับมาตรฐานของข้าวแต่ละชนิด ๕. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) การจัดประชุมชี้แจง ศึกษาจากเอกสาร (Hard Copy) และที่ทำเป็นไฟล์คอมพิวเตอร์ (Soft file) ให้พนักงานทราบ การจัดฝึกอบรมพนักงานแผนกต่างๆ ให้ทราบและเข้าใจขั้นตอนการทำงานที่จัดทำขึ้น การจัดมุมความรู้/ห้องสมุด/เว็บไซต์ รวบรวมความรู้ที่จำเป็นให้พนักงานเข้าไปหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ศึกษาดูงานโรงสีข้าวที่ประสบความสำเร็จ การจัดให้มีศูนย์ควบคุมเอกสาร เพื่อทำหน้าที่ควบคุมและแจกจ่ายเอกสารที่จำเป็น การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) การจัดประชุมพนักงานให้สอบถามข้อสงสัย หรือประเด็นที่ไม่แน่ใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีนโยบายให้เขียนบันทึกเทคนิคการแก้ปัญหาแล้วนำมาเผยแพร่ให้คนอื่นได้นำไปประยุกต์ใช้ ผ่านการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์/การรวบรวมไว้ในมุมความรู้/ห้องสมุด/เว็บไซต์ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น ให้กลุ่มพนักงานมาพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเทคนิคในการทำงานให้รวดเร็ว และมีคุณภาพ รวมไปถึงเทคนิคการแก้ไขปัญหาเป็นต้น๗. การเรียนรู้ (Learning) ชี้แจงให้ผู้จัดการโรงสีข้าว ช่วยกันผลักดันให้พนักงานสีข้าวได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by Doing) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในเรื่องข้าวสายพันธุ์ต่างๆ ดี มีความรู้เรื่องการตลาด มีความสามารถในการตลาด การขาย และการโฆษณา มีความรู้ในการตรวจความชื้น รวมถึงบุคลากรมีทักษะในการ การสีข้าว การบรรจุถุง บรรจุผลิตภัณฑ์ โรงสีข้าวมีทักษะและแรงจูงใจ มีการวิจัยรองรับและได้ทำการพัฒนาตัวผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพอยู่เสมอโรงสีข้าวมีอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานมาใช้ในกระบวนการสีข้าวมีเครื่องตรวจวัดคุณภาพข้าวเปลือกมีวิธีการวัดความชื้นที่ถูกต้องยุติธรรม การสีข้าวของโรงสีที่ทำโดยผู้ชำนาญการจึงได้ข้าวเต็มเมล็ด ผู้สีข้าวในโรงสีข้าวมีความชำนาญในการสี ได้จัดหาเครื่องวัดความชื้นที่ดีที่มีคุณภาพมาใช้งานจึงมีการวัดความชื้นของข้าวเปลือกที่ชัดเจน และเครื่องวัดความชื้นที่นำมาใช้ได้มีการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานสากลนอกจากนั้นโรงสีชุมชนมีเงินทุนจากแหล่งทุนในการระดมทุนเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาโรงสีโรงสีข้าวได้ทำการพัฒนาผลิตภัณฑ์อยู่ตลอดเวลาผู้บริหารโรงสีข้าวมีการดำเนินงานตรงไปตรงมาเพื่อนำไปสู่การทำงานที่มุ่งสู่ความยั่งยืน โรงสีข้าวมีการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานสีข้าวให้มีทักษะในการสีข้าวมีการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพในระบบกระบวนการสีข้าวปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพทางด้านการตลาดและการโฆษณาสินค้าจากข้าวพัฒนาตัวผลิตภัณฑ์ โรงสีมีการจัดหาอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานมาใช้ในกระบวนการสีข้าวโรงสีข้าวได้มีการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนที่เพียงพอเพื่อใช้ในการปรับปรุงกระบวนการต่างๆในการสีข้าว ผู้บริหารโรงสีเป็นผู้ที่มีความฉลาดมีความรู้มีความชัดเจนธุรกิจ มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านแหล่งซื้อ แหล่งขาย มีความฉลาดรู้ด้านความเคลื่อนไหวของตลาดข้าว ทำให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการแปรรูปข้าวเปลือกเป็น ข้าวสาร ทำให้เพิ่มรายได้ และยังสามารถทำให้ชุมชนยกระดับ ชีวิต เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม มีความสมดุล มั่นคง ยั่งยืน สามัคคี ในการทำงานอย่างมีความสุข การพัฒนาการสีข้าวนำไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมในชุมชน มีการจำหน่ายสินค้าเชิงพาณิชย์ด้วยการบรรจุภัณฑ์ข้าวสารบรรจุถุง มีขั้นตอนการทำงานของเครื่องสีข้าว มีความรู้ในกระบวนการสีข้าว สามารถควบคุมเครื่องสีข้าวได้ตามขั้นตอนอย่างเชี่ยวชาญ มีความเชี่ยวชาญในการขายการตลาดคุณภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ ไม่แก่นสาร และมลฤดี จันทรรัตน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การ

ดำเนินงานและปัญหาของโรงสีข้าวชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า โรงสีข้าวชุมชนส่วนใหญ่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการตลาด การขาย และการโฆษณา บุคลากรที่มีทักษะในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสีข้าว การบรรจุถุง เป็นต้น นอกจากนี้โรงสีข้าวส่วนใหญ่ทักษะและแรงจูงใจทางด้าน การวิจัยและพัฒนาตัวผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานมาใช้ในการกระบวนการต่างๆ เช่น เครื่องตรวจวัดคุณภาพ ข้าวเปลือก และที่สำคัญโรงสีชุมชนส่วนใหญ่เงินทุนในการพัฒนาด้านต่างๆ ดังนั้นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของโรงสีข้าวชุมชนเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน คือ การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน การพัฒนาศักยภาพทางด้านการตลาดและการโฆษณา การพัฒนาศักยภาพทางด้านการวิจัยและพัฒนาตัวผลิตภัณฑ์ การหาอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานมาใช้ในการกระบวนการ การหาแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ที่ดำรงชีวิตพออยู่พอกิน สมควรแก้ข้อจำกัดภาพ เป็นการสนองตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ชุมชนดีขึ้นจากการแปรรูปข้าวเปลือกเป็น ข้าวสาร ทำให้เพิ่มรายได้ และยังสามารถทำให้ชุมชนยกระดับ ชีวิต เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สมดุล มั่นคง ยั่งยืน รู้รักสามัคคี ทำงานอย่างมีความสุข การพัฒนานำไปสู่การใช้ ประโยชน์เชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมชุมชน การจำหน่ายเชิง พาณิชย์ของบรรจุภัณฑ์ข้าวสารบรรจุถุง ขั้นตอนการทำงานของเครื่องสีข้าว มีความรู้ในกระบวนการสีข้าว สามารถควบคุมเครื่องสีข้าวได้ตามขั้นตอนอย่างเชี่ยวชาญ มีความเชี่ยวชาญในการขายการค้าคุณภาพ เพื่อสร้างแบรนด์ความเชื่อถือสำหรับลูกค้า การเรียนรู้ขั้นตอนการสีข้าว และสอดคล้องกับงานวิจัยของเดชา วงศ์แก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการโรงสีชุมชน แบบมีส่วนร่วมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่ไปกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน นำไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมชุมชน ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนข้าวชุมชน ตำบลเกวียนหัก ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ๑) ทำให้เกิด ความเข้มแข็งของชุมชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนข้าวชุมชนตำบลเกวียนหัก ที่ดำรงชีวิตพออยู่พอกิน สมควรแก้ข้อจำกัดภาพ เป็นการสนอง พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ในระดับหนึ่ง ๒) เศรษฐกิจฐานรากของชุมชนดีขึ้นจากการแปรรูปข้าวเปลือกเป็น ข้าวสาร ทำให้เพิ่มรายได้ และยังสามารถทำให้ชุมชนยกระดับ ชีวิต เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สมดุล มั่นคง ยั่งยืน รู้ รัก สามัคคี ทำงานอย่างมีความสุขได้ในระดับหนึ่ง ๓) มีการพัฒนานำไปสู่การใช้ ประโยชน์เชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมชุมชน โดยการจำหน่ายเชิง พาณิชย์ของบรรจุภัณฑ์ข้าวสารบรรจุถุงขนาด ๕ กก. ตราสินค้า “ข้าวสารเกวียนหัก

๓. ผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะโดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการความรู้ ขณะเดียวกัน ผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๙ คน ที่มีความรู้ประสบการณ์ด้านโรงสีข้าวชุมชน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ สรุปเอกสารผลการจัดทำรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิแล้วแต่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ในรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สรุป เอกสารและจากการสัมภาษณ์

นำแนวคิดจากการสนทนากลุ่มมาสังเคราะห์รวมเป็นรูปแบบและหลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้ส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๓๐ คน ซึ่งล้วนแต่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ได้ทำการประเมินรูปแบบ ผลการประเมินจึงออกมาอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิรักษ์ ศรีเครือตอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ” ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) องค์ประกอบด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลมีความสามารถในการวางแผน คิดต่าง พัฒนา มีสติปัญญา ไหวพริบปฏิภาณดี ริเริ่มสิ่งใหม่ งามนโยบายใหม่ ๒) องค์ประกอบด้านวิธปฏิบัติ ประกอบด้วย ต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหาร คำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคล มุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มีความยืดหยุ่นสูงจัดให้มีการประชุมเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทักษะในการสื่อสาร และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ๓) องค์ประกอบด้านนิสสัยสัมพันธ์ ประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในการติดต่อประสานงานดีผู้บริหาร ที่ยึดหลักพุทธธรรมจักจมา มองการณ์ไกลเป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ รู้ถึงสถานการณ์ ที่จะเกิดขึ้นและวางแผนงานเตรียมการล่วงหน้า ทั้งการกำหนดเป้าหมายสร้างทีมงาน สร้างมาตรฐานในการทำงาน วิธปฏิบัติ หมายถึงการจัดการ ธุระได้อย่างมีอาชีพ มีความเชี่ยวชาญ รู้จักวางคนให้ถูกกับงาน รู้จักใช้อิทธิพลในการทำงาน สร้างการยอมรับ ทำตนให้เป็นตัวอย่าง ทำงานเป็นทีม สร้างขวัญกำลังใจ นิสสัยสัมพันธ์ สามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความซื่อตรงสามารถทำให้ทุกคนรักองค์กร สนุกกับการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสาร และประสานงานให้ทุกฝ่ายทำงานในแนวที่องค์กรต้องการ และทำด้วยความเต็มใจ ภูมิใจ วางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ สร้างแนวปฏิบัติที่ดี การจัดการต้องครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบหลักของงาน การบริหารจัดการ กิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนด้วยจึงจะเกิดเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะการวิจัย

๕.๓.๑ ด้านรูปแบบ

๑. รูปแบบการบริหารจัดการความรู้โรงสีชุมชน ควรจะนำผู้บริหารโรงสีชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงสีด้วยการนำเทคนิควิธีมาใช้กับโรงสีตนเอง

๒. ควรมีรูปแบบหรือวิธีการการประชาสัมพันธ์งานกิจกรรมต่างๆ ของโรงสีชุมชนที่ตนเองดำเนินการให้ชุมชน สังคม และหน่วยงานอื่นๆ ได้ทราบความเป็นไป

๕.๓.๒ ด้านหลักธรรม

๑. การพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารโรงสีชุมชนที่ประสบความสำเร็จมีหลักธรรมอะไรที่ส่งเสริมให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีหลักธรรมอะไรที่เหมาะสมกับการพัฒนาจริยธรรม ของผู้บริหารโรงสีชุมชน มีหลักธรรมอะไรที่เหมาะสมบ้าง

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. โรงสีชุมชน ควรมีการกำหนดนโยบายพัฒนาความสามารถผู้บริหารในการบริหารโรงสีชุมชน ตามหลักพุทธธรรม

๒. โรงสีชุมชน ควรนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายที่จะส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารโรงสีโดยนำพุทธธรรมมาบูรณาการอย่างเป็นรูปธรรม

๓. โรงสีชุมชน ควรสร้างหลักสูตรกระบวนการสีข้าวและการสีข้าวบริโภคที่เหมาะสมกับท้องถิ่น โดยทำหลักสูตรเชิงรุกบูรณาการพุทธธรรม

๕.๓.๔ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

โรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้รับผิดชอบควรนำผลการวิจัยนี้ไปดำเนินการต่อไป

๑. รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ คือ มุ่งจัดการความรู้ให้ผู้บริหารโรงสีข้าวชุมชนได้บริหารจัดการที่ถูกต้อง

๒. รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ นำการจัดการความรู้มาดำเนินการพัฒนาการสีข้าว การคัดเลือกพันธุ์

๕.๓.๕ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการวิจัยได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาและวิจัยครั้งต่อไปในอนาคตเพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษาทางวิชาการ และประโยชน์ในการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชนของผู้บริหารโรงสีข้าวต่อไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะครั้งต่อไป

๑. ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้โรงสีข้าวชุมชนตามหลักธรรมอริยบท ๔

๒. ควรพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน เปรียบเทียบกับการบริหารจัดการความรู้โรงสีขนาดใหญ่

๓. ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการความรู้โรงสีข้าวชุมชนกับการบริหารจัดการความรู้ในธุรกิจอื่น

๔. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการความรู้ที่มีต่อโรงสีชุมชน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑)หนังสือ:

กระทรวงศึกษาธิการ. การจัดการความรู้และคู่มือการปฏิบัติงาน. บทความ, ๒๕๕๓

กัลยรัศม์ทิณรัตน์ และคณะ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ คณะ
เทคโนโลยีสังคม สาขาการจัดการ ประจำปี, ๒๕๕๖.

เจษฎา นกน้อย. นานาพรรณสนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ. การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๘.

ชัชวาล เรื่องประพันธ์. สถิติพื้นฐาน. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, ๒๕๓๙.

ชัยวัฒน์อัทพัฒน์. ญาณวิทยา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

ณัฐพล ร้าไพ. รูปแบบการจัดการความรู้ผ่านเว็บที่เสริมสร้างสมรรถนะของนักศึกษาครู. ภาควิชา
เทคโนโลยีการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ๒๕๔๔.

ติณ ปรัชญาพฤทธิ . ทฤษฎีองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช. ๒๕๔๒.

_____. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพัฒน์. การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๐.

ทิตนา แหมมณี. รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหา
วิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ธงชัย สันติวงศ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

อัครงค์ อุดมไพจิตรกุล. สังคมศาสตร์การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
๒๕๔๔.

ธีระ รุณเจริญ. ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ข่าวฟาง จำกัด, ๒๕๕๐.

นฤมล พุกาศศิลป์และพัชรา หาญเจริญกิจ. **การจัดการความรู้=Knowledge management.**
กรุงเทพมหานคร: รังสิตสารสนเทศ, ๒๕๔๓.

น้ำทิพย์ วิภาวิน. **การจัดการความรู้.** ศรีปทุมปริทัศน์, ๒๕๔๖.

นิธิ เอียวศรีวงศ์. **“กระบวนการสร้างความรู้ของชุมชน”. ความรู้ท้องถิ่น: การจัดการความรู้สู่การจัดการทางสังคม.** กรุงเทพมหานคร: เคล็ดไทย, ๒๕๔๗.

บดีนทร์ วิจารณ์. **การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เนต, ๒๕๔๙.

_____. **การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ.** เอกสารสัมมนา, ๒๕๔๘.

บุญชม ศรีสะอาด. **การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ. วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.

_____. **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.

_____. **ทางการวัดผลและประเมินผล.** กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๐.

_____. **รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์.** โครงการสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, (ม.ป.ป.)

_____. **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ชมรมเด็ก, ๒๕๓๕.

บุญดี บุญญากิจ, และคณะ. **การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: สถาบัน
เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

_____. **การจัดการความรู้: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ด
ยูเคชั่น จำกัด(มหาชน), ๒๕๔๘.

บุญทัน ดอกไธสง. **การจัดองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๓๗.

บุญรัตน์ โตทอง. **หลักการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร, ม.ป.ป.

บุญเสริม บุญเจริญผล. **คำสอนของพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ.**
กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เพรย์, ๒๕๕๑.

บุรชัย ศิริมหาสาคร และพัชรา กวางทอง. **สรรพวิธีจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ.**
กรุงเทพมหานคร: แสงดาว, ๒๕๕๒.

บุรชัย ศิริมหาสาคร และพัชรา กวางทอง. **จัดการความรู้ สู่ความเป็นเลิศ.** กรุงเทพมหานคร: แสง
ดาว, ๒๕๕๐.

ปณิตา พันภัย. **การบริหารความรู้ (Knowledge Management): แนวคิดและกรณีศึกษา.** เอกสาร
วิจัย ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

ประพนธ์ ผาสุกยัต. การจัดการความรู้ KM ฉบับขับเคลื่อน.LOพิมพ์ครั้งที่ ๔.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไผ่ใหม่, ๒๕๕๐.

_____.การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ. กรุงเทพมหานคร: ไผ่ใหม่, ๒๕๔๗.

ประภัสสร ทองยินดี.แนวคิดการจัดการความรู้ (นครปฐม: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ๒๕๕๑)

ประเวศ วะสี. หัวใจของการจัดการความรู้.ศูนย์การเรียนรู้. สำนักประชาสัมพันธ์ เขต ๔ เอกสาร สัมมนา, ๒๕๔๗.

ปรัชญา เวสารัชช.หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, ๒๕๕๔.

พรธิดา วิเชียรปัญญา.การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: ธรรมมล การพิมพ์, ๒๕๔๗.

พรรณี สวนเพลง. เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้ (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยุคเคชั่น. ๒๕๕๒)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต).พุทธวิธีการบริหาร.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, พ.ศ. ๒๕๔๖.

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ จากหนังสือ:พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับการพัฒนาชาวไทย.: ๒๕๔๑ .

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต).พจนานุกรมพุทธศาสตร์. (ฉบับประมวลธรรม). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัท สหธรรมมิก จำกัด,

ระพรหมคุณาภรณ์(ประยุทธ์ ปยุตฺโต).พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรินติ้งแมสโปรดักส์, ๒๕๕๑.

พระราชดำรัส ในวโรกาสเสด็จพระราชดำเนินไปทรงดนตรี ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๔ จากหนังสือ:พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับการพัฒนาชาวไทย:๒๕๑๔.

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อเสด็จพระราชดำเนินทอดพระเนตร.โครงการโคกภูแว. จังหวัดนราธิวาส, พ.ศ. ๒๕๓๖.

พูนลาภ อุทัยเลิศอรุณ. ชุมชนแนวปฏิบัติ:การจัดการความรู้สายพันธุ์ใหม่.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วีเลิร์น, ๒๕๔๗.

ไพบุลย์ ช่างเรียน.วัฒนธรรมการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๒.

ภราดร จินดาวงศ์.การจัดการความรู้. ปทุมธานี: พารากอนแมนเนจเม้นท์, ๒๕๔๙.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร. **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กับ. **การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตอนที่ ๒** บทความ, ๒๕๔๖.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. **คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอน ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๓. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์เทียนวัฒนา พรินต์ติ้ง, ๒๕๕๓.

ยุทธนา แซ่เตียว. **Measurement Analysis Knowledge Management the Key to Build Organization Intelligent**. กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด, ๒๕๔๘.

รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: วีเจพรินติ้ง, ๒๕๔๗.

รัตนภรณ์ นະชาว. **รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน..สู่สังคมแห่งการเรียนรู้**. บทความ. นครศรีธรรมราช: โรงเรียนวัดหนองแต่น, ๒๕๕๗.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น, ๒๕๔๔.

เรณู อาจสาส์และ มยุรี แก้วจันทร์. **การจัดการความรู้คืออะไร**. คณะพยาบาลศาสตร์กาญจนบุรี . กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, ๒๕๖๐.

วันดี โต๊ะดำ. **ปัญหาของการจัดการความรู้** เสวนาผู้บริหารมืออาชีพ. ตรัง: โรงเรียนโพรงจระเข้, ๒๕๕๒.

วิจารณ์ พานิช. **การจัดการความรู้ฉบับปฏิบัติ**, สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม(สคส), กรุงเทพมหานคร ๒๕๔๘ก,

_____. **การจัดการความรู้กับการบริหารราชการไทย**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, ๒๕๔๗.

_____. **การจัดการความรู้กับการบริหารราชการไทย**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, ๒๕๔๖.

_____. **การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่**. สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม(สคส) พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๕๑.

วิจารณ์ พานิช. **การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ**. สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม(สคส) พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๕๑.

_____. **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: ตาตา พับลิเคชั่น, ๒๕๔๘.

วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ. **หลักและระบบบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๓.

วิรัช วิรัชชนิภาวรรณ. **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, ๒๕๕๕.

_____. **การบริหารจัดการและการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท, ๒๕๕๐.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๔.

วิวัฒน์ ไม้แก่นสาร และมลฤดี จันทรรัตน์, **การดำเนินงานและปัญหาของโรงสีข้าวชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๒๕๕๘**.

ศิริพงษ์เศาภายน. **หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บั๊กพอยท์, ๒๕๔๘.

สมพงศ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๙.

_____. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ, ๒๕๑๔.

_____. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. **หลักการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. **คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ พ.ศ. ๒๕๔๙**. โครงการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ, ๒๕๔๙.

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. **คู่มือการจัดทำแผนจัดการความรู้**. โครงการพัฒนาส่วนราชการ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **รูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ "CLUSTERS"**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๖๐.

สุนัย จุลพงศธร. **ฉีกหน้ากากเศรษฐกิจ (โรงสี) ชุมชน**. ๒๕๕๒.

_____. **ฉีกหน้ากากเศรษฐกิจ(โรงสี) ชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สยาม, ๒๕๕๐.

สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์และคณะ. **Knowledge Management การจัดการความรู้**. กรุงเทพมหานคร: ก พลพิมพ์, ๒๕๔๘.

สุวิมล ว่องวานิช (บก.). การประเมินอภิมาน: วิธีวิทยาและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

_____. “บทที่ ๓ แบบตรวจสอบรายการประเมิน: วิธีวิทยาและเครื่องมือ ประเมิน”. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

เสรี ชัดแฉ่ม. แบบจำลอง. ม.ป.ท., ๒๕๓๘.

อนันต์ เกตุวงศ์. การบริหารการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๓.

อุทัย บุญประเสริฐ. หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, ๒๕๔๔.

(๒) คุชฌินิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์:

กฤษณผล จันทรพรหม. การศึกษารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุชฌินิพนธ์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๔๘.

ฉลองรัฐ อินทรีย์. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. คุชฌินิพนธ์บัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ๒๕๕๐.

ชนกนารถ ชื่นเชย. รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุชฌินิพนธ์ สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.

ชำนาญ เหล่ารักผล. การพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการความรู้สำหรับโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. ปริญญาคุชฌินิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

เดชา วงค์แก้ว. การบริหารจัดการโรงสีชุมชน แบบมีส่วนร่วมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่ไปกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน นำไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมชุมชน ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนข้าวชุมชน ตำบลเกวียนหัก ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและอณูวิทยาศาสตร์ จันทบุรี, ๒๕๕๗.

เตือนใจ รักษาพงษ์. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. คุชฌินิพนธ์บัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

ธงชัย สิงอุดม. การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

นวลละอ อ.แสงสุข. การศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง.**ดัชนีนิพนธ์สาขาวิชา
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.**

บุญส่ง หาญพานิช.การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย. **วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อึดสำเนา).
๒๕๕๖.**

ผดุงศักดิ์ วานิชชัง ใจทิพย์ วานิชชังและ เพ็ญขวัญ วานิชชัง. การวิจัยและพัฒนาเครื่องล้างข้าวเปลือก
สำหรับเครื่องสีข้าวระดับครัวเรือน **รายงานการวิจัย. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, ๒๕๕๕.**

พระราชวรเมธี (วีระ วรปญฺญ).รูปแบบภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
สงฆ์ไทย .**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.**

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
ดัชนีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต.มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.

วันทนา เนาว์วัน. “การพัฒนาระบบผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓”.**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.**

วิลาสินี พลอยเลื่อนแสง. “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวการสอนแบบเน้น
กระบวนการและผลงานร่วมกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างความสามารถ
ในการเขียนภาษาอังกฤษเชิงธุรกิจ ของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี”. **วิทยานิพนธ์ครุ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,๒๕๕๔.**

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจใน สถานศึกษาขั้น
พื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒. **วิทยานิพนธ์ครุ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๔๗.**

วุฒิไกร มีพัฒน์อัจฉรัตน์ สุวรรณภักดี และ อมรรัตน์ ถนนวนแก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความ
พร้อมของโรงสีข้าวสังข์หยดในจังหวัดพัทลุงเพื่อการพัฒนาเข้าสู่หลักเกณฑ์วิธีการผลิตที่ดี
**รายงานการวิจัย วารสารวิจัย (สงขลา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ๖(๒)
๒๕๕๗) หน้า ๑๓**

สุนทร คล้ายอ่ำ และ สาธิต เชื้ออยู่นาน. ทักษะคติและความพึงพอใจของสมาชิกเกษตรกรต่อการ
จัดการโรงสีชุมชน ตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา.**วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการ
จัดการธุรกิจ.คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา,
๒๕๕๗.**

สุนัย จุลพงศธร. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมกับแนวคิดเศรษฐกิจชุมชนทางเลือก "เพื่อความยั่งยืน": กรณีศึกษาโรงสีชุมชน. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๕๙.

เสนาะ กลิ่นงาม. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. **วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง ๒๕๕๑.

อภิษฎา ศรีเครือดัง, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

อินทิรา พรหมพันธุ์. “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บไซต์โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบเบรนเบสต์ ในวิชาออกแบบเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. คณะครุศาสตร์, กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

(๓) รายงานวิจัย:

ชนิดา จันทร์โต และคณะ การศึกษาปัญหาและการลดความสูญเสียโรงสีข้าวในเขตภาคเหนือตอนล่าง. **รายงานการวิจัย**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร ๒๕๕๖.

วรจิตต์เศรษฐพรค์ และคณะ. การถ่ายทอดเทคโนโลยีการสีข้าวด้วยเครื่องสีข้าวขนาดเล็ก **รายงานการวิจัย**. วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๘.

วิวัฒน์ ไม่แก่นสาร และมฤดี จันทรรัตน์. การดำเนินงานและปัญหาของโรงสีข้าวชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **รายงานการวิจัย**. คณะนวัตกรรมการจัดการเกษตร สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, ๒๕๕๘.

สัณชัย ลั้งแท้กุล เจษฎา นกน้อย. รูปแบบโซ่อุปทานและประสิทธิภาพการจัดการโซ่อุปทานและโลจิสติกส์อุตสาหกรรมการผลิตข้าวสังข์หยดเมืองพัทลุง: ระดับขั้นเกษตรกรและกลุ่มวิสาหกิจแปรรูป **รายงานการวิจัย** (สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๗).

อภิชาติ อางนาเสียว และสมควร แววดี การลดการแตกหักในโรงสีข้าว(ส่วนที่ ๑ การอบแห้ง ทำความสะอาดและกะเทาะ. **รายงานการวิจัย**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น ๒๕๕๕.

อมรรัตน์ ถนอมแก้วและคณะ. “การพัฒนาโรงสีข้าวสังข์หยดเข้าสู่มาตรฐานการปฏิบัติที่ดีสำหรับโรงสีข้าว: กรณีศึกษา กลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านเขากลาง. **รายงานวิจัย**. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๙.

(๔) บทความ:

ชัชวาลย์ ทัดศิริวัช. **คุณภาพการให้บริการภาครัฐ: ความหมายการวัดและการประยุกต์ในระบบบริหารภาครัฐไทย**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑๐ ๒๕๕๒.

ยีน ภู่วรรณ. **การจัดการความรู้**. วารสารไมโครคอมพิวเตอร์, ๑๐. ๒๕๔๘.

_____. **การจัดการความรู้**. วารสารไมโครคอมพิวเตอร์, ๑๘(๑๗๗) ๒๕๔๓

วาโร เพ็งสวัสดิ์ **การวิจัยพัฒนารูปแบบ**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๔ กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๓.

ศรันย์ ชูเกียรติ. **เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน**. ว.จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ ๒๐,๗๕ (มีนาคม ๒๕๕๑), กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๕๑.

สมาน อัครภูมิ. **การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ๒(๗)

อรรณน้อยวัฒน์. **การจัดการความรู้ในองค์กร**. จุลสารสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ฉบับที่ ๔ ปี ๒๕๕๔ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๔.

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

กัญญาภัค ไชยตันและคณะ. **โรงสีข้าวพระราชทาน”ประวัติและที่มาของโรงสีข้าวพระราชทานและกองทุนพระราชทาน**. (ออนไลน์) แหล่งข้อมูล sites.google.com สืบค้นเมื่อ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๑

ณรงค์ จิวิ้งกูร. **หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://sites.google.com/site/fon5481136057> [๑๖ มกราคม ๒๕๖๑].

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, **โรงสีข้าวแห่งความสุขร่วมกัน**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.oknation.net/blog/Thaidialogue/๒๐๑๔/๐๒/๑๓/entry-๑>. [๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๐].

บุญชม ศรีสะอาด (ม.ป.ป.). [ออนไลน์].

แหล่งที่มา: <http://www.watpon.com/boonchom/development.pdf> [๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐].

รัตนา สิงห์กุล. **รูปแบบการสอน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.sps.lpru.ac.th/crypt/show_article.pl.mag. [๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐].

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. **รูปแบบการบริหารการกระจายอำนาจ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://th.wikipedia.org/wiki/> [๑๒ มกราคม ๒๕๖๑].

โรงสีข้าวแห่งความสุขร่วมกัน. **Knatian Blog** (ออนไลน์) แหล่งที่มา:OKnation, nation. [๑๓ มกราคม ๒๕๖๑].

วิรัช วิรัชชนิภาวรรณ. **การบริหารการพัฒนา: แนวคิดความหมายความสำคัญและตัวแบบการประยุกต์**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.wiruch.com> [๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐].

ศศิธร ศรีศักดิ์ตา. **องค์ประกอบของการจัดการความรู้**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://kmlibrary.bu.ac.th/index.php> [๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐].

Dave Snowden. **Knowledge Management**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.kmmag.com> [๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐].

Stanford. **Encyclopedia of Philosophy, Respect**. Retrieved March. form <http://www.science.uva.nl/-seop/entries/respect>. 2018.

๒. ภาษาอังกฤษ

1. Primary Sources

Agrawal et al. **Mining Association Rules Between Sets of Items in Lard Databases**. In P.Buneman and S.Jajordai, eds. New York:ACM,1993.

(I) Books:

Al-Hawari, Maen. **Knowledge management styles and performance: a knowledge space model from both theoretical and empirical perspective**. Thesis Ph.d. The University of Wollongong, 2004.

Allee. **The knowledge evaluation expanding organizational intelligence**. London: Butterworth – Heinemann, 1977.

Ar dictionary, **Model Retrieved** from <http://ardictionary.com/Model/5908> 2018.

Atreyi Kankanhalli. “**Knowledge Management**”. in **Knowledge Management System: Value Shop Creation**, edited by Petter Gottschalk. (Hershey, PA: Idea Group Publishing , 2000.

Bardo, J.W., & Hartman, J.J. **Urban sociology: A systematic introduction**. New York: F.E. Peacock, 1982.

Brown and Moberg. **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley and Sons, 1980. ,

- Brown, W.B. and Moberg, D. J **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley and Sons, 1980.
- Campbell F Roald. **Introduction to Educational Administration**. Boston: Allyn and Bacon, 1997.
- Carla o' Dell and Jackson Grayson. **"If We Only Knew What We Know: Identification and Transfer of Internal Best Practice."** California Management Review, 1998.
- Chapman. **Supervisor Survival Kit, 2nd ed.** Califonai: Science Research Associates, 1988.
- Chin-loy, C. **Assessing the Influence of Organization Culture on Knowledge Management**, 2003.
- Cindy Hubert and Carla O'Dell, American Productivity & Quality Center. **"Successfully Implementing Knowledge Management: Lessons Learned and Best Practices"**. in Knowledge Management Lessons Learned What Works and What Doesn't, edited by Michael E.D. Koenig; T. Kanti Srikantaiah; American Society for Information Science, (Medford, NJ.: Published for the American Society for Information Science by Information Today, 2003.
- Collison, Chris; & Parcell, Geoff. **Learning to Fly: Practical Knowledge Management from some of the world's leading learning Organization**. 2 th ed. West Sussex: Capstone, 2004.
- Coukos-Semmel, Eleni Dainne. **"Knowledge Management: Progress and Strategies used in United States Research Universities"**. Dissertation Abstracts International, 2002.
- Dave, P. **"The second generation of KM"**, Knowledge Management, November, 2007.

(II) Articles:

- Davenport and Prusak. **Working knowledge How Organizations manage what they know**. Boston: Harvard Business School Press, 1998.
- Davenport T., DeLong, W. & Beers, C.. **Successful knowledge management project**. Sloan Management Review. 39(2), 1998.
- Davidson, C and Voss, P. **Knowledge Management**. Auckland.: Tandem press, 2002.
- Drucker, P. F., **The effective executive**. Oxford: Butterworth-Heinemann, 1999.

- Elias M. Awad, and Hassan M. Ghaziri. **Knowledge Management, Delhi: Dorling Kindersley, licenses of Pearson Education.** in South Asia, 2007.
- Ernest Dale. **Management: Theory and Practitice.** New York: McGraw Hill, 1993, F.E. Peacock, 1982.
- Fonseca, Ana Flavia. **The effect of an integrated knowledge management architecture of organizational performance and impact. The case of the World Bank. Thesis Ph.D.** The University of Maryland, College Park, 2003.
- Good, C.V. **Dictionary of education.** New York: McGraw-Hill Book. 1973.
- Good, Carter V. **Dictionary of Education. 3rd edition.** New York: McGraw-Hill Book Company, 1973.
- _____. **Dictionary of Education. Education. Edited by Carter V. Good.** New York: McGraw – Hill book Company, Inc, 2005.
- Herbert A. Simon. **Administrative Behavior.** New York: Macmillan, 1947.
- Husen and Postlethwaite. **The international encyclopedia of education. 2nd ed.** New York: Pregawon press Inc, 1994.
- Ikujiro Nonaka, Classic work. **Theory of Organization knowledge Creation.** New York: Oxford University Press, 2000.
- Joyce and Weil. **Model of Teaching.** London: Prentice – Hall International, 1985.
- K. Wiig. **Knowledge Management Foundations.** USA: Schema Press, 1993.
- Keeve, P.J. **Model and Model Building Education Research Methodology and Measurement: An international Handbook.** Oxford: Pergamon Press, 1998.
- _____. **Educational research methodology, and measurement: An international handbook.** Oxford, England: Pergamon Press, 1988.
- Brown, W.B. and Moberg, D. J. **Organization Theory and Management: A Macro Approach.** New York: John Wiley and Sons, 1980.
- Keyser, Richard Lewis. **“Assessing the Relationship between Knowledge Management and Plant Performance at the Tennessee Valley Authority.”** Dissertation Abstracts International, 2004.

- Liebowitz, J. and T. Beckman **Knowledge Organizations: What Every Manager Should Know**.USA:St.Lucie/CRC,1998.
- Marquardt, M. J. Building **the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success**. New York: McGraw-Hill, 1996.
- Michael Polanyi and IkujiroNonaka.**The Tacit Dimension**. New York: Anchor Doubleday, 1996.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. **The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation**. New York: Oxford University Press,1995.
- Nonaka, Ikujiro. **“The knowledge-creating company.”** in Harvard business review on knowledge management, Boston: Harvard business school Publishing corporation,1998.
- O’Dell, Carla, Jackson, Grayson C and Essaides, Nillyif**Only We Knew what we Knew: The Transfer of Internal Knowledge and Practice**. New York: Free Press,1998.
- Peter F. Drucker.**Managing in the Time of Great Change**. Oxford: Butterwort – unnemann, 1995.,
- Peter M. Senge, The Fifth Discipline .**The Art and Practice of Learning Organization**. new York: Doubleday/Currency, 1990.
- Probst, G Raub, S and Romhardt, K. .**Management Knowledge: Building Blacks of Success**. Chicherster.: John Wiley & Sons, 2000.
- Procter and Paul Longman.**Dictionary of Contemporary English**. London: Longman,1978.
- ProTon. **Europe Innovation from Public Research**. All Rights Reserved Spirited Lite. Theme, 2016.
- Raj, MadhuEncyclopaedic. **Dictionary of Psychology and Education. Volum 3 (M-Z)**. New Delhi:AnMol Publications PVT,1996.
- Sallis, E & Jones, G. Knowledge.**Management in Education**. London.: Kogan Page,2002.
- Sarrafzadeh, Maryam, Martin Bill and Hazeri, Afsaneh. **“Knowledge management and its potential applicability for libraries.”** Library Management. 2010.

- Steiner. **Methodology of theory construction**. Sydney: Educology Reseach. Associates, 1988.
- Stoner, James A.F. and Wankel, Charles. **Management (3rd ed)**. New Delhi: Prentice-Hall, 1986.
- Thinkexist. **The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organization**. San Francisco: Jossey Bass, 2008.
- Tiwana, A. **The knowledge management toolkit: Practical technical for building a knowledge management system**, Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall. 2002.
- _____. **The Knowledge management toolkit: practicecal techniques for building a knowledge management system**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall., 2002.
- Turban. E and Frencel, L.E. **Expert System and Applied Artificial Intelligence**. New York: Macmillan, 1992.
- Turban, Efraim and Jay Aronson. **Decision Support Systems and Intelligent Systems**. New Jersey: Prentice Hall International Inc, 2001.
- Willer, D. Scientific Sociology. **Theory and Method**. Englewood Cliffs. (New Jersey: Prentice-Hall, 1968.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (สัมภาษณ์) จำนวน ๑๙ คน

๑. นายสมบัติ บุญช่วย โรงสีชุมชน หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเหนือ ตำบลหนองนมวัว
อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
๒. นายชวน มั่นต่าย ประธานโรงสีชุมชนบ้านทำนบพัฒนา หมู่ ๖ ตำบลทำนบ
อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์
๓. นายสุชาติ แสงสี โรงสีข้าวบ้านเขาดินใต้ หมู่ ๖ ตำบลเขาดิน อำเภอเก้าเลี้ยว
จังหวัดนครสวรรค์
๔. นายธงชัย แผ้วพัฒนากุล ประธานโรงสีชุมชนบ้านเก้าเลี้ยว บ้านเลขที่ ๑๐๕ หมู่ ๑
ตำบลเก้าเลี้ยว อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์
๕. นายแย้ม กลิ่นฉ่าง โรงสีชุมชน หมู่ ๑๓ ตำบลวังสำโรง อำเภอไพศาลี
จังหวัดนครสวรรค์
๖. นายวิมล นิลกำแหง ประธานวิสาหกิจชุมชนโรงสีข้าวตามรอยพ่อบ้านดอนตระเคียน
เลขที่ ๒๑๖/๒ หมู่ ๓ ตำบลหนองยาว อำเภอลาดยาว
จังหวัดนครสวรรค์
๗. นายเจษฎา สระทองแร่ ประธานโรงสีชุมชนบ้านคลองคล้า เลขที่ ๑๐๑ หมู่ ๑๐
ตำบลเขาดิน อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์
๘. นายสุเทพ จูแจ่ม ประธานบริหารโรงสีบ้านดอนเปรง ตำบลลาดยาว
อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
๙. นางสาวลี พวงนาค ผู้บริหารโรงสีชุมชนปรางพัฒนา ๒๖๐ หมู่ ๘ ตำบลหนองปลั่ง
อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
๑๐. นายออด ทองแกมแก้ว ประธานฝ่ายวัตถุดิบกลุ่มข้าวพันธุ์ศรีอุทุมพร ๙๘/๒ หมู่ ๙
ตำบลหนองกรด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
๑๑. นายวันชัย นาคบำรุง ประธานโรงสีชุมชนบ้านเขาปูน ๑๘/๒ หมู่ ๒ ตำบลนากลาง
อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์
๑๒. นายเสริมศักดิ์ เหมพิจิตร ประธานศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร
อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์
๑๓. นายพิชัย โสทะ ประธานศูนย์ข้าวชุมชนบ้านห้วยไร่ ตำบลบึงปลาทุ
อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์
๑๔. นายเกียรติศักดิ์ ภายสุต ประธานคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชนบ้ายหาดสูง ๕๕
หมู่ ๒ ตำบลหาดสูง อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์
๑๕. นายเดือน เณยดิษฐ์ โรงสีข้าวชุมชนบ้านหนองระว้า(ท่าทราย) หมู่ ๔
ตำบลนากลาง อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน ๑๐รูป/คน)

นักวิชาการด้านพุทธศาสนา ๒ รูป

๑. พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร. รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครสวรรค์
๒. พระราชวชิรเมธี, ผศ.ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบ จำนวน ๓ คน

๓. รศ.ดร.ธานี เกสทอง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๔. ผศ.ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง คณบดีคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๕. ผศ.ดร. อัครเดช พรหมกัลป์ ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้เชี่ยวชาญด้านโรงสีชุมชนจำนวน ๑ คน

๖. ผศ.ดร. ผดุงศักดิ์ วานิชชัง ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารโรงสีข้าว

ผู้เชี่ยวชาญด้านโรงสีข้าว จำนวน ๒คน

๗. นายวิรัตน์ บัวมหะกุล ประธานชมรมโรงสีข้าวจังหวัดนครสวรรค์
๘. นายไพโรจน์ หวังดี รองประธานชมรมโรงสีข้าวจังหวัดนครสวรรค์

ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๒คน

๙. นายธนาภักดิ์ คุ่มทรัพย์ ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านบางเตือ ตำบลน้ำทรง
อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์
๑๐. นายเกียรติศักดิ์ ภายสุต รองประธานสภาเกษตรกรจังหวัดนครสวรรค์
ประธานโรงสีชุมชนตำบลบ้านหาดสูง
ตำบลโกรกพระ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบโรงสีชุมชน จำนวน ๓๐ คน

- ๑.นายเตือน เณติษฐ์ โรงสีข้าวชุมชนบ้านหนองระวี(ท่าทราย) หมู่ ๔ ตำบลนากลาง อำเภอกอพระ จังหวัดนครสวรรค์
- ๒.นายวิมล นิลกำแหง ประธานวิสาหกิจชุมชนโรงสีข้าวตามรอยพ่อบ้านดอนตระเคียน เลขที่ ๒๑๖/๒ หมู่ ๓ ตำบลหนองยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
- ๓.นายแย้ม กลิ่นฉ่าง โรงสีชุมชน หมู่ ๑๓ ตำบลวังสำโรง อำเภอฟากท่า จังหวัดนครสวรรค์
- ๔.นายเจษฎา สระทองแร่ ประธานโรงสีชุมชนบ้านคลองคล้า เลขที่ ๑๐๑ หมู่ ๑๐ ตำบลเขาหิน อำเภอกำแพง จังหวัดนครสวรรค์
- ๕.นายสุเทพ จูแจ่ม ประธานบริหารโรงสีบ้านดอนเปรง ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
- ๖.นายอ๊อด ทองแกมแก้ว ประธานฝ่ายวัตถุดิบกลุ่มข้าวพันธุ์ศรีอุทุมพร ๙๘/๒ หมู่ ๙ ตำบลหนองกรด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
- ๗.นายวันชัย นาคบำรุง ประธานโรงสีชุมชนบ้านเขาปูน ๑๘/๒ หมู่ ๒ ตำบลนากลาง อำเภอกอพระ จังหวัดนครสวรรค์
- ๘.นายเสริมศักดิ์ เหมพิจิตร ประธานศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร อำเภอกำแพง จังหวัดนครสวรรค์
- ๙.นางสาวพาฝัน ฤกษ์งาม วิสาหกิจชุมชนแปรรูปข้าวเกษตรกรฝากคลอง ๒๑๐/๒ หมู่ ๒ ตำบลหนองกรด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
- ๑๐.นายเกียรติศักดิ์ ภายสุต ประธานคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชนบ้านหาดสูง ๕๕ หมู่ ๒ ตำบลหาดสูง อำเภอกอพระ จังหวัดนครสวรรค์
- ๑๑.นายสมบัติ บุญช่วย โรงสีชุมชน หมู่ ๕ บ้านหนองกระดุกเนื้อ ตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
- ๑๒.นายชวน มั่นตาย ประธานโรงสีชุมชนบ้านทำนบพัฒนา หมู่ ๖ ตำบลทำนบ อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์
- ๑๓.นายสุชาติ แสงสี โรงสีข้าวบ้านเขาหินใต้ หมู่ ๖ ตำบลเขาหิน อำเภอกำแพง จังหวัดนครสวรรค์
- ๑๔.นายประเสริฐ รุ่งศรี ผู้จัดการโรงสีข้าวไทยแสงสว่าง ทับกฤษ หมู่ ๕ ตำบลทับกฤษ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์
- ๑๕.นายพิชัย โสทะ ประธานศูนย์ข้าวชุมชนบ้านห้วยไร่ ตำบลบึงปลา อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์
๑๖. นายธนาภัทร คุ่มทรัพย์ โรงสีวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตข้าวปลอดสารพิษบ้านบางเตือ ๑๒๘/๒ หมู่ ๔ ตำบลน้ำทรง อ.พยุหะคีรี จ.นครสวรรค์

๑๗. นายบุญยัง	เหล่าเขตกิจรองประธานโรงสีชุมชนกลุ่มข้าวพันธุ์ศรีอุทุมพร๙๘/๒ หมู่ ๙ ต.หนองกรด อ.เมือง จ.นครสวรรค์
๑๘ นายประดิษฐ์ นิยมพงษ์	โรงสีศูนย์ข้าวชุมชนบ้านดอนรัง อ.ลาดยาว จ.นครสวรรค์
๑๙ นายธงชัย แผ้ววัฒนากุล	ประธานโรงสีชุมชนบ้านเก่าเลี้ยว บ้านเลขที่ ๑๐๕ หมู่ ๑ ตำบลเก่าเลี้ยว อำเภอเก่าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์
๒๐. นางพรอนงค์ กลิ่นยา	รองประธานโรงสีวิสาหกิจชุมชนโรงสีตามรอยพ่อบ้านดอนตะเคียน ๒๑๖/๒ หมู่ ๓ ต.หนองยาว อ.ลาดยาว จ.นครสวรรค์
๒๑. นายเลื่อย บัวผา	โรงสีชุมชน หมู่ ๑๑ ต.หนองกลับ อ.หนองบัว จ.นครสวรรค์
๑.๒๒. นายวิชาญ วินิจสอน	โรงสีศูนย์ข้าวชุมชนบ้านโป่งสังข์ หมู่ ๑ ต.หาดสูง อ.โกรกพระ จ.นครสวรรค์
๒๓. นายสมชาย ศุูนย์หิรัญ	โรงสีชุมชนบ้านบางประมุง ต.บางประมุง อ.โกรกพระ จ.นครสวรรค์
๒๔. นายสมบูรณ์ เพชรทอง	โรงสีศูนย์ข้าวชุมชนบ้านโคกแผ่น หมู่.๒๓.ทำนบ อ.ท่าตะโก จ.นครสวรรค์
๒๕. นายสามารถ คำหลาย	โรงสีชุมชน หมู่ ๕ ต.เนินศาลา อ.โกรกพระ จ.นครสวรรค์
๒๖. นายสุนทร ท้วมเทศ	โรงสีวิสาหกิจชุมชนกลุ่มชุมชนกลุ่มโรงสีชุมชนบ้านหนองกลับ อ.หนองบัว จ.นครสวรรค์
๒๗. นายอุเทน เพ็ชรรัตน์	โรงสีศูนย์ข้าวชุมชนบ้านหนองยาว หมู่ ๓ ต.หาดสูง อ.โกรกพระ จ.นครสวรรค์
๒๘. นายไพฑูรย์ สอนเนียม	โรงสีข้าวชุมชนตำบลบางมะฝ่อ หมู่ ๑ ต.บางมะฝ่อ อ.ดงรักพระ จ.นครสวรรค์
๒๙. นายวิรัตน์ บัวมะกุล	โรงสียงฮงจั่ว ๑๔๓ ต.ธารทหาร อ.หนองบัว จ.นครสวรรค์
๓๐ นายไพโรจน์ หวังดี	โรงสีหวังดีบึงปลาทุ ต.ด่านช้าง อ.บรรพตพิสัย จ.นครสวรรค์

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ /
หนังสือเชิญสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ที่ ศธ ๖๑๖๔.๑(๔)/๑๒๒๐



บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ร่วมประชุมสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน นายธนาภัท คุ่มทรัพย์ ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านบางเดื่อ อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบแสดงความคิดเห็นรูปแบบการจัดการความรู้ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวิสูตร จิตสุทธิภากร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๕๐๒๐๒๗ นิสิตปริญญาเอก หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการ
บริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรดังกล่าว และเพื่อนำความรู้จากท่านไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการ
บริหารโรงสีข้าวชุมชน ที่นิสิตได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้ว
เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง ฉะนั้นจึงเรียนเชิญท่านร่วม
ประชุมสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมตึกสำนักงานรองอธิการบดีวิทยาเขตนครสวรรค์ เพื่อช่วยให้ความรู้ในเรื่องดังกล่าว
และนิสิตผู้วิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตามลำดับ
ต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช พรหมกัลป์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

ติดต่อประสานงาน

วิสูตร จิตสุทธิภากร โทร. ๐๘๔-๖๑๘๕๕๕๓๓



ที่ ศธ ๖๑๖๔.๑(๔)/๘๒๕

บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เรียน โรงเรียนบ้านฝากคลอง (วัดหลวงพ่ोज้อย) หมู่ ๙ ตำบลหนองกรด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวิสูตร จิตสุทธิภากร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๕๐๒๐๒๗ นิสิตปริญญาเอก
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร” ในครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัยในครั้งนี้

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอให้ท่านได้สัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัยในครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศรเดช พรหมกัลป์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

ติดต่อประสานงาน

วิสูตร จิตสุทธิภากร

โทร. ๐๘๔-๖๑๘๕๕๓๓

ที่ ศธ ๖๑๖๔.๑(๔)/๘๔๐



บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตขอให้ให้สัตยาบันเพื่อประกอบการวิจัย

เรียน โรงเรียนวัดบ้านหนองระวี (ท่าทราย) หมู่ ๔ ตำบลกลาง อำเภोगโกรพระ จังหวัดนครสวรรค์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวิสูตร จิตสุทธิภากร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๕๐๒๐๒๗ นิสิตปริญญาเอก
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงเรียนวัดบ้านหนองระวี จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักพุทธปาปนิสูตร” ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัยในครั้งนี้

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอให้ให้สัตยาบันเพื่อประกอบการวิจัยในครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช พรหมกัลป์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

ติดต่อประสานงาน

วิสูตร จิตสุทธิภากร

โทร. ๐๘๔-๖๑๘๕๕๕๓๓



ที่ ศธ ๖๑๖๔.๑(๔)/๑๔๐๑

บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๐ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

เรียน โรงสีสหกิจชุมชนศูนย์ข้าวชุมชนบ้านห้วยโรง จังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ด้วย นายวิสูตร จิตสุทธิภากร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๕๐๒๐๒๗ นิสิตปริญญาเอก
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักทฤษฎีปาปนิกรสูตร” ในการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว และเพื่อนำรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวมาเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นไปในวิจัยที่นิสิตได้ดำเนินการนี้

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางบัณฑิตศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ ประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน ดังกล่าว ที่นิสิตได้ศึกษาค้นคว้าหาคำตอบ สัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มาแล้ว เพื่อช่วยให้รูปแบบการจัดการความรู้ในงานวิจัยนี้สมบูรณ์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช พรหมกัลป์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วิทยาเขตนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๔๙๗๐

ติดต่อผู้วิจัย นายวิสูตร จิตสุทธิภากร โทร. ๐๙๘-๗๘๒๘๖๕

ที่ ศธ ๖๑๖๔.๑(๔)/๑๒๐๘



บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ร่วมประชุมสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน คุณไพโรจน์ หวังดี รองประธานหอการค้าจังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบแสดงความคิดเห็นรูปแบบการจัดการความรู้ฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวิสูตร จิตสุทธิภากร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๕๐๒๐๒๗ นิสิตปริญญาเอก หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการ
บริหารโรงสั้วชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักทฤษฎีปาปนิกรสูตร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรดังกล่าว และเพื่อนำความรู้จากท่านไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการ
บริหารโรงสั้วชุมชน ที่นิสิตได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้ว
เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง ฉะนั้นจึงเรียนเชิญท่านร่วม
ประชุมสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมตึกสำนักงานรองอธิการบดีวิทยาเขตนครสวรรค์ เพื่อช่วยให้ความรู้ในเรื่องดังกล่าว
และนิสิตผู้วิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสั้วชุมชนตามลำดับ
ต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อักรเดช พรหมกลับ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

ติดต่อประสานงาน

วิสูตร จิตสุทธิภากร โทร. ๐๘๔-๖๑๘๕๕๓๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตนครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๖๔.๑(๔)/๑๒๐๓

วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความเมตตาเข้าร่วมประชุมสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

กราบนมัสการ พระราชวชิรเมธี, ผศ.ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ด้วย นายวิสูตร จิตสุทธิภากร เลขประจำตัว ๕๗๒๓๕๐๒๐๒๗ นิสิตปริญญาเอก
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว และเพื่อนำความรู้จากท่านไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน ที่นิสิตได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระเดชพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง ฉะนั้นจึงกราบนมัสการพระเดชพระคุณท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมตึกสำนักงานรองอธิการบดีวิทยาเขตนครสวรรค์ เพื่อช่วยให้ความรู้ในเรื่องดังกล่าว และนิสิตผู้วิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนตามลำดับต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ด้วยดีจากพระเดชพระคุณท่าน ขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช พรหมกัลป์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

ภาคผนวก ค.

แบบสัมภาษณ์ การจัดการความรู้



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่องรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิกฎสำหรับโรงเรียน ชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

(สำหรับผู้บริหารและกรรมการโรงเรียนชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์)

คำชี้แจง :

แบบสัมภาษณ์นี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงเรียนชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ซึ่งเป็นการวิจัยระดับคุณวุฒิบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนชุมชน กรรมการบริหารโรงเรียนแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น และการตอบแบบสัมภาษณ์จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการบริหารโรงเรียนชุมชนไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานโรงเรียนชุมชน อันจะนำไปใช้ในการพิจารณา ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันสูงสุด

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงเรียนชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงเรียนชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความเมตตาและอนุเคราะห์ในการให้การสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ที่อยู่/สถานที่ติดต่อ.....

วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์.....เริ่มเวลา.....

ผู้สัมภาษณ์.....

ผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ-สกุล..... เบอร์โทรศัพท์.....

ตำแหน่ง.....

บันทึกข้อมูล จดบันทึก/บันทึกเสียง/บันทึกภาพ

สถานที่สัมภาษณ์.....

สิ้นสุดเวลา.....

ตอนที่ ๒ สภาพปัจจุบันโรงสีชุมชนส่วนใหญ่เป็นวิสาหกิจชุมชนที่ภาครัฐเป็นผู้อุปถัมภ์ ทั้งสิ้นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารนั้นไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เครื่องสีข้าวและอุปกรณ์ที่สำคัญบางแห่งเสื่อมสภาพ ไม่มีงบประมาณบำรุง บางแห่งอุปกรณ์ยังไม่ครบ ไม่มีพนักงานสีข้าวที่มีความรู้ ในการใช้เครื่องสีข้าว ไม่สามารถบริการได้ ต้นทุนที่ภาครัฐส่งเสริมไม่ได้นำมาคิดเป็นต้นทุนประกอบ กับการพิจารณากำไรขาดทุนทั้งยังไม่ได้นำค่าแรงงานคณะกรรมการและผู้มีส่วนร่วมทั้งที่เป็นชาวบ้าน จิตอาสาและตัวแทนกลุ่มมาคำนวณเป็นต้นทุนอีกด้วยรายรับจากการจำหน่ายผลผลิตจากการสีข้าวก็ ไม่แน่นอน.

๒.๑. โรงสีชุมชนนี้ได้สร้างจากงบประมาณของภาครัฐ /หน่วยงาน /เมื่อปีพ.ศ. เป็นวิสาหกิจ/โรงสี ข้าวชุมชน

.....

.....

๒.๒. ปัจจุบันยังดำเนินการบริการชุมชนอยู่หรือไม่ /สาเหตุสำคัญ /เพราะปัญหา

.....

.....

๒.๓. ในทัศนะของท่านมองว่าการบริหารโรงสีชุมชนในปัจจุบันด้านใดคือปัญหาและอุปสรรคในการ บริหาร ?

๑) ด้านความรู้.

.....

๒) ด้านการบริหาร

.....

๓) ด้านชุมชน

.....

๔) ด้านเครื่องมือ.....

.....

๒.๔ เนื่องจากขาดความกระตือรือร้นในการบริหารจัดการโรงสีจึงไม่ได้รับพัฒนา

ต่อเนื่องให้ดีขึ้น ก้าวหน้าขึ้น เมื่อไม่มีงบประมาณมาสนับสนุนและซ่อมแซมโรงสีข้าวจึงต้องหยุด

กิจการทิ้งร้างไว้เป็นเศษเหล็กที่น่าเสียดายปัญหานี้จะอย่างไร ?

.....

.....

.....

๒.๕ ปัญหาเรื่องการขาดผู้บริหารหรือผู้นำที่เข้มแข็งซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนโรงสีเพราะ
หมดวาระผู้นำคนใหม่ไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควรจะแก้ไขได้อย่างไร?

.....

.....

.....

๒.๖ ปัญหาระบบกรรมสิทธิ์รวม ขาดเจ้าภาพ เมื่อโรงสีได้มาเปล่าจากรัฐและเมื่อมีกำไรก็
แบ่งเท่าๆกันจึงไม่มีงบไว้ซ่อมแซมและพัฒนา ไม่มีใครเสียสละทำงานหนัก จะแก้ไขอย่างไร?

.....

.....

.....

๒.๗ ปัญหาพนักงานสีข้าวและคณะบริหาร (ส่วนใหญ่เป็นจิตอาสา) ขาดความรู้และทักษะใน
กระบวนการสีข้าวเพื่อได้คุณภาพดี ถูกใจผู้มาใช้บริการเราจะพัฒนาบุคคลากรอย่างไร?

.....

.....

.....

๒.๘ ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนของผู้บริหารและค่าแรงงานของพนักงานส่วนใหญ่มีอาชีพอื่น

เป็นหลัก วิสาหกิจชุมชนจึงเป็นเสมือนงานอดิเรกจึงไม่สามารถเรียกร้องประสิทธิภาพการทำงานได้
แก้ไขอย่างไร?

.....

.....

.....

๒.๙ ในทัศนะของท่านมองว่าถ้าจะแก้ไขปัญหาของโรงสีชุมชนในอนาคตจะต้องให้ความสำคัญในด้าน
บ้าง

.....

.....

.....

๑) ด้านการความรู้

.....

.....

.....

๒) ด้านการบริหาร

.....

.....

.....

๓) ด้านเครื่องมือ

.....

.....

.....

๔) ด้านชุมชน.....

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัด
นครสวรรค์

๓.๑ ท่านมีจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับสายพันธุ์ข้าวเปลือกและการตรวจสอบคุณภาพ
ข้าวเปลือกได้อย่างไร?

.....

.....

๓.๒ ท่านมีการจัดการความรู้ในการตรวจสอบความขึ้นและคุณภาพของข้าวเปลือกมีความขึ้นได้อย่างไร?

.....

๓.๓ท่านมีการจัดการความรู้ขั้นตอนการทำงานของเครื่องสีข้าวและควบคุมการทำงานของเครื่องสีข้าว (Control work) เพื่อให้ได้ข้าวสารคุณภาพดีได้อย่างไร?

.....

๓.๔ท่านมีการจัดการความรู้ในการคำนวณผลผลิตที่ได้จากการสีข้าว (By product) นำมาคำนวณต้นทุนและตั้งราคาขายอย่างไร?

.....

๓.๕ ท่านมีการจัดการความรู้ในด้านการตลาดและการขายแหล่งซื้อแหล่งขายผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากการสีข้าวได้อย่างไร?

.....

การบริหารโรงสีข้าวให้ประสบความสำเร็จต้องเริ่มต้นที่มุมมองของผู้บริหารในการนำหลักธรรมพุทธยาปณิกสูตร ซึ่ง พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ท่านได้กล่าวถึง พุทธยาปณิกสูตร

๑) จักขุมา ตาติ (รู้จักสินค้า ดูของเป็น สามารถคำนวณราคา กะทุนเก่งกำไรแม่นยำ

๒) วิธูโร จัดเจนธุรกิจ (รู้แหล่งซื้อแหล่งขาย รู้ความเคลื่อนไหวความต้องการของตลาด สามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่าย รู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้า

๓) นิสสยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย (เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจในหมู่แหล่งทุนใหญ่ๆ หาเงินมาลงทุนหรือดำเนินกิจการโดยง่าย

๓.๖ใช้หลักธรรม จักขุมา ตาติ มองอนาคตในเรื่องเกี่ยวกับโรงสีข้าว รู้จักสินค้า ในการบริหารโรงสีข้าวให้ก้าวหน้าและทันสมัยได้อย่างไร?

.....

๓.๗ ใช้หลักธรรม วิธูโร จัดเจนธุรกิจ มีความเชี่ยวชาญ รู้แหล่งซื้อแหล่งขาย รู้ความเคลื่อนไหวความต้องการของตลาด ท่านสามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่าย รู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้า นำมาใช้ในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนในด้านใดได้บ้าง?

.....

.....

๓.๘ ใช้หลักธรรม นิสยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่เชื่อถือในหมู่แหล่งทุน และชุมชน ท่านสามารถนำมาบริหารโรงสีข้าวชุมชนในด้านใดได้บ้าง?

.....

.....

๓.๙ ในการสร้างรูปแบบความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชนนี้ เพื่อให้เป็น “รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน” เพื่อให้เป็นคู่มือในการบริหารวิสาหกิจชุมชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และทำให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้เป็นอย่างดีท่านมีความเห็นอย่างไร?

.....

.....

.....

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

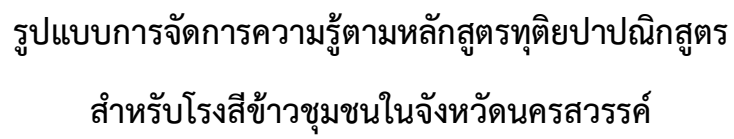
.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

นายวิสูตร จิตสุทธิภากร

นิสิตปริญญาเอก พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ดัชนีฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



ประเด็นการประเมิน รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักสูตรทุติยปาปณิกสูตร
สำหรับโรงเรียนชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

ชื่อเรื่องคุณานิพนธ์

รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงเรียน
ชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสูตรทุติย
ปาปณิกสูตร

ชื่อผู้วิจัย

นายวิสูตร จิตสุทธิภากร

ปริญญา

พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชา

พุทธบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม

รองศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง

ชื่อโรงเรียน _____

ที่อยู่ _____

(_____)

ผู้ประเมินรูปแบบ

วันที่ / /

เรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักสูตรทุติยปาปณิกสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้าวเป็นอาหารหลักของประชาชนชาวไทยการเพาะปลูกข้าวนั้นเป็นวิถีชีวิตของเกษตรกรส่วนใหญ่ของประเทศเป็นสินค้าเศรษฐกิจเกษตรที่ส่งออกของประเทศไทยที่มีชื่อเสียงและคุณภาพดีที่สุดปริมาณส่งออกสู่ตลาดข้าวสารอันดับหนึ่งของโลกมาหลายสมัยประชาชนกว่า ๗๕ % อยู่ในภาคเกษตรกรรมมีคำกล่าวที่ว่า “เกษตรกรชาวนาคือกระดูกสันหลังของชาติ” ข้าวเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมประจำชาติมีขนบธรรมเนียมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น ศาสนพิธีการเฉลิมฉลองที่เกี่ยวข้องกับการปลูกข้าวมาอย่างยาวนานและปัจจุบันก็ยังดำรงอยู่โดยเฉพาะ “ประเพณีพระยาแครงนาขวัญ” พระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์ให้ความสำคัญแก่เกษตรกรชาวนาซึ่งเป็นพสกนิกรส่วนใหญ่ของประเทศภาครัฐได้มีงบประมาณเพื่อการค้นคว้าวิจัยเรื่องพันธุ์ข้าวเพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีพันธุ์ข้าวที่เหมาะสมกับพื้นที่และสภาพอากาศ

โรงสีชุมชนถือว่าเป็นวิสาหกิจชุมชนในลักษณะหนึ่งที่ชุมชนร่วมมือกันประกอบกิจการการสีข้าว และแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นวิสาหกิจโรงสีข้าวชุมชนนี้ไม่มุ่งเน้นการสร้างผลกำไรเพียงด้านเดียวเมื่อมีโรงสีในชุมชนก็จะช่วยลดปัญหาที่ส่งสมมาช้านานมากแล้วเป็นทางเลือกที่ไม่ต้องถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลางขายข้าวเปลือกก็ถูกกดราคาด้วยสาเหตุต่างๆ เช่น ความชื้น ข้าวไม่สมบูรณ์ มุ่งผลประโยชน์ของชุมชนเป็นหลักตอบสนองการอยู่ร่วมกันการมีสุขภาพดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยหลักของเศรษฐกิจพอเพียงที่เน้นในการพึ่งตนเอง

ภาครัฐก็ได้พิจารณาเห็นความเหมาะสมจึงจัดงบประมาณมาสนับสนุนโดยจัดงบประมาณในการสร้างโรงสีชุมชนในตำบลต่างๆ การสนับสนุนของภาครัฐ ที่ให้ช่วยเหลือเกษตรกรชาวนาที่ปลูกข้าวจะได้นำข้าวเปลือกมาสีในโรงสีชุมชนใกล้บ้าน เพื่อความมั่นคงทางอาหารและเป็นการส่งเสริมการเป็นอยู่แบบพึ่งพาตนเอง ในแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โรงสีข้าวชุมชนจึงเป็นทางออกของชาวนาเพราะว่าได้บริโภคข้าวที่ตนเองปลูก

กรณีพบว่าโรงสีชุมชนเกือบทุกแห่งในประเทศไทยล้วนแต่เป็นวิสาหกิจชุมชนที่รัฐเป็นผู้อุปถัมภ์ ทั้งสิ้น โดยเป็นผู้สนับสนุนเงินทุนแบบให้เปล่าในการจัดตั้งโรงสีชุมชน ในการดำเนินงานการบริหาร จัดการ โรงสีข้าวชุมชนทุกแห่ง ในการคิด ต้นทุน กำไร ขาดทุนนั้น ไม่มีแห่งใดเลยที่นำงบประมาณที่รัฐสนับสนุน มาเป็นต้นทุนในการคำนวณด้วยการดำเนินงานดังกล่าวทำให้เห็นชัดว่าการบริหารจัดการ ไม่สะท้อนถึงความจริง ของระบบธุรกิจ

โรงสีชุมชนส่วนใหญ่จึงประสบความล้มเหลว ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของภาครัฐที่ต้องการเข้ามาช่วยในเรื่องเศรษฐกิจพึ่งตนเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นคำถามที่ต้องการ

ทราบว่าสภาพทั่วไปของโรงสีชุมชนปัจจุบันมีการบริหารอย่างไร? มีปัญหาในการบริหารอย่างไร? จะได้นำปัญหาเหล่านั้นมาสร้างความรู้ในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร? โดยนำองค์ความรู้ในการบริหารจัดการโรงสีชุมชนตามหลัก ทฤษฎีปาปนิคสูตรเพื่อใช้ในการบริหารโรงสีข้าวชุมชนให้ประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ในการประเมิน

ในการประเมินรูปแบบครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบที่สร้างขึ้นในการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และประโยชน์ ของรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารโรงสีชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสูตรทฤษฎีปาปนิคสูตร

ขอบเขตเนื้อหา

หลักทฤษฎีปาปนิคสูตร นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ถ้ามีคุณลักษณะ ๓ ประการในหลัก ทฤษฎีปาปนิคสูตร ดังนี้

๑) จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจ ต้องรู้ว่าสินค้าที่ไหนได้ราคาถูก แล้วนำไปขายที่ไหนจึงได้ราคาแพง ในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือจะตก ถ้าเป็นนักบริหารทั่วไปต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คนคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า conceptual skill คือความชำนาญในการใช้ความคิด

๒) วิธูโร หมายถึง จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชรต้องดูออกกว่าเป็นเพชรแท้หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัด คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า technical skill คือ ความชำนาญด้านเทคนิค

๓) นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้น ๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงิน มีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคำว่า human relation skill คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

คุณลักษณะทั้งสามประการมีความสำคัญมากน้อยต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับระดับของนักบริหารถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมาก คุณลักษณะ ข้อที่ ๑ และข้อที่ ๓ สำคัญมาก ส่วนข้อที่ ๒ มีความสำคัญน้อยเพราะเขาสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความชำนาญเฉพาะด้านได้

รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักสูตรทุติยปาปณิกสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ประกอบด้วย

กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

๑. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) หมายถึง การบ่งชี้ความรู้ที่ผู้เรียนจำเป็นต้องมี วิเคราะห์รูปแบบ และแหล่งความรู้ที่มีอยู่ โดยดูว่าเราต้องมีความรู้เรื่องอะไร และเรามีความรู้เรื่องนั้นแล้วหรือยัง เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับผู้เรียน จัดลำดับ ความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้ผู้เรียนวางขอบเขตของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความรู้ที่สำคัญ KM Process

- ๑.๑ความรู้เกี่ยวกับสายพันธุ์ข้าวเปลือกและการตรวจสอบเมล็ดพันธุ์ข้าวเปลือก
- ๑.๒ ความรู้เกี่ยวกับการตรวจความชื้นของข้าวเปลือก
- ๑.๓ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานของเครื่องสีข้าวและการควบคุมการทำงานของเครื่องสีข้าวให้ได้ข้าวสารที่มีคุณภาพที่ดี
- ๑.๔ ความรู้เกี่ยวกับการคำนวณผลผลิตจากการสีข้าวเปลือกเพื่อนำมาคำนวณต้นทุนในการตั้งราคาขาย
- ๑.๕ ความรู้เกี่ยวกับการตลาดแหล่งซื้อขายผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากการสีข้าวในการจัดการจำหน่ายผลผลิตจากการสีข้าว
- ๑.๖ความรู้ในการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่เกี่ยวกับการบริหารโรงสีข้าวให้ประสบความสำเร็จตามหลักธรรม
- ๑.๗ความรู้ด้านการบริหารโรงสีข้าวชุมชน

๒.“การสร้างและแสวงหาความรู้” (Knowledge Creation and Acquisition) หมายถึง การสำรวจ/วิเคราะห์ว่าความรู้ที่เราต้องการรู้นั้นอยู่ที่ใคร อยู่ในรูปแบบอะไร แล้วจะนำมาเก็บรวมกันได้อย่างไรโดยการค้นคว้าจากตำรา อินเทอร์เน็ต จากการสัมภาษณ์ผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ จากภายในและภายนอกเพื่อนำมาจัดทำเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการ

๓.การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) หมายถึง การนำความรู้ที่รวบรวมมาจัดหมวดหมู่ แบ่งประเภทของความรู้เพื่อจัดทำให้ง่าย เป็นระบบ สะดวกต่อการค้นหาและใช้งาน

๔.การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) หมายถึง การนำความรู้ที่รวบรวมมาจัดทำรูปแบบและ “ภาษา” ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยการประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่ายพร้อมทั้งเรียบเรียงและ

ปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย เข้าใจง่ายและสมบูรณ์ตรงกับความต้องการของผู้ที่จะเข้ามาศึกษาและค้นคว้า

๕.การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) หมายถึง การนำความรู้ที่ผ่านการประมวลและกลั่นกรองเรียบร้อยแล้ว มาจัดการเผยแพร่ เพื่อที่ว่าคนในสังคมแห่งการเรียนรู้ สามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็วและง่ายหรือไม่ และสามารถนำมาใช้ได้ในเวลาที่ต้องการ เช่น การจัดทำเว็บไซต์หมายเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย Intranet ของผู้เรียน

๖.การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) หมายถึง การนำความรู้ที่นำมาแบ่งปัน โดยใช้เครื่องมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดทำเอกสาร การจัดทำฐานความรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน รวมถึงการจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

๗.เรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by Doing) การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเรียนรู้โดยมีนัยคือ Learning by doing ว่า ความรู้ที่จำเป็นซึ่งถูกบ่งชี้หรือกำหนดไว้ในขั้นตอนนั้น ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และนำมาช่วยในการแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ให้ดีขึ้นได้อย่างไรบ้าง ความรู้นั้นทำให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนหรือไม่ ทำให้ผู้เรียนดีขึ้นหรือไม่

คำชี้แจงการประเมิน “รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักสูตรทุติยาปณิกสูตร

สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์”

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่ามีรูปแบบที่สร้างขึ้นมีความ

ถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และประโยชน์ โดยมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

ระดับคะแนน๕	หมายถึง มีความถูกต้อง/มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ/และมีประโยชน์ได้เท่ากับมากที่สุด
ระดับคะแนน๔	หมายถึง มีความถูกต้อง/มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ/และมีประโยชน์ได้เท่ากับมาก
ระดับคะแนน๓	หมายถึง มีความถูกต้อง/มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ/และมีประโยชน์ได้เท่ากับปานกลาง
ระดับคะแนน๒	หมายถึง มีความถูกต้อง/มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ/และมีประโยชน์ได้เท่ากับน้อย
ระดับคะแนน๑	หมายถึง มีความถูกต้อง/มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ/และมีประโยชน์ได้เท่ากับน้อยที่สุด

แบบประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตร สำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

๑.๑ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็นไปได้ใน การปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้านการ บริหาร โรงสี ชุมชน	๑. ความรู้ เกี่ยวกับ สายพันธ์ ข้าวเปลือก	๑.การ จัดการ ความรู้ ด้านจักษุ มา	๑.มองเห็นการนำพันธ์ข้าวมาปลูก ตามความต้องการผู้บริโภค																				
			๒.มองเห็นการนำข้าวมีคุณค่าสูง ในการบริโภคมาปลูกเพื่อการ บริโภคในชุมชน																				
			๓ มองเห็นการพัฒนาสายพันธ์ ข้าวที่มีคุณค่าสูง																				

๑.๑ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็นไปได้ใน การปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้านการ บริหาร โรงสี ชุมชน	๑. ความรู้ เกี่ยวกับ สายพันธุ์ ข้าวเปลือก	๑.การ จัดการ ความรู้ ด้านวิธืร	๑.แนะนำให้ นำพันธุ์ข้าวมาปลูก ตามความต้องการผู้บริโภค																				
			๒.มีความรู้เรื่องข้าวมีคุณค่าสูงใน การบริโภคมาปลูกเพื่อการบริโภค ในชุมชน ๓ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆจาก อินเทอร์เน็ต																				

๑.๑ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็นไปได้ใน การปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้านการ บริหาร โรงสี ชุมชน	๑. ความรู้ เกี่ยวกับ สายพันธุ์ ข้าวเปลือก ก	๑.การ จัดการ ความรู้ ด้าน นิยสัมพันธ์ ป็นโน	๑.ชักชวนให้นาพันธ์ข้าวมาปลูก ตามความต้องการผู้บริโภค																				
			๒.ร่วมมือกับชุมชนทำนาแปลง ใหญ่ ที่จะทำให้ลดต้นทุนและ เพิ่มอำนาจต่อรองในการขาย ข้าวเปลือก ๓ ติดตามข่าวสารการเกษตร จากภาครัฐและอินเทอร์เน็ต																				

๑.๒ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชน	๒. ความรู้ ที่เกี่ยวกับ การ ตรวจสอบ ความขึ้น และ คุณภาพ ของ ข้าวเปลือก	๑.การ จัดการ ความรู้ด้าน จักขุมา	๑.มองเห็นว่าการวัด ความขึ้นของข้าว เป็นเรื่องสำคัญ																				
			๒.มองเห็นการใช้ เครื่องมือวัดที่ได้รับ การรับรองจาก ภาครัฐ																				
			๓.เห็นวิธีการวัด ความขึ้นที่ยุติธรรม																				

๑.๒ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๒. ความรู้ ที่เกี่ยวกับ การ ตรวจสอบ ความขึ้น ของ ข้าวเปลือก	๑.การ จัดการ ความรู้ด้าน วิธูโร	๑ รู้ว่าความขึ้นเป็น ปัญหาของการสีข้าว ให้ได้ข้าวเต็มเมล็ด น้อยลง																				
			๒.มีความชำนาญใน การวัดความขึ้นของ ข้าวเปลือก ๓ ใช้เครื่องวัด ความทขึ้นที่มีการ รับรอง																				

๑.๒ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ บ	รูปแบบ	รูปแบบย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๒. ความรู้ที่ เกี่ยวกับ การ ตรวจสอบ ความขึ้น ของ ข้าวเปลือก	๓.การ จัดการ ความรู้ด้าน นิยสัมพันธ์ โน	๑. ประสาน หน่วยงาน แนะนำการใช้ เครื่องมือในการ วัดความขึ้น																				
			๒. ใช้ ประสบการณ์ ร่วมกันหาวิธีวัด ความขึ้น																				
			๓ ใช้ความขึ้นใน การซื้อขาย																				

๑.๓ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปานิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการ ปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้านการ บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๓.ความรู้ที่ เกี่ยวกับ กระบวนการ ทำงานของ เครื่องสีข้าว และควบคุม การทำงาน ของเครื่องสี ข้าว เพื่อให้ได้ ข้าวสาร คุณภาพดี	๑ . ก า ร จั ด ก า ร ค ว ม รู้ ด้ า น จั ก ขู มา	๑ . ม อ ง ห ั น ก ร ร ม วิ ธ ี สี ข ำ ว ให้ ได้ ค ว ณ ภ า พ ดี ด้ ว ย เครื่อง จั ก ร ใน โรง สี ข ำ ว																				
			๒.มองเห็นว่า ความขึ้นเป็น สาเหตุของข้าว เสื่อมคุณภาพ																				
			๓.มองเห็นตอน การทำงานของ เครื่องสีข้าว																				

๑.๓ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๓.ความรู้ที่ เกี่ยวกับ กระบวนการ ทำงานของ เครื่องสีข้าว และควบคุม การทำงาน ของเครื่องสี ข้าว เพื่อให้ ได้ข่าวสาร คุณภาพดี	๒ .การ จัดการ ความรู้ ด้านวิธืโร	๑ .มี ความ รู้ใน กระบวนการสีข้าว ทั้ง ๖ ขั้นตอน อย่างละเอียด ๒ สามารถควบคุม เครื่องสีข้าวได้ตาม ขั้นตอน อย่าง เชี่ยวชาญ ๓ มีความเชี่ยวชาญ ในการขายการค้า คุณภาพ เพื่อสร้าง แบรนด์ความเชื่อถือ สำหรับลูกค้า																				

๑.๓ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการ ปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้านการ บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๓.ความรู้ที่ เกี่ยวกับ กระบวนการ ทำงาน ของเครื่อง สีข้าวและ ควบคุม การทำงาน ของเครื่อง สีข้าวเพื่อ ได้ข้าวสาร คุณภาพดี	๓.การ จัดการ ความรู้ ด้าน นิยสัมพันธ์	๑.การเรียนรู้ ขั้นตอนการสี ข้าวจาก ผู้เชี่ยวชาญ																				
			๒.นำความรู้จาก แหล่งข้อมูลใน ชุมชนหรือ งานวิจัยมา พัฒนาคุณภาพ ข้าว																				
			๓.สร้างความ ร่วมมือกับชุมชน ในการคัด																				

๑.๔ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ บ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการ ปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้ าน ก าร บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๔.ความรู้ที่ เกี่ยวกับการ ค ำน ว ณ ผลผลิตที่ได้ จากการสี ข้าว เพื่ อ นำ ม า ค ำน ว ณ ต้นทุนในการ ตั้งราคาขาย	๒ . ก าร จัด ก าร คว าม ร ู้ ด้ านวิธวิธี	๑. มีความชำนาญ ในการคิดต้นทุนใน การสีข้าว																				
			๒. มีความรู้เรื่อง คุณภาพของผลผลิต เช่น ร้าละเอียด ปลายข้าว แกลบ																				
			๓ เชี่ยวชาญเรื่อง การตลาด การ ขาย ข้าวเป็นอย่างดี																				

๑.๔ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทุติยปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการ ปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๔.ความรู้ที่ เกี่ยวกับการ คำนวณ ผลผลิตที่ได้ จากการสี ข้าว เพื่อ นำมา คำนวณ ต้นทุนใน การตั้งราคา ขาย	๓.การ จัดการ ความรู้ ด้าน นิยสัมพันธ์	๑.มีเข้าใจเรื่อง แหล่งผู้บริโภค และชนิดข้าวที่ บริโภคในชุมชน																				
			๒.ชุมชนมีส่วน ร่วมสร้างแบรนด์ สินค้าของชุมชน																				
			๓.ระดมทุนใน ชุมชนเพื่อสร้าง ผลิตภัณฑ์ของ ตนเอง																				

๑.๕ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทุติยปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๕.ความรู้ที่ เกี่ยวกับ การตลาด แหล่งซื้อ แหล่งขาย ผลิตภัณฑ์ที่ เกิดจากการ สีข้าว	๑.การ จัดการ ความรู้ ด้านจักษุ มา	๑. มองราคาขาย ตั้งราคาที่ ประหยัดสำหรับ ชุมชน																				
			๒. ขายข้าวเพื่อ ช่วยสร้าง วิสาหกิจของ ชุมชน																				
			๓.มองเห็น ความสำเร็จของ โรงสีชุมชน																				

๑.๕ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการ ปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๕.ความรู้ที่ เกี่ยวกับ การตลาด แหล่งซื้อ แหล่งขาย ผลิตภัณฑ์ที่ เกิดจากการ สีข้าว	๒.การ จัดการ ความรู้ ด้านวิธวิธี	๑.รู้การจัดทำ บรรจุภัณฑ์จาก ข้าวและผลิตภัณฑ์ จากข้าวที่สอยงาม																				
			๒.รู้และหาตลาด ประชารัฐ หน่วยงานและ ตลาดชุมชน																				
			๓.ทำการตลาด ผ่านอินเทอร์เน็ต การค้า(Online) เพื่อหาลูกค้าใหม่ๆ																				

๑.๕ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทุติยปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๕.ความรู้ที่ เกี่ยวกับ การตลาด แหล่งซื้อ แหล่งขาย ผลิตภัณฑ์ที่ เกิดจากการ สีข้าว	๓.การ จัดการ ความรู้ด้าน นิยสัมพันธ์ โน	๑ .ส่ง เสริม ให้ วิสาหกิจชุมชนใช้ วัตถุดิบที่ได้จากการ สีข้าว																				
			๒.หาแหล่งทุนและ ส่งเสริมชุมชนใช้ พลังงาน และ เชื้อเพลิงจากกลบ																				
			๓.หาแหล่งชุมชนที่ ใช้ผลิตภัณฑ์จาก โรงสี นำไป เป็น วัตถุดิบในการสร้าง วิสาหกิจ																				

๑.๖ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๖.ความรู้ที่ เกี่ยวกับการ บริหารโรงสี ข้าวให้ ประสบ ความสำเร็จ ตาม หลักธรรม	๑.การ จัดการ ความรู้ ด้านจักษุ มา	๑.มองว่าโรงสี ชุมชนเป็นของทุก คนในชุมชน																				
			๒.มองว่าชุมชน จะต้องร่วมมือ บริหารจัดการให้ ประสบความสำเร็จ																				
			๓ มองว่าโรงสี ชุมชนสีข้าวให้ เกษตรกรไว้บริโภค																				

๑.๖ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทุติยปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชน	๖.ความรู้ที่ เกี่ยวกับการ บริหารโรงสี ข้าวให้ ประสบ ความสำเร็จ ตาม หลักธรรม	๑.การ จัดการ ความรู้ ด้านจักขุ มา	๑.มองด้าน การศึกษาความรู้ เกี่ยวกับการบริหารการ จัดการโรงสี																				
			๒.จัดทำเอกสาร คู่มือประกอบการสี ข้าว																				
			๓. มองเห็น ความก้าวหน้าด้วย การนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาคุณภาพ การสีข้าว																				

๑.๖ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๖.ความรู้ที่ เกี่ยวกับการ บริหารโรงสี ข้าวให้ ประสบ ความสำเร็จ ตาม หลักธรรม	๒.การ จัดการ ความรู้ ด้านวิธีโร	๑.มีความรู้ความ ชำนาญด้านการสีข้าว																				
			๒.รู้ความรู้ด้าน คุณภาพของและสาย พันธุ์ข้าวเปลือก																				
			๓.มีความเชี่ยวชาญ ในการตลาด (Online)																				

๑.๖ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทุติยปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๖.ความรู้ที่ เกี่ยวกับการ บริหารโรงสี ข้าวให้ ประสบ ความสำเร็จ ตาม หลักธรรม	๓.การ จัดการ ความรู้ ด้าน นิยสัมพันธ์ ปันโน	๑.ส่งเสริมให้ชุมชน มาร่วมลงทุนโดย การระดมทุนเพื่อ สร้างวิสาหกิจใน ชุมชน																				
			๒.สนับสนุนให้ ชุมชนมาร่วมในการ บริหารโรงสีชุมชน																				
			๓.ผู้บริหารมีความ ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสในการ บริหารงาน																				

๑.๖ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๖.ความรู้ที่ เกี่ยวกับการ บริหารโรงสี ข้าวให้ ประสบ ความสำเร็จ ตาม หลักธรรม	๓.การ จัดการ ความรู้ ด้าน นิยสัมพันธ์ ป็นโน	๔.ประสาน หน่วยงานองค์กร ภาครัฐ สนับสนุน งบประมาณและ อุปกรณ์																				
			๕.ผู้บริหารต้องมี หลักธรรมในการ บริหารโรงสี																				
			๖.ร่วมมือกับชุมชน ในการทำเกษตร แปลงใหญ่																				

๑.๗ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรสำหรับโรงเรียนชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ บ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงเรียน ชุมชนใน	๗.การสร้าง รูปแบบ ความรู้ด้าน การบริหาร โรงเรียน ชุมชน	๑.การ จัดการ ความรู้ ด้านจกข มา	๑.จัดทำคู่มือรูปแบบ การจัดการความรู้ ของโรงเรียนไว้ศึกษา เรียนรู้																				
			๒.วางแผนอบรม เชิง ปฏิบัติงานด้าน ความรู้ในการสืข้าว																				
			๓.วางแผนการเรียนรู้ และดูงานด้านการสื ข้าวเพื่อพัฒนาโรงเรียน ข้าว																				

๑.๗ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปานิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๗.การสร้าง รูปแบบ ความรู้ด้าน การบริหาร โรงสีข้าว ชุมชน	๒.การ จัดการ ความรู้ ด้านวิธวิธี	๑.มีความรู้ความ เชี่ยวชาญสร้าง รายได้ลดรายจ่าย ให้กับโรงสีข้าว																				
			๒. มีความ เชี่ยวชาญในการใช้ ภูมิปัญญาชาวบ้าน มาจัดการความรู้																				
			๓. เน้นเรื่องความรู้ โรงสีข้าวต้องมี คุณภาพสูง																				

๑.๗ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชนใน	๗.การสร้าง รูปแบบ ความรู้ด้าน การบริหาร โรงสีข้าว ชุมชน	๒.การ จัดการ ความรู้ ด้านวิธวิธี	๔.จัดทำคู่มือการ บริหารโรงสีชุมชน																				
			๕.จัดอบรมเชิง วิชาการเกี่ยวกับ โรงสีข้าวเพิ่มความรู้ แก่ผู้บริหาร																				
			๖.จัดทำเอกสาร คู่มือเศรษฐกิจ พอเพียงในการ บริหารโรงสีข้าว																				

เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักทุติยปาปนิสูตรสำหรับโรงสีข้าวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบ รูปแบบ	รูปแบบ	รูปแบบ ย่อย	วิธีการ/กิจกรรม	ผลการประเมิน																			
				ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					ประโยชน์				
				๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑	๕	๔	๓	๒	๑
จัดการ ความรู้ ด้าน การ บริหาร โรงสี ชุมชน	๗.การสร้าง รูปแบบ ความรู้ด้าน การบริหาร โรงสีข้าว ชุมชน	๓.การ จัดการ ความรู้ ด้าน นิยสัมพันธ์ ป็นโน	๑. โรงสีสามารถสี่ ข้าวตามความ ต้องการของชุมชน																				
			๒. เป็นมิตรกับโรงสี ใหญ่เพื่อเชื่อมโยง ธุรกิจ																				
			๓. ในอนาคตต้อง ติดตั้งเครื่องอบลด ความชื้นข้าวเปลือก เพราะเป็นความ ต้องการของชุมชน																				

จบรวมการประเมิน ขอขอยพระคุณอย่างสูง

ภาคผนวก ง.

ประมวลภาพการสัมภาษณ์/การสนทนากลุ่ม

ประมวลภาพสัมภาษณ์



๑. สัมภาษณ์ นางสาวพาฝันฤกษ์งาม วิสาหกิจชุมชนแปรรูปข้าวเกษตรกรฝากคลอง หมู่ ๒ ตำบลหนองกรด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑



๒. สัมภาษณ์ นายแยม กลิ่นฉ่าง โรงสีชุมชน หมู่ ๑๓ ตำบลสำโรงชัย อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑



๓. สัมภาษณ์ นายชวน มั่นต่ายประธานโรงสีชุมชนบ้านทำนบพัฒนา หมู่ ๖ ตำบลทำนบ
อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑



๔. สัมภาษณ์ นายเลื่อน บัวผา โรงสีชุมชน หมู่ ๑๑ ตำบลหนองกลับ อำเภอหนองบัว
จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑



๕. สัมภาษณ์ นายวันชัย นาคบำรุง ประธานโรงสีชุมชนบ้านเขาปูน หมู่ ๒ ตำบลนากลาง
อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๑



๖. สัมภาษณ์ นายประเสริฐ รุ่งศรี ผู้จัดการโรงสีข้าวไทยแสงสว่าง หมู่ ๕ ตำบลทับกฤช
อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑



๗. นายเจษฎา สระทองแร่ ประธานโรงสีชุมชนบ้านคลองคล้า เลขที่ ๑๐๑ หมู่ ๑๐ ตำบล
เขาดิน อำเภอกำแพงแก้ว จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๑



๘. สัมภาษณ์ นายสุชาติ แสงสี โรงสีข้าวบ้านเขาดินใต้ หมู่ ๖ ตำบลเขาดิน อำเภอกำ
แพงแก้ว จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑



๙. นายเตื่อน เฉยดิษฐ์ โรงสีข้าวชุมชนบ้านหนองระว่า(ท่าทราย) หมู่ ๔ ตำบลนากลาง
อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์



๑๐. นายเกียรติศักดิ์ กายสุต ประธานคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชนภัยขาดสูง ๕๕ หมู่
๒ ตำบลหาดสูง อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์



๑๑. นายสุเทพ จูแจ่ม ประธานบริหารโรงสีบ้านดอนเปรง ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว
จังหวัดนครสวรรค์



๑๒. นายวิมล นิลกำแหง ประธานวิสาหกิจชุมชนโรงสีข้าวตามรอยพ่อบ้านดอนตระเคียน
เลขที่ ๒๑๖/๒ หมู่ ๓ ตำบลหนองยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์



๑๓.สัมภาษณ์ นายธงชัย แผล้วฒนากุล โรงสีชุมชนบ้านเก่าเลี้ยว หมู่ ๑ ตำบลเก่าเลี้ยว
อำเภอเก่าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑



๑๔. สัมภาษณ์ นายเสริมศักดิ์ เหมพิจิตร ประธานศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการ
ผลิตสินค้าเกษตร อำเภอเก่าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๑

ประมวลภาพสนทนากลุ่ม (Focus Group)



ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ ฉายา/นามสกุล : นายวิสูตร จิตสุทธิภากร
- วัน เดือน ปีเกิด : วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๑
- ภูมิลำเนาที่เกิด : ๒๗๒/๒ ถนนสวรรควิถี ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
- การศึกษา : พ.ศ. ๒๕๕๓ ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา ศิลปศาสตรบัณฑิต
โปรแกรม พัฒนาชุมชน
- : พ.ศ. ๒๕๕๖ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.)
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
- ประสบการณ์การทำงาน : พ.ศ. ๒๕๓๐ ประธานบริษัท ยนต์ผลดี จำกัด อำเภอเมือง
นครสวรรค์จังหวัด นครสวรรค์
- : พ.ศ.๒๕๕๑-๒๕๕๔ ดำรงตำแหน่งประธานสภาอุตสาหกรรม
จังหวัดนครสวรรค์
- ปีที่เข้าศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๕๗
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๖๑
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๒๗๒/๑๒ ถนนสวรรควิถี ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๙๘ ๗๘๒๘๒๖๕ ที่ทำงาน
๐๕๖๘๗๐๒๐๑

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ ฉายา/นามสกุล : นายวิสูตร จิตสุทธิภากร
- วัน เดือน ปีเกิด : วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๑
- ภูมิลำเนาที่เกิด : ๒๗๒/๒ ถนนสวรรควิถี ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
- การศึกษา : พ.ศ. ๒๕๕๓ ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา ศิลปศาสตรบัณฑิต
โปรแกรม พัฒนาชุมชน
- : พ.ศ. ๒๕๕๖ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.)
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
- ประสบการณ์การทำงาน : พ.ศ. ๒๕๓๐ ประธานบริษัท ยนต์ผลดี จำกัด อำเภอเมือง
นครสวรรค์จังหวัด นครสวรรค์
- : พ.ศ.๒๕๕๑-๒๕๕๔ ดำรงตำแหน่งประธานสภาอุตสาหกรรม
จังหวัดนครสวรรค์
- ปีที่เข้าศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๕๗
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๖๑
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๒๗๒/๑๒ ถนนสวรรควิถี ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๙๘ ๗๘๒๘๒๖๕ ที่ทำงาน
๐๕๖๘๗๐๒๐๑