



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ที่ ๓๐๘๘ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น

เพื่อให้การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นปัจจุบัน จึงขอยกเลิกคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่ ๒๘๕๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ขึ้นใหม่ ดังนี้

๑. ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ Chief Knowledge Officer : CKO คือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) เป็นผู้ทบทวนและให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้
- ๒) ให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนการจัดการความรู้ หรือการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ เป็นต้น
- ๓) ให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมประชุมเพื่อการตัดสินใจแก่คณะกรรมการจัดการความรู้
- ๔) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคณะกรรมการจัดการความรู้

๒. หัวหน้าคณะกรรมการจัดการความรู้ คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) จัดทำแผนการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เพื่อเสนอผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (CKO) ในการทบทวนและให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้
- ๒) รายงานผลการดำเนินงานและความคืบหน้าของการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ ให้ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (CKO) ทราบ
- ๓) ผลักดันการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
- ๔) ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ เพื่อหาแนวทางแก้ไข

๓. คณะกรรมการจัดการความรู้ ได้แก่

๓.๑ หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วน

คณะทำงาน

๓.๒ หัวหน้าฝ่าย ทุกฝ่าย

คณะทำงาน

๓.๓ หัวหน้างาน ทุกงาน

คณะทำงาน

๓.๔ ผู้อำนวยการ...

๓.๔ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน/เลขานุการ
๓.๕ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓.๖ นายอลงกรณ์ ไชยทอง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓.๗ น.ส.ณิรดา นุกูลกิริติภักธา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓.๘ น.ส.อภิญญา แก้ววิสัย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓.๘ น.ส.นันทอรอนันต์ เนียมรัตน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓.๑๐ น.ส.ปัทมา แก้วสุวรรณ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) ร่วมจัดทำแผนการจัดการความรู้
- ๒) ดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ที่ได้รับมอบหมาย
- ๓) จัดทำรายงานผลความคืบหน้าของผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ในส่วนที่รับผิดชอบ
- ๔) เป็นแบบอย่างที่ดีในการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้
- ๕) เป็นผู้นำหลัก (Master Trainer) ในการถ่ายทอดหลักการและกรอบแนวทางการจัดการความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กร ได้ตระหนักถึงความสำคัญและเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้มากขึ้น
- ๖) นัดประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้และจัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการเกี่ยวกับการกำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ และการติดตามประเมินผลความคืบหน้าของการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดในแผนการจัดการความรู้
- ๗) รวบรวมและสรุปรายงานความคืบหน้าของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้
- ๘) สรุปลวเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ๙) ประสานงานกับหัวหน้าคณะทำงานและคณะกรรมการจัดการความรู้ของแต่ละส่วนราชการ
- ๑๐) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายไพเจน มากสุวรรณ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา



- ☐ ฝ่ายบริหาร
☒ ฝ่ายส่งเสริมฯ
☐ ฝ่ายวิจัยฯ
☐ งานธุรการ

บันทึกข้อความ

กองการเจ้าหน้าที่
เลขที่รับ.....1797
วันที่.....23 พค 2568

ส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล โทร. ๐-๒๔๔๙-๐๙๗๑

ที่ สข ๕๑๐๐๗/ ๒๐๔ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง สรุปผลแบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ขององค์กร (KM Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ตามที่กองการเจ้าหน้าที่ ขอให้กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ดำเนินการในขั้นตอนที่ ๖ ของกระบวนการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยให้สรุปผลแบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ขององค์กร (KM Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๕๙ ชุด นั้น

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ขอส่งสรุปผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ขององค์กร (KM Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๘ รายละเอียดปรากฏตามที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางสุภาณี วรจินต์)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

เรียน ผู้ดำรงตำแหน่งกองการเจ้าหน้าที่

อ้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
ส่งสรุปผลแบบสำรวจความพึงพอใจที่มี
ต่อการดำเนินงานตามแผนการจัดการ
ความรู้ขององค์กร (KM Action Plan)
ประจำปี ๒๕๖๘ ทั้งนี้ ผลการสำรวจ
ในภาพรวมมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับ ดี
คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๗๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวปติดา แก้วสุวรรณ)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ขององค์กร
ต่อการบริหารจัดการความรู้ (KM Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๘

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

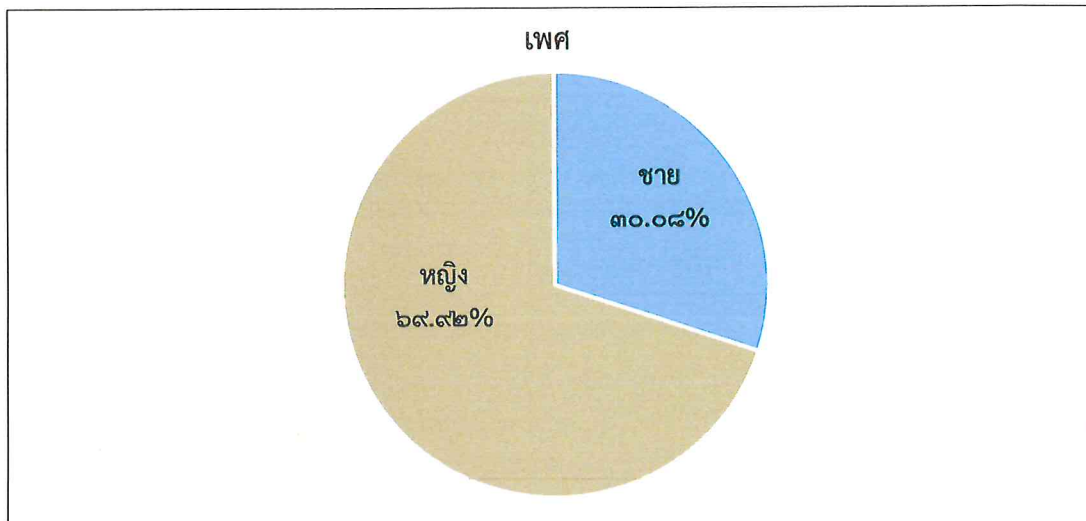
ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๓๕๙ คน มีผลการประเมินดังนี้

๑. เพศ

ผู้ตอบแบบสำรวจได้ระบุเพศ ดังต่อไปนี้

อันดับที่ ๑ เพศหญิง จำนวน ๒๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๙๒

อันดับที่ ๒ เพศชาย จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๘



๒. วุฒิการศึกษา

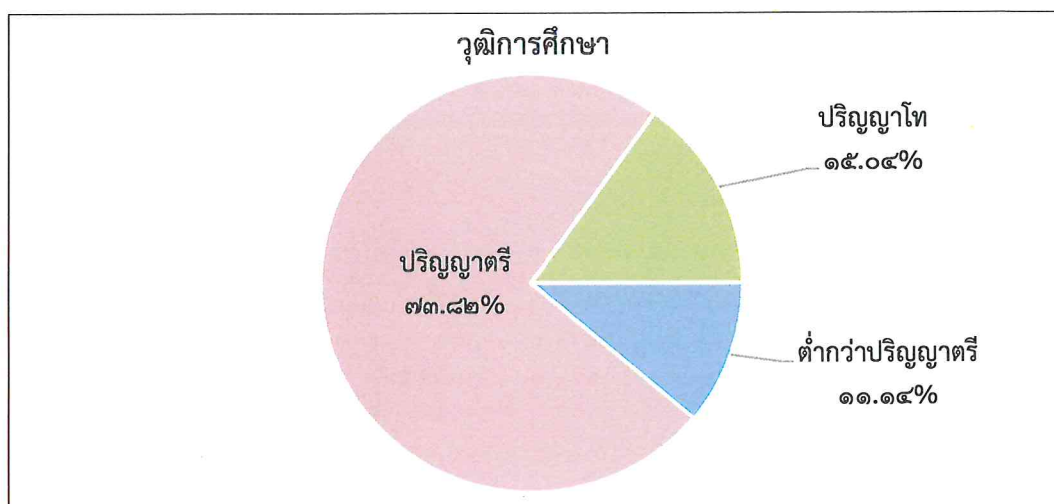
ผู้ตอบแบบสำรวจได้ระบุวุฒิการศึกษา ดังต่อไปนี้

อันดับที่ ๑ปริญญาตรี จำนวน ๒๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๘๒

อันดับที่ ๒ปริญญาโท จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐๔

อันดับที่ ๓ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๔

วุฒิการศึกษา อื่นๆ -ไม่มี-



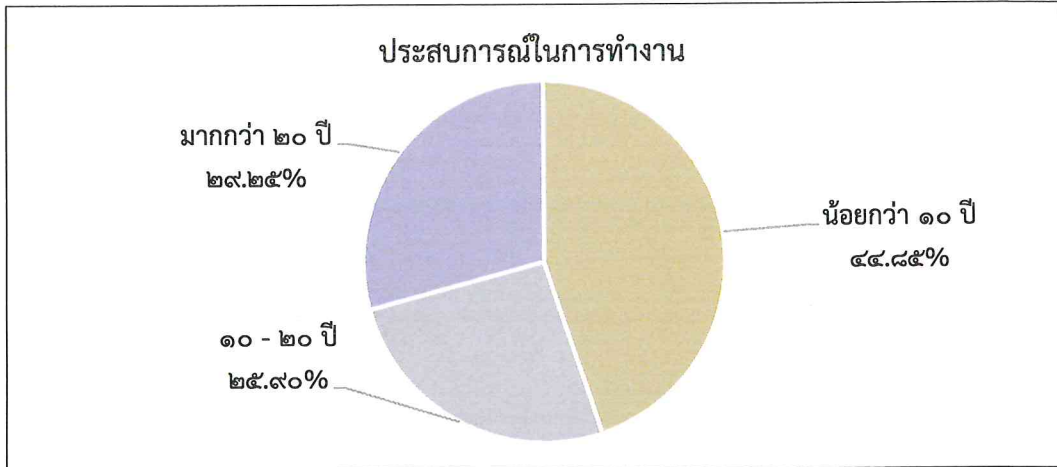
๓. ประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจได้ระบุข้อมูลด้านประสบการณ์ในการทำงาน ดังต่อไปนี้

อันดับที่ ๑ น้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๑๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๕

อันดับที่ ๒ มากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๒๕

อันดับที่ ๓ ๑๐ - ๒๐ ปี จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๐



๔. ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งใด

ผู้ตอบแบบสำรวจได้ระบุข้อมูลด้านตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

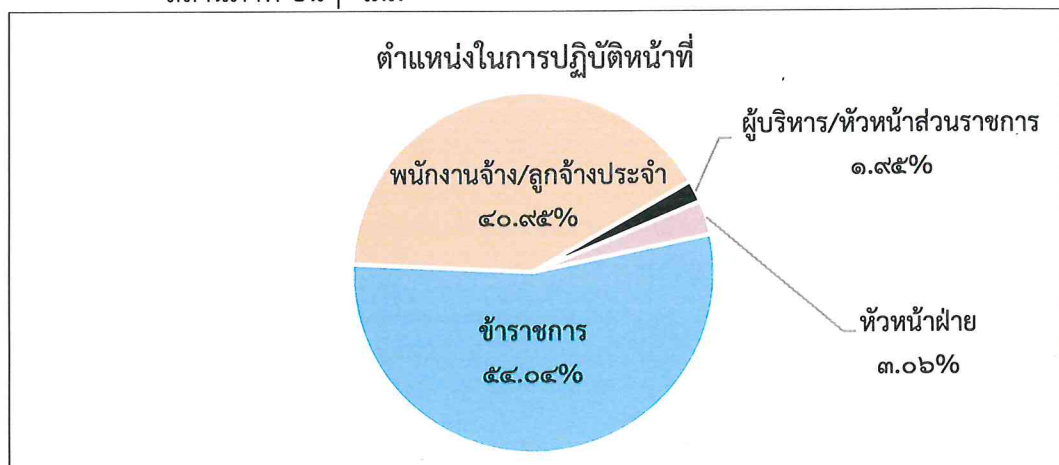
อันดับที่ ๑ ข้าราชการ จำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๐๔

อันดับที่ ๒ พนักงานจ้าง/ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๕

อันดับที่ ๓ หัวหน้าฝ่าย จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๖

อันดับที่ ๔ ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๕

สถานภาพ อื่นๆ -ไม่มี-



ตอนที่ ๒ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้ในระดับองค์กร

เกณฑ์ช่วงคะแนนเฉลี่ยเพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจว่า

ช่วงคะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๘๐ คะแนน หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด/ไม่มีเลย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย ๑.๘๑-๒.๖๐ คะแนน หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

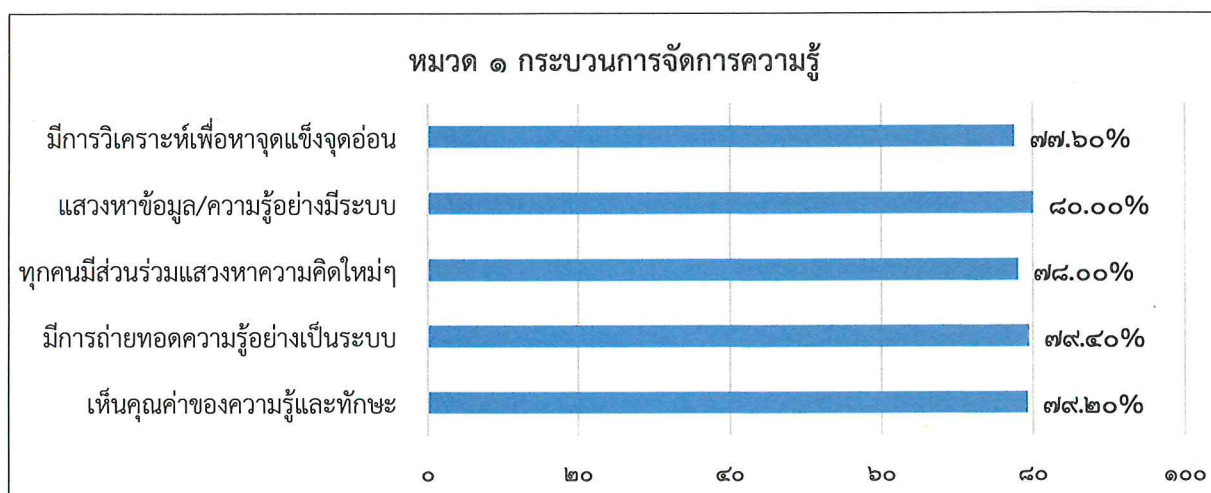
ช่วงคะแนนเฉลี่ย ๒.๖๑-๓.๔๐ คะแนน หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย ๓.๔๑-๔.๒๐ คะแนน หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี

ช่วงคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑-๕.๐๐ คะแนน หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจฯ เกี่ยวกับ
ประเด็นการประเมินด้านกระบวนการจัดการความรู้ (N=๓๕๙)

ลำดับ ที่	ประเด็นการประเมิน หมวดที่ ๑ : กระบวนการจัดการความรู้	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ร้อยละ	แปลผล
๑	มีการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน ในเรื่องการจัดการความรู้	๓.๘๘	๐.๗๐๗	๗๗.๖๐	ดี
๒	มีการแสวงหาข้อมูล/ความรู้จากแหล่งต่างๆ อย่างมีระบบ	๔.๐๐	๐.๗๐๙	๘๐.๐๐	ดี
๓	ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ จากองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน	๓.๙๐	๐.๗๗๒	๗๘.๐๐	ดี
๔	มีการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เช่น ออกมาในรูปของเอกสาร	๓.๙๗	๐.๗๕๒	๗๙.๔๐	ดี
๕	องค์กรเห็นคุณค่าของความรู้และทักษะที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ (Tacit Knowledge) และให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะภายในองค์กร	๓.๙๖	๐.๗๕๔	๗๙.๒๐	ดี
ภาพรวมทุกองค์ประกอบ		๓.๙๔	๐.๗๓๙	๗๘.๘๐	ดี

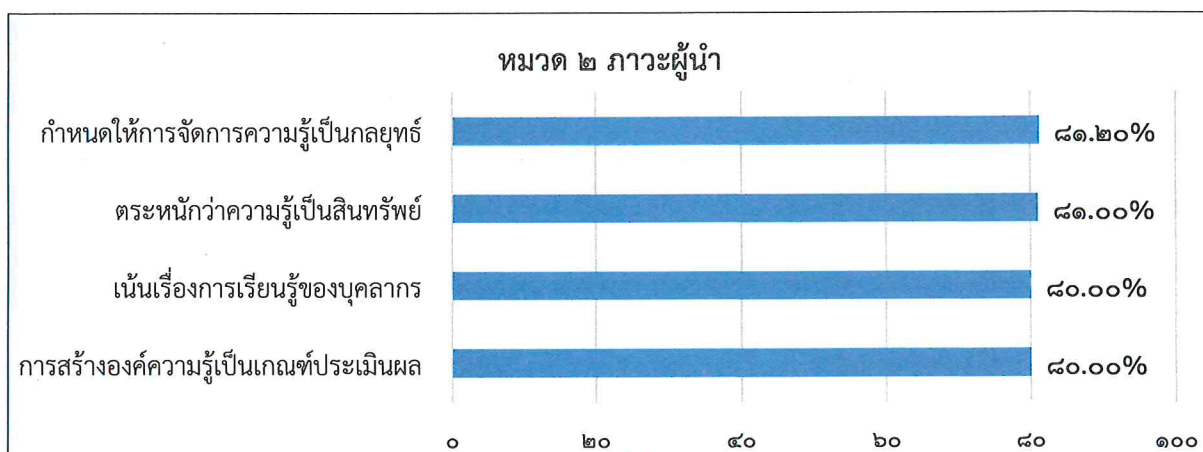


จากตารางที่ ๑ การดำเนินการจัดการความรู้ในระดับองค์กร จำแนกตามประเด็นการประเมินด้านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งกำหนดไว้ ๕ หัวข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๓.๙๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๐

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ประเด็นที่มีความพอใจสูงสุด ได้แก่ ประเด็นมีการแสวงหาข้อมูล/ความรู้จากแหล่งต่างๆ อย่างมีระบบ (ร้อยละ ๘๐.๐๐) รองลงมาคือ ประเด็นมีการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เช่น ออกมาในรูปของเอกสาร (ร้อยละ ๗๙.๔๐) ประเด็นองค์กรเห็นคุณค่าของความรู้และทักษะที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ (Tacit Knowledge) และให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะภายในองค์กร (ร้อยละ ๗๙.๒๐) ประเด็นทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ จากองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน (ร้อยละ ๗๘.๐๐) และประเด็นมีการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนในเรื่องการจัดการความรู้ (ร้อยละ ๗๗.๖๐) ตามลำดับ

ตารางที่ ๒ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจฯ เกี่ยวกับประเด็นการประเมินด้านภาวะผู้นำ (N=๓๕๙)

ลำดับ ที่	ประเด็นการประเมิน หมวดที่ ๒ : ภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ร้อยละ	แปลผล
๑	ผู้บริหารกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในองค์กร	๔.๐๖	๐.๗๕๔	๘๑.๒๐	ดี
๒	ผู้บริหารตระหนักว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้	๔.๐๕	๐.๗๖๑	๘๑.๐๐	ดี
๓	องค์กรเน้นเรื่องการเรียนรู้ของบุคลากรส่งเสริมสมรรถนะในการทำงานเดิมที่มีอยู่ให้พัฒนาขึ้น	๔.๐๐	๐.๗๔๙	๘๐.๐๐	ดี
๔	การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ที่องค์กรใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๐๐	๐.๗๗๕	๘๐.๐๐	ดี
ภาพรวมทุกองค์ประกอบ		๔.๐๓	๐.๗๖๐	๘๐.๖๐	ดี

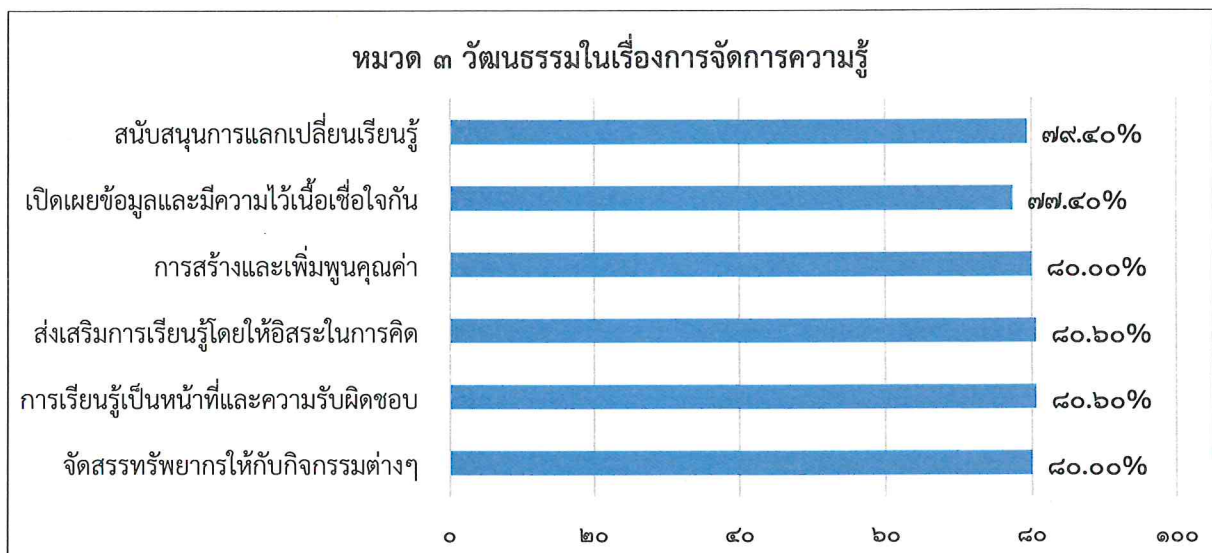


จากตารางที่ ๒ การดำเนินงานการจัดการความรู้ในระดับองค์กร จำแนกตามประเด็นด้านภาวะผู้นำ ซึ่งกำหนดไว้ ๔ หัวข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๐๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ประเด็นที่มีความพอใจสูงสุด ได้แก่ ประเด็นผู้บริหารกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในองค์กร (ร้อยละ ๘๑.๒๐) รองลงมา คือ ประเด็นผู้บริหารตระหนักว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ (๘๑.๐๐) ประเด็น องค์กรเน้นเรื่องการเรียนรู้ของบุคลากรส่งเสริมสมรรถนะในการทำงานเดิมที่มีอยู่ให้พัฒนาขึ้น และประเด็นการมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ที่องค์กรใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (๘๐.๐๐)

ตารางที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจฯ เกี่ยวกับประเด็นด้านวัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้ (N=๓๕๙)

ลำดับที่	ประเด็นการประเมิน หมวดที่ ๓ : วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ร้อยละ	แปลผล
๑	องค์กรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร	๓.๙๗	๐.๗๕๘	๗๙.๔๐	ดี
๒	บุคลากรในองค์กรทำงาน โดยเปิดเผยข้อมูลและมีความไว้วางใจกัน	๓.๘๗	๐.๗๙๑	๗๗.๔๐	ดี
๓	องค์กรตระหนักว่า วัตถุประสงค์หลักของการจัดการความรู้ คือ การสร้างหรือเพิ่มพูนคุณค่าให้แก่ผู้ใช้บริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๔.๐๐	๐.๗๓๖	๘๐.๐๐	ดี
๔	องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ โดยการให้อิสระในการคิด และการทำงานรวมทั้งกระตุ้นให้พนักงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	๔.๐๓	๐.๗๔๕	๘๐.๖๐	ดี
๕	ทุกคนในองค์กรถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน	๔.๐๓	๐.๗๖๙	๘๐.๖๐	ดี
๖	องค์กรมีการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้ฐานความรู้ขององค์กรเพิ่มพูนขึ้น	๔.๐๐	๐.๗๔๗	๘๐.๐๐	ดี
ภาพรวมทุกองค์ประกอบ		๓.๙๘	๐.๗๕๘	๗๙.๖๐	ดี



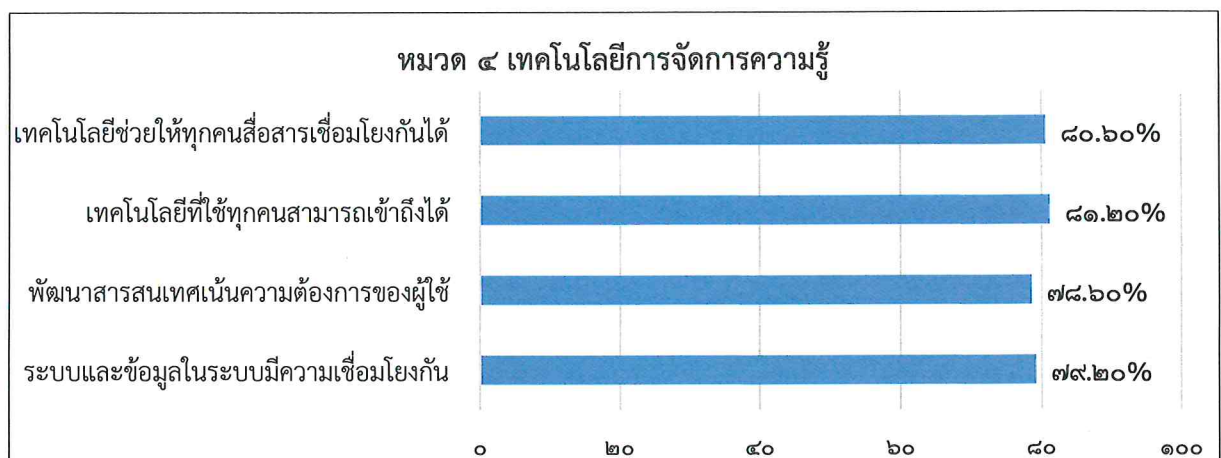
จากตารางที่ ๓ การดำเนินงานการจัดการความรู้ในระดับองค์กร จำแนกตามประเด็นการประเมินด้านวัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้ ซึ่งกำหนดไว้ ๖ หัวข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๓.๙๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๐

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ประเด็นที่มีความพอใจสูงสุด ได้แก่ ประเด็นองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ โดยการให้อิสระในการคิด และการทำงานรวมทั้งกระตุ้นให้พนักงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และประเด็นทุกคนในองค์กรถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (๘๐.๖๐) รองลงมาคือ ประเด็นองค์กรตระหนักว่า วัตถุประสงค์หลักของการจัดการความรู้ คือ การ

สร้างหรือเพิ่มพูนคุณค่าให้แก่ผู้ใช้บริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประเด็นองค์กรมีการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้ฐานความรู้ขององค์กรเพิ่มพูนขึ้น มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน (๘๐.๐๐) ประเด็นองค์กรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร (ร้อยละ ๗๙.๔๐) และประเด็นบุคลากรในองค์กรทำงาน โดยเปิดเผยข้อมูลและมีความไว้วางใจกัน (ร้อยละ ๗๗.๔๐) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจฯ เกี่ยวกับ ประเด็นด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้ (N=๓๕๙)

ลำดับ ที่	ประเด็นการประเมิน หมวดที่ ๔ : เทคโนโลยีการจัดการความรู้	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ร้อยละ	แปลผล
๑	เทคโนโลยีที่ช่วยให้ทุกคนในองค์กรสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในองค์กรและกับองค์กรภายนอก	๔.๐๓	๐.๗๖๕	๘๐.๖๐	ดี
๒	เทคโนโลยีที่ใช้ให้เกิดคลังความรู้ขององค์กรที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้	๔.๐๖	๐.๗๕๘	๘๑.๒๐	ดี
๓	องค์กรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเน้นความต้องการของผู้ใช้	๓.๙๓	๐.๗๙๒	๗๘.๖๐	ดี
๔	ระบบสารสนเทศขององค์กร และข้อมูลสารสนเทศในระบบมีความเชื่อมโยงกัน	๓.๙๖	๐.๗๘๑	๗๙.๒๐	ดี
ภาพรวมทุกองค์ประกอบ		๔.๐๐	๐.๗๗๔	๘๐.๐๐	ดี



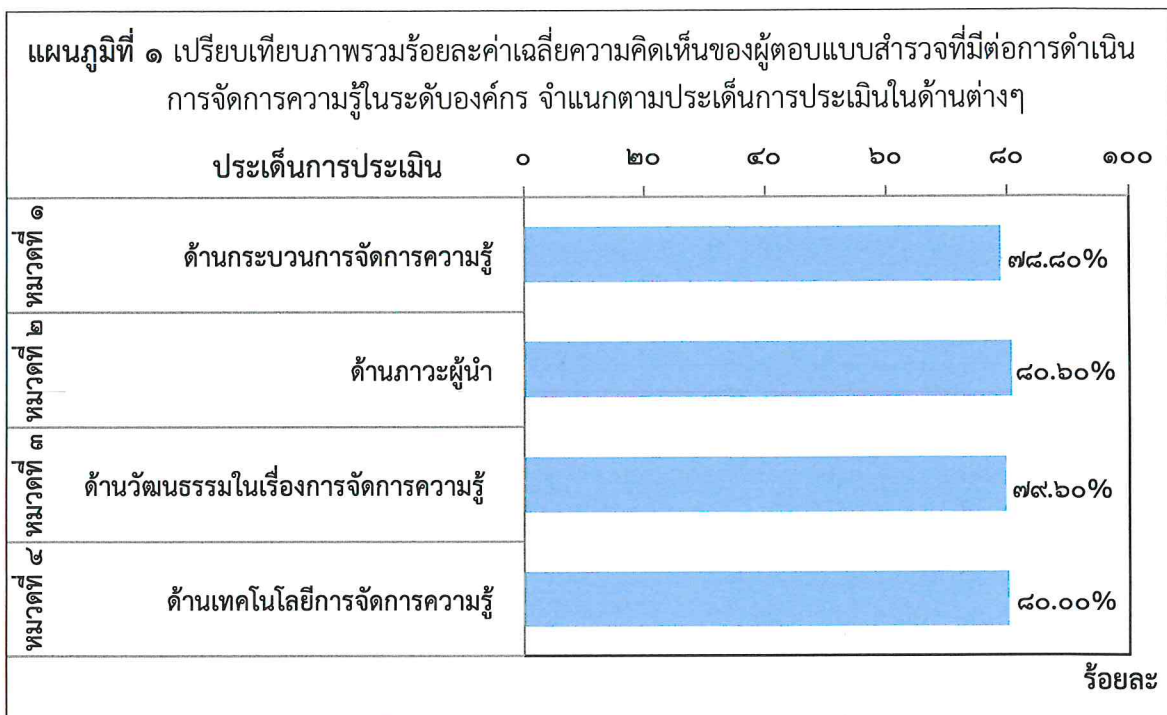
จากตารางที่ ๔ การดำเนินงานการจัดการความรู้ในระดับองค์กร จำแนกตามประเด็น เทคโนโลยีการจัดการความรู้ ซึ่งกำหนดไว้ ๔ หัวข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ประเด็นที่มีความพอใจสูงสุด ได้แก่ ประเด็นเทคโนโลยีที่ใช้ให้เกิดคลังความรู้ขององค์กรที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ (๘๑.๒๐) รองลงมา คือ ประเด็นเทคโนโลยีที่ช่วยให้ทุกคนในองค์กรสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในองค์กรและกับองค์กรภายนอก (๘๐.๖๐) ประเด็นระบบสารสนเทศขององค์กร และข้อมูลสารสนเทศในระบบมีความเชื่อมโยงกัน (๗๙.๒๐) และประเด็นองค์กรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเน้นความต้องการของผู้ใช้ (๗๘.๖๐) ตามลำดับ

ตารางที่ ๕ เปรียบเทียบภาพรวมการดำเนินงานการจัดการความรู้ในระดับองค์กร (เรียงตามลำดับ)

(N=๓๕๙)

ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ร้อยละ	แปลผล	ลำดับที่
หมวดที่ ๒ : ด้านภาวะผู้นำ	๔.๐๓	๐.๗๖๐	๘๐.๖๐	ดี	๑
หมวดที่ ๔ : ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้	๔.๐๐	๐.๗๗๔	๘๐.๐๐	ดี	๒
หมวดที่ ๓ : ด้านวัฒนธรรมในการจัดการความรู้	๓.๙๘	๐.๗๕๘	๗๙.๖๐	ดี	๓
หมวดที่ ๑ : ด้านกระบวนการจัดการความรู้	๓.๙๔	๐.๗๓๙	๗๘.๘๐	ดี	๔
ภาพรวมทั้ง ๔ หมวด	๓.๙๙	๐.๗๕๘	๗๙.๘๐	ดี	-



จากตารางที่ ๕ และแผนภูมิที่ ๑ การดำเนินงานการจัดการความรู้ในระดับองค์กร พบว่า ในภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๓.๙๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๘๐

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ประเด็นการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ คิดเป็นร้อยละ (๘๐.๖๐) รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ (๘๐.๐๐) และด้านวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘ คิดเป็นร้อยละ (๗๙.๖๐) ส่วนประเด็นการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านกระบวนการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ คิดเป็นร้อยละ (๗๘.๘๐)

ตอนที่ ๓ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ ประสพการณ์ และทักษะในระดับปฏิบัติ

๓.๑ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ท่านได้กำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้ในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบไว้อย่างไร

ผู้ตอบแบบสำรวจได้กำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้ในหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบไว้ในหัวข้อต่างๆ เรียงตามลำดับได้ดังนี้

อันดับที่ ๑ คือ กำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้ จำนวน ๑ เรื่อง จำนวน ๒๒๓ คน
คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๑๒

อันดับที่ ๒ คือ ไม่ได้กำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้และไม่ได้ทำ KM มีผู้ตอบแบบสำรวจ
จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๑

อันดับที่ ๓ คือ กำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้ ฝ่ายงานละ ๑ เรื่อง จำนวน ๔๐ คน
คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๔

อันดับที่ ๔ คือ กำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้ จำนวน ๒ - ๕ เรื่อง จำนวน ๓๖ คน
คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๓

๓.๒ จากข้อ ๓.๑ กรณีกำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้ ท่านได้จัดทำแผนการจัดการความรู้
อย่างไร

ผู้ตอบแบบสำรวจได้ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการความรู้ไว้ในหัวข้อต่างๆ
เรียงตามลำดับได้ดังนี้

อันดับที่ ๑ คือ ได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ และได้ดำเนินการทุกเรื่อง จำนวน ๑๒๙ คน
คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙๓

อันดับที่ ๒ คือ ได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ และได้ดำเนินการบางเรื่อง จำนวน ๑๒๘ คน
คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖๖

อันดับที่ ๓ คือ ได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ แต่ไม่ได้ดำเนินการตามแผน จำนวน ๔๒ คน
คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๐

อื่นๆ -ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจ-

* มีผู้ตอบแบบสำรวจไม่ตอบคำถามนี้ จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๑

๓.๓ ต่อจากข้อ ๓.๒ กรณีได้ดำเนินการจัดการความรู้ ณ ปัจจุบัน ท่านมีบันทึกองค์ความรู้ไว้กี่เรื่อง

อันดับที่ ๑ คือ ได้บันทึกองค์ความรู้ไว้ จำนวน ๑ - ๒ เรื่อง จำนวน ๒๓๕ คน
คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔๖

อันดับที่ ๒ คือ ได้บันทึกองค์ความรู้ไว้ จำนวน ๓ - ๔ เรื่อง จำนวน ๔๑ คน
คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๒

อันดับที่ ๓ คือ ได้บันทึกองค์ความรู้ไว้ จำนวน ๕ เรื่องขึ้นไป จำนวน ๒๓ คน
คิดเป็นร้อยละ ๖.๔๑

* มีผู้ตอบแบบสำรวจไม่ตอบคำถามนี้ จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๑

๓.๔ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ทางหน่วยงานของท่านได้แจ้งและแนะนำให้ท่านใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM) อย่างไร

ผู้ตอบแบบสำรวจระบุว่าหน่วยงานของตนเองได้แจ้งและแนะนำเกี่ยวกับการใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM) เรียงตามลำดับได้ดังนี้

อันดับที่ ๑ คือ ได้ชี้แจงและแนะนำบางกระบวนการ จำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙๖

อันดับที่ ๒ คือ ได้ชี้แจงและแนะนำทุกกระบวนการ จำนวน ๑๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๗๓

อันดับที่ ๓ คือ ไม่ได้กล่าวถึงเลย จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๑

๓.๕ ท่านมีความพึงพอใจโดยรวมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้ของ อบจ.สงขลา อยู่ในระดับใด

ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่ามีความพึงพอใจในภาพรวมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของ อบจ.สงขลา เรียงตามลำดับได้ดังนี้

อันดับที่ ๑ คือ พอใจมาก จำนวน ๒๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๘๙

อันดับที่ ๒ คือ พอใจมากที่สุด จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๒

อันดับที่ ๓ คือ เฉยๆ จำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๙

อันดับที่ ๔ คือ พอใจน้อย จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๒

อันดับที่ ๕ คือ พอใจน้อยมาก จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๘

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

๔.๑ ในความคิดของท่าน ท่านคิดว่าการจัดการความรู้มีความจำเป็นที่ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ของ อบจ.สงขลา หรือไม่

ผู้ตอบแบบสำรวจคิดว่าการจัดการความรู้มีความจำเป็นที่ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ของ อบจ.สงขลา ดังนี้

อันดับที่ ๑ คือ จำเป็น จำนวน ๑๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๐๓

โดยให้เหตุผล ดังนี้

๑) สามารถช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒) ใช้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน

๓) ใช้เป็นบรรทัดฐานนำไปสู่การเรียนรู้การพัฒนาตามลำดับ

๔) ช่วยให้มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ได้

๕) การทำงานต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่างๆ หรือข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

๖) ได้รู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานในเรื่องต่างๆ

๗) องค์ความรู้คือข้อเท็จจริงที่ทำให้เกิดความรู้เพิ่มเติม นำไปพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๘) ได้พัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์

๙) ช่วยให้การทำงานเป็นระบบ

๑๐) เป็นการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น

๑๑) เป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลให้ออกมาในรูปแบบเอกสาร ทำให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๑๒) ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกันชัดเจน

๑๓) เป็นแนวทางในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร

- ๑๔) เพื่อการจัดการความรู้ ประสบการณ์ และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน
- ๑๕) ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรด้วยกัน มีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน
- ๑๖) เพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ ให้บุคลากร
- ๑๗) เป็นการช่วยดึงและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร
- ๑๘) พัฒนาต่อยอดความรู้ด้านต่างๆ
- ๑๙) ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในกรณีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่อยู่หรือโอนย้ายไปองค์กรอื่น
- ๒๐) เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรได้ศึกษาการดำเนินงานของแต่ละเรื่องได้รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย
- ๒๑) เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ (๑) เป้าหมายของงาน (๒) เป้าหมายการพัฒนาคน (๓) เป้าหมายการพัฒนาองค์กร (๔) เป้าหมายการพัฒนาชุมชน
- ๒๒) พัฒนารูปแบบการทำงาน
- ๒๓) ช่วยให้การทำงานเป็นแบบแผน มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน ทำให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน
- ๒๔) ทำให้เกิดวงจรการเรียนรู้ที่ยั่งยืน
- ๒๕) เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบ

อันดับที่ ๒ คือ ไม่จำเป็น จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๗

* มีผู้ตอบแบบสำรวจไม่ตอบคำถามนี้ จำนวน ๑๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓๐

๔.๒ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้

- ๑) ควรมีหัวข้อการจัดการความรู้ที่ให้เจ้าหน้าที่ของ อบจ. ได้มีความรู้เรื่องเดียวกัน และนำไปใช้พัฒนาองค์กรได้
- ๒) มีการจัดการความรู้ในภาพรวมที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้
- ๓) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่อง
- ๔) ควรทำระบบออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กร เช่น ระบบงานสารบรรณออนไลน์
- ๕) ควรมีระบบสืบค้นองค์ความรู้กลางขององค์กร
- ๖) ควรใช้แนวทางเดียวกันอย่างเป็นระบบทั้งองค์กร ทำ KM ขององค์กรเป็นหนึ่งเดียวเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน
- ๗) ควรมีนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากร