การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

KNOWLEDGE MANAGENENT FOR DEVELOPMENT OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN CHATTURAT DISTRICT OF CHAIYAPHUM PROVINCE

พระสอนสิน ปญฺญาวโร (บุญสูงเนิน)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

พระสอนสิน ปญฺญาวโร (บุญสูงเนิน)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

Knowledge Managenent for Development of Sub-District Administrative Organizations in Chatturat District of Chaiyaphum Province

Phrasonsin Paññāwaro (Bunsungnoen)

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2019

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ เรื่อง "การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ" เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ ..... ประธานกรรมการ

(รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.วิชชุกร นาคธน)

..... กรรมการ

(รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์ กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย .....

(พระสอนสิน ปญฺญาวโร)

ชื่อสารนิพนธ์ : การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ผู้วิจัย : พระสอนสิน ปญฺญาวโร (บุญสูงเนิน)

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

: ผศ. ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี, พธ.บ. (สังคมศึกษา), พธ.ม. (ปรัชญา), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

: ผศ. ดร.อนุวัต กระสังข์, พธ.บ. (พระพุทธศาสนา), พธ.ม. (พระพุทธศาสนา), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

วันสำเร็จการศึกษา : ๔ มีนาคม ๒๕๖๓

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสานวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๗๖ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๑๘๘ คน โดยสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด ๓๕๖ คน คำนวณจากสูตรทาโร่ยามาเน่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการพรรณนาแจกแจงความถี่ประกอบตาราง และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๒ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑) การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑ มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๙ ปี มีจำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑ มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖ ละประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ๖ ปี มีจำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓

๒) ผลการเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนประชาชนที่มีอายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓) ปัญหา อุปสรรค การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ คือ ๑. บุคลากรไม่มีการจดบันทึกปัญหาที่พบในการดำเนินงานต่างๆ ๒. อบต.ไม่มีการสนับสนุนให้พนักงานสร้างกลุ่มเครือข่ายความรู้ ๓. บุคลากรขาดการนำปัญหาและอุปสรรคที่รวบรวมไว้มาศึกษาและหาทางแก้ไข ๔. ไม่มีการติดตามผลงานเพื่อนำมาทบทวน ๕. ไม่มีการอบรมและยกปัญหาที่เกินขึ้นมาวินิจฉัย ๖. ไม่มีการเผยแพร่แบ่งปันความรู้ ๗. การเรียนรู้งานจะเป็นแบบส่งต่อความรู้กันรุ่นต่อรุ่นเฉพาะในสายงานนั้นๆ บางครั้งความรู้ที่ถ่ายทอดกันก็เป็นความรู้ที่ไม่เป็นปัจจุบัน ในส่วนของข้อเสนอแนะการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ คือ ๑ บุคลากรควรจดบันทึกปัญหาที่พบในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำไปศึกษาหาทางแก้ไขในครั้งต่อไป ๒. ควรมีการส่งเสริมให้มีเครือข่ายกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้กันภายใน อบต. ๓. อบต.ควรจัดสรรเวลาให้การเรียนรู้ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญและเรียนรู้เทคนิค วิธีการในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ๔. การติดตามผลงาน รูปแบบจากการทำงานที่ผ่านมาให้ได้มาตรฐานให้ดูคล้ายตลึงกัน และนำมากลั่นกรองให้ทันสมัย ๕. ควรจัดให้มีการอบรมและยกปัญหาที่เกินขึ้นมาวินิจฉัย ๖. ควรนำความรู้จากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ปัญหา ๗. จะได้นำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนหรือสืบค้นไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน แล้วเกิดความรู้ใหม่นำเข้ามาระบบจัดเก็บ

Research Paper Title : Knowledge Management for Development of Sub-District Administrative Organizations in Chatturat District of Chaiyaphum Province

Researcher : Phrasonsin Panyawaro (Boonsoongnoen)

Degree : Master of Public Administration

Research Paper Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee,
B.A. (Social Studies), M.A. (Philosophy),
Ph.D. (Public Administration)

: Asst. Prof. Dr. Anuwat Krasang,
B.A. (Buddhism), M.A. (Buddhist Studies),
Ph.D. (Public Administration)

Date of Graduation : March 4, 2020

Abstract

The objectives of this research were to study 1) to study the knowledge management to develop the Jaturas Subdistrict Administrative Organizations of Chaiyaphum Province, 2) to compare the knowledge management to develop the Jaturas Subdistrict Administrative Organizations of Chaiyaphum Provincecategorized by personal factors, and 3) to study problems, obstacles, and suggestions relating to the knowledge management to develop the Jaturas Subdistrict Administrative Organizations of Chaiyaphum Province. The research methodology is the mixed methods research. The first approach is a quantitative research using the questionnaire with reliability at 0.976 as the tool for data collection with the samples group for 188 officers of Sub-District Administrative Organizations in Chatturat District of Chaiyaphum Province, who had been selected from random sampling from total 356 population by Taro Yamane formula. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation, and data analysis from open questions using descriptive analysis by a frequency table, and a qualitative research using an in-depth interview with 12 main informants and the descriptive content analysis technique.

The research findings are as follows:

1) The knowledge management for development of Sub- District Administrative Organizations in Chatturat District of Chaiyaphum Province after the categorization of gender, age, education, and working experience, according to the study, it was found that most respondents are males for 81 persons or 43.1%, aged 20-29 for 36 persons or 19.1%, have an elementary education for 7 persons or 3.6%, and have working experience less than 6 years for 55 persons or 29.3%.

2. The comparison result of the knowledge management to develop the Jaturas Subdistrict Administrative Organizations of Chaiyaphum Province categorized by personal factors represents that the difference of gender affects the difference of opinion towards the knowledge management to develop the Jaturas Subdistrict Administrative Organizations of Chaiyaphum Province, which supports the hypothesis of the research to be true. However, age, education, and working experience do not affect different opinion, which denies the research hypothesis.

3) Problems and obstacles of knowledge management for development of Sub- District Administrative Organizations in Chatturat District of Chaiyaphum Province are 1. The personnel do not record problems during the operations. 2. The organizations dot not support the employees to build a knowledge network. 3. The personnel does not summarize problems and obstacles for studying and making solutions. 4. no work follow-up, 5. No training and problem review, 6, no knowledge sharing, for example. 7. Learning by inheriting knowledge from generation to generation specifically in the field and sometimes the transfer of knowledge is not up-to-dated. In terms of the suggestions for knowledge management for development of Sub-District Administrative Organizations in Chatturat District of Chaiyaphum Province are as follows: 1. The personnel should record problems for further study and solution. 2. They should support the knowledge sharing network in the Sub District Administrative Organizations. 3. The Sub District Administrative Organizations should allocate the time of learning for its personnel in order to build the awareness of learning techniques and knowledge organization. 4. The works should be monitored and the monitoring process must share the same pattern in every unit and must be up-to-dated. 5. Should have the training and problem review, 6. Should implement and share the knowledge for problem 7. The knowledge from learning sharing or retrieving and they should create new knowledge into the system and should learn.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้ เรื่อง การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ สำเร็จด้วยดีจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบคุณ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการฝ่ายหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์ กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ และอาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้ช่วยให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยมาตลอดตั้งแต่ต้นจนสารนิพนธ์นี้จบบริบูรณ์

ขออนุโมทนาขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๕ ท่าน คือ รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา อาจารย์ ดร.เชษฐ์ณรัช อรชุน และอาจารย์กลอยใจ ชวนศรีไพบูลย์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบเครื่องมือเพื่อในการวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขออนุโมทนาคณะกรรมการสอบป้องกันทั้ง ๕ ท่าน คือ รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง ผศ.ดร.วิชชุกร นาคธน รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อนุโมทนาขอบคุณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ที่ได้เมตตาอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดียิ่ง ตลอดจนเพื่อนนิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น ๑๑ ทุกรูป/คนและที่มีส่วนช่วยเหลือในด้านการเรียนและให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูสุจิตวิหารการ (จิตติชัย กุสลจิตฺโต) เจ้าอาวาสวัดชัยชนะวิหาร ที่ท่านได้อุปการะและสนับสนุนทุนการศึกษาจนจบ อนุโมทนาขอบคุณมารดาบิดาผู้ให้อุปการะทั้งให้กำเนิดและส่งเสียเรียนจบสำเร็จการศึกษา

สารนิพนธ์เล่มนี้ หากจะพึงมีคุณค่าและประโยชน์ใดๆ ผู้วิจัยขอน้อมถวายบูชาคุณ พระรัตนตรัย คือ พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ และมอบเป็นกตเวทิตาคุณแก่ มารดาบิดา พระอุปัชฌาย์อาจารย์ ญาติโยมผู้ถวายปัจจัยสี่และท่านผู้มีอุปการคุณทุกๆท่าน ที่มีส่วนร่วมช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์เล่มนี้จนเป็นสำเร็จเรียบร้อยบริบูรณ์ ดังที่ปรากฏอยู่นี้

พระสอนสิน ปญฺญาวโร

๔ มีนาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง			หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย			ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ			ค
กิตติกรรมประกาศ			ฉ
สารบัญ			ช
สารบัญตาราง			ญ
สารบัญแผนภาพ			ฐ
บทที่ ๑	**บทนำ**		
	๑.๑	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
	๑.๒	คำถามการวิจัย	๓
	๑.๓	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
	๑.๔	ขอบเขตการวิจัย	๔
	๑.๕	สมมติฐานการวิจัย	๕
	๑.๖	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
	๑.๗	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒	**แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**		
	๒.๑	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้	๘
	๒.๒	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการการพัฒนาองค์การ	๓๔
	๒.๓	ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๔๖
	๒.๔	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๔
	๒.๕	กรอบแนวคิดการวิจัย	๗๕
บทที่ ๓	**วิธีดำเนินการวิจัย**		
	๓.๑	รูปแบบการวิจัย	๗๗
	๓.๒	ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๗๘

สารบัญ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๓.๓	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๑
๓.๔	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๔
๓.๕	การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๕
บทที่ ๔	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	
๔.๑	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๘
๔.๒	ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	๙๐
๔.๓	ผลการเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	๙๙
๔.๔	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	๑๑๒
๔.๕	ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	๑๒๖
๔.๖	องค์ความรู้	๑๔๖
บทที่ ๕	**สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**	
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๕๒
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๑๕๖
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๕๙
บรรณานุกรม		๑๖๑
ภาคผนวก		๑๖๙
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๗๐
	ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๗๖
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)	๑๘๒

สารบัญ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)	๑๘๔
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๘๘
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)	๑๙๓
ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๒๐๖
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๒๑๗
ประวัติผู้วิจัย	๒๒๑

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้	๑๐
๒.๒	ประเภทของความรู้	๑๒
๒.๓	ยุคต่าง ๆ ของการจัดการความรู้	๑๓
๒.๔	ความหมายของความรู้	๑๖
๒.๕	ความหมายของการบริหารจัดการความรู้	๑๘
๒.๖	องค์ประกอบของการจัดการความรู้	๒๒
๒.๗	เป้าหมายของการจัดการความรู้	๒๕
๒.๘	กระบวนการจัดการความรู้	๒๗
๒.๙	กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง	๓๐
๒.๑๐	ประโยชน์ของการจัดการความรู้	๓๓
๒.๑๑	ความหมายของการพัฒนาองค์การ	๓๖
๒.๑๒	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร	๔๑
๒.๑๓	กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร	๔๖
๒.๑๔	จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	๔๘
๒.๑๕	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้	๖๒
๒.๑๖	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกับการพัฒนาองค์การ	๗๒
๓.๑	จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัสจังหวัดชัยภูมิ	๘๐
๔.๑	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๘
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม	๙๐
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการบ่งชี้ความรู้	๙๑
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้	๙๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ	๙๓
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	๙๔
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัสจังหวัดชัยภูมิ ด้านการเข้าถึงความรู้	๙๕
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัสจังหวัดชัยภูมิ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๙๖
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการเรียนรู้	๙๘
๔.๑๐	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ	๙๙
๔.๑๑	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามอายุ	๑๐๐
๔.๑๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามอายุ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	๑๐๒
๔.๑๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามอายุ ด้านการเข้าถึงความรู้	๑๐๓
๔.๑๔	การเปรียบเทียบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามการศึกษา	๑๐๔
๔.๑๕	การเปรียบเทียบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	๑๐๖

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	๑๐๘
๔.๑๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๑๐๙
๔.๑๘	ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามสมมติฐานที่ ๑ – ๔	๑๑๐
๔.๑๙	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัสจังหวัดชัยภูมิ ด้านการบ่งชี้ความรู้	๑๑๒
๔.๒๐	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการบ่งชี้ความรู้	๑๑๓
๔.๒๑	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้	๑๑๔
๔.๒๒	ข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้	๑๑๕
๔.๒๓	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ	๑๑๖
๔.๒๔	ข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ	๑๑๗
๔.๒๕	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	๑๑๘
๔.๒๖	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	๑๑๙
๔.๒๗	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการเข้าถึงความรู้	๑๒๐

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๘	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการเข้าถึงความรู้	๑๒๑
๔.๒๙	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๑๒๒
๔.๓๐	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๑๒๓
๔.๓๑	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการเรียนรู้	๑๒๔
๔.๓๒	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการเรียนรู้	๑๒๕

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	โครงสร้างในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	๔๗
๒.๒	กรอบแนวคิดการวิจัย	๗๖
๔.๑	แสดงการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้านการบ่งชี้ความรู้	๑๒๘
๔.๒	แสดงการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	๑๓๑
๔.๓	แสดงการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	๑๓๔
๔.๔	แสดงการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	๑๓๗
๔.๕	แสดงการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้านการเข้าถึงความรู้	๑๔๐
๔.๖	แสดงการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๑๔๓
๔.๗	แสดงการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้านการเรียนรู้	๑๔๖
๔.๘	องค์ความรู้จากการวิจัย	๑๔๗
๔.๙	องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย	๑๕๐

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ที่มาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งมี บทบาทต่อเศรษฐกิจและสังคมโลกเพิ่มขึ้น จะเห็นได้จากการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศต่าง ๆ เชื่อมโยงกันมากขึ้น ทั้งในด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การเงิน การค้า และการลงทุนระหว่างประเทศ การผลิตเทคโนโลยี ความรู้ ค่านิยมและวัฒนธรรม ท่ามกลางกระแส การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ พบว่ามีข้อมูลข่าวสารมากมายในแต่ละวัน ทำให้เจอปัญหาในการรับข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างมาก การผลิตความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมากมาย จนทำให้เกิดสังคมแบบใหม่ที่เรียกกันว่า สังคมสารสนเทศ (Information Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) อีกทั้งยังถือว่าเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - Based Economy) ซึ่งเป็นเศรษฐกิจที่อาศัยการการะจาย การสร้าง และการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่ทำให้เกิดการเติบโต สร้างความมั่งคั่ง และสร้างงานในอุตสาหกรรมทุกรูปแบบ การที่องค์การจะอยู่รอดในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ได้นั้นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจการแข่งขันในเชิงขนาด (Scale - Based Competition) เป็นการแข่งขันที่ต้องใช้ความเร็ว (Speed - Based Competition) ต้องสร้างความได้เปรียบด้านการผลิต โดยอาศัยสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เทคโนโลยี มากขึ้น กว่าการใช้ทรัพย์สินที่จับต้องได้ (Tangible Assets) เช่น อาคาร เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงาน นอกจากนี้ยังต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative-Based) และให้ความสำคัญกับลูกค้ามากกว่า มุ่งเน้นที่การผลิต กล่าวง่าย ๆ คือการแข่งขันในการสร้างและใช้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ในการเพิ่มคุณภาพ ลดต้นทุน ลดระยะเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์การ ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีขีดจำกัด ยิ่งใช้ยิ่งเพิ่ม ยิ่งใช้มากเท่าไรก็ยิงมีคุณค่ามากขึ้นเท่านั้น หรืออีกนัยหนึ่งยิ่งองค์การมีความรู้มากเท่าไร ก็ยิ่งสามารถเรียนรู้ในสิงใหม่ ๆ ได้มากขึ้นเท่านั้น และเมื่อเรียนรู้ได้มากขึ้นก็สร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้น เมื่อนำความรู้เก่ามาบูรณาการกับความรู้ใหม่

ก็ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นอีก และสามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น จึงกลายเป็นวงจรที่เพิ่มพูนได้ในตัวเองอย่างไม่สิ้นสุด ที่เรียกว่า“วงจรการเรียนรู้”นั้นเอง[๑]

การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์การ เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการการจัดการความรู้จะช่วยนำเอาความรู้จากคนในองค์การออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะความรู้ส่วนใหญ่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงที่จัดเป็นความรู้ฝังลึกอยู่ในรูปของทักษะ ประสบการณ์พรสวรรค์ที่อยู่ในตัวคน ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเน้นที่การปฏิบัติเป็นสำคัญ ที่ต้องแนบ แน่นอยู่กับการปฏิบัติงานประจำ โดยมีความสำคัญอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงาน การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือที่ สามารถปรับเปลี่ยนประยุกต์ไปตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม สำหรับองค์การที่มุ่งหวังในการเป็น องค์การแห่งคุณภาพที่ต้องการตอบสนองความต้องการของลูกค้า และเพื่อความพร้อมในตลาดการแข่งขัน องค์การมีองค์ความรู้มากมายทั้งที่เป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) และความรู้ที่ฝังลึกภายใน ตัวของบุคลาการหรือความรู้โดยปริยาย (Tacit Knowledge) การถ่ายทอดและสนับสนุนให้คนในองค์การ ได้เข้าใจและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำพาองค์การให้พัฒนาไปสู่การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง[๒]

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ในปัจจุบันมีการแบ่งส่วนงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังมีความพร้อมในเรื่องบุคลาการที่มีความรู้ความสามารถหลายด้านแต่ไม่มีการ จัดเก็บอย่างเป็นระบบไม่สามารถรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในทุกส่วนขององค์การซึ่งกระจัดกระจายอยู่ ไม่ว่าจะในตัวบุคลากรหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นความรู้ขององค์การได้ความรู้นั้น จึงไม่ถูกนำมาใช้ให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้อย่างที่ควรจะเป็น ยกตัวอย่างเช่น เมื่อบุคลาการผู้เชี่ยวชาญงานมีความรู้เรื่อง ระบบการทำงานของแผนกเป็นอย่างดีลาออกหรือปลดเกษียณไปความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นก็หลุดออก ตามไปด้วยองค์การไม่สามารถนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นออกมาถ่ายทอดให้แก่พนักงานใหม่ที่มารับหน้าที่แทนให้สามารถต่องานในตำแหน่งนั้น ได้อย่างราบรื่น หรือเมื่อองค์การส่งพนักงานไปเข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาต่าง ๆ มากมายความรู้ที่พนักงานได้รับมานั้น น่าจะนำมาถ่ายทอดสู่ผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสถานการณ์ดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการนำความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลมา เป็นความรู้ขององค์การเพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยปรับใช้การะบวนการจัดการองค์ความรู้พร้อมดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้สามารถ

---

[๑] พรธิดา วิเชียรปัญญา, **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กเปอร์เน็ท, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

[๒] มณฑา สมมาตย์, การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา, **วารสารการบริหารท้องถิ่น**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๕๔): ๑๐๑–๑๐๒.

พัฒนาตนเองให้เป็น ผู้รู้และถ่ายทอดความรู้และนำความรู้นั้นไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จึงเป็นเรื่องที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้นการศึกษาการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จะเป็นช่องทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในอนาคต และนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการนำข้อมูลเพื่อพัฒนาการะบวนการการจัดการความรู้ ของบุคลากร ให้มีศักยภาพ และพัฒนาการเรียนรู้ ที่จะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต

๑.๒. คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ ระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ เป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๑.๔. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตดังนี้ คือ

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ตามแนวคิดของสำนักงานคณะการรมการพัฒนาระบบราชการ ๗ การะบวนการ ประกอบด้วย ๑. ด้านการบ่งชี้ความรู้ ๒. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ๓. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ๔. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ๕. ด้านการเข้าถึงความรู้ ๖. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ๗. ด้านการเรียนรู้[๓]

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ จัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ” ครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วยการจัดการความรู้ขององค์การ ๗ ด้าน คือ ๑. ด้านการบ่งชี้ความรู้ ๒. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ๓. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ๔. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ๕. ด้านการเข้าถึงความรู้ ๖. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ๗. ด้านการเรียนรู้ [๔]

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชาการ

ประชาการและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดประชาการที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๔ อบต. ประกอบด้วย

๑.บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละหาน จำนวน ๙๓ คน

๒.บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส จำนวน ๘๙ คน

๓.บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จำนวน ๙๖ คน

๔.บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จำนวน ๗๘ คน

---

[๓] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, **คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), ๒๕๕๐), หน้า ๕๖.

[๔] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, **คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), ๒๕๕๐), หน้า ๕๖.

โดยผู้วิจัยสุ่มเก็บตัวอย่างข้อมูลจำนวน ๔ อบต. จาก ๙ อบต.โดยวิธีกำหนด อบต. ที่อยู่ใน ลำดับเลขคู่

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๔ แห่งคือ ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลละหาน ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยจะทำการศึกษาตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมเป็นเวลา ๗ เดือน

๑.๕. สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

๑.๖. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

การจัดการความรู้ขององค์การ หมายถึง การที่องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้นำเอาวิธีการ หรือการะบวนการด้านการจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเป็นความรู้ ซึ่งเป็นการะบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือได้เรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การในด้านการทำงาน ด้านการพัฒนาคน ด้านการเป็นองค์การเรียนรู้ ด้านการเป็นชุมชนที่มีความเอื้ออาทรระหว่างกัน โดยผ่านการะบวนการจัดเก็บองค์ความรู้ให้เป็นระบบ การแบ่งปันแลกเปลี่ยน เผยแพร่และการถ่ายโอน ความรู้ การใช้ประโยชน์และ การนำไปประยุกต์ใช้งาน ประกอบด้วย

การบ่งชี้ความรู้ หมายถึง การที่องค์การหรือหน่วยงานได้มีการพิจารณาวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายขององค์การเพื่อนำมาใช้ในการกำหนด/ระบุความรู้ที่สำคัญและจำเป็นขององค์การในการจะ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์การและระบุถึงลักษณะแหล่งที่อยู่ของความรู้ที่มีอยู่ ภายในองค์การ

การสร้างและการแสวงหาความรู้ หมายถึง การที่องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการสร้างความรู้ใหม่ภายในองค์การโดยการสังเคราะห์ความรู้ภายในองค์การ การแสวงหาความรู้จากภายนอก องค์การ จากที่ปรึกษาการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น การเทียบเคียง การรักษาความรู้เก่าและการกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

การจัดความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง การที่องค์การหรือหน่วยงานได้มีการทำบัญชีจัดเก็บ ความรู้ประเภทต่าง ๆ ให้เป็นหมวดหมู่เป็นระบบเพื่อให้การเก็บรวบรวม ศึกษาค้นหา ค้นคว้านำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว

การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หมายถึง การที่องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการ ปรับปรุงเอกสาร การจัดเก็บเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยใช้รูปแบบเดียวกัน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

การเข้าถึงความรู้ หมายถึง การที่องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ มีการกำหนดรูปแบบและวิธีการที่จะทำให้คนในองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเข้าถึงความรู้ได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การทำหนังสือเวียน การจัดทำเว็บไซด์ (Website) เว็บบอร์ด (Web board) บล็อก Blog) เป็นต้น

การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การที่องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการนำความรู้มาแลกเปลี่ยนกันด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำเอกสารฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ การพบปะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มในลักษณะของทีมข้ามสายชุมชนแห่งการเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การจัดเวทีความคิดเห็นหรืออื่น ๆ

การเรียนรู้ หมายถึง การที่องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการนำองค์ความรู้ที่ได้รับด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจำประสบการณ์ตรง การสร้างทีมเครือข่ายหรืออื่น ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ และนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างทั่วถึง

องค์การ หมายถึง การนำเอาส่วนต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกันมารวมกันอย่างมีระเบียบหรือเป็นการรวมกลุ่มกันอย่างมีเหตุผลของบุคคลกลุ่มหนึ่ง เพื่อเป็นศูนย์อำนวยการให้การดำเนินงานลุล่วงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการใช้อำนาจการบริหารที่ชัดเจนมีการแบ่งงานและหน้าที่มีลำดับขั้นของการบังคับบัญชาและความรับผิดชอบ

การพัฒนาองค์การ คือ การระบวนการปรับปรุงองค์การให้กลับสู่สภาวะใหม่ที่เหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิม โดยมุ่งเน้นให้องค์การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะนำเอาความใหม่และแปลกทั้งทางด้านเทคนิค วิทยาการ และทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ามาสู่องค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลละหาน ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ทำให้ทราบระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๑.๖.๒ ทำให้ทราบผลเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๖.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๑.๖.๔ ผลการวิจัยครั้งนี้จักได้นำเสนอต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการความรู้ขององค์การต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษา “เรื่องการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ” ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้ารวบรวมแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อนำมาสู่กรอบแนวคิดในการศึกษา รวมทั้งใช้ในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายผลการศึกษาที่ได้ต่อไปซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้คือ

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ความหมายของการจัดการความรู้

ในปัจจุบันนี้การจัดการความรู้เป็นส่วนประกอบสำคัญของการทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรต่าง ๆ พร้อมทั้งการจัดการความรู้ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ดังนั้นในยุคข้อมูลข่าวสารการได้มา การปรับปรุงและการประยุกต์ใช้ความรู้ให้กลายเป็นหน้าที่หลักของเครือข่ายต่าง ๆ เครือข่ายส่วนมากมีการจัดการความรู้ สำหรับการจัดการความรู้ถือเป็นความพยายามที่จะรวบรวมจัดให้เป็นระบบและจัดโครงสร้างสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องรู้โดยสิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องต่อการทำงาน[๑] แนวคิดเรื่องการจัดการความรู้ได้รับการยอมรับเป็นอย่างมากทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจาก เป็นกลยุทธ์หลักที่ทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน อย่างไรก็ตามการนำแนวคิดการจัดการความรู้ มาประยุกต์ใช้ในชุมชนต่าง ๆ ในรูปแบบของเครือข่ายทางปัญญาก็สามารถเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน กระบวนการพัฒนาของประเทศเพราะเครือข่ายถือเป็นทุนมนุษย์ที่เปรี่ยมศักยภาพและยังเป็นแหล่งข้อมูลที่ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคมที่จะเกิดขึ้น ความรู้ของเครือข่ายมิใช้

---

[๑] R. Agranoff, **Managing within Networks: Add value to PublicOrganization**. (Washington, D.C.: Georgetown University Press, 2007), p. 29.

อยู่ในรูปแบบของข้อมูล และสารสนเทศเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการรู้แจ้ง ที่มาจากการแก้ไขปัญหาและมาจากประสบการณ์อีกด้วย ดังนั้นการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรหน่วยงานหรือชุมชนค้นหาเลือกรวบรวมและเผยแพร่ความรู้ที่สำคัญซึ่งจะมีประโยชน์ในการแก้ปัญหาการตัดสินใจและเป็นประโยชน์ในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกันการจัดการความรู้ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์กรในการที่จะกำหนดสร้างทดแทน และกระจายความรู้สำหรับการนำมาใช้ใหม่ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการทั้งการรับรู้และการเรียนรู้ ต้นกำเนิดของการจัดการความรู้มาจากประเทศตะวันตกประมาณปี ค.ศ. ๑๙๘๖ แต่ในฐานะที่ประเทศไทย เป็นประเทศกำลังพัฒนาและต้องการมีเสถียรภาพทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมการศึกษาและด้านอื่น ๆ จึงได้มีการนำการจัดการความรู้มาใช้ในประเทศเมื่อไม่นานมานี้เอง แต่ประเทศไทยมีบริบทหรือสิ่งแวดล้อมที่ต่างกับประเทศตะวันตกดังนั้นจึงต้องมีความยืดหยุ่นสูงในการปฏิบัติจนเกิดการ เคลื่อนกระแสการจัดการความรู้ในภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคประชาสังคมภาคราชการและภาพเอกชน[๒]

นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรได้ แก่ภาวะของการแข่งขัน กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจยุคใหม่ (new economy) และความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีรวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แก่การเกิดความผิดพลาดซ้ำ ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรและความรู้อยู่ที่ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเมื่อลาออกไปความรู้ก็จะติดไปกับผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น ทำให้องค์กรขาดความรู้นั้นไปหรือจากการที่องค์กรมี Best Practice แต่ไม่เคยนำมาใช้และบางครั้งองค์กรก็ไม่รู้ว่า Best Practice ของตนคืออะไร[๓] ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้องค์กรธุรกิจสมัยใหม่ต้องตื่นตัวในเรื่องการจัดการความรู้เนื่องจากเห็นว่าเป็นประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนั้นการจัดการความรู้จึงจัดเป็นนวัตกรรมในการบริหารองค์กรสมัยใหม่ที่นับว่ามีประโยชน์ต่อการเพิ่มศักยภาพ ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขันกับองค์กรอื่นอีกทั้งช่วยให้องค์กรนั้นสามารถเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในระยะยาวซึ่งในเรื่องแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการความรู้นี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจากนักวิชาการมาอธิบายตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ใจความว่า การจัดการความรู้ถือเป็นความพยายามที่จะรวบรวมจัดให้เป็นระบบและจัดโครงสร้างสิ่งต่าง ๆ โดยใช้ระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยให้การจัดการความรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของคนในองค์การมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า

---

[๒] วิจารณ์ พานิช, **การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๖๘.

[๓] ลำปาง แม้นมาตย์, **การจัดการความรู้ในองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นามมีบุ๊คส์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
Agranoff, Robert (๒๐๐๗, p. ๒๙)	ในปัจจุบันนี้การจัดการความรู้เป็นส่วนประกอบสำคัญของ การทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรต่าง ๆ พร้อมทั้งการจัดการความรู้ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของการบริหาร
วิจารณ์ พานิช (๒๕๔๙, หน้า ๖๘)	การจัดการความรู้ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์กรในการที่จะกำหนดสร้างทดแทนและกระจายความรู้สำหรับการนำมาใช้ใหม่
ลำปาง แม้นมาตย์ (๒๕๕๐, หน้า ๒๘)	สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรได้แก่ภาวะของการแข่งขัน กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจยุคใหม่และความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีรวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

ประเภทของความรู้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเภทของความรู้ พบว่า ความรู้จำแนกออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ความรู้ที่ฝังลึกและความรู้ชัดแจ้งโดยความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้หรือพรสวรรค์ต่าง ๆ ซึ่งสื่อสารหรือถ่ายทอดในรูป ของตัวเลขสูตรหรือลายลักษณ์อักษรได้ยากความรู้ชนิดนี้พัฒนาและแบ่งปันกันได้และเป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันส่วนความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลมองเห็นได้ชัดหรือได้มีการบันทึกไว้แล้วรวบรวมและถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือคู่มือเอกสารและรายงานต่าง ๆ ซึ่งทำให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย[๔]

ความรู้สามารถจำแนกออกเป็น ๒ ประเภทได้แก่

๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคนเกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้หรือพรสวรรค์ต่าง ๆ อธิบายออกมาได้ยาก แต่สามารถพัฒนาและแบ่งปันได้

---

[๔] จันทร์เพ็ญ จันทวี, “บทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศต่อการจัดการความรู้”, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี**, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (กรกฎาคม ๒๕๕๐): ๒๕-๒๙.

๒. ความรู้ที่ชัดแจ้งความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลสามารถถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่นหนังสือคู่มือเอกสาร[๕]

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม ได้แบ่งความรู้ออกได้ ๒ ประเภทคือ

๑. ความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสารหรือวิชาการอยู่ในตำราคู่มือปฏิบัติงาน

๒. ความรู้ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคนเป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนานเป็นภูมิปัญญา

โดยความรู้ทั้ง ๒ ประเภทนี้มีวิธีการจัดการที่แตกต่างกันการจัดการความรู้ “ความรู้เด่นชัด” จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ตรวจสอบและตีความได้เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ก็นำมาสรุปไว้เพื่อใช้อ้างอิงหรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป ส่วนการจัดการ “ความรู้ซ่อนเร้น” นั้น จะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอันนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไปในชีวิตจริงความรู้ ๒ ประเภทนี้ จะเปลี่ยนสถานภาพสลับปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลาบางครั้ง Tacit ก็ออกมาเป็น Explicit และบางครั้ง Explicit ก็เปลี่ยนไปเป็น Tacit[๖] ลักษณ์อักษรได้ต้องอาศัยการเปรียบเทียบการอุปมาอุปไมยให้เกิดการ รับรู้และความรู้ที่ชัดแจ้งเป็นลักษณะของความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลที่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นสิ่งพิมพ์ หนังสือคู่มือเอกสารตำราต่าง ๆ เพื่อทำให้คนเกิดความเข้าใจได้ง่าย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ใจความว่า ความรู้สามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความรู้ที่ฝังลึกเป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้หรือพรสวรรค์ต่าง ๆ และความรู้ชัดแจ้ง เป็นความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลมองเห็นได้ชัดหรือได้มีการบันทึกไว้แล้วรวบรวมและถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่าง ๆ

---

[๕] สุวรรณ เหรียญเสาวภาคย์ และคณะ, **การจัดการความรู้**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ๒๕๔๘), หน้า ๒๑.

[๖] สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.km.or.th/kmiarticles/prof-vicharnpanich/28-0001-intro-to-km.html, [๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

ตารางที่ ๒.๒ ประเภทของความรู้

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
จันทร์เพ็ญ จันทวี, (๒๕๕๐, หน้า ๒๕-๒๙.)	ความรู้จำแนกออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ความรู้ที่ฝังลึกและความรู้ชัดแจ้ง
สุวรรณ เหรียญเสาวภาคย์ และคณะ, (๒๕๔๘, หน้า ๒๑)	ความรู้สามารถจำแนกออกเป็น ๒ ประเภทได้แก่ ๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคนเกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้หรือพรสวรรค์ต่าง ๆ ๒. ความรู้ที่ชัดแจ้งความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลสามารถถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่าง ๆ
สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, [ออนไลน์]	ความรู้ออกได้ ๒ ประเภทคือ ๑. ความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) ๒. ความรู้ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge)

ยุคต่าง ๆ ของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้แบ่งออกเป็น ๓ ยุค โดยเริ่มประมาณปี ๑๙๗๘-๑๙๗๙ ซึ่งเป็นยุคเริ่มต้นของการจัดการความรู้ โดยมีแนวคิดว่าความรู้เป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการได้โดยอาศัยการจัดการที่เป็นระบบมีโครงสร้างตายตัวและเริ่มมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของมนุษย์ต่อมาในยุคที่สองเริ่มตั้งแต่ช่วงประมาณปี ๑๙๙๕ ซึ่งมีการแบ่งความรู้ออกเป็น ๒ ประเภท คือ ความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคลและความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลอย่างชัดเจนรูปแบบในการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เรียกว่า เซซิโมเดล ของอิคุชิโรโนนากะ (IkujiroNonaka) เริ่มได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายเป็นยุคที่กล่าวได้ว่าเริ่มมีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้น ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดมีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยทำให้คนติดต่อกันสะดวกมากขึ้นและในช่วงประมาณปี ๑๙๙๘ - ๒๐๐๑ การจัดการความรู้เริ่มเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายมากขึ้นบางองค์กร มีการแต่งตั้งตำแหน่งนักบริหารจัดการความรู้ (CKO) อย่างไรก็ตามการจัดการความรู้โดยใช้วงจร เกลียวความรู้หรือเซซิโมเดลก็ยังมีข้อจำกัดในบางเรื่องเนื่องจากการคิดที่ว่าความรู้เป็นเรื่องที่ซับซ้อนเกินกว่าจะจำแนกเป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคลและความรู้ประเภทความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลได้ อย่างชัดเจนและการเปลี่ยนรูปของความรู้อาจทำให้เกิดการสูญเสียบริบทที่สำคัญของความรู้ได้ ดังนั้นการจัดการความรู้ให้ได้ผลดีจึงต้องมีการผสมผสานความรู้ทั้ง ๒ ประเภทในช่วงเวลาที่เหมาะสมโดย ความรู้ต้องไม่อยู่ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งมากเกินไปทั้ง ๒ ประเภทในช่วงเวลาที่เหมาะสมโดยความรู้ ต้องไม่อยู่ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งมากเกินไปแต่ต้องสมดุลซึ่งเป็นที่มาของการจัดการความรู้ในยุคที่สาม

ทั้งนี้การจัดการความรู้ในยุคที่สามซึ่งมองว่าความรู้เป็นเรื่องซับซ้อนยากที่จะจัดเป็นระบบ ที่แน่นอนหรือแบ่งออกเป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคลหรือความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลได้อย่าง ชัดเจนมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป ดังนั้นจึงต้องอาศัยหลักธรรมชาติและระบบซับซ้อน (Complex adaptive systems) มาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ซึ่งการจัดการความรู้ในแนวคิดนี้จะไม่สามารถอธิบายได้โดยใช้ระบบเหตุผลและอย่างเต็มที่ วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ในยุคนี้คือเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการตัดสินใจและการสร้างนวัตกรรมมากกว่ามุ่งเน้นด้านประสิทธิภาพเพียงอย่างเดียวโดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมมนุษย์ และเชื่อว่าความรู้และการแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นได้ดี เมื่อผู้ให้ความรู้สมัครใจที่จะแบ่งปันให้กับผู้อื่นเท่านั้นไม่สามารถบังคับให้มีการแบ่งปันได้เพราะแม้จะบังคับก็จะทำให้การถ่ายทอดหรือแบ่งปันความรู้เป็นไปอย่างไร้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่[๗]

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ใจความว่า ยุคเริ่มต้น เป็นยุคของการจัดการความรู้ โดยมีแนวคิดว่าความรู้เป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการได้โดยอาศัยการจัดการที่เป็นระบบมีโครงสร้างตายตัวและเริ่มมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของมนุษย์ ยุคที่สอง เป็นยุคที่มีการแบ่งความรู้ออกเป็น ๒ ประเภท คือ ความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคลและความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลอย่างชัดเจนรูปแบบในการสร้าง และแลกเปลี่ยนความรู้ และยุคที่สาม ในยุคนี้การจัดการความรู้เริ่มเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายมากขึ้นบางองค์กร มีการแต่งตั้งตำแหน่งนักบริหารจัดการความรู้ (CKO)

ตารางที่ ๒.๓ ยุคต่าง ๆ ของการจัดการความรู้

ยุคที่ ๑	ยุคที่ ๒	ยุคที่ ๓
- มองว่าเทคโนโลยี สารสนเทศคือการจัดการความรู้ - เริ่มรู้จัก “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” (COP)	- มีการเกิดและเสื่อมของการมีโครงการจัดการความรู้และตำแหน่ง “คุณ เอื้อ” (CKO) ในองค์กร - CKO เริ่มหายไป	-การจัดการความรู้กลายเป็นสิ่งหนึ่งของกระบวนการ - มุ่งเน้นที่กระบวนการความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ - ใช้การจัดการความรู้มาช่วยในการปรับผลการดำเนินงาน - การผสมผสานเครื่องมือต่าง ๆ

[๗] บุญดี บุญญากิจ และคณะ, **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร: จิรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๘), หน้า ๑๘-๑๙.

๒.๑.๒ ความหมายของความรู้

คำว่า ความรู้ (Knowledge) นั้น ในทัศนะของฮอสเปอร์ (อ้างถึงในมาโนช เวชพันธ์) นับเป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ ซึ่งอาจจะโดยการนึกได้ มองเห็นได้ หรือได้ฟังความรู้นี้ เป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ โดยประกอบไปด้วยคำจำกัดความหรือความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ไขปัญหา และมาตรฐาน[๘] ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องของการจำอะไรได้ ระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนหรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก ด้วยเหตุนี้ การจำได้จึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในทางจิตวิทยา และเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความ สามารถทางสมองมากขึ้นเป็นลำดับ ส่วนความเข้าใจ (Comprehension) นั้น ฮอสเปอร์ ชี้ให้เห็นว่า เป็นขั้นตอนต่อมาจากความรู้ โดยเป็นขั้นตอนที่จะต้องใช้ความสามารถของสมองและทักษะในชั้นที่สูงขึ้น จนถึงระดับของการสื่อความหมาย ซึ่งอาจเป็นไปได้โดยการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือการใช้สัญลักษณ์ โดยมักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคล ได้รับข่าวสารต่าง ๆ แล้ว อาจจะโดยการฟัง การเห็น การได้ยิน หรือเขียนแล้วแสดงออกมาในรูปของการใช้ ทักษะหรือการแปลความหมายต่าง ๆ เช่น การบรรยายข่าวสารที่ได้ยินมาโดยคำพูดของตนเอง หรือการแปลความหมายจากภาษาหนึ่งไปเป็นอีกภาษาหนึ่ง โดยคงความหมายเดิมเอาไว้ หรืออาจเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อสรุปหรือการคาดคะเนก็ได้

ในหนังสือ “Working Knowledge: How Organization Manage What They Know” โดย ดาเวนพอร์ต ที เอ็ช และ แอล พรูสัก (Davenport, T. H., และ L. Prusak, Boston: Havard Business School Press) อ้างถึงในองค์กรแห่งความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ หน้า ๑๗ ของ รศ.ดร. ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ ว่าความรู้ คือ “กรอบของการผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท และความรู้ แจ้งอย่างช่ำชอง ซึ่งจะเป็นกรอบสำหรับประเมินค่า และการนำประสบการณ์สารสนเทศใหม่ ๆ มาผสมรวมด้วยกัน”[๙]

ยังมีผู้ให้ความหมายและคำจำกัดความอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวในที่นี้ จากสัดส่วนความรู้ ในองค์กรจะพบว่า ความรู้ประเภท Tacit ซึ่งเป็นความรู้ที่ได้จากทักษะและประสบการณ์ที่อยู่ในตัวคน มีถึงร้อยละ ๘๐ ส่วนความรู้ประเภท Explicit ซึ่งเป็นความรู้ที่เป็นเหตุและเป็นผลที่สามารถจะบรรยาย ถอดความ ออกมาในรูปของทฤษฎี การแก้ไขปัญหา คู่มือ หรือในรูปฐานข้อมูล ความรู้

---

[๘] ฮอสเปอร์ อ้างถึงใน มาโนช เวชพันธ์, **นับเป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำซึ่งอาจจะโดยการนึกได้ มองเห็นได้ หรือได้ฟังความรู้นี้ เป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้**, (กรุงเทพมหานคร: ๒๕๓๒), หน้า ๑๕-๑๖.

[๙] ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, อ้างถึงใน **องค์กรแห่งความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร: แซทไฟร์ พริ้นติ้ง, ๒๕๓๓), หน้า ๑๗.

ประเภทนี้ มีเพียงร้อยละ ๒๐ (ในบางแนวคิดได้แบ่งความรู้ออกเป็น ๔ ประเภท ๑ Tacit ๒.Implicit ๓. Explicit ๔. Embedded)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า

ความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียนการค้นคว้าหรือประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติการและทักษะ ความเข้าใจ หรือ สารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ องค์วิชาในแต่ละสาขา[๑๐]

ความรู้ คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา[๑๑]

การจัดการความรู้ หมายถึง “กระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชนสูงสุดตอองค์การโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและใช้ความรู้เป็นต้น” นอกจากนี้ยังได้อธิบาย เพิ่มเติมในการประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้นำรบริหารการเปลี่ยนแปลง ของ ก.พ.ร. เมื่อวันที่ ๑-๖ สิงหาคม ๒๕๔๘ วา การจัดการความรู้นั้นคือการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Transition) ของความรู้ที่อยู่ในตัวคน ซึ่งเป็นความรู้ที่ไม่ชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) ให้กลายเป็นความรู้ที่ชัดแจง (Explicit Knowledge) ให้ได้มากที่สุด เพื่อทำให้เกิดความรู้องค์การ[๑๒]

สรุปความหมายของการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่ บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยชองทางต่าง ๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกตใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งกอให้เกิด

---

[๑๐] ราชบัญทิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔**, (กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖), หน้า ๒๓๒.

[๑๑] ยามาซากิ (Yamazaki) อ้างใน สุวรรณเหรียญ เสาวภาคย์และคณะ, **การจัดการความรู้**, (กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์ (๑๙๙๖) จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๙.

[๑๒] บุญดี บุญมากิจ และคณะ อ้างใน ลาวัลย์ สุขยิ่ง “การจัดการความรู้ในองค์กร กรณีศึกษา: หน่วยงานธุรกิจ CDMA บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)” **วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕.

การแบงปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพรกระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์การอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิต และองค์การ[๑๓]

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ใจความว่า ความรู้ คือทักษะความเข้าใจที่สั่งสมไว้ในตัวบุคคล ซึ่งอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็นได้อย่างมีเหตุผลโดยอาศัยข้อมูลทักษะและประสบการณ์ที่มีอยู่เป็นส่วนสนับสนุนการตัดสินใจและรวมถึงการผสมผสานค่านิยมความเข้าใจสารสนเทศความรอบรู้ในบริบทและความรู้ถ่องแท้อย่างเชี่ยวชาญเข้าด้วยกันซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ ในการวิเคราะห์และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ

ตารางที่ ๒.๔ ความหมายของความรู้

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ฮอสเปอร์ อ้างถึงใน มาโนช เวชพันธ์, (๒๕๓๒, หน้า ๑๕-๑๖.)	ความรู้เป็นเรื่องของการจำอะไรได้ ระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนหรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก
ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, อ้างถึงในองค์กรแห่งความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ, (๒๕๓๓, หน้า ๑๗.)	กรอบของการผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท และความรู้แจ้งอย่างช่ำชอง ซึ่งจะเป็นกรอบสำหรับประเมินค่า และการนำประสบการณ์สารสนเทศใหม่ ๆ มาผสมรวมด้วยกัน
ราชบัญฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖), หน้า ๒๓๒.	ความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์
ยามาซากิ (Yamazaki) อ้างใน สุวรรณเหรียญ เสาวภาคย์และคณะ, (๒๕๔๘, หน้า ๑๙.)	ความรู้ คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ
บุญดี บุญมากิจ และคณะ อ้างใน ลาวัลย์ สุขยิ่ง (๒๕๕๐, หน้า ๑๕.)	การจัดการความรู้ คือการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ของความรู้ที่อยู่ในตัวคน

[๑๓] พรธิดา วิเชียรปัญญา อ้างใน อ้างใน ลาวัลย์ สุขยิ่ง “การจัดการความรู้ในองค์กร กรณีศึกษา: หน่วยงานธุรกิจ CDMA บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน),” **วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕.

ตารางที่ ๒.๔ ความหมายของความรู้ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
พรธิดา วิเชียรปัญญา อ้างใน ลาวัลย์ สุขยิ่ง (๒๕๕๐, หน้า ๑๕.)	กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม

ความหมายของการบริหารจัดการความรู้

คำว่าการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) นั้นได้มีผู้ให้คำนิยามแตกต่างกันไปแต่ทั้งนี้ก็ยังพิจารณาเห็นได้ว่าความหมายในการจัดการความรู้นั้นยังคงมีทิศทางที่สรุปได้เป็นไปในทิศทางเดียวกันดังนี้

การบริหารจัดการความรู้ว่าหมายถึงการจัดการความรู้ ในองค์กรสำหรับงานด้านธุรกิจ[๑๔]

การจัดการความรู้ คือการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์การซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนา ให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้[๑๕] รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

การบริหารจัดการความรู้ หมายถึงกระบวนการสร้าง ประมวลเผยแพร่และใช้ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน[๑๖]

การบริหารจัดการความรู้ หมายถึงกระบวนการอย่างเป็นระบบ สำหรับการได้รับการสร้างการบูรณาการการแบ่งปันและการใช้สารสนเทศรวมทั้งความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และประสบการณ์เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ[๑๗]

---

[๑๔] Tiwana, Amrit. **The knowledge management toolkit: practicecal techniques forbuildinga knowledge management system**. Upper Saddle River, (NJ: Prentice Hall, 2000.) p 1.

[๑๕] สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรกมลการพิมพ์ ๒๕๔๘), หน้า ๑๙.

[๑๖] ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, **องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพมหานคร: รัตนไตร, ๒๕๔๘), หน้า ๔๗.

[๑๗] พรธิดา วิเชียรปัญญา, **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอ็กซ เปอร์เน็ท จำกัด ๒๕๔๗), หน้า ๒๘-๓๐.

การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) คือการบริหารจัดการความรู้ที่ต้องการใช้ให้แก่คนที่ต้องการในเวลาที่ต้องใช้เพื่อให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลและส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ดังนิยาม "Right Knowledge Right people Right time"[๑๘]

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการเฉพาะที่เป็นระบบและมีโครงสร้างเพื่อการได้มา รวบรวมและการสื่อสารความรู้ทีลึกซึ้งจับต้องได้ (Tacit Knowledge) ของพนักงานและความรู้ทีชัดแจ้งจบต้องได้ง่าย (Explicit Knowledge) เพื่อให้พ้นจากงานคนอื่น ๆ ได้ความรู้เหล่านั้นไปใช้ประโยชน์[๑๙]

โดยสรุปการบริหารจัดการความรู้เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและการจัดเก็บความรู้อย่างเหมาะสมเพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้เพื่อให้เกิดการเผยแพร่กระจายและไหลเวียนความรู้ทั่วทั้งองค์การโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ

ตารางที่ ๒.๕ ความหมายของการบริหารจัดการความรู้

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
Tiwana, Amrit. **The knowledge management toolkit: practicecal techniques forbuildinga knowledge management system**, ๒๐๐๐.) p ๑.	การบริหารจัดการความรู้ว่าหมายถึงการจัดการความรู้ ในองค์กรสำหรับงานด้านธุรกิจ
สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, (๒๕๔๘, หน้า ๑๙.)	การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์การซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ
ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, (๒๕๔๘,หน้า ๔๗.)	กระบวนการสร้าง ประมวลเผยแพร่และใช้ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

[๑๘] สุประภาดา โชติมณี, **Modern KM Application In Business Management การจัดการความรู้อย่างไร ให้ใช้ได้ผลกับทุกระบบ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพงษ์วรินทร์การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑.

[๑๙] ลาวัลย์ สุขยิ่ง, "การจัดการความรู้ในองค์กร กรณีศึกษา: หน่วยงานธุรกิจ CDMA บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)," **วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,** (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐,หน้า ๑๓.

ตารางที่ ๒.๕ ความหมายของการบริหารจัดการความรู้ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
พรธิดา วิเชียรปัญญา, (๒๕๔๗, หน้า ๒๘-๓๐.)	กระบวนการอย่างเป็นระบบ สำหรับการได้รับการสร้างการบูรณาการการแบ่งปันและการใช้สารสนเทศรวมทั้งความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง
สุประภาดา โชติมณี, (๒๕๕๑, หน้า ๑๑.)	การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) คือการบริหารจัดการความรู้ที่ต้องการใช้ให้แก่คนที่ต้องการในเวลาที่ต้องใช้เพื่อให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล
ลาวัลย์ สุขยิ่ง, (๒๕๕๐, หน้า ๑๓.)	กระบวนการเฉพาะที่เป็นระบบและมีโครงสร้างเพื่อการได้มา รวบรวมและการสื่อสารความรู้ทีลึกซึ้งจับต้องได้ของพนักงาน

๒.๑.๓ องค์ประกอบของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างคนสู่คนและคนสู่ข้อมูลข่าวสารในการสร้างความได้เปรียบเสียเปรียบในการแข่งขัน ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่เป็นเครื่องมือที่เพิ่มมูลค่าของกิจการองค์กร กลุ่มคน หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคลหรือองค์กรอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูลสารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุลเป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์การ[๒๐] และการทำให้เกิดความสำเร็จของการจัดการความรู้จะต้องผสมผสานการทำงานของคน (People) กระบวนการ(Organizational Processes) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology)

๑. “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๒. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น

---

[๒๐] พรธิดา วิเชียรปัญญา. **การจัดการความรู้.** (กรุงเทพมหานคร: ธรรกมลการพิมพ์ ๒๕๔๗) หน้า ๓๒-๓๓.

๓. “กระบวนการความรู้” นั้น เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม องค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล[๒๑]

องค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการความรู้ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ขอบเขต KM ที่ได้มีการพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความสำคัญเร่งด่วนในขณะนี้ คือ การจัดการองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ และได้กำหนดเป้าหมาย (Desired State) ของ KM ที่จะดำเนินการในปี ๒๕๔๙ คือ มุ่งเน้นให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม คือ อำเภอ/กิ่งอำเภอ มีข้อมูลผลสำเร็จ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในศูนย์ปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่าศูนย์ละ ๑ เรื่อง และเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล ได้จัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) และกิจกรรมกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กันไป โดยมีความคาดหวังว่าแผนการจัดการความรู้นี้จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญสู่การปฏิบัติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่น ๆ และนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป[๒๒]

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการจัดการความรู้ พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ได้เสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ไว้อย่างหลายหลายโดย มาร์ควาดท์ (Marquardt.๑๙๙๖: ๘) ได้เสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ไว้ ๔ ประการดังนี้

๑. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisitoin) องค์การควรแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๒. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) การแสวงหาความรู้นั้นเป็นการปรับใช้ความรู้โดยทั่วไปแต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่ (generative) การสร้างความรู้ใหม่

---

[๒๑] จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. สารพันปัญหาเครื่องการจัดการความรู้. **วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ**, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๖๒ (พฤษภาคม–มิถุนายน): ๒๕๔๙.

[๒๒] สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, **คู่มือการจัดทาแผนการจัดการความรู้: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**, (เดือนกรกฎาคม-กันยายน ๒๕๔๘), หน้า ๑๑.

เกี่ยวข้องกับแรงผลักดันการหยั่งรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลการสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์การซึ่งหมายความว่าทุก ๆ คนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ในรูปแบบต่าง ๆ

๓. การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) ในการจัดการความรู้องค์การต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้และต้องพิจารณาถึงวิธีการ ในการเก็บรักษาและการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการองค์การต้องเก็บรักษาสิ่งที่ องค์การเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุดไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศตลอดจนผลสะท้อนกลับการวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิคเช่นการบันทึกเป็นฐานข้อมูลหรือการบันทึก เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนรวมทั้งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและจดจำของปัจเจกบุคคลเป็นต้น

๔. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer andUtilization) การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้มีความจำเป็นสำหรับองค์การเนื่องจากองค์การจะเรียนรู้ได้ดี ขึ้นเมื่อมีความรู้กระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์การการถ่ายทอดและการใช้ ประโยชน์จากความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์

นอกจากนี้การเคลื่อนที่ของสารสนเทศ และความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้นเป็นไปได้โดยตั้งใจ และไม่ได้ตั้งใจ[๒๓]

พรธิดา วิเชียรปัญญา ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารจัดการความรู้ว่าความสำเร็จในการนำการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาคนพัฒนางานและพัฒนาองค์การต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๕ ประการ ได้ดังนี้

๑. ผู้นำ ผู้นำหรือผู้บริหารมีความสำคัญต่อการดำเนินการจัดการความรู้เพราะเป็นผู้กำหนด นโยบายกลยุทธ์เป้าหมายและเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดการจัดการความรู้

๒. กลยุทธ์ ส่วนกลยุทธ์เป็นการเลือกใช้วิธีในการดำเนินงานการจัดการความรู้ซึ่งขึ้นกับบริบทและปัจจัยแวดล้อมขององค์การนั้น

๓. โครงสร้างพื้นฐานและทีม โครงสร้างพื้นฐานเป็นปัจจัยพื้นฐานหลักที่สนับสนุนให้ปัจจัยอื่น ๆ ทำหน้าที่ได้เต็มที่ ส่งผลให้การบริหารจัดการความรู้ดำเนินการได้อย่างราบรื่น

๔. เทคโนโลยีและการสื่อสาร เทคโนโลยีและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การติดต่อสื่อสารและเชื่อมโยงคนภายในและภายนอกองค์กรสะดวกและรวดเร็วขึ้น

---

[๒๓] มาร์ควาดท์ (Marquardt), อ้างใน เจษฎา นกน้อย และคณะ, **นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้,** (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๘.

๕. การวัดและประเมินผล ผู้บริหารควรกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์เพื่อใช้ประเมินผลเป็นกลไกขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของแต่ละฝ่ายและองค์กรเพราะจะทำให้ทราบความก้าวหน้าและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้

จัดการความรู้จะต้องสามารถบริหารจัดการองค์ประกอบทั้งหมดอย่างเป็นระบบไปในทิศทางเดียวกันและมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน[๒๔]

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของการจัดการความรู้คือกระบวนการอย่างหนึ่งที่ทำให้การจัดการ ความรู้ดำเนินไปโดยมีประสิทธิภาพทั้งนี้ต้องมีตัวขับเคลื่อนซึ่งประกอบด้วยด้านกระบวนการในการ จัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กรในการจัดการความรู้และด้านการวัดผลในการจัดการความรู้

ตารางที่ ๒.๖ องค์ประกอบของการจัดการความรู้

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
พรธิดา วิเชียรปัญญา, (๒๕๔๗, หน้า ๓๒-๓๓.)	กระบวนการที่เป็นเครื่องมือที่เพิ่มมูลค่าของกิจการ องค์กร กลุ่มคน หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคลหรือองค์กรอย่างเป็นระบบ
จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิตสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๖๒ พฤษภาคม – มิถุนายน ๒๕๔๙.	ความสำเร็จของการจัดการความรู้จะต้องประกอบด้วย ๑. คน ๒. เทคโนโลยี ๓. กระบวนการความรู้
สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, คู่มือการจัดทาแผนการจัดการความรู้: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, (เดือนกรกฎาคม – กันยายน ๒๕๔๘), หน้า ๑๑.	พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้อง

[๒๔] พรธิดา วิเชียรปัญญา, **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท, ๒๕๔๗), หน้า ๓๒–๓๖.

ตารางที่ ๒.๖ องค์ประกอบของการจัดการความรู้ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ
มาร์ควาดท์ (Marquardt), อ้างใน เจษฎา นกน้อย และคณะ, นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้, (๒๕๕๒, หน้า ๘.)	การจัดการความรู้ไว้ ๔ ประการ ๑. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisitoin) ๒. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ๓. การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) ๔. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer andUtilization)
พรธิดา วิเชียรปัญญา, (๒๕๔๗, หน้า ๓๒–๓๖.)	องค์ประกอบการบริหารจัดการความรู้มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๕ ประการ คือ ๑. ผู้นำ ๒. กลยุทธ์ ๓. โครงสร้างพื้นฐานและทีม ๔. เทคโนโลยีและการสื่อสาร ๕. การวัดและประเมินผล

๒.๑.๔ เป้าหมายของการจัดการความรู้

สำนักมาตรฐานอุดมศึกษาได้กล่าวถึงเป้าหมายหลักของการจัดการความรู้ คือ การใช้ประโยชน์ จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การเพื่อสร้างความได้เปรียบ ทางการแข่งขันขององค์การการจัดการความรู้ มีความสำคัญอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาก็ตาม วัตถุประสงค์ทั่วไปของการจัดการความรู้มีดังนี้

๑. เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานทางธุรกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

๒. เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ

๓. เพื่อปรับปรุงเทคนิคกระบวนการโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๔. เพื่อสร้างวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดให้แก่องค์กรเพื่อช่วยลดงบประมาณในการทำงานให้แก่องค์กร

๕. เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์กร[๒๕]

ขณะเดียวกันวิจารณ์พานิชได้กล่าวว่าเป้าหมายของการนำวิธีการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัยน่าจะมี ๖ ประการได้แก่

๑) เพื่อเพิ่มคุณภาพและปริมาณของผลงานและการสร้างสรรค์ขององค์กร (เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ) อันจะนำไปสู่ชื่อเสียงและเกียรติคุณว่าเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศ ทางวิชาการอย่างแท้จริงมิใช้เพียงเป็นข้ออ้างอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแต่ที่สำคัญยิ่งกว่านั้นจะนำไป สู่ความเป็นองค์กรเรียนรู้ซึ่งเป็นพหุปัญญาขององค์กรสำหรับเผชิญความผันผวนไม่แน่นอนในอนาคต อย่างมั่นใจ

๒) ช่วยให้บุคลากรแต่ละคนมีผลงานดีขึ้นได้รับผลประโยชน์ตอบแทนเพิ่มขึ้นใน ระยะยาวและที่สำคัญยิ่ง คือ เป็นเครื่องมือให้บุคลากรมีความสุขสามารถได้รับผลประโยชน์จากการ ทำงานในลักษณะที่ผลประโยชน์คือความสุขไม่ใช้เพียงผลประโยชน์เชิงวัตถุเท่านั้น

๓) สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความกระตือรือร้นเกิดความสุขจากการได้ออกความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในหน้าที่ของตนจากการได้มีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อร่วมงานทั้งในหน่วยงานของตนและหน่วยงานอื่น ทำให้การทำงานเป็นเรื่องที่ให้ความสุขความพึงพอใจแทนที่จะเป็นความน่าเบื่อหน่ายหรือท้อถอยรวมทั้งเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมสร้างสรรค์หน่วยงานของตน

๔) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนขององค์กรให้เป็นผู้ที่มีความเป็นพลวัต มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึงการเป็นบุคคลเรียนรู้นั่นเอง การพัฒนาคนโดยใช้งานและการพัฒนางานเป็นเครื่องมือย่อมสร้างผลประโยชน์ส่องต่อ คือการเกิดประโยชน์ต่อทั้งคนและทั้งงาน

๕) เป็นเครื่องมือสั่งสมความรู้และทุนปัญญา (Intellectual Capital) ขององค์กรสำหรับใช้พัฒนางานและเผชิญความไม่แน่นอนในอนาคต

๖) ในระยะยาว ๕–๑๐ ปี จะมีผลเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนกระบวน ทัศน์ของค์นเปลี่ยนพฤติกรรมของคนพฤติกรรมที่สำคัญที่สุดทรงพลังที่สุด คือ พฤติกรรมร่วมกันคิดร่วมกันทำหาทางปรับปรุงงานอยู่ตลอดเวลา

สรุปได้ว่าเป้าหมายในการจัดการความรู้คือการนำกระบวนการจัดการความรู้มาพัฒนาแนวทางในการทำงานและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรให้เป็นระบบและนำองค์ความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

---

[๒๕] สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา, **การจัดการความรู้สู่วงจรคุณภาพที่เพิ่มพูน**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา, ๒๕๕๖), หน้า ๘.

ตารางที่ ๒.๗ เป้าหมายของการจัดการความรู้

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา, (๒๕๕๖, หน้า ๘.)	วัตถุประสงค์ทั่วไปของการจัดการความรู้มีดังนี้ ๑. เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานทางธุรกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ๒. เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ๓. เพื่อปรับปรุงเทคนิคกระบวนการโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ๔. เพื่อสร้างวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดให้แก่องค์กรเพื่อช่วยลดงบประมาณในการทำงานให้แก่องค์กร ๕. เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์กร

๒.๑.๕ กระบวนการของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ของบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่อต้องการใช้ความรู้ในการทำงาน ต้องการตอบคำถาม หรือข้อสงสัยในสิ่งที่ยังไม่รู้และต้องการใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน คือ ต้องรู้ว่าจะใช้การจัดการความรู้ไปเพื่อ วัตถุประสงค์ใดรู้ว่าจะทำอย่างไรให้สำเร็จโดยต้องรู้ว่าในปัจจุบันสิ่งที่ตนเองรู้ที่เป็นอยู่อันได้แก่ทัศนคติ ความรู้และทักษะที่มีคืออะไรและสิ่งที่ต้องรู้ต้องมีมากขึ้นคืออะไรที่จะสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ จริงโดยบรรลุถึงเป้าหมายและสิ่งที่มุ่งหวังได้ทั้งนี้เมื่อศึกษาแนวคิดหรือนิยามของคำว่า “กระบวนการจัดการความรู้” พบว่า มีผู้รู้หลายท่านที่ได้ให้นิยามไว้หลากหลาย ดังนี้ การจัดการความรู้ประกอบด้วย

กิจกรรมและกระบวนการต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย

๑. การขุดค้นและรวบรวมความรู้
๒. การจัดหมวดหมู่ความรู้ให้เหมาะสมต่อการใช้งาน
๓. การจัดเก็บความรู้เพื่อให้ค้นหาได้ง่าย
๔. การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้
๕. การจัดกิจกรรมและกระบวนการเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้
๖. การวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อยกระดับความรู้
๗. การสร้างความรู้ใหม่
๘. การประยุกต์ใช้ความรู้

๙. การเรียนรู้จากการใช้ความรู้[๒๖]

ขั้นตอนที่เป็นระบบของการจัดการความรู้โดยเริ่มจาก

๑. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)

๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

๕. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

๗. การเรียนรู้ (Learning)[๒๗]

กรอบความคิดของการจัดการความรู้สามารถสรุปขั้นตอนหลัก ๆ ของกระบวนการความรู้ไว้ดังนี้

๑. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification)

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)

๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

๕. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

๗. การเรียนรู้ (Learning)[๒๘]

กระบวนการสำคัญของการจัดการความรู้ซึ่งตรงกับกิจกรรมของหน่วยงานส่วนกลางกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุขประกอบด้วย ๓ ขั้นตอนได้แก่

๑. การกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้หรือการมองว่าเราจะไปทางไหนหรือพูดง่าย ๆว่าจะทำไปทำไม (Knowledge Vision)

---

[๒๖] บุญดี บุญญากิจ และคณะ, **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ บริษัทซีเอ็ดยูเคชัน จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๙), หน้า ๙.

[๒๗] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, **คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), ๒๕๕๐), หน้า ๕๖.

[๒๘] บุญดี บุญญากิจ และคณะ, **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร: จีรวัฒน์เอ็กซ์เพรส, ๒๕๕๕), หน้า ๕๔-๕๙.

๒. การแบ่งปันความรู้(Knowledge Sharing) คือ การเอาความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) มาถ่ายทอดเล่าสู่กันฟัง หรือการจัดเวทีให้มีการแบ่งปันความรู้หรือแลกเปลี่ยนเล่าสู่กันฟังโดยวิธีการเช่นนี้อาจเรียกว่าเป็นชุมชนของการปฏิบัติที่ดี

๓. การนำความรู้ที่ได้มาเก็บไว้เป็นแหล่งความรู้หรือขุมทรัพย์ความรู้[๒๙]

สรุปได้ว่ากระบวนการจัดการความรู้จะต้องมีการบูรณาการทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ อย่าง ต่อเนื่องและสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ จะต้องสอดคล้องกับทิศทางและค่านิยมขององค์กรที่นำการจัดการความรู้ไปใช้ด้วย

ตารางที่ ๒.๘ กระบวนการจัดการความรู้

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
บุญดี บุญญากิจ และคณะ (๒๕๔๙, หน้า ๙)	๑. การสร้างความรู้ ๒. การจัดเก็บความรู้ ๓. การแบ่งปันความรู้ ๔. การประยุกต์ใช้ความรู้
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (๒๕๕๐, หน้า ๕๖)	๑. การบ่งชี้ความรู้ ๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ ๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ ๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ๕. การเข้าถึงความรู้ ๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ๗. การเรียนรู้
บุญดี บุญญากิจ และคนอื่น ๆ (๒๕๕๕, หน้า ๕๔-๕๙)	๑. การค้นหาความรู้ ๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ ๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ ๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ๕. การเข้าถึงความรู้

[๒๙] ธัญนันท์ สินชัย, **การจัดการความรู้[KM] ของศูนย์ควบคุมโรคไข้หวัดนกกรมปศุสัตว์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์,** (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑), หน้า ๒๙.

ตารางที่ ๒.๘ กระบวนการจัดการความรู้ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
	๗. การเรียนรู้
ธัญนันท์ สินชัย, (๒๕๕๑, หน้า ๒๙.)	การนำความรู้ที่ได้มาเก็บไว้เป็นแหล่งความรู้หรือขุมทรัพย์ความรู้

กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้

บุญดี บุญญากิจ และคณะ จากการศึกษากรอบความคิดของการบริหารจัดการความรู้ สามารถสรุปขั้นตอนหลัก ๆ ของกระบวนการในการจัดการความรู้ไว้ได้ดังนี้[๓๐]

๑ การค้นหาความรู้หรือการกำหนดความรู้(Knowledge identification)

๒ การสร้างและแสวงหาความรู้(Knowledge creation and acquistiton)

๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge organization)

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้(Knowledge codification and refinement)

๕. การเข้าถึงความรู้(Knowledge access)

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้(Knowledge sharing)

๗. การเรียนรู้(Learning)

ทั้ง ๗ ขั้นตอนนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ทั้งที่มีอยู่เดิมภายในองค์กรและความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังต่อไปนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้เสนอว่า

กระบวนการบริหารจัดการความรู้(Knowledge Management)

เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรมีทั้งหมด ๗ ขั้นตอนคือ

๑. การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์เป้าหมายคืออะไรและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องใช้อะไรขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้างอยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร

---

[๓๐] บุญดี บุญญากิจ และคณะ, **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร: จิรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๒๑.

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่าและกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกันปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

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

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการโดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสารฐานความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงานกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยงการสับเปลี่ยนงานการยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้เป็นต้น

๗. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานเช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้การนำความรู้ในไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้มุ่งเน้น ถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรทีมหน่วยงานที่รับผิดชอบมีระบบการติดตาม และประเมินผลกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒. การสื่อสาร เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคนแต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

๓. กระบวนการและเครื่องมือช่วยให้การค้นหาเข้าถึงถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้นโดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือขึ้นกับชนิดของความรู้ลักษณะขององค์กร (ขนาดสถานที่ตั้ง ฯลฯ) ลักษณะการทำงานวัฒนธรรมองค์กรทรัพยากร

๔. การเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึงเนื้อหากลุ่มเป้าหมายวิธีการการประเมินผลและปรับปรุง

๕. การวัดผลเพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้นมีการนำผลการวัดมาใช้ในการ สื่อสาร

กับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้และการวัดผลต้องพิจารณาด้วย ว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่วัดระบบ (System) วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

๖. การยกย่องชมเชยและให้รางวัลเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับโดยข้อควรพิจารณาได้แก่ค้นหาความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาวบูรณาการกับระบบที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

โดยสรุปกระบวนการของการจัดการความรู้ประกอบด้วยการแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกการสร้างความรู้การจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบการค้นคืนความรู้และการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ในการให้บริหารซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรขององค์กรเกิดการยอมรับการจัดการความรู้และตัดสินใจนำไปใช้ในการทำงานดังนั้นแต่ละองค์กรสามารถเลือก ขั้นตอนกระบวนการให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเนื่องจากความพร้อมของแต่ละองค์การ ไม่เหมือนกันโดยวิเคราะห์ว่าองค์กรของตนมีขั้นตอนใดที่ยังขาดอยู่มีขั้นตอนใดที่เป็นส่วนสำคัญ ก็นำมาเป็น Model หลักของตนเพื่อทำให้กระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรเป็นระบบและถูกฝัง แทรกซึมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานประจำ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ใจความว่า การจัดการความรู้มีกระบวนการที่หลากหลาย แตกต่างกัน ตามความเชื่อของ นักวิชาการแต่ละกลุ่มสำหรับการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกกระบวนการเป็น ๗ ขั้นตอน คือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการกลั่นกรองและการประมวลความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ ตลอดจนกระบวนการจัดการความรู้ที่กำหนดขึ้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานที่สถานศึกษา ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ ๒.๙ กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
บุญดี บุญญากิจ และคณะ, (๒๕๔๘, หน้า ๒๑.)	กรอบความคิดของการบริหารจัดการความรู้ สามารถสรุปขั้นตอนหลัก ๆ ของกระบวนการในการจัดการความรู้ไว้ได้ดังนี้ ๑ การค้นหาความรู้หรือการกำหนดความรู้ ๒ การสร้างและแสวงหาความรู้ ๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ

ตารางที่ ๒.๙ กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้
	๕. การเข้าถึงความรู้
	๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
	๗. การเรียนรู้
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (๒๕๕๐, หน้า ๕๖)	๑. การบ่งชี้ความรู้
	๒. การสร้างและแสวงหาความรู้
	๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ
	๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้
	๕. การเข้าถึงความรู้
	๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
	๗. การเรียนรู้

๒.๑.๖ ประโยชน์ของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่มาบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กรด้วยเหตุนี้การจัดการความรู้มีประโยชน์หลายประการ ดังต่อไปนี้

๑. ป้องกันความรู้สูญหาย: การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญความชำนาญและความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่นการเกษียณอายุทำงานหรือการลาออกจากงาน ฯลฯ

๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ: โดยประเภทคุณภาพและความสะดวกในการเข้าถึงความรู้เป็นปัจจัยของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจเนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

๓. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น: การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือมีการแทรกแซงมากนักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน

๔. ความได้เปรียบในการแข่งขัน: การจัดการความรู้ช่วยให้องค์การมีความเข้าใจลูกค้าแนวโน้มของการตลาดและการแข่งขันทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้

๕. การพัฒนาทรัพย์สิน: เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์การในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอยู่ได้แก่สิทธิบัตรเครื่องหมายการค้าและลิขสิทธิ์เป็นต้น

๖. การยกระดับผลิตภัณฑ์: การนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้น ๆ อีกด้วย

๗. การบริหารลูกค้า: การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้างความพึงพอใจและเพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์การ

๘. การลงทุนทางทรัพยากรมนุษย์: การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกันการจัดการด้านเอกสารการจัดการกับความไม่เป็นทางการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์การในการ ฝึกอบรมและฝึกฝนบุคลากร[๓๑]

สายันต์ แสงสุริยันต์ กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ ๑๐ ประการดังนี้

๑. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

๒. ป้องกันการสูญหายของภูมิปัญญาในกรณีที่บุคลากรเกษียณอายุลาออกหรือเสียชีวิต

๓. เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและความอยู่รอด

๔. เป็นการลงทุนในต้นทุนมนุษย์ในการพัฒนาความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้ที่ได้เรียนรู้มาให้กับคนอื่น ๆ ในองค์กรและนำความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ทำอยู่ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเป็นการการพัฒนาคนและพัฒนาองค์กร

๕. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนดำเนินงานให้รวดเร็วและดีขึ้นเพราะมีสารสนเทศหรือแหล่งความรู้เฉพาะที่มีหลักการเหตุผลและน่าเชื่อถือช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ

๖. ผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานเชื่อมโยงกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใกล้ชิดกันมาก ขึ้นช่วยเพิ่มความกลมเกลียวในหน่วยงาน

๗. เมื่อพบข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานก็สามารถหาวิธีแก้ไขได้ทันท่วงที

๘. แปรรูปความรู้ให้เป็นทุนซึ่งเป็นการสร้างความท้าทายให้องค์กรผลิตสินค้าและบริการ จากความรู้ที่มีเพื่อเพิ่มคุณค่าและรายได้ให้กับองค์กร

๙. เพื่อการสร้างสรรค์และบรรลุเป้าหมายของจินตนาการที่ยิ่งใหญ่

๑๐. เปลี่ยนวัฒนธรรมจากวัฒนธรรมอำนาจในแนวดิ่งไปสู่วัฒนธรรมความรู้ในแนวราบซึ่งทุกคนมีสิทธิในการเรียนรู้เท่าเทียมกัน[๓๒]

จากที่กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ข้างต้นสรุปว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์การค้นหาเลือกสรรรวบรวมเผยแพร่และถ่ายโอนสารสนเทศที่สำคัญ รวมถึง

---

[๓๑] บาชา (Bacha), อ้างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, **การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท, ๒๕๔๗), หน้า ๔๐-๔๒.

[๓๒] สายันต์ แสงสุริยันต์, “เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้,” [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.ku.ac.th/emagazine/khowledge.html, [๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

ความรู้ความชำนาญที่จำเป็นสำหรับกิจกรรมภายในองค์การเช่นการแก้ปัญหาการเรียนรู้ การวางแผนกลยุทธ์และการตัดสินใจโดยการจัดการความรู้จะมีประโยชน์ในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกันการจัดการกับความรู้ที่ไม่เป็นทางการเป็นการเพิ่มความสามารถ ให้แก่องค์การซึ่งการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและเพิ่มการหมุนเวียน ความรู้มากขึ้นเรื่อย ๆ โดยความรู้จะถูกเพิ่มและจัดการตลอดเวลา

ตารางที่ ๒.๑๐ ประโยชน์ของการจัดการความรู้

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
บาชา (Bacha), อ้างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้, (๒๕๔๗, หน้า ๔๐-๔๒.)	การจัดการความรู้มีประโยชน์หลายประการ ดังต่อไปนี้ ๑. ป้องกันความรู้สูญหาย ๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ ๓. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น ๔. ความได้เปรียบในการแข่งขัน ๕. การพัฒนาทรัพย์สิน ๖. การยกระดับผลิตภัณฑ์ ๗. การบริหารลูกค้า ๘. การลงทุนทางทรัพยากรมนุษย์
สายันต์ แสงสุริยันต์, “เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้,” [ออนไลน์], [๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].	ประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ ๑๐ ประการดังนี้ ๑. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ๒. ป้องกันการสูญหายของภูมิปัญญา ๓. เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและความอยู่รอด ๔. เป็นการลงทุนในต้นทุนมนุษย์ ๕. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจ ๖. ผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานเชื่อมโยงกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใกล้ชิดกันมาก ๗. เมื่อพบข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานก็สามารถหาวิธีแก้ไขได้ทันท่วงที ๘. แปรรูปความรู้ให้เป็นทุน ๙. เพื่อการสร้างสรรค์และบรรลุเป้าหมาย ๑๐. เปลี่ยนวัฒนธรรมจากวัฒนธรรมอำนาจในแนวดิ่งไปสู่วัฒนธรรมความรู้ในแนวราบ

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์การอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า และจะเน้นกระทำในส่วนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมและกระบวนการของกลุ่มบนรากฐานแห่งความร่วมมือร่วมใจกัน ด้วยความช่วยเหลือของที่ปรึกษาและใช้เครื่องมือทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เข้าช่วย ในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การวิจัยการปฏิบัติการเป็นแม่แบบ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาและธำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การ

การพัฒนาองค์การ (Organizational Development) นักวิจัยบริหารองค์การ ได้มุ่งความสนใจ ศึกษารูปแบบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงในปัจจัยต่าง ๆ ที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะปัจจัยด้านคน เพราะองค์การใด ๆ จะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ถ้าคนขององค์การนั้น ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การไว้ เป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า และจะเน้นกระทำในส่วนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมและกระบวนการของกลุ่มบนรากฐานแห่งความร่วมมือร่วมใจกัน ด้วยความช่วยเหลือของที่ปรึกษาและใช้เครื่องมือทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เข้าช่วยในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การวิจัยการปฏิบัติการเป็นแม่แบบ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาและธำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การ[๓๓]

การพัฒนาองค์การ คือ กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เจริญก้าวหน้าหรือดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยการสร้างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาให้สอดคล้อง ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์[๓๔]

การพัฒนาองค์การ คือการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน (Plan Change) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโดยภาพรวม โดยผู้บริหาร เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์การ[๓๕]

การพัฒนาองคกร คือ การบริหารงานบุคคลและองค์กรให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก เพราะเชื่อว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด จึงเปิดโอกาสให้มีสวนผลักดันการพัฒนาองค์กร

---

[๓๓] สุภาพร พิศาลบุตร, **การวางแผนและการบริหารโครงการ** (กรุงเทพมหานคร: โครงการศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๙), หน้า ๔๙.

[๓๔] ศุภโชค ชุนอิ๋ว, “การพัฒนาองคการ” **รัฐสภาสาร**, ปีที่ ๔๙ ฉบับที่ ๓, (มีนาคม ๒๕๔๔): ๓๐.

[๓๕] เนตรพัณณา ยิวิราช, **การจัดการสมัยใหม่,** (กรุงเทพมหานคร: สำนักเซ็นทรัลเอ็กซเพรส, ๒๕๔๖), หน้า ๒๔๓.

โดยเอาใจใสและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตลอดเวลา มีการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเป็นกันเอง มีการผ่อนปรนหรือเขมงวด ในภาวะที่เหมาะสม[๓๖]

การพัฒนาองค์กรคือความพยายามต่าง ๆ ที่วางแผนไว้ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและความสามารถขององคกรโดยมีผลต่อองค์กรสวนรวมที่จะแก้ปญหาและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ อันจะทำให้ องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า[๓๗]

การพัฒนาองคกรเป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลง องค์กรทั่วทั้งระบบอย่างมีแบบแผนและต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีการดำเนินงานให้เจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้[๓๘]

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรคือการพัฒนาบุคลากรหรือคนขององค์กรนั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กร และสามามารถทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงคขององค์กรที่กำหนดไว้

การพัฒนาองค์กร หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์กร โดยที่มีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ อาทิ กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง และศึกษาผลกระทบและวิธีแก้ไขเพื่อให้องค์กร สามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา[๓๙]

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรจะเกิดขึ้นกับองค์กรทุกประเภท และองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความรู้ (Knowledge Organization) และองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovation Organization) ตามลำดับ[๔๐]

---

[๓๖] ธีรวุฒิ โศภิษฐิกุล, **หลักรัฐประศาสนศาสตร**, (ฉะเชิงเทรา: เอ็ม เอ็น คอมพิวออฟเซท.๒๕๔๗), หน้า ๙๙.

[๓๗] กวี รักษชน, **“การพัฒนาองคการ (Organization development) กับการปฏิรูประบบราชการไทย,”** ๒๕๔๘. หน้า ๒๑-๓๔.

[๓๘] กาญจนา สุขทวี, “การพัฒนาองคกรแหงการเรียนรูของบุคลากรสังกัดกองกลางสำนักราชเลขาธิการ”.**สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า ๑๐.

[๓๙] ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, **พฤติกรรมองค์การ.** (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๑), หน้า ๒๖๕-๒๖๙.

[๔๐] บดินทร์ วิจารณ์, **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**, พิมพ์ครั้งที่ ๗. (กรุงเทพมหานคร: เอกซเปอร์เน็ท, ๒๕๕๓), หน้า ๒.

สรุปความหมายของการพัฒนาองค์กร ถือเป็นกระบวนการในการเพิ่มสมรรถนะภายในองค์กรโดยที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างมีระเบียบแบบแผนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพเศรษฐกิจสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ ๒.๑๑ ความหมายของการพัฒนาองค์การ

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
สุภาพร พิศาลบุตร, (๒๕๔๙, หน้า ๔๙.)	กระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า และจะเน้นกระทำในส่วนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมและกระบวนการของกลุ่มบนรากฐานแห่งความร่วมมือร่วมใจกัน
ศุภโชค ชุนอิ๋ว, (๒๕๔๔, หน้า ๓๐.)	กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เจริญก้าวหนาหรือดีขึ้นกว่าเดิม
เนตรพัณณา ยิวิราช, (๒๕๔๖, หน้า ๒๔๓.)	การเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน (Plan Change)
ธีรวุฒิ โศภิษฐิกุล, (๒๕๔๗, หน้า ๙๙.)	การบริหารงานบุคคลและองค์กร
กวี รักษชน, (๒๕๔๘. หน้า ๒๑-๓๔.)	ความพยายามต่าง ๆ ที่วางแผนไว้เพื่อเพิ่มสมรรถนะและความสามารถขององคกร
กาญจนา สุขทวี, (๒๕๕๓, หน้า ๑๐.)	ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงองค์กรทั่วทั้งระบบอย่างมีแบบแผนและต่อเนื่อง
ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, (๒๕๕๑, หน้า ๒๖๕-๒๖๙.)	กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์กร โดยที่มีการวางแผนล่วงหน้า
บดินทร์ วิจารณ์, (๒๕๕๓, หน้า ๒.)	การพัฒนาองค์กรเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรจะเกิดขึ้นกับองค์กรทุกประเภท

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร เป็นผลมาจากการที่บรรดานักปฏิบัติการทางด้านการจัดการและนักวิชาการโดยเฉพาะด้าน พฤติกรรมศาสตร์ ได้คิดค้นหาเทคนิคใหม่ ๆ ในอันที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีกว่าแบบเดิมที่เป็นอยู่ แนวความคิดและวิธีการใหม่นี้ได้มุ่งไปสู่การปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง “องค์กร” เพื่อประสิทธิผล และความ

เจริญเติบโตขององค์กรโดยส่วนรวม แนวความคิดเชื่อว่าสามารถจะแก้ไขข้อบกพร่อง และความไร้ประสิทธิภาพของเทคนิคในการ เปลี่ยนแปลงในแนวเก่าได้เป็นอย่างดี และได้รับการขนานนามว่า "การพัฒนาองค์กร" หรือที่ ภาษาอังกฤษ เรียกว่า "Organization Development" และเรียกสั้น ๆ ว่า "OD" อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาถึงความหมายของคำว่า "การพัฒนาองค์กร" ย่อมมีหลายแนวด้วยกัน เช่น การพัฒนาองค์กร หมายถึง ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับองค์กรโดยส่วนรวม ทั้งหมดเริ่มดำเนินการจากฝ่ายจัดการระดับสูงเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร โดยวิธีการใช้เครื่องมือสอดแทรกอย่างมีแผนในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กร อาศัยความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์อีกแนวหนึ่ง การพัฒนาองค์กร หมายถึง เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งที่จะเปลี่ยนความเชื่อเจตคติ ค่านิยม และโครงสร้าง ในอันที่จะให้องค์กร ปรับตัวให้เข้ากับวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แนวสุดท้ายการพัฒนาองค์กรเป็นความพยายามที่ต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนาน เพื่อที่จะปรับปรุงความสามารถ ขององค์กรให้พร้อมเพื่อต้อนรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งภายนอกและภายในองค์กรเองตลอดจนเป็นการปรับปรุงความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร โดยที่มาของแนวความคิดพื้นฐานของการพัฒนาองค์กรมีดังนี้

๑. การพัฒนาองค์กรเป็นสาขาหนึ่งของวิชาพฤติกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย มานุษยวิทยา (Anthropology) สังคมวิทยา (Sociology) จิตวิทยาสังคม (Social Psychology) และจิตวิทยา (Psychology) ที่ว่าส่วนไหนของพฤติกรรมศาสตร์ที่ "การพัฒนาองค์กรจะนำมาใช้" นั้น แนวความคิด การพัฒนาองค์กรได้หยิบยกวิชาพฤติกรรมศาสตร์ในด้านลักษณะและแบบของผู้นำ (จิตวิทยา และสังคมวิทยา) วัฒนธรรมการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร (มานุษยวิทยา) การสร้าง แรงจูงใจ (จิตวิทยา) การกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน (สังคมวิทยา) ทฤษฎีในการเรียนรู้ (จิตวิทยา) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม (สังคมวิทยา) และนอกจากนั้นยังอาศัยแนวความคิด เกี่ยวกับ "แรงดัน - แรงดึง" ขององค์กรมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัญหา ช่วยกระตุ้นให้เกิด การเปลี่ยนแปลง หรือเข้าใจถึงอุปสรรคข้อขัดขวางของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนั้น ๆ อีกด้วย

๒. แนวความคิดในการพัฒนาองค์กรเป็นแนวความคิดของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบแบบแผนอย่างวิทยาศาสตร์ โดยเริ่มตั้งแต่การหาข้อมูลเกี่ยวกับความไม่มีประสิทธิผลขององค์กร วิธีการและขั้นตอนนี้อาจจะเรียกได้ว่า "การวิเคราะห์วิจัย" จำเป็นจะต้องศึกษาให้ทราบ ถ่องแท้เสียก่อน องค์กรป่วยด้วยโรคอะไร และการพัฒนาองค์กรก็มิใช้ยาสารพัดโรคที่แก้โรค ขององค์กรได้สารพัดทุกชนิด

๓. การพัฒนาองค์กรจะต้องเกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งหมดเป็นระบบ เริ่มทำการพัฒนาองค์กร ณ ส่วนใดก็ได้ในองค์กร แนวความคิดด้านระบบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ "โครงสร้างของ

องค์กร” มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กรหรือไม่ ส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรนั้นเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร เพื่อรอรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร จริงอยู่มนุษย์เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีคุณค่าและสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร แต่โครงสร้างขององค์กรเป็นอีกส่วนหนึ่งที่นักพัฒนาองค์กรจะมองข้ามไปไม่ได้ และโครงสร้างนี้เองจะเป็น ฐานสำคัญสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัย “มนุษย์” ด้วยการพัฒนาองค์กรจึงจะดำเนิน ต่อเนื่องไปได้อย่างมีประสิทธิผล

๔. การพัฒนาองค์กรจะต้องได้รับการริเริ่ม รับรู้ ยอมรับ และร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้น ๆ ตัวอย่างเช่นการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูงย่อมมีความสำคัญต่ออนาคตของการพัฒนาองค์กรอย่างแน่นอน การริเริ่ม รับรู้ ยอมรับ และร่วมมืออย่างจริงจัง จะสามารถทำให้การพัฒนาองค์กรมีโอกาสสำเร็จผลได้หรือไม่ องค์กรธุรกิจเอกชนจะได้เปรียบกว่าองค์กรของรัฐบาลในประเด็นนี้เอง ในแง่ของความสำเร็จของการ พัฒนาองค์กร หรือแม้แต่ในแง่ของความสำเร็จในการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนของไทยเรา ทุกระดับย่อมต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่มผู้นำทุกระดับชั้นภายในกรม

๕. การพัฒนาองค์กรบางครั้งอาจจะต้องอาศัยบุคคลภายนอกมาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เพื่อ “วิเคราะห์วิจัย” ปัญหาให้แก่องค์กร บุคคลภายนอกในที่นี้ หมายถึง ภายนอกองค์กรที่กระตุ้น ให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยใช้หลักการพัฒนาองค์กรและเราจะพบเห็นในเรื่องของการพัฒนาองค์กร เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยอาศัยระบบการวิจัยข้อมูลจากบุคคลภายนอกองค์กร ในการพิจารณาปรับปรุงและช่วยมองปัญหาขององค์กรให้เห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

๖. หลักของการพัฒนาองค์กรอีกประการหนึ่งคือ ผู้รับผิดชอบในองค์กรนั้น ๆ จะต้องเกิดความรู้สึกว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างภายในองค์กรหรือเรียกว่า เกิดเห็นความจำเป็นขึ้นมาเอง ถ้าหากยังรู้สึกเฉย ๆ ยังเห็นว่าไม่จำเป็นที่นักพัฒนาองค์กรจะเข้ามา ริเริ่ม ก็อย่าได้ เข้าไปทำการพัฒนาองค์กรเป็นอันขาด

๗. การพัฒนาองค์กรจำเป็นจะต้องอาศัยระยะเวลานาน เช่นเดียวกับการสร้างระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยเช่นกัน

๘. การพัฒนาองค์กรเป็นการพยายามมุ่งเปลี่ยนแปลงเจตคติ พฤติกรรมและคุณภาพของงาน ในลักษณะการใช้กลุ่ม แทนที่จะมุ่งที่แต่ละคน[๔๑]

แนวคิดที่จะพัฒนาองค์กร เนื่องมาจากสาเหตุการขยายตัวอย่างรวดเร็ว และอย่างรีบเร่งของสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ วิชาการ ความรู้ใหม่ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ผู้เชี่ยวชาญที่เพิ่มมากขึ้น การติดต่อสื่อสารแบบใหม่ ผลิตภัณฑ์และผลิตผล ที่นับวันจะล้าสมัย ค่านิยมและอุดมการณ์ของค์นรุ่นใหม่

---

[๔๑] จุมพล หนิมพานิช, **การบริหารและการพัฒนาองค์การ**, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ๒๕๕๖), หน้า ๕๐-๕๓.

เศรษฐกิจที่ขยายตัวทั่วโลก การค้าและการแข่งขัน หาตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวนประชากรและส่วนประกอบของประชากร ที่เปลี่ยนแปลงไป และปัญหาสังคมและการเงินที่เพิ่มมากขึ้น[๔๒]

แนวคิดของการพัฒนาองค์กรมีสาเหตุมาจาก

๑. ความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแนวยุทธศาสตร์ด้านการจัดการ (Managerial Strategies) เช่น ปรับปรุงแก้ไขเรื่องเทคนิคและกรรมวิธีในการปฏิบัติงาน ระบบการวินิจฉัยสั่งการ การจูงใจ การสื่อสารข้อความและระบบการให้รางวัล เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างเป็นระบบ

๒. ความจำเป็นที่จะต้องสร้างบรรยากาศขององค์กรที่สามารถสนองทั้งความต้องการของบุคคลและขององค์กรและความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในองค์กร ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ถ้าผู้บริหารระดับสูงที่มีบทบาทในการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์กรตระหนักถึงความต้องการนี้อย่างแท้จริงแล้ว องค์กรก็อยู่ในสภาพพร้อมสำหรับการพัฒนาองค์กร

๓. ความจำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ตัวอย่างเช่น กรรมการบริษัทมีความเห็นว่า การบริหารงานแบบระบบครอบครัวของบริษัท ไม่เหมาะสมกับสภาวะของการแข่งขัน ในปัจจุบัน แม้ว่าจะประสบความสำเร็จอย่างดีมาจากอดีต จึงมองเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแนวการบริหารจากระบบครอบครัวไปสู่ระบบการบริหารโดยนักบริหารมืออาชีพ กรณีนี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการบริหารขององค์กรทั้งหมด ซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ หลายอย่างด้วยกัน เช่น การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ปทัสถาน ค่านิยม และหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน เป็นต้น

๔. ความจำเป็นต้องการเปลี่ยนโครงสร้างและบทบาทต่าง ๆ ขององค์กรเป็นการรับรู้ว่าการจัดโครงสร้างและการกำหนดบทบาทต่าง ๆ ขององค์กรนี้ยังไม่เหมาะสมหรือขาดความชัดเจน เช่น ยังมีความสับสนว่าควรจะแยกแผนกพัฒนาออกจากกันหรือรวมกัน หรือควรจะมอบหน้าที่ ดูแลทางด้านการบริหารงานธุรการ การบริหารบุคคลให้กับรองประธานบริษัทคนไหนดี ผู้จัดการสาขาสมควรจะได้รับมอบอำนาจให้คุมงานทางด้านวิชาการหรือไม่ เรื่องเหล่านี้จะเป็น ความต้องการที่เกิดขึ้นเองขององค์กรซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

๕. ความจำเป็นต้องปรับปรุงความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม (Intergroup Collaboration) ทั้งนี้เนื่องจากพบว่า องค์กรต้องสูญเสียพลังหลายสิ่งหลายอย่างไปโดยเปล่าประโยชน์ จากการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันระหว่างกลุ่มภายในองค์กร ถ้าองค์กรตระหนักและยอมรับว่า

---

[๔๒] มนูญ วงศ์วารี, **ความรู้พื้นฐานในการพัฒนาองค์การ**. (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑.

ข้อขัดแย้ง เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้แต่สามารถควบคุมได้โดยอาศัยความร่วมมือของกลุ่ม จุดนี้ก็จะเป็นจุดเริ่มต้น ที่จะนำไปสู่ความพยายามของการจัดโครงการเพื่อเพิ่มความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม

๖. ความจำเป็นต้องการที่จะทำให้ระบบการสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดกว้างยิ่งขึ้นเรื่องช่องว่างของการติดต่อสื่อสารและการมีข้อมูลที่ทันสมัยที่เชื่อถือได้อย่างเพียงพอในการตัดสินใจ เป็นเรื่องสำคัญทางการบริหารองค์กรส่วนใหญ่จะมีปัญหาทั้งทางด้านโครงสร้างของการติดต่อ สื่อสารและคุณภาพของการติดต่อสื่อสาร เช่น การติดต่อสื่อสารไม่ทั่วถึงไม่ชัดเจนถูกบิดเบือน หรือไม่เปิดเผยเป็นต้น

๗. ความจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดีขึ้น การวางแผนเป็นหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการบริหาร แต่ก่อนมักจะเป็นหน้าที่เฉพาะของผู้บริหารผู้เดียว ปัจจุบันเป็นหน้าที่สำคัญของทุก ๆ คนในองค์กร แต่คนส่วนใหญ่จะขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการวางแผน ดังนั้นจึงเป็น เงื่อนไขสำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร เพื่อปรับปรุงการวางแผนและการกำหนด เป้าหมายร่วมกัน

๘. ความจำเป็นจะต้องยุบรวมกับหน่วยงานอื่นหรือองค์กรอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจาก เป็นผลจากการแบ่งงานกันทำ จนในที่สุดก่อให้เกิดปัญหาความซับซ้อนและการประสานงานจึงเกิด ความจำเป็นที่จะต้องรวมหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่คล้าย ๆ กันและเมื่อรวมกันแล้วก็เกิดปัญหาการขยายงาน ต้องการแยกตัวออกมาอีก ปัญหาการรวมหรือการแยกจึงเป็นปัญหาไม่รู้จบ ดังนั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบด้วยการพัฒนาองค์กร

๙. ความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการจูงใจบุคคลในองค์กรเพื่อให้พนักงาน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและมุ่งประสานความต้องการส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยส่วนรวม

๑๐. ความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ซึ่งอาจเกิดจากการขยายตัว และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่ การติดต่อสื่อสาร ค่านิยม และอุดมการณ์ของค์นรุ่นใหม่สภาวะทางเศรษฐกิจที่ขยายตัว ปัญหาสังคมที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนภาวะการแข่งขันทางตลาดและการค้าเป็นต้น ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องแสวงหากลไกที่จะปรับตัวเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้ จึงจำเป็นต้องวางแผนการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของ “การป้องกันปัญหา” (Proactive Approach) มากกว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในรูปของการ “แก้ไขปัญหา” (Reactive Approach)[๔๓]

---

[๔๓] สุนันทา เลาหนันท์, **การพัฒนาองค์การ.** พิมพครั้งที่ ๓. (กรุงเทพมหานคร: ดี.ดี. บุคสโตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๖๙-๗๑.

ตารางที่ ๒.๑๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
จุมพล หนิมพานิช, (๒๕๕๖, หน้า ๕๐-๕๓.)	แนวความคิดพื้นฐานของการพัฒนาองค์กร ๑. การพัฒนาองค์กรเป็นสาขาหนึ่งของวิชาพฤติกรรมศาสตร์ ๒. แนวความคิดในการพัฒนาองค์กรเป็นแนวความคิดของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบแบบแผนอย่างวิทยาศาสตร์ ๓. การพัฒนาองค์กรจะต้องเกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งหมด ๔. การพัฒนาองค์กรจะต้องได้รับการริเริ่ม รับรู้ ยอมรับ และร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้น ๆ ๕. การพัฒนาองค์กรบางครั้งอาจจะต้องอาศัยบุคคลภายนอกมาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ๖. หลักของการพัฒนาองค์กรอีกประการหนึ่งคือผู้รับผิดชอบในองค์กรนั้น ๆ จะต้องเกิดความรู้สึกว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง ๗. การพัฒนาองค์กรจำเป็นจะต้องอาศัยระยะเวลานาน ๘. การพัฒนาองค์กรเป็นการพยายามมุ่งเปลี่ยนแปลงเจตคติ พฤติกรรมและคุณภาพของงาน
มนูญ วงศ์วารี, (๒๕๕๒, หน้า ๑.)	แนวคิดที่จะพัฒนาองค์กร มาจากสาเหตุการขยายตัวอย่างรวดเร็ว และอย่างรีบเร่งของสิ่งต่าง ๆ เช่น วิชาการ ความรู้ใหม่ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๑๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
สุนันทา เลาหนันท์, (๒๕๕๓, หน้า ๖๙-๗๑.)	แนวคิดของการพัฒนาองค์กรมีสาเหตุมาจาก ๑. ความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแนวยุทธศาสตร์ด้านการจัดการ ๒. ความจำเป็นที่จะต้องสร้างบรรยากาศขององค์กรที่สามารถสนองทั้งความต้องการ ๓. ความจำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ๔. ความจำเป็นต้องการเปลี่ยนโครงสร้างและบทบาทต่าง ๆ ๕. ความจำเป็นต้องปรับปรุงความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม ๖. ความจำเป็นต้องการที่จะทำให้ระบบการสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดกว้างยิ่งขึ้น ๗. ความจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดีขึ้น ๘. ความจำเป็นจะต้องยุบรวมกับหน่วยงานอื่นหรือองค์กรอื่น ๆ ๙. ความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการจูงใจบุคคลในองค์กร ๑๐. ความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ

กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์การเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์การ โดยมีการดำเนินการพัฒนาด้วยกลยุทธ์ เทคนิควิธีการที่ช่วยดำเนินการแก้ปัญหาและพัฒนาศักยภาพองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพตามที่คาดหวังด้วยวิธีการที่มีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม

การพัฒนาองค์กรแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ

๑. การพัฒนาองค์กรระดับบุคคล เป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่นำมาใช้ให้เกิด การเปลี่ยนแปลงขึ้นกับสมาชิกในองค์กร สามารถสร้างงานที่มีคุณภาพและส่งเสริมกับความต้องการ ขององค์กร เทคนิคการพัฒนาองค์กรระดับบุคคลที่สำคัญ คือ

๑.๑ การฝึกอบรม (Training) เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติของพนักงาน

๑.๒ การวิเคราะห์บทบาท (Roles Analysis) เป็นเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เปิด โอกาสให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันระดมความคิดเพื่อสร้างความเข้าใจ ความชัดเจนและกำหนดบทบาทของตนและสมาชิกทำให้เขาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและประสานงานกับ สมาชิกอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาและประสิทธิผลโดยที่ปรึกษาสามารถดำเนินงานได้ดังนี้ กำหนด เป้าหมาย ทำการวิเคราะห์ ชี้แจงและแลกเปลี่ยนความคิด รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน

๑.๓ การให้คำปรึกษาระดับบุคคล (Individual Counseling) ผู้บริหารจัดตั้งหน่วยงาน หรือเชิญที่ปรึกษาที่มีความชำนาญด้านจิตวิทยาและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

๑.๔ การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Training) เป็นเทคนิคที่นักวิชาการด้านมนุษยสัมพันธ์และพฤติกรรมศาสตร์พัฒนาขึ้นในช่วงทศวรรษ ๑๙๔๐

๒. การพัฒนาองค์กรระดับกลุ่มเป็นการประยุกต์เทคนิคการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหาและพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มเทคนิคการพัฒนาองค์กร ระดับกลุ่มที่สำคัญ คือ

๒.๑ การสร้างและพัฒนาทีมงาน (Team Building and Development)

๒.๒ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)

๒.๓ การให้คำปรึกษากระบวนการ (Process Consultation)

๒.๔ เทคนิคการพัฒนาองค์กรระหว่างกลุ่ม (Intergroup Intervention Techniques)

๓. การพัฒนาระดับองค์กร เป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่นำมาใช้แก้ปัญหาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร มีเทคนิคต่าง ๆ ที่สำคัญคือ

๓.๑ โครงข่ายการบริหาร (Managerial Grid)

๓.๒ การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ (Survey Feedback)

๓.๓ การประชุมแบบเผชิญหน้า (Confrontation Meeting)

๓.๔ การจัดการโดยกำหนดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives)

๓.๕ การปรับโครงสร้างองค์กร (Restructure)

๓.๖ การรื้อปรับระบบ (Reengineering)

เนื่องจากการพัฒนาองค์กร เป็นแผนรวมที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละคนขององค์กรพร้อมกับปรับปรุงให้การดำเนินงาน ตามภารกิจขององค์กรมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ดังนั้นกิจกรรมของการพัฒนาองค์กร (Organization Development

- OD) คือ แสวงหาทางที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานขององค์กร โดยการปรับปรุงคุณภาพ ของสภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน ตลอดจนเจตคติและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน[๔๔]

วิธีการพัฒนาองค์กรมีดังนี้คือ

๑. เทคนิคการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Training) หรือเทคนิคการฝึกอบรม เพื่อฝึกการรับรู้ (Sensitivity Training) หรืออาจเรียกว่า T-groups เป็นเทคนิคในการปรับปรุง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยอิงหลักจิตวิทยาซึ่งเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นนอกสถานที่ โดยจะไม่กำหนดโครงสร้างปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มและจะให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น ความเชื่อ ทัศนคติที่มีต่อตนเองและผู้อื่น โดยให้ผู้อื่นนั่งฟังและสังเกตการณ์ร่วมแสดงความคิดเห็นด้วย ซึ่งไม่มีผู้นำกลุ่ม แต่จะมีนักพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยงทำหน้าที่ดูแลกลุ่ม (Facilitator) โดยการสังเกตการณ์และบางครั้ง จะสอดแทรกให้กลุ่มแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีเป้าหมายของการจัด T-groups คือ

๑.๑ เพิ่มการรับรู้ในพฤติกรรมของตนเอง (Self Awareness)

๑.๒ เพิ่มความไว (Sensitive) ในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น

๑.๓ มีความเข้าใจในกระบวนการของกลุ่มมากขึ้น จึงทำให้เข้าใจในปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อาจเกิดขึ้นและสามารถแก้ไขปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้ดีขึ้นได้

๒. เทคนิคการสำรวจข้อมูลย้อนกลับ (Survey Feedback) จะเป็นการสำรวจข้อมูลย้อนกลับ จากพนักงานเพื่อประเมินทัศนคติของพนักงานและบรรยากาศต่าง ๆ ภายในองค์กร ความพอใจ ในเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในผู้บังคับบัญชาเป็นต้น

๒.๑ ใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เพื่อสอบถามทัศนคติและความเห็นของพนักงานในระดับต่าง ๆ เช่น กระบวนการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ความพอใจในงาน ความพอใจในองค์กร ความพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

๒.๒ รวบรวมผลหรือข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์

๒.๓ จัดกลุ่มอภิปรายข้อมูลที่ได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความชัดเจนยิ่งขึ้น

๒.๔ ควรต้องแจ้งให้สมาชิกกลุ่มที่จะมาร่วมกันตามเทคนิคได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และกระบวนการของเทคนิคนี้ก่อนที่จะดำเนินการ

๓. เทคนิคการให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ (Process Consultation) เทคนิคนี้จะใช้ที่ปรึกษาจากภายนอกมาช่วยให้แนวทางแก่ผู้บริหารให้ วินิจฉัยปัญหา และร่วมกันหากระบวนการต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงความสัมพันธ์และกระบวนการในการทำงานขององค์กร เช่น กระบวนการปฏิบัติงาน การไหลของงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง กระบวนการนำ

---

[๔๔] ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, **กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท, ๒๕๔๙), หน้า ๙๑–๑๐๙.

และการสร้างความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น และสร้างทางเลือกต่าง ๆ ที่เหมาะสมให้เกิดขึ้น วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับรู้และเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานและ ปัญหาที่เกี่ยวเนื่องที่เกิดขึ้นวิธีการนี้จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับรู้และเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกี่ยวเนื่องที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญภายนอก ซึ่งมีเทคนิค ความรู้ความสามารถที่จะช่วยให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่องค์กรได้ และเป็นบุคคลที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร จึงจะได้รับความเชื่อถือและการยอมรับจากบุคคลภายในองค์กรได้มาก

๔. เทคนิคการสร้างทีมงาน (Team Building) เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในกลุ่มงานและภายในองค์กรให้เกิดขึ้น โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๕. เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup Development) เทคนิคนี้มีเป้าหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การรับรู้และอคติแบบเหมารวมต่าง ๆ ที่แต่ละกลุ่มมีต่อกัน วิธีการจะใช้หลักการของการแก้ไขปัญหาร่วมกัน (Problem Solving Approach) คือ

๕.๑ แต่ละกลุ่มต่างฝ่ายต่างแจกแจงรายละเอียดการรับรู้ที่มีต่อกลุ่มตนเองต่อกลุ่มอื่น ๆ และการรับรู้ที่คิดว่ากลุ่มอื่นมีต่อกัน

๕.๒ ประชุมร่วมกันเพื่อดูว่าอะไรเหมือน หรือแตกต่างไปจากที่ฝ่ายตนคิดและอภิปราย เพื่อให้เข้าใจชัดเจนขึ้นและหาสาเหตุว่าทำไมจึงคิดต่างกัน อะไรเป็นความไม่เข้าใจกันอะไรเป็น การรับรู้ที่บิดเบือน เป็นการรับรู้แบบเหมารวม เป็นต้น

๖. เทคนิคตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) จะเน้นให้ผู้บริหารมุ่งเน้นหรือเห็นความสำคัญทั้งคนและงาน โดยมีกระบวนการที่สำคัญอยู่ ๓ ส่วน ได้แก่

๖.๑ กระบวนการประเมินภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้นำได้ทราบว่าตนเองเป็นผู้นำแบบไหนและผู้อื่นมีความเป็นผู้นำแบบไหน เกิดความเข้าใจและการยอมรับจะได้พัฒนาตนเองต่อไป

๖.๒ กระบวนการสร้างทีมงานเป็นการมุ่งให้กลุ่มเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยใช้พลังของกลุ่มให้เกิดประโยชน์ในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงจึงต้องสร้างความเป็นทีมงานให้เกิดขึ้น

๖.๓ การบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยการพยายามให้ทีมงานมาดำเนินการเปลี่ยนแปลง ในวัฒนธรรมองค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนก่อนจึงจะทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ได้สำเร็จอย่างที่ต้องการ[๔๕]

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ขององค์กร เป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้องค์กร ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและรวดเร็วมากขึ้น โดยต้องอาศัยการระดมพลังสมองของบุคลากร การสื่อสารภายในกลุ่ม การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน การปรับโครงสร้างองค์กรรวมทั้งการปรับรื้อระบบการทำงานใหม่ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งองค์กร

---

[๔๕] สุพานี สฤษฎ์วานิช, **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี**, พิมพ์ครั้งที่๗. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๔๔๔.

ตารางที่ ๒.๑๓ กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, (๒๕๔๙, หน้า ๙๑–๑๐๙.)	การพัฒนาองค์กรแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ ๑. การพัฒนาองค์กรระดับบุคคล ๒. การพัฒนาองค์กรระดับกลุ่ม ๓. การพัฒนาระดับองค์กร
สุพานี สฤษฎ์วานิช, (๒๕๕๒, หน้า ๔๔๔.)	วิธีการพัฒนาองค์กรมีดังนี้คือ ๑. เทคนิคการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ ๓. เทคนิคการให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ ๔. เทคนิคการสร้างทีมงาน ๕. เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ๖. เทคนิคตาข่ายการบริหาร

๒.๓. ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๓.๑ ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

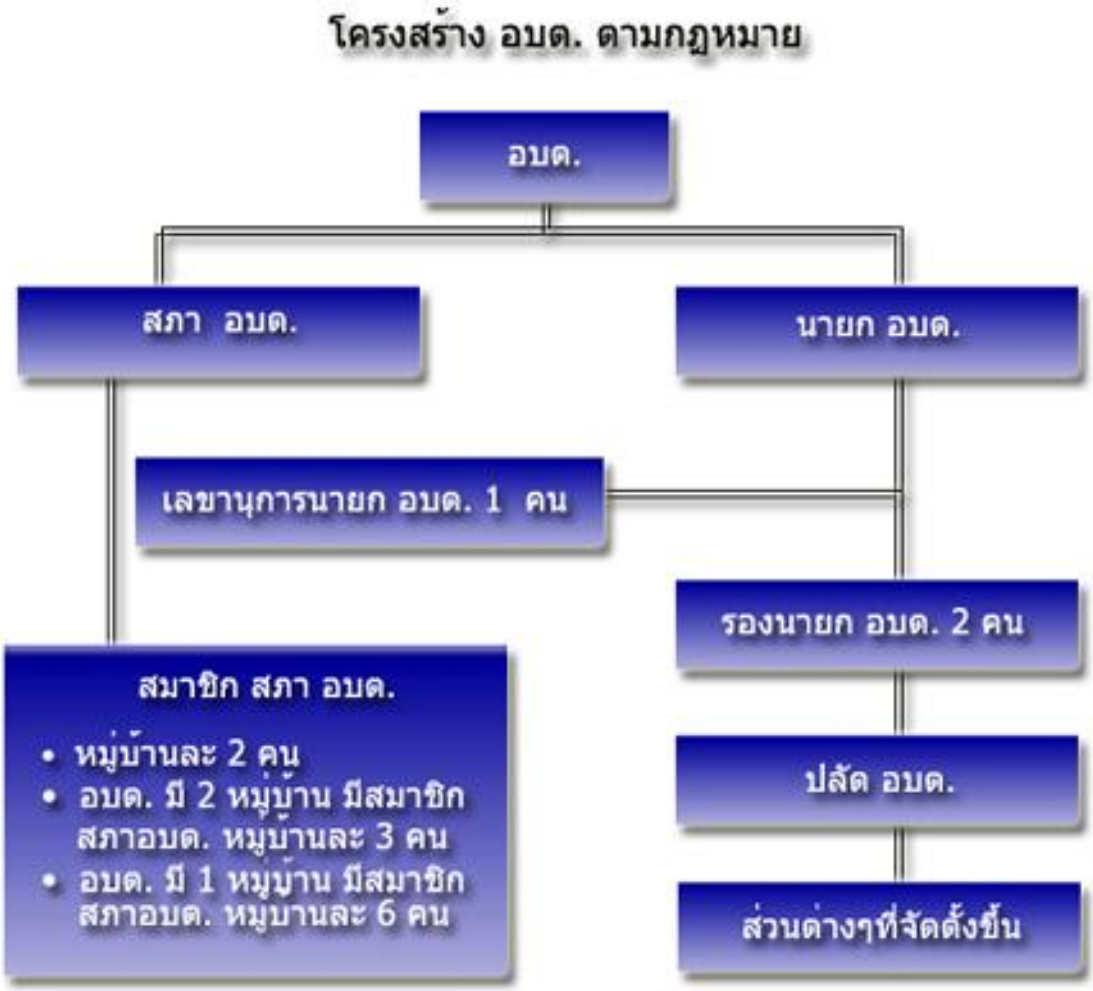
องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในเวลาต่อมา พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบลอย่างมาก โดยได้ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์คือ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน ๓ ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวได้ว่าการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมืองโดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

องค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีส่วนสำคัญยิ่งในการทำให้ประชาชนในชนบทได้มีโอกาสในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันที่ต้องการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่นมากขึ้น

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

เพื่อให้ส่วนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ สามารถตอบสนองต่อการดำเนินการตามโครงสร้างส่วนงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ตามแผนภาพที่ ๒.๑ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย

๒.๓.๓ การปกครองและบุคลากร

หน้าที่ของการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ตารางที่ ๒.๑๔ จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ที่	องค์การบริหารส่วน ตำบล	คณะผู้บริหาร	บุคลากรสำนักงานปลัด	บุคลากรกองคลัง	บุคลากรกองช่าง
๑	ตำบลละหาน	๔	๑๒	๓๙	๓๘
๒	ตำบลกุดน้ำใส	๔	๑๕	๓๕	๓๕
๓	ตำบลบ้าขาม	๔	๑๔	๓๙	๓๙
๔	ตำบลหนองบัวบาน	๔	๑๕	๒๙	๓๐
	รวมบุคลากรทั้งหมด				**๓๕๖ คน**

องค์การบริหารส่วนตำบลละหาน

ตำบลละหานตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๓ มีอายุร่วม ๘๕ ปี ซึ่งสันนิษฐานว่าชุมชนนี้น่าจะมีอายุกว่าร้อยปี เนื่องจากในสมัยก่อนมีราษฎรกลุ่มหนึ่งได้อพยพจากบ้านแพะหัวปลวก จังหวัดสระบุรี โดยการนำของหัวหน้ากลุ่มได้ย้ายมาตั้งถิ่นฐานอยู่ที่ตำบลละหาน เนื่องจากเห็นว่าตำบลละหานนี้เป็นทำเลพื้นที่ ที่จะทำมาหาเลี้ยงชีพได้เพราะพื้นที่บริเวณนี้มีความอุดมสมบูรณ์ มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ คือ บึงละหาน ซึ่งเหมาะแก่การทำการเกษตร ได้แก่ การปลูกข้าวนาปี และข้าวนาปรัง อีกทั้งยังเต็มไปด้วยสัตว์น้ำนานาชนิดเป็นแหล่งทำมาหากินและสร้างรายได้ให้กับประชาชนในชุมชน ต่อมาเมื่อประชากรในตำบลละหานเพิ่มขึ้นก็ได้มีการขยายพื้นที่ทำกินไปในบริเวณใกล้เคียง ทำให้ตำบลละหานได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นตำบลขนาดใหญ่ โดยการนำของขุนภักดีคำแหง ซึ่งเป็นกำนันคนแรกและมีกำนันคนต่อมาตามลำดับได้แก่ ขุนภักดีโก๊ก, หมื่นสมพงษ์ พิพัฒน์, กำนันสอน ขยันการ, กำนันพงษ์ศักดิ์ ดีธรรม, กำนันหลาย ชำนาญกุล, กำนันฉัตรชัย เลิศศุภภัทรากุล (กำนันคนปัจจุบัน)

องค์การบริหารส่วนตำบลละหาน จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งเดิมเป็นสภาตำบลละหาน โดยมีทำเนียบผู้บริหารดังนี้

๑. นายพงษ์ศักดิ์ ดีธรรม ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน

๒. นายพงษ์ศักดิ์ ดีธรรม ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน

๓. นางสาวบานเย็น พรหมภักดี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน

๔. นายพงษ์ศักดิ์ ดีธรรม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน

๕. นางสาวบานเย็น พรหมภักดี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน คนปัจจุบัน

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน

"เกษตรกรรมยั่งยืน อุตสาหกรรมก้าวหน้า แหล่งท่องเที่ยวบึงละหาน ชุมชนมีความสุข"

จากวิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน สามารถกำหนดพันธกิจการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลละหานได้ ๗ ด้าน ดังนี้

พันธกิจที่ ๑ การส่งเสริมจัดให้มีสวัสดิการเบี้ยยังชีพสำหรับผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้ด้อยโอกาส จัดให้มีสาธารณูปโภคเช่น อาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม และซ่อมแซมที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ ๒ การจัดทำแผนการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมและสนับสนุนเด็กวัยก่อนประถมได้รับอาหารเสริม (นม)และอาหารกลางวัน ส่งเสริมเด็กนักเรียนระดับประถมศึกษา ๑-๖ ได้รับอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน ส่งเสริมกิจกรรมด้านจริยธรรม คุณธรรม และศีลธรรมอันดี อนุรักษ์ศาสนสถาน โบราณวัตถุ โบราณสถานของชุมชน

พันธกิจที่ ๓ การจัดทำและบำรุงรักษา ทางเท้า ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง จัดทำและบำรุงรักษาถนนดิน ถนนลูกรัง ถนนทางการเกษตร จัดทำและบำรุงรักษาท่าเทียบเรือ ท่าข้ามสะพานลอยและที่จอดรถ จัดทำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำทุกหมู่บ้าน จัดทำสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้าและขยายเขตท่อส่งน้ำแรงดันสู่พื้นที่ทำการเกษตร จัดทำและบำรุงรักษาบ่อน้ำ ฝายและขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะ จัดให้มีระบบสื่อสาร เสียงตามสาย ระบบอินเตอร์เน็ต

พันธกิจที่ ๔ การพัฒนาท่องเที่ยวทางธรรมชาติ การปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวบึงละหานและจัดให้มีสถานที่พักและบ้านพักโฮมสเตย์ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวบึงละหาน ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมมักคุเทศ จัดให้มีศูนย์แสดงสินค้าพื้นเมืองสินค้าที่ระลึกจากบึงละหาน สนับสนุนผู้ประกอบกิจการท่องเที่ยว จัดให้มีแพร เรื่องบริการนักท่องเที่ยว

พันธกิจที่ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการลงทุนด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมขนาดเล็กและอุตสาหกรรมครัวเรือน ส่งเสริมและสนับสนุนจัดทำผังเมือง ควบคุมอาคารและการใช้ประโยชน์ที่ดิน ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมและครัวเรือน ส่งเสริมและสนับสนุนการการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพยกระดับฝีมือแรงงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

พันธกิจที่ ๖ การส่งเสริมสังคมอยู่ดี การส่งเสริมและสนับสนุนรณรงค์เฝ้าระวัง ป้องกันปัญหายาเสพติดและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ จัดให้มีกิจกรรมป้องกันและบรรเทา

สาธารณะภัยช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณะภัย ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมรักษาความสงบภายในของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

พันธกิจที่ ๗ การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลดปริมาณขยะมูลฝอย จัดให้มีสถานที่ทิ้งขยะและปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่กำจัดขยะมูล จัดทำและบำรุงรักษาระบบกำจัดน้ำเสียจากชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกต้นไม้ อนุรักษ์ป่าชุมชน จัดทำและบำรุงรักษาตลาดชุมชน จัดให้มีอาคารสถานที่สำนักงานให้บริการที่สะดวกสบายและสวยงาม[๔๖]

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใสและมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๔๒ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใสจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลกุดน้ำใส อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอจัตุรัส อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอจัตุรัส เป็นระยะทางประมาณ ๓ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดชัยภูมิระยะทางประมาณ ๔๕ กิโลเมตร องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งตำบลจำนวน ๙๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๘,๑๔๒ ไร่ และแบ่งการปกครองออกเป็น ๑๔ หมู่บ้าน

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

สาธารณูปโภคครบครัน ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาท้องถิ่น ขจัดภัยมลพิษ พิชิตความยากจน

---

[๔๖] องค์การบริหารส่วนตำบลละหาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.tumbonlahan.go.th/ [๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การสร้างและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐานทุกชนิดเพื่อรองรับความเจริญเติบโตทางธุรกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา อบต.ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาจังหวัดชัยภูมิโดยดำเนินการดังนี้

ปรับปรุงและสร้างถนน ร่องระบายน้ำให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ, จัดให้มีแสงสว่างบริเวณถนน ตรอก ซอย ในเขต อบต. รวมถึงเกษตรอย่างทั่วถึง, ปรับปรุง สนับสนุน ระบบสื่อสารสาธารณูปโภคให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน,

ด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาส่งเสริมเศรษฐกิจ อบต.โดยส่งเสริมอาชีพและยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

เพื่อเพิ่งรายได้แก่ประชาชน ส่งเสริมการสร้างงานและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยดำเนินการดังต่อไปนี้พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ การทำนา การเกษตรแบบผสมผสาน การปศุสัตว์เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างอาชีพ, ป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ, ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาแหล่งนำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ, ส่งเสริม และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นของประชาชน, ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร,

ด้านสังคม

การปรับปรุงและจัดระบบการศึกษา สาธารณสุข วัฒนธรรมประเพณี และสนับสนุนการปรับปรุงชุมชนเพื่อให้เป็นสังคมคุณภาพ โดยจะดำเนินการดังนี้

ส่งเสริมการป้องกันโรค ให้การรักษาพยาบาล และบริหารความรู้ ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนได้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง, ฟื้นฟู อนุรักษ์และส่งเสริมศิลป์วัฒนธรรม ประเพณี และเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป, ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินรวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด, จัดและส่งเสริมให้มีศูนย์บริการด้านการศึกษา พื้นฐานอาชีพ ศิลป์วัฒนธรรม นันทนาการ บริการแก่ประชาชน,

ด้านสิ่งแวดล้อม

การปรับปรุงสภาพแวดล้อม และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้ อบต.น่าอยู่ มีความสงบร่มรื่น ไร้มลภาวะ โดยดำเนินการดังนี้

สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ บริเวณบ้านเรือนของราษฎร, สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการลดมลพิษทางอากาศ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้นตามอำนาจหน้าที่, ปรับปรุงการกำจัดขยะมูลฝอย ให้ได้คุณภาพและเป็นไปตามหลักวิชาการ, ดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ของวัด และศาลาชุมให้ร่มรื่นสวยงาม, ดำเนินการจัดทำประชาคมรับฟังปัญหาความต้องการการจัดทำ หรือปรับปรุงแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นประจำทุกปี,

ด้านการเมือง/การบริหาร

การส่งเสริมด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร เพื่อให้เป็นสถาบันที่มั่นคง และปรับปรุงการจัดระบบการบริหาร ให้สามารถอำนวยความสะดวกด้านบริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูง โดยดำเนินการดังนี้

ปรับปรุงระบบการบริหารงาน อบต.ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว รวดเร็ว ถูกต้อง และดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส, พัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในการให้บริการ โดยเน้นการให้บริการที่สะดวกรวดเร็ว เน้นการให้บริการที่ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตร, ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชนนอกจากนี้ การปฏิบัติราชการจะยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักกฎหมายด้วยความบริสุทธิ์ และโปร่งใสตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี[๔๗]

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม พื้นที่ประกอบด้วยที่ราบลอนคลื่น พื้นที่ด้านทิศตะวันออก, ทิศเหนือ และตอนกลางเป็นที่ดอน มีลำน้ำไหลผ่านทั้งสองด้าน คือลำห้วยคันฉู มีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ คือ ทางหลวงหมายเลข ๒๐๑ ตัดผ่านด้านทิศตะวันออกขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามและทางหลวงหมายเลข ๒๗๑๙ ตัดผ่านทางด้านทิศเหนือขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม และมีทางรถไฟสายกรุงเทพ - หนองคาย ผ่านทางด้านทิศเหนือขององค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะพื้นดินเป็นดินร่วนปนทรายไม่สามารถเก็บกักน้ำได้ดีและสภาพดินบางส่วนเป็นดินเค็มเป็นผลให้แหล่งน้ำต่าง ๆ มักจะแห้งลงในฤดูแล้ง

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

"เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่ ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน ครอบครัวมีความอบอุ่น ชูธงการมีส่วนร่วมของชุมชน"

พันธกิจหลักการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาเมืองให้น่าอยู่ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและท้องถิ่นในอนาคต

พันธกิจที่ ๒ สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ การวางแผน การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารงาน

---

[๔๗] องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.kudnamsai.go.th/ [๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

พันธกิจที่ ๓ พัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนให้สามารถการพึ่งพาตนเองได้

พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมระบบการศึกษาและสาธารณะสุขตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลป์วัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดี

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. การคมนาคม การขนส่ง มีความสะดวก รวดเร็ว

๒. ระบบสาธารณูปโภค สะดวกและครอบคลุม

๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. พัฒนาช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มขึ้น

๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ รักษาและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

๖. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางด้านการศึกษาและการเมืองการบริหารงานบุคคล ให้มีความก้าวหน้า โดยเฉพาะการรักษาและส่งเสริมการพัฒนาภูมิปัญญาชาวบ้าน อนุรักษ์ศิลปะ จารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น[๔๘]

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ตั้งอยู่เลขที่ ๓๓๓ หมู่ที่ ๑๑ ต.หนองบัวบาน อ.จัตุรัส จ.ชัยภูมิ

สภาพพื้นที่เป็นที่ราบสูงบางส่วน เป็นที่ราบลุ่มบางส่วนมีแม่น้ำชีไหลผ่านและติดบึงน้ำขนาดใหญ่ คือ บึงละหาน (มีเนื้อที่ประมาณ ๑๘,๐๐๐ ไร่) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานได้รับการยกระดับเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นข้าราชการ บริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ โดยปัจจุบันมีนายธรรมเนียม เบ้าลี เป็นนายก อบต. หนองบัวบาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นสถานที่ราชการประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการเกษตรอย่างยั่งยืน มุ่งพัฒนาองค์กรพร้อมบริการ

---

[๔๘] องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.bankam.go.th/activity/allacti.php?cat=1 [๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

สภาพทางด้านสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการส่งเสริม ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น

๑. การศึกษา

๒. สถาบันและองค์กรทางศาสนา

๓. งานประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญ

๔. โบราณสถาน–โบราณวัตถุและแหล่งท่องเที่ยว

๕. ด้านการสาธารณะสุข

๖. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน[๔๙]

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การจัดการความรู้” จากงานวิจัยที่เคยมี ผู้วิจัยไว้ ดังนั้นจึงขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

นางภัททญาณี โอรัตนปัญญา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร” การศึกษาพบว่า ๑. บุคลากรของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร มีระดับการจัดการ ความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับการจัดการความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ปานกลาง และมากที่สุด ทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (Knowledge Vision : KV) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ อยู่ในระดับมาก ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing : KS) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๑ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านองค์ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้ (Knowledge Assets : KA) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ อยู่ในระดับมากที่สุด ๒. เปรียบเทียบการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศอายุ ระดับการศึกษา และดับตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไป ๓. ข้อเสนอแนะต่อจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร หน่วยงานได้มีการตรวจสอบติดตามการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยเป็นไปตามกระบวนการที่ได้จัดทำแผนเพื่อให้ตรงตามวิสัยทัศน์และแผนที่วางไว้มีการส่งเสริมให้บุคลากรให้ช่วยกันคิดระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการต่าง ๆ เพื่อนำมาถ่ายทอด สร้างเครือข่ายใน

---

[๔๙] องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.nongbuaban.go.th/ [๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

การเรียนรู้งาน โดยการสอนงานผ่านกลุ่ม line โดยหาซอฟท์แวร์ที่พร้อมใช้ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการทำงานใช้ในการสืบค้นข้อมูลระบบสารสนเทศ ในการเข้าถึงระบบอินทราเน็ตและอินเตอร์เน็ตได้อย่างสะดวกรวดเร็ว[๕๐]

น.อ.เศกสรรค์ สวนสีดา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน ๒"การศึกษาพบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน ๒ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการจัดการความรู้มากที่สุด คือ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ รองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการจัดการความรู้น้อยที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สำหรับการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน ๒ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศและอายุราชการ พบว่า ข้าราชการกองบิน ๒ ที่มีเพศ อายุและอายุราชการต่างกัน มีการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันส่วนข้าราชการกองบิน ๒ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการจัดการความรู้ด้านการ บ่งชี้ความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้การเรียนรู้ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ไม่แตกต่างกัน และข้าราชการกองบิน ๒ ที่มีชั้นยศต่างกัน มีการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านการบ่งชี้ความรู้ การสร้างและการแสวงหาความรู้และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้การเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน[๕๑]

จงลักษ เวชธรรมา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี" การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาระดับการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรีและ ๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๙๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .๙๑ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

---

[๕๐] ภัททญาณี โอรัตนปัญญา, "การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

[๕๑] เศกสรรค์ สวนสีดา, "การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน ๒", **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๐).

ได้แก่ ค่าร้อยละ(%) ค่าเฉลี่ย (x) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)และการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One - Way ANOVA) การศึกษาพบว่า ๑) การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน ด้านการเรียนรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ๒) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ[๕๒]

ชนิษา ศักดิ์แพทย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุ้งอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงคเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของบุคคลากร เทศบาลตำบลแสนตุ้ง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณทำงาน กลุมตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากรทั้งหมดที่สังกัดเทศบาลตำบลแสนตุ้ง จำนวน ๗๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุ้ง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด เป็นแบบมาตราสวนประมาณค่า ๕ ระดับมีค่าความเชื่อมั่นเทากับ .๙๔ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test) การศึกษาพบว่า การจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุ้ง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ รองลงมาด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการจัดเก็บ ความรู้และสืบค่นความรู้ และด้านการสร้างความรู้ การจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบล แสนตุ้ง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สวน จำแนกตามอายุ และประสบการณ์โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ[๕๓]

เอื้อมอร ชลวร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ” การศึกษาพบว่า ความรู้ มี ๒ ประเภท คือ ความรู้ฝังลึกในตัวคน (tacit knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge)ในกระบวนการจัดการความรู้มีหลักในการพยายามนำเอาความรู้ที่ฝังลึกในคนออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้งโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน แม้ว่ากระบวนการจัดการ

---

[๕๒] จงลักษ เวชธรรมา, “การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี”, **ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๖).

[๕๓] ชนิษา ศักดิ์แพทย์, “การจัดการความรูของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด”, **ภาคนิพนธบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๕).

ความรู้จะมีหลากหลายวิธีการ แต่กระนั้นก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่ากระบวนการจัดการความรู้มักมีข้อจำกัดจากหลายเหตุปัจจัยซึ่งอาจฉุดให้กระบวนการจัดการความรู้ไม่สามารถทำงานได้เต็มที่

ในขณะที่เมื่อพิจารณาการจัดการความรู้ในพระพุทธศาสนานั้นจะเห็นว่ามีการสืบทอดองค์ความรู้ผ่านกาลเวลาที่ยาวนานร่วม ๒,๖๐๐ ปี ซึ่งนับว่ายาวนานมากแสดงให้เห็นถึงกระบวนการบริหารจัดการความรู้ในทางพระพุทธศาสนาเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพสูงมาก จึงสามารถรักษาองค์ความรู้ทั้งปริยัติ แนวทางปฏิบัติ และปฏิเวธธรรมไว้ได้อย่างดี โดยผู้วิจัยเห็นว่าหลักธรรมที่โดดเด่นในพระพุทธศาสนาที่ทำให้เกิดกระบวนการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาได้ยาวนานมีอยู่ ๔ หมวดคือ (๑) การใช้หลักไตรสิกขา ในการจัดสร้างสังคมให้เข้าใจซึ่งกันและกัน (๒) การสร้างกระบวนการเรียนรู้จากภายในด้วยหลักสาราณียธรรม (๓) กระบวนการจัดการสังคีติ ร้อยกรองพระธรรมและพระวินัยให้เป็นหมวดหมู่ ง่ายต่อการจดจำและนำไปปฏิบัติและ (๔) กระบวนการสร้างสังคมแห่งสงฆ์ อันได้แก่การมีพระวินัย และระเบียบวิธีปฏิบัติว่าด้วยการรวมตัวเป็นหมู่สงฆ์ จากองค์ความรู้ในด้านการจัดการความรู้ และองค์ความรู้ในพระพุทธศาสนาที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้นำพุทธธรรม ทั้ง ๔ หมวดเข้ามาประยุกต์สร้างรูปแบบจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการผู้วิจัยเริ่มจากการประยุกต์โมเดลเกลียวความรู้ของอิคุจิโร่ โนนากะ (Ikujiro Nonaka) ที่เรียกว่า เซกิ (SECI) มาเป็นแนวคิดหลักของการปฏิบัติ ซึ่งมีองค์ประกอบ ๔ แบบด้วยกันคือ (๑) การขัดเกลาทางสังคม (socialization) (๒) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) (๓) การผสมผสานความรู้ (Combination) (๔) การผนึกความรู้ในตน (Internalization) เป็นพลวัติที่มีการหมุนในลักษณะที่เป็นเกลียว (spiral) เป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ไม่รู้จบ แล้วนำหลักพุทธธรรม ๔ หมวดข้างต้นมาเสริมแรงผลักดันให้เกิดพลังในการขับเคลื่อน ซึ่งได้เสนอเป็นแบบจำลองใหม่ หลังจากนั้นได้นำแบบจำลองดังกล่าวมาทำการตรวจสอบองค์ความรู้ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยกระบวนการสนทนากลุ่ม (focus group) ผลสรุปว่า ได้แบบจำลองการจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการที่พร้อมนำไปใช้งานได้ในองค์กร์ทั่วไป[๕๔]

สุริโย กัณหา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์: กรณีศึกษา โรงงานผู้ผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมอาหาร” งานวิจัยนี้เป็นการนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการสร้างองค์ความรู้ ให้เกิดเป็นนวัตกรรมของการเรียนรู้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยงานวิจัยได้ศึกษากับองค์กรกรณีศึกษาซึ่งเป็นผู้ผลิตเครื่องจักรในอุตสาหกรรมอาหาร งานวิจัยเริ่มต้นจากการใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อระบุประเด็นการพัฒนาการทำงานด้วยการจัดการความรู้ ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันองค์กรมีการจัดการความรู้ที่ยังไม่เป็นมาตรฐาน ผู้วิจัยจึงได้มีการจัดตั้งทีมงานการจัดการความรู้ และออกแบบระบบสารสนเทศ เป็นเครื่องมือที่ช่วยกลั่นกรอง สนับสนุนการเข้าถึงความรู้ รวมทั้งนำเสนอให้มีการใช้เวทีแลกเปลี่ยน

---

[๕๔] เอื้อมอร ชลวร, “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ความรู้ เพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ ระหว่างกัน ผลจากการนำการจัดการความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในองค์กรกรณีศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการใช้งานระบบการจัดการความรู้ที่ได้นำไปประยุกต์ใช้ เพิ่มขึ้นถึงร้อย ละ ๖๓ และผลจากการจัดการความรู้ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นร้อยละ ๓๐[๕๕]

ลาวัลย สุขยิ่ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการความรู้ในองค์กร กรณีศึกษา: หน่วยงานธุรกิจ CDMA บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) นี้มีวัตถุประสงค เพื่อศึกษาให้ทราบถึงวิธีการและรูปแบบในการจัดการ ความรู้ของของหน่วยงาน รวมถึงปญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจัดการความรู้ และปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้นำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และศึกษาถึงแนวโน้มในการพัฒนารูปแบบและ วิธีการในการจัดการความรู้ที่เหมาะสมสำหรับบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ในอนาคต ใน การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสัมภาษณบุคคลที่เป็นคณะทำงานรับผิดชอบการจัดการความรู้ในองค์กรและในหน่วยงานธุรกิจ CDMA รวมทั้งศึกษาจากเอกสารและเว็บไซตขององค์กร จากการศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการดำเนินการจัดการความรู้ของ กสท พบวาสอดคล้องกับกรอบแนวการดำเนินการจัดการความรู้ตามแนวทาง Xerox Corporation แหงสหรัฐอเมริกา ที่ได้กำหนดเอาพฤติกรรมและปัจจัยประกอบในการที่จะทำให้เกิดการจัดการความรู้ ในจุดเริ่มต้นองคกรต้องกำหนดเป้าหมายการทำ KM ขึ้นมา ซึ่งเป้าหมายนี้องค์กรได้กำหนดกรอบและแผนงานในการประเมินผลสำเร็จไว้ลวงหน้า โดยการจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ของ CAT Telecom โดยมีโครงการการจัดการความรู้ด้าน CDMA (CDMA KM Project) เป็นโครงการนำรองจากนั้นก็เริ่มขั้นตอน KM ดังนี้ การจัดการการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม การสื่อสาร กระบวนการและเครื่องมือ การวัดผลความสำเร็จ และการยกยองชมเชยและให้รางวัล และการดำเนินการจัดการความรู้ในหน่วยงานธุรกิจ CDMA ได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ตามแนวปฏิบัติของ Marquardt โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) และการเข้าถึงความรู้ (K n o w l e d g e A c c e s s)[๕๖]

นวลละออ แสงสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง การศึกษาพบว่า การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในอดีตจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ๓ ยุค คือ ยุคเริ่มแรก ยุคเริ่มพัฒนาและยุคกำลังพัฒนาปัญหาของการจัดการความรู้ของ

---

[๕๕] สุริโย กัณหา, "การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์: กรณีศึกษาโรงงานผู้ผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมอาหาร", **การค้นคว้าอิสระวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๘).

[๕๖] ลาวัลย สุขยิ่ง, "การจัดการความรูในองค์กร กรณีศึกษา: หน่วยงานธุรกิจ CDMA บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)", **วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (การพัฒนาทรัพยากรมนุษยและองคการ, ๒๕๔๙).

มหาวิทยาลัยรามคำแหง มี ๑๐ ประการ คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ ขาดความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศใหม่ ๆ มีการต่อต้านความเปลี่ยนแปลง ขาดความสามารถในการใช้อุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ การให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องการจัดการความรู้ยังไม่เพียงพอ มนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การมีน้อย ขาดระบบสนับสนุนในการเรียนรู้ของบุคลากร ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการแบ่งปันความรู้ การสร้างวัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการความรู้มีน้อยและขาดการสร้างให้บุคลากรเป็นผู้สนใจใฝ่เรียนรู้ รูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย รามคำแหงที่เหมาะสมในอนาคตควรดำเนินการใน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้ ควรดำเนินการ โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้สร้างความรู้โดยมหาวิทยาลัยรามคำแหงสนับสนุนให้ดำเนินการ และมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้สร้างความรู้โดยลงมือปฏิบัติจริง ด้านการจัดเก็บความรู้มหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรดำเนินการโดยการกำหนดให้มีโครงการที่เกี่ยวกับการสร้างฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการกระจายความรู้มหาวิทยาลัยรามคำแหงควรดำเนินการโดยกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในการสืบค้นสารสนเทศทางความรู้จากฐานข้อมูลที่จัดเก็บไว้กำหนดข้อปฏิบัติ ในการกระจายข้อมูลสู่หน่วยงานต่าง ๆ และกำหนดวิธีการในการกระจายความรู้สู่หน่วยงานย่อย และด้านการประยุกต์ใช้ความรู้มหาวิทยาลัยรามคำแหงควรดำเนินการโดยการนำความรู้จากฐานข้อมูลออกไปใช้[๕๗]

ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การศึกษาพบว่า ปัจจุบันมีการจัดการความรู้ในองค์การมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และระดับมาก ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และคัด กรองข้อมูล การถ่ายโอน และเผยแพร่ความรู้และการประยุกต์ใช้และปรับความรู้ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบมากกว่า ๓.๕๐ ขึ้นไป ทุกองค์ประกอบ[๕๘]

ทัศนีย์ สมสมาน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “โครงสร้างและกระบวนการการจัดการความรู้ในองค์กร” กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างกระบวนการปัญหา ข้อจำกัด การจัดการความรู้ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลาใช้อยู่ในปัจจุบันและจัดทำข้อเสนอ การจัดโครงสร้างและกระบวนการที่เหมาะสมต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา วิธีการศึกษาเป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน ๑๖ คน ข้อมูลที่ได้จะนำมาจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์เจาะลึกตามหลัก

---

[๕๗] นวลละออ แสงสุข, “การศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง” **ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษยน์**, (สำนักหอสมุดกลาง: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

[๕๘] ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์, “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).

ตรรกะควบคู่กับบริบท เพื่อให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ชัดเจน ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างและกระบวนการการจัดการความรู้ ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลาใช้อยู่ในปัจจุบัน การศึกษาพบว่า โครงสร้างยังไม่เป็นทางการ จึงผนวกอยู่กับ โครงสร้าง การแบ่งกลุ่มงาน/งานตามแนวทางกระทรวงสาธารณสุข สำหรับกระบวนการการจัดการ ความรู้ ประเด็นทีมงาน ยังไม่มีทีมงานที่ดำเนินการเรื่องนี้อย่างเป็นรูปธรรมและประเด็นขั้นตอน ดำเนินการไปโดยไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ถูกต้อง ปัญหาและข้อจำกัดของการจัด โครงสร้างและกระบวนการการจัดการความรู้ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลาใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ ยังไม่มีหน่วยที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนสำหรับกระบวนการการจัดการความรู้ คือ ภารกิจงานมาก บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอการ จัดโครงสร้างและกระบวนการการจัดการความรู้ที่เหมาะสมต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา คือ จัดทีมงานการจัดการความรู้ (KM) จากกลุ่มงาน/งานเข้าเป็นเครือข่ายทีมงาน KM สำหรับการจัดกระบวนการการจัดการความรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมจาก บุคลากรในองค์กรมีการประกาศนโยบายที่ชัดเจนของผู้บริหาร พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดการ ดำเนินงาน ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมขององค์กร และขั้นตอนการจัดกระบวนการการจัดการ ความรู้ที่เป็นแบบทางการ มีความชัดเจนต่อไป[๕๙]

พิชิต เทพวรรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้: แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับนวัตกรรม การศึกษาพบว่า หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่แล้ว ก็จะได้เปรียบกว่าองค์การอื่น ๆ เนื่องจากบุคคลากรแต่ละคนจะมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่ แตกต่างกันองค์การที่มีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีความสามารถในการจัดการกับความรู้ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ สามารถเรียกได้ว่าเป็น “เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)” โดยองค์การลักษณะดังกล่าวจะสามารถทำให้สมาชิกในองค์การมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนความรู้อันเกิดจากการลองผิดลองถูกมีการถ่ายโอนความรู้ไปยังสมาชิกอื่นในองค์การเพื่อให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสมาชิกสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสิ้นค้าและบริการได้อย่างสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในผลิตภัณฑ์ กระบวนการและการจัดการในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ธุรกิจได้ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การต้องมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การเน้นการพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนบุคลากรในองค์การจะต้องมีความกระตือรือร้นยอมรับและจัดให้มีการถ่ายทอดการเรียนรู้อย่างเปิดเผย รวมถึงระบบการให้รางวัลที่สร้างแรงบันดาลใจ เช่น การประกาศยกย่องหรือชมเชยเพื่อเป็นแรงจูงใจ เป็นต้น อย่างไรก็ตามการให้ความสำคัญกับ

---

[๕๙] ทัศนีย์ สมสมาน, “โครงสร้างและกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา”, **ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต**, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘).

เทคโนโลยีภายในองค์การมากเกินไป อาจทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดความเสียหายได้ ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีหลายแนวทางในการปฏิบัติ ขณะเดียวกันไม่ได้หมายความว่า เมื่อนำรูปแบบที่ประสบความสำเร็จไปใช้แล้วองค์การจะประสบความสำเร็จตามไปด้วย ทั้งนี้ยังมี ปัจจัยแวดล้อมหลายประการที่แตกต่างกัน ดังนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารที่จะต้องทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดระหว่างบุคคลจนมีการต่อยอดและสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ[๖๐]

กิ่งกาญจน์ เพชรศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ การศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลมีระดับความคิดเห็นในการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามระดับตำแหน่งสายการทำงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามหน้าที่การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านองค์ประกอบ ในด้านการประยุกต์ใช้บุคคลจำแนกตามหน้าที่การทำงานที่ตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านองค์ประกอบด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีแตกต่างกันด้วย และศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง[๖๑]

พรเทพ ชูศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินสภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีสภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในขั้นวิเคราะห์ ได้แก่ การเรียนรู้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ร่วมกัน และมีสภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในขั้นชำนาญการ ได้แก่การเรียนรู้กลยุทธ์ การเรียนรู้ วัฒนธรรม การเรียนรู้เชิงระบบ การเรียนรู้กระบวนการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้กระบวนงานการ เรียนรู้ความเป็นเจ้าของธุรกิจ การพัฒนาพนักงานและทีมงาน การสนับสนุนทรัพยากรและโครงสร้าง พื้นฐาน การปรับสภาวะแวดล้อมของธนาคาร และการประกาศเกียรติคุณ[๖๒]

---

[๖๐] พิชิต เทพวรรณ์ , **องค์การแห่งการเรียนรู้: แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับนวัตกรรม**, (คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่, ๒๕๔๘).

[๖๑] กิ่งกาญจน์ เพชรศรี , “ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒).

[๖๒] พรเทพ ชูศรี, “การประเมินสภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”**, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓).

วาสนา พรหมอยู่ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร” การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร จากความคิดเห็นของข้าราชการในสังกัดสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร ได้ว่าด้านความเข้าใจในการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านการประเมินผลด้านการสนับสนุนของผู้บริหารและด้าน วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลางด้านความเข้าใจในการจัดการความรู้ ได้แก่ การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการพัฒนาความรู้ในองค์กร การจัดการความรู้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและขีดความสามารถขององค์กร การจัดการความรู้เป็นสิ่งที่ส่งให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย การจัดการความรู้เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานให้กับการทำงาน การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่ช่วยใช้ความรู้ที่มีอยู่ในตัวให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และด้านเทคโนโลยี ได้แก่ องค์กรมีระบบคอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพสูง องค์กรมีระบบคอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ตที่ให้ความสะดวกในการใช้งานและสืบค้นความรู้ ระบบคอมพิวเตอร์อินเตอร์เน็ตในองค์กรมีความเพียงพอในการใช้งานและสืบค้นความรู้ บุคลากรในองค์กรมีความสามารถในการใช้อินเตอร์เน็ตเพื่อการสืบค้นความรู้บุคลากรในองค์กร โดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเผยแร่ความรู้ให้กับผู้อื่น[๖๓]

สรุป การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งขององค์กรยุคใหม่ในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรเพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขั้นและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

ตารางที่ ๒.๑๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ภัททญาณี โอรัตนปัญญา, ๒๕๕๙.	**“การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร”** ผลการศึกษาพบว่า ๑. บุคลากรของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร มีระดับการจัดการ ความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ เมื่อพิจารณาเป็น

[๖๓] วาสนา พรหมอยู่, “การจัดการความรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์”, **รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรรมศาสตร์, ๒๕๕๒).

ตารางที่ ๒.๑๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	รายด้าน มีระดับการจัดการความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก
เศกสรรค์ สวนสีดา, ๒๕๖๐.	**“การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน ๒”** ” ผลการศึกษาพบว่าการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน ๒ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการจัดการความรู้มากที่สุด คือ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้
จงลักษ เวชธรรมา, ๒๕๕๖.	**“การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี”** ” ผลการศึกษาพบว่า ๑) การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน ด้านการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก
ชนิษา ศักดิ์แพทย์, ๒๕๕๕.	**“การจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุ้งอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด”** ” ผลการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุ้ง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ รองลงมาด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการจัดเก็บ ความรู้และสืบคนความรู้ และด้านการสร้างความรู้ การจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบล แสนตุ้ง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ ๒.๑๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
เอื้อมอร ชลวร, ๒๕๕๔.	**“การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”** ” ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ มี ๒ ประเภท คือ ความรู้ฝังลึกในตัวคน (tacit knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge)ในกระบวนการจัดการความรู้มีหลักในการพยายามนำเอาความรู้ที่ฝังลึกในคนออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้งโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน แม้ว่ากระบวนการจัดการความรู้จะมีหลากหลายวิธีการ แต่กระนั้นก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่ากระบวนการจัดการความรู้มักมีข้อจำกัดจากหลายเหตุปัจจัยกระบวนการจัดการความรู้ไม่สามารถทำงานได้เต็มที่
นายสุริโย กัณหา, ๒๕๕๘.	**“การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์: กรณีศึกษา โรงงานผู้ผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมอาหาร”** งานวิจัยนี้เป็นการนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการสร้างองค์ความรู้ ให้เกิดเป็นนวัตกรรมของการเรียนรู้
ลาวัลย สุขยิ่ง, ๒๕๔๙.	**“การจัดการความรู้ในองค์กร กรณีศึกษา: หน่วยงานธุรกิจ CDMA บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)**การดำเนินการจัดการความรู้ในหน่วยงานธุรกิจ CDMA ได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ตามแนวปฏิบัติของ Marquardt โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) และการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

ตารางที่ ๒.๑๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
นวลละออ แสงสุข, ๒๕๕๐.	เรื่อง การศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง " ผลการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในอดีตจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ๓ ยุค
ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์, ๒๕๕๔.	**การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ** " ผลการศึกษาพบว่าปัจจุบันมีการจัดการความรู้ในองค์การมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และระดับมาก ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และคัด กรองข้อมูล การถ่ายโอน และเผยแพร่ความรู้และการประยุกต์ใช้และปรับความรู้ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบมากกว่า ๓.๕๐ ขึ้นไป ทุกองค์ประกอบ
ทัศนีย์ สมสมาน, ๒๕๔๘.	**"โครงสร้างและกระบวนการการจัดการความรู้ในองค์กร"**ชัดเจน " ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างและกระบวนการการจัดการความรู้ ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลาใช้อยู่ในปัจจุบัน พบว่าโครงสร้างยังไม่เป็นทางการ จึงผนวกอยู่กับโครงสร้าง การแบ่งกลุ่มงาน/งานตามแนวทางกระทรวงสาธารณสุข สำหรับกระบวนการการจัดการ ความรู้ ประเด็นทีมงาน ยังไม่มีทีมงานที่ดำเนินการเรื่องนี้อย่างเป็นรูปธรรมและประเด็นขั้นตอน ดำเนินการไปโดยไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ถูกต้อง ปัญหาและข้อจำกัดของการจัด โครงสร้างและกระบวนการการจัดการ

ตารางที่ ๒.๑๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	ความรู้ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลาใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ ยังไม่มีหน่วยที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน สำหรับกระบวนการการจัดการความรู้ คือ ภารกิจงานมาก บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการความรู้
พิชิต เทพวรรณ์, ๒๕๔๘.	**องค์การแห่งการเรียนรู้: แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับนวัตกรรม** " ผลการศึกษาพบว่า หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่แล้ว ก็จะได้เปรียบกว่าองค์การอื่น ๆ เนื่องจากบุคคลากรแต่ละคนจะมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่ แตกต่างกันองค์การที่มีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีความสามารถในการจัดการกับความรู้ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ สามารถเรียกได้ว่าเป็น "เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)"
กิ่งกาญจน์ เพชรศรี, ๒๕๔๒.	**ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ** " ผลการศึกษาพบว่าพนักงานโรงพยาบาลมีระดับความคิดเห็นในการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามระดับตำแหน่งสายการทำงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามหน้าที่การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านองค์ประกอบ ในด้านการประยุกต์ใช้บุคคลจำแนกตามหน้าที่การทำงานที่ตกต่างกันมีความคิดเห็นใน

ตารางที่ ๒.๑๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	ด้านองค์ประกอบด้านการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีแตกต่างกันด้วย และศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละ องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
พรเทพ ชูศรี, ๒๕๔๓.	**การประเมินสภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ "** ผลการศึกษาพบว่าธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีสภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในขั้นวิเคราะห์ ได้แก่ การเรียนรู้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ร่วมกัน และมีสภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในขั้นชำนาญการ
วาสนา พรหมอยู่, ๒๕๕๒.	**"การจัดการความรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร"** " ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร จากความคิดเห็นของข้าราชการในสังกัดสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร ได้ว่าด้านความเข้าใจในการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านการประเมินผลด้านการสนับสนุนของผู้บริหารและด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

๒.๔.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกับการพัฒนาองค์การ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การพัฒนาองค์การ” จากงานวิจัยที่เคยมีผู้วิจัยไว้ ดังนั้นจึงขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

พระศุภชัย คุตฺตสีโล (ฝั้นยะ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน การศึกษาพบว่า

๑. สถานการณ์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน พบว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานด้วยกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงานผ่านรูปแบบการบริการและพัฒนาบุคลากรโดยหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพระดับสากล และมหาวิทยาลัยสีเขียว ทั้งนี้ มีการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ผ่านองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ๘ ด้าน คือ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านความสุขของครอบครัว และด้านความสุขของสังคม

๒. การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน พบว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ดำเนินการแบบบูรณาการผ่านใน ๔ มิติ คือ มิติของการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านจิตควบคู่กับการพัฒนาทางกาย มิติของวัฒนธรรมองค์กร คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ในรูปแบบการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีจิตอาสาเพื่อการช่วยเหลือสังคม มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มิติของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร ได้ส่งเสริมผ่านโครงสร้างการบริหารงานแบบบูรณาการกับทุกส่วนงาน มิติของการเชื่อมโยงกับภายนอก เป็นการเชื่อมโยงกับสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และเชื่อมโยงกับองค์กรอื่น ๆ รวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชนและสังคม เป็นการเชื่อมโยงการพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดแก่บุคลากร และถ่ายทอดองค์ความรู้ของตนเองไปสู่องค์กรต่าง ๆ ที่ต้องการนำไปปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข

๓. แนวโน้มในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน พบว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ยึดแนวทางปฏิบัติตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยคลอบคลุมแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ๘ ด้าน คือด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อน

คลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านความสุขของครอบครัว ด้านความสุขของสังคม เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรต้นแบบขององค์กรแห่งความสุข[๖๔]

พระมหาจันเติม มะเดื่อ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคอวัง จังหวัดยโสธร" การศึกษาพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอวัง จังหวัดยโสธร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับคำเฉลี่ยความคิดเห็นจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายองค์การ ด้านการจัดทำข้อมูลตกลงเพื่อให้รับรู้ถึงเป้าหมาย ด้านการกำหนดตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดวางกลไกการตรวจสอบ ด้านการจัดระดับเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดและการประเมินผลงาน และด้านการให้รางวัลและการยกย่องตามลำดับ

สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุ ๓๖-๔๕ ปี และอายุ ๔๖-๕๕ ปี เห็นว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับในการบริหารงาน ด้านการจัดทำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการวัดผลและการประเมินผล ด้านการจัดกลไกการตรวจตอบ มากกว่าสมาชิกที่มีอายุ ๒๕-๓๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น-ปลาย เห็นว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยรวม ด้านการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา เห็นว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงาน ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยรวม และเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวม พบว่า พนักงาน/ลูกจ้าง/สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขาดความเข้าใจ กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งส่วนใหญ่อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ทุจริตและมีการบริหารงานที่ไม่มีความโปร่งใส มุ่งเข้าไปเพื่อที่จะแสวงหาผลประโยชน์มากกว่าการที่

---

[๖๔] พระศุภชัย คุตฺตสีโล (ฝั้นยะ), "การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน" **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

จะพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้เจริญอย่างแท้จริง และประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับรูปแบบ โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นอย่างจำกัดทั้งทางด้านการติดตามและตรวจสอบ[๖๕]

รหัส แสงผ่อง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี การศึกษาพบว่า

๑) กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความคุ้มค่า สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความรับผิดชอบ

๒) กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ แตกต่างกันมีกระบวนการบริหาร การพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓) กรรมการบริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งของกรรมการบริหารและสมาชิกสภา จำนวนครั้งที่เข้ามาดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ[๖๖]

ศดายุ ธัญน้อม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนปม อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน” การศึกษาพบว่า ประชาชนยังคงถูกครอบงำด้วยภาครัฐยังคงเป็นเพียงส่วนประกอบเพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาครบองค์เท่านั้นส่วนบทบาทของอบต. นั้นมีลักษณะที่อิงบทบาทภาครัฐในความพยายามสร้างความเป็นสถาบันและบริหารการพัฒนาเชิงระบบ ราชการ การจัดทำแผนยังขาดการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจเอกชน ทำให้การวางแผนพัฒนาไม่ครอบคลุมทั่วถึง ลักษณะเช่นนี้จึงทำให้แนวทางการพัฒนา อบต.ไม่ชัดเจนและไม่มีการกำหนด

---

[๖๕] พระมหาจันเติม มะเดื่อ, “ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๖).

[๖๖] รหัส แสงผ่อง, “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี**”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗).

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ในการวางแผนพัฒนาก็ถูกจำกัดด้วยกรอบนโยบายแนวทางปฏิบัติจากทั้งส่วนกลาง และจังหวัดอำเภอ[๖๗]

อาภัสรา สงวนราชทรัพย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการในการพัฒนาและจัดสรรกิจกรรม และโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล" การศึกษาพบว่า ประชาชนในตำบลหมู่บ้านมีความพึง พอใจในระบบการบริหารงานพัฒนาชนบทของ อบต.ในด้านของความรวดเร็วในการสนองความต้องการของหมู่บ้านอื่น ๆ ในตำบล ซึ่งทำให้มีแนวโน้มในการให้ความสำคัญองค์นที่จะมาเป็นตัวแทนของหมู่บ้านมากขึ้นโดยลำดับ แม้กระทั่งผู้นำท้องถิ่นที่เป็นทางการก็มีแนวโน้มการสมัครเป็นสมาชิก อบต. มากขึ้น[๖๘]

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ทำหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่ ทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องต่าง ๆ เป็นนอย่างดี ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการปกครองได้ ซึ่งจะเห็นได้จากอดีตครั้งยังไม่มีองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้น ความเป็นอยู่ของประชาชนไม่ได้รับการเหลียวแลเอาใจใส่เท่าที่ควร ประชาชนมีความเป็นอยู่ตามอัตภาพ รัฐบาลไม่สามารถดูแลประชาชนในชนบทได้อย่างทั่วถึงการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ เป็นไปอย่างมีข้อจำกัด แต่ปัจจุบันเมื่อมีราชการส่วนท้องถิ่นหรือองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้น ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ทั้งในด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารงานตลอดถึงสามารถตรวจสอบการทำงานของคณะผู้บริหารได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

---

[๖๗] ศดายุ ธัญน้อม, "กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนปม อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน", **การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕).

[๖๘] อาภัสรา สงวนราชทรัพย์, "กระบวนการในการพัฒนาและจัดสรรกิจกรรมและโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล", **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔).

ตารางที่ ๒.๑๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกับการพัฒนาองค์การ

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระศุภชัย คุตฺตสีโล (ฝั้นยะ), (๒๕๖๐).	**“การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน”** ผลการศึกษาพบว่า ๑. วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานด้วยกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงานผ่านรูปแบบการบริการและพัฒนาบุคลากรโดยหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ๒. วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ดำเนินการแบบบูรณาการผ่านใน ๔ มิติ คือ มิติของการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ, มิติของวัฒนธรรมองค์กร, มิติของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร, มิติของการเชื่อมโยงกับภายนอก ๓. วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ยึดแนวทางปฏิบัติตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
พระมหาจันเติม มะเดื่อ, (๒๕๔๖).	**“ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคอวัง จังหวัดยโสธร”** ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอวัง จังหวัดยโสธร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับคำเฉลี่ยความคิดเห็นจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการกำหนดวัตถประสงค์

ตารางที่ ๒.๑๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกับการพัฒนาองค์การ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	เป้าหมายองค์การ ด้านการจัดทำข้อมูลตกลงเพื่อให้รับรู้ถึงเป้าหมาย ด้านการกำหนดตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดวางกลไกการตรวจสอบ ด้านการจัดระดับเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดและการประเมินผลงาน และด้านการให้รางวัลและการยกย่องตามลำดับ
รหัส แสงผ่อง, (๒๕๔๗).	**กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี** ผลการศึกษาพบว่า ๑) กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ๒) กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ แตกต่างกัน มีกระบวนการบริหาร การพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ๓) กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งของกรรมการบริหารและสมาชิกสภา จำนวนครั้งที่เข้ามาดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๒.๑๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกับการพัฒนาองค์การ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ศดายุ ธัญน้อม, (๒๕๔๕).	**“กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนปม อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน”** ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนยังคงถูกครอบงำด้วยภาครัฐยังคงเป็นเพียงส่วนประกอบเพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาครบองค์เท่านั้นส่วนบทบาทของอบต.นั้นมีลักษณะที่อิงบทบาทภาครัฐในความพยายามสร้างความเป็นสถาบันและบริหารการพัฒนาเชิงระบบราชการ การจัดทำแผนยังขาดการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจเอกชน ทำให้การวางแผนพัฒนาไม่ครอบคลุมทั่วถึง ลักษณะเช่นนี้จึงทำให้แนวทางการพัฒนาอบต.ไม่ชัดเจนและไม่มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ในการวางแผนพัฒนาก็ถูกจำกัดด้วยกรอบนโยบายแนวทางปฏิบัติจากทั้งส่วนกลาง และจังหวัด อำเภอ
อาภัสรา สงวนราชทรัพย์, (๒๕๔๔).	**“กระบวนการในการพัฒนาและจัดสรรกิจกรรมและโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล”** ผลการศึกษา “กระบวนการในการพัฒนาและจัดสรรกิจกรรม และโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล” ผลการศึกษาพบว่าประชาชนในตำบลหมู่บ้านมีความพึง พอใจในระบบการบริหารงานพัฒนาชนบทของอบต.ในด้านของความรวดเร็วในการสนองความต้องการของหมู่บ้านอื่น ๆ ในตำบล ซึ่งทำให้มี
อาภัสรา สงวนราชทรัพย์, (๒๕๔๔).	แนวโน้มในการให้ความสำคัญของค์นที่จะมาเป็นตัวแทนของหมู่บ้านมากขึ้นโดยลำดับ แม้กระทั่งผู้นำท้องถิ่นที่เป็นทางการก็มีแนวโน้มการสมัครเป็นสมาชิก อบต. มากขึ้น

๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

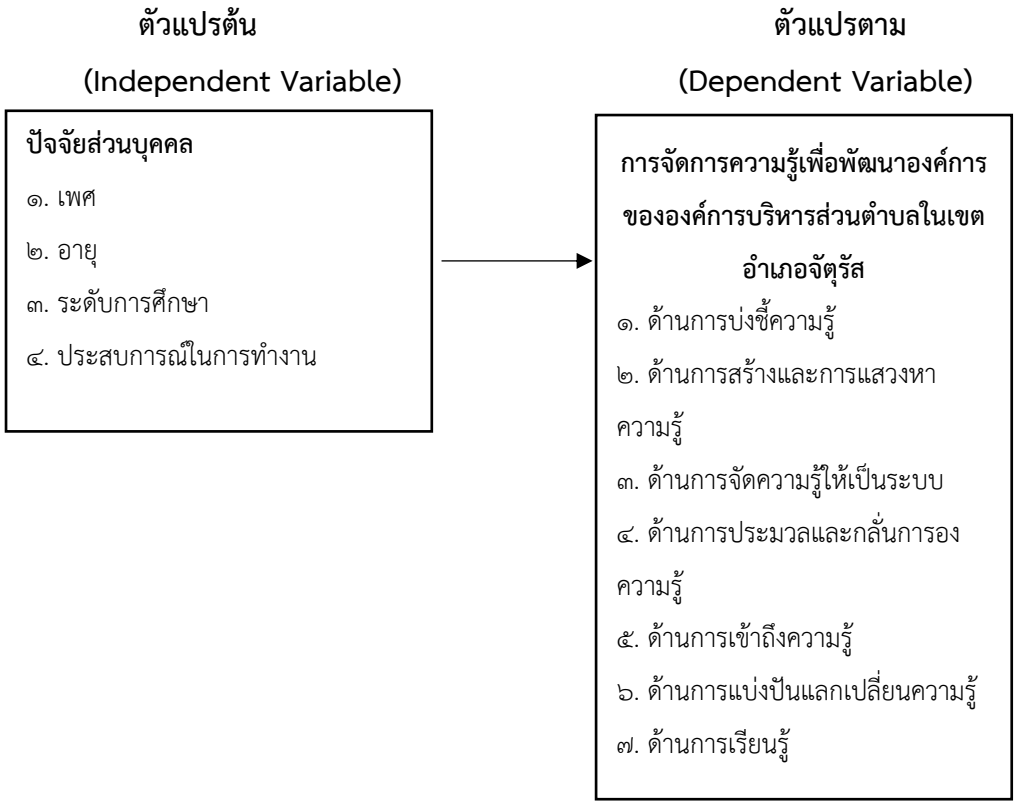
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ตามแนวคิดของสำนักงานคณะการรมการพัฒนาระบบราชการ ๗ การะบวนการ ประกอบด้วย ๑ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ๒ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ๓ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ๔ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ๕ ด้านการเข้าถึงความรู้๖ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และ ๗. ด้านการเรียนรู้[๖๙] ดังแผนภาพที่ ๒.๒

---

[๖๙] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, **คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ,** (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), ๒๕๕๐), หน้า ๕๖.



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ” ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้กระบวนการศึกษาวิธีการวิจัยแบบผสานวิธี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจโดยการแจกแบบสอบถาม และงานวิจัยคุณภาพ สำรวจโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ๕ ขั้นตอนดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ” เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณจากบุคลากรที่อยู่ภายในสี่ตำบล ได้แก่ ตำบลละหาน, ตำบลกุดน้ำใส, ตำบลบ้านขาม, ตำบลหนองบัวบาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร (Population) ได้แก่บุคลากรที่อยู่ภายในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล มีทั้งหมดสี่ตำบล ได้แก่ ตำบลละหาน จำนวน ๙๓ คน[๑] ตำบลกุดน้ำใส จำนวน ๘๙ คน[๒] ตำบลบ้านขาม จำนวน ๙๖ คน[๓] ตำบลหนองบัวบาน จำนวน ๗๘ คน[๔] รวม ๓๕๖ คน

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) มาจากบุคลากรที่อยู่ภายในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดสี่ตำบล ซึ่งมีบุคลากร จำนวน ๓๕๖ คน ที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane[๕] ซึ่งใช้ความคลาดเคลื่อนที่ ๐.๐๕ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งหมด ๓๕๖ คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

---

[๑] สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, **แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี**, (ชัยภูมิ: สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล, ๒๕๕๙), (อัดสำเนา).

[๒] สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, **แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี**, (ชัยภูมิ: สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล, ๒๕๕๙), (อัดสำเนา).

[๓] สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, **แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี**, (ชัยภูมิ: สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล, ๒๕๕๙), (อัดสำเนา).

[๔] สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, **แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี**, (ชัยภูมิ: สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล, ๒๕๕๙), (อัดสำเนา).

[๕] Yamane, Taro, **Statistics: An Introductory Analysis**, 2nd Ed., (New York: Harper and Row, 1967), p. 125.

$$n = \frac{356}{1+356(0.05)^2}$$

$$n = \frac{356}{1+0.89}$$

$$n = \frac{356}{1.89}$$

$$n = 188.35$$

$$n = 188$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๑๘๘ คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจาย ให้สันพันธ์กับสัดส่วนของบุคลากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้บุคลากรที่อยู่ภายในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละอบต.} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด x จำนวนบุคลากรในแต่ละอบต.}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรจะได้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในของแต่ละตำบลที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมี ตำบลละหาน จำนวน ๙๓ คน ตำบลกุดน้ำใส จำนวน ๘๙ คน ตำบลบ้านขาม จำนวน ๙๖ คน ตำบลหนองบัวบาน จำนวน ๗๘ คน รวม ๓๕๖ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ตำบล	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ละหาน	๙๓	๔๙
กุดน้ำใส	๘๙	๔๗
บ้านขาม	๙๖	๕๑
หนองบัวบาน	๗๘	๔๑
รวม	**๓๕๖**	**๑๘๘**

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In -depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งมีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นการวิจัย จำนวน ๑๒ คน

๑. นางสาวบานเย็น พรหมภักดี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน

๒. นายนิกร โฮมจัตุรัส ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน

๓. ส.อ.อำนาจ พงศ์สุวรรณ นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน

๔. นายสุเทพ ดีอุดม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

๕. นายน้อยใจยา แก้ววงษา นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

๖. นางสาวสุนิตย์ กอบัว ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

๗. นายเหลือ วิเศษคร้อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

๘. นายแสวง ภูมรา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

๙. นางสาวสุพิชญา นามจัตุรัส นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

๑๐. นายณัฐพนธ์ ณรงค์หิรัญโรจนะ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

๑๑. นายพีระวัฒน์ พันธุ์ศักดานนท์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

๑๒. นางสาวยุภาพินธ์ เลิศบัวบาน นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

๓.๓.๑ แบบสอบถาม

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๗) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๘) รวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๒ ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ”

ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำนวน ๔ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ๑. การบ่งชี้ความรู้ ๒. การสร้างและการแสวงหาความรู้ ๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ ๔. การประมวลและกลั่นการองความรู้ ๕. การเข้าถึงความรู้ ๖. การ

แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ๗. การเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดโดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน[๖]

ระดับ ๕ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

ระดับ ๓ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ“การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ”ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่อยู่ภายในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดสี่ตำบล โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การ

๓.๓.๔ แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

๑. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ แล้วกำหนดเป็นกรอบปัจจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ทำวิจัย

๒. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๔. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕. นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๗. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๘. รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๕ แบบสัมภาษณ์

---

[๖] ชุติระ ระบอบ และคณะ, ระเบียบวิธีวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์[๗]

๓.๓.๖ การหาค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑. รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. อาจารย์ ดร.เชษฐ์ณรัช อรชุน	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

---

[๗] พระมหาวิโรจน์ วิโรจโน (บัวเทศ),“การบริหารจัดการด้านศาสนศึกษาแผนกบาลีของพระสังฆาธิการในจังหวัดพิจิตร”, **สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๑๑๐.

๕. อาจารย์กลอยใจ ชวนศรีไพบูลย์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ อาจารย์พิเศษภาคทดสอบและวิจัยทางการ ศึกษาภาคหลักสูตรและการสอนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี

แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC.) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘-๑.๐๐ ซึ่งอธิบายได้ว่า เครื่องมือมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

๓) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ บุคลากรที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha α-coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๙๗๖

๔) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่ตำบล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามบุคลากรที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับบุคลากรที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่ตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๘๘ ชุด แล้วเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแล้วมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด ๑๘๘ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒) กำหนดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาการการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบ “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส ” จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way anova) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบทนำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๒๑ - ๕.๐๐	กำหนดอยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๔๑ - ๔.๒๐	กำหนดอยู่ในเกณฑ์ มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๖๑ - ๓.๔๐	กำหนดอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๘๑ - ๒.๖๐	กำหนดอยู่ในเกณฑ์ น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ - ๑.๘๐	กำหนดอยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด[๙]

สำหรับข้อคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลได้กำหนดตามกรอบของการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามกรอบที่กำหนดเอาไว้ แล้วทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการดังนี้

๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็น และเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

---

[๙] ศรี วงศ์รัตนะ, **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิธีวิจัย**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิต, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๘๘ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๔.๖ องค์ความรู้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรจำนวน ๑๘๘ คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการในการทำงาน แสดงด้วยความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๑๘๘)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๘๑	๔๓.๑๐
หญิง	๑๐๗	๕๖.๙
รวม	**๑๘๘**	**๑๐๐.**
อายุ		
๒๐ – ๒๙ ปี	๓๖	๑๙.๑
๓๐ – ๔๙ ปี	๑๒๑	๖๔.๔
๕๐ ปีขึ้นไป	๓๑	๑๖.๕
รวม	**๑๘๘**	**๑๐๐**
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	๗	๓.๗
มัธยมศึกษาตอนต้น	๖	๓.๒
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๓๕	๓.๒
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๓๑	๑๖.๕
ปริญญาตรี	๙๑	๔๘.๔
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๘	๙.๖
รวม	**๑๘๘**	**๑๐๐**

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n=๑๘๘)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า ๖ ปี	๕๕	๒๙.๓
๖ – ๑๐ ปี	๕๕	๒๙.๓
๑๑ – ๑๕ ปี	๔๙	๒๖.๑
มากกว่า ๑๕ ปี	๒๙	๑๕.๔
รวม	**๑๘๘**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำแนกได้ดังนี้

เพศ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน ๘๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑ ส่วนเพศหญิงมีจำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙

อายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๙ ปี

มีจำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑ มีอายุระหว่าง ๓๐ - ๔๙ ปี มีจำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔ มีอายุระหว่าง ๕๐ปีขึ้นไป มีจำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๒ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖ อนุปริญญาหรือเทียบเท่าจำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕ ปริญญาตรี จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖ ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ๖ ปี มีจำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี มีจำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี มีจำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๑๕ ปี มีจำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ ตามลำดับ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ๑. ด้านการบ่งชี้ความรู้ ๒. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ๓. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ๔. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ๕. ด้านการเข้าถึงความรู้ ๖. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ๗. ด้านการเรียนรู้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **โดยภาพรวม**

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการบ่งชี้ความรู้	๓.๗๖	๐.๖๓๔	มาก
๒. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้	๓.๕๖	๐.๕๗๕	มาก
๓. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ	๓.๖๔	๐.๖๑๕	มาก
๔. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	๓.๔๗	๐.๖๖๐	มาก
๕. ด้านการเข้าถึงความรู้	๓.๖๘	๐.๖๔๘	มาก
๖. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๓.๔๑	๐.๖๓๙	มาก
๗. ด้านการเรียนรู้	๓.๗๐	๐.๖๒๐	มาก
ภาพรวม	**๓.๖๐**	**๐.๕๓๗**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๐, S.D ๐.๕๓๗)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **ด้านการบ่งชี้ความรู้**

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ	๓.๗๗	๐.๗๔๓	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้จากการวิเคราะห์นโยบายการจัดการความรู้จากส่วนกลาง	๓.๗๗	๐.๗๐๘	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้ที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	๓.๘๕	๐.๗๔๐	มาก
๔. หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้ที่สำคัญจากกระบวนการทำงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน	๓.๗๘	๐.๗๙๖	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้จากปัญหาในการทำงาน	๓.๖๕	๐.๗๗๐	มาก
ภาพรวม	**๓.๗๖**	**๐.๖๓๔**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการบ่งชี้ความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๖๓๔)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการบ่งชี้ความรู้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้**

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ จากงานที่ปฏิบัติ	๓.๖๑	๐.๖๗๔	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีการจัดการศึกษาดูงานจากองค์กร ที่มีแบบปฏิบัติที่ดีที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน	๓.๕๗	๐.๗๓๑	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมสัมมนาต่าง ๆ เพื่อค้นหาความรู้	๓.๗๑	๐.๘๔๘	มาก
๔. หน่วยงานของท่านมีการศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง	๓.๓๔	๐.๘๒๐	ปานกลาง
๕. หน่วยงานของท่านมีการเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากผู้รู้/ที่ปรึกษา	๓.๕๖	๐.๗๘๙	มาก
ภาพรวม	**๓.๕๖**	**๐.๕๗๕**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๕๖, S.D. = ๐.๕๗๕)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านมีการศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ส่วนหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมสัมมนาต่าง ๆ เพื่อค้นหาความรู้ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ จากงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานของ

ท่านมีการจัดการศึกษาดูงานจากองค์กร ที่มีแบบปฏิบัติที่ดีที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หน่วยงานของท่านมีการเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากผู้รู้/ที่ปรึกษา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งความรู้ออกเป็นประเภทต่าง ๆ	๓.๕๓	๐.๗๙๑	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีการบันทึก รวบรวมหรือจัดเก็บความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	๓.๗๑	๐.๗๙๖	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่สำคัญ	๓.๗๖	๐.๗๘๓	มาก
๔. หน่วยงานของท่านจัดทำแฟ้มเอกสารเพื่อคัดแยกความรู้ในงาน	๓.๗๘	๐.๘๐๘	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดเก็บความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็น	๓.๗๑	๐.๗๗๗	มาก
๖.หน่วยงานของท่านมีการจัดทำบอร์ดความรู้	๓.๔๖	๐.๘๔๒	มาก
๗. หน่วยงานของท่านมีการจัดสื่อออนไลน์ให้กับบุคลากร	๓.๕๑	๐.๘๕๐	มาก
ภาพรวม	**๓.๖๔**	**๐.๖๑๕**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๔, S.D. = ๐.๖๑๕)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบวิเคราะห์ความรู้จากตัวชี้วัดเพื่อให้ได้ความรู้ที่เป็นประโยชน์	๓.๕๘	๐.๗๗๓	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำความรู้ให้อยู่ในรูปแบบ และภาษาที่เข้าใจง่าย เช่น พจนานุกรม นิยามศัพท์	๓.๔๑	๐.๗๖๖	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการตรวจสอบและกลั่นกรองความรู้ที่สำคัญ	๓.๔๖	๐.๗๙๐	มาก
๔. หน่วยงานของท่านมีทีมงานในการปรับปรุงความรู้ให้มีเนื้อหาทันสมัยครบถ้วน	๓.๕๑	๐.๗๗๐	มาก
๕. หน่วยงานมีการประมวลความรู้จากข้อเสนอแนะ	๓.๓๗	๐.๘๑๓	ปานกลาง
ภาพรวม	**๓.๔๗**	**๐.๖๖๐**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๔๗, S.D. = ๐.๖๖๐)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานมีการประมวลความรู้จากข้อเสนอแนะ ส่วนหน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบวิเคราะห์ความรู้จากตัวชี้วัดเพื่อให้ได้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ หน่วยงานของท่านมีทีมงานในการ

ปรับปรุงความรู้ให้มีเนื้อหาทันสมัยครบถ้วน หน่วยงานของท่านมีผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการตรวจสอบและกลั่นกรองความรู้ที่สำคัญ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำความรู้ให้อยู่ในรูปแบบ และภาษาที่เข้าใจง่าย เช่น พจนานุกรม นิยามศัพท์ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
ด้านการเข้าถึงความรู้

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านมีการฝึกอบรม โดยการใช้เนื้อหาจากองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร	๓.๖๓	๐.๗๕๙	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำความรู้เป็นหนังสือเวียนให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง	๓.๘๑	๒.๓๖๙	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำเว็บไซด์การจัดการความรู้ที่บุคลากรสามารถใช้งานได้โดยง่าย	๓.๖๐	๐.๘๒๐	มาก
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมี e-mail address เพื่อเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้	๓.๖๘	๐.๘๔๙	มาก
๕. หน่วยงานของท่านจัดทำระบบเครือข่าย intranet ให้บุคลากรเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว	๓.๘๙	๐.๗๗๓	มาก
๖. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระดับของการเข้าถึงข้อมูล เช่น การกำหนดชื่อผู้ใช้และรหัสผ่านให้กับสมาชิก	๓.๖๖	๓.๖๖	มาก
๗. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการเข้าถึงความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ	๓.๕๖	๐.๗๘๙	มาก

ตารางที่ ๔.๗ (ต่อ)

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๘. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์แหล่งเข้าถึงข้อมูลความรู้ให้แก่บุคลากร	๓.๖๒	๐.๘๒๒	มาก
ภาพรวม	**๓.๖๘**	**๐.๖๔๘**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการเข้าถึงความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๘, S.D. = ๐.๖๔๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการเข้าถึงความรู้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรม/สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน	๓.๖๒	๐.๘๑๕	มาก
๒. หน่วยงานของท่านจัดให้บุคลากรใช้ internet เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเว็บบล็อก	๓.๕๒	๐.๗๙๑	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการสอนงานโดยการใช้ระบบพี่เลี้ยงให้กับบุคลากร	๓.๓๗	๐.๗๖๐	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๘ (ต่อ)

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๔. หน่วยงานของท่านมีการจัดกลุ่มสนใจยามว่างเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์	๓.๒๙	๐.๘๖๗	ปานกลาง
๕. หน่วยงานของท่านมีการให้บุคลากร ให้มีโอกาสปรับเปลี่ยนงานกันเพื่อให้บุคลากรแต่ละคนสามารถเรียนรู้งานได้	๓.๓๖	๐.๘๙๓	ปานกลาง
๖. หน่วยงานของท่านมีการยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้งาน	๓.๐๙	๑.๐๑๕	ปานกลาง
๗. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้จากการไปอบรมศึกษาดูงาน	๓.๕๑	๐.๗๙๘	มาก
๘. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำเว็บบอร์ดเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากร	๓.๕๒	๐.๗๑๖	มาก
ภาพรวม	**๓.๔๑**	**๐.๖๓๙**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๔๑, S.D. = ๐.๖๓๙)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านมีการสอนงานโดยการใช้ระบบพี่เลี้ยงให้กับบุคลากร หน่วยงานของท่านมีการให้บุคลากร ให้มีโอกาสปรับเปลี่ยนงานกันเพื่อให้บุคลากรแต่ละคนสามารถเรียนรู้งานได้ หน่วยงานของท่านมีการจัดกลุ่มสนใจยามว่างเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ หน่วยงานของท่านมีการยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กร

ได้เรียนรู้งาน ส่วนหน่วยงานของท่านมีการจัดอบรม/สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน หน่วยงานของท่านจัดให้บุคลากรใช้ internet เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเว็บบล็อก หน่วยงานของท่านมีการจัดทำเว็บบอร์ดเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากร อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **ด้านการเรียนรู้**

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
๑. บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยการศึกษาเอกสารความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการทำงาน	๓.๖๓	๐.๗๐๐	มาก
๒. บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติเกิดประสบการณ์ตรง	๓.๗๐	๐.๖๙๓	มาก
๓. บุคลากรมีการเรียนรู้จากการทำงานเป็นคณะหรือทีมงานในโครงการต่าง ๆ	๓.๗๗	๐.๗๒๑	มาก
๔. บุคลากรมีการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย	๓.๗๒	๐.๘๐๑	มาก
๕. บุคลากรมีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม สัมมนาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๖๗	๐.๗๗๙	มาก
ภาพรวม	**๓.๗๐**	**๐.๖๒๐**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๐, S.D. = ๐.๖๒๐)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **จำแนกตามเพศ**

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๘๑ คน)		หญิง (๑๐๗ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
๑. ด้านการบ่งชี้ความรู้	๓.๕๔	๐.๕๕๘	๓.๙๓	๐.๖๓๘	-๔.๔๕๘**	๐.๐๐๐
๒. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้	๓.๔๑	๐.๕๔๙	๓.๖๗	๐.๕๗๒	-๓.๑๓๓**	๐.๐๐๒
๓. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ	๓.๔๘	๐.๖๑๗	๓.๗๕	๐.๕๘๙	-๓.๑๐๑**	๐.๐๐๒
๔. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	๓.๓๗	๐.๖๗๔	๓.๕๔	๐.๖๔๓	-๑.๖๙๒	๐.๐๙๒
๕. ด้านการเข้าถึงความรู้	๓.๕๔	๐.๗๑๕	๓.๗๙	๐.๕๗๓	-๒.๕๙๙	๐.๐๑๐
๖. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	๓.๓๐	๐.๖๕๒	๓.๔๙	๐.๖๑๙	-๒.๑๒๑	๐.๐๓๕
๗. ด้านการเรียนรู้	๓.๕๓	๐.๖๓๑	๓.๘๓	๐.๕๘๐	-๓.๔๐๓**	๐.๐๐๑
รวม	**๓.๔๕**	**๐.๕๔๙**	**๓.๗๑**	**๐.๕๐๑**	**-๓.๔๑๕****	**๐.๐๐๑**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกัน (t = -๓.๔๑๕, Sig.= ๐.๐๐๑) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการเรียนรู้แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **จำแนกตามอายุ**

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส		SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านการบ่งชี้ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๕๓	๒	๐.๐๗๖	๐.๑๘๘	๐.๘๒๙
	ภายในกลุ่ม	๗๕.๐๙๒	๑๘๕	๐.๔๐๖		
	รวม	๗๕.๒๔๔	๑๘๗			
๒. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๔๖	๒	.๒๗๓	๐.๘๒๔	๐.๔๔๐
	ภายในกลุ่ม	๖๑.๒๗๔	๑๘๕	๐.๓๓๑		
	รวม	๖๑.๘๒๐	๑๘๗			
๓. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๐๕	๒	๐.๙๐๓	๒.๔๒๓	๐.๐๙๑
	ภายในกลุ่ม	๖๘.๙๐๐	๑๘๕	๐.๓๗๒		
	รวม	๗๐.๗๐๕	๑๘๗			
๔. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๔.๗๕๓	๒	๒.๓๗๖	๕.๗๓๔**	๐.๐๐๔
	ภายในกลุ่ม	๗๖.๖๗๐	๑๘๕	๐.๔๑๔		
	รวม	๘๑.๔๒๒	๑๘๗			

ตารางที่ ๔.๑๑ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส		SS	Df	MS	F	Sig.
๕. ด้านการเข้าถึงความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๕๒	๒	๑.๙๗๖	๔.๙๐๗**	๐.๐๐๘
	ภายในกลุ่ม	๗๔.๔๙๖	๑๘๕	๐.๔๐๓		
	รวม	๗๘.๔๔๘	๑๘๗			
๖. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๔๕	๒	๐.๙๒๓	๒.๒๘๙	๐.๑๐๔
	ภายในกลุ่ม	๗๔.๕๗๙	๑๘๕	๐.๔๐๓		
	รวม	๗๖.๔๒๔	๑๘๗			
๗. ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๕๖	๒	๐.๕๗๘	๑.๕๑๓	๐.๒๒๓
	ภายในกลุ่ม	๗๐.๖๔๓	๑๘๕	๐.๓๘๒		
	รวม	๗๑.๗๙๙	๑๘๗			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๑.๕๘๔**	**๒**	**๐.๗๙๒**	**๒.๘๐๑**	**๐.๐๖๓**
	ภายในกลุ่ม	**๕๒.๓๒๓**	**๑๘๕**	**๐.๒๘๓**		
	รวม	**๕๓.๙๐๗**	**๑๘๗**			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ (F=๒.๘๐๑, Sig.=๐.๐๖๓) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส แตกต่างกันในด้านด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (F=๕.๗๓๕, Sig.=๐.๐๐๔) และด้านการการเข้าถึงความรู้ (F=๔.๙๐๗, Sig.=๐.๐๐๘) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ .๔.๑๒-๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามอายุ **ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้**

(n=๑๘๘)

อายุ	$\overline{X}$	**อายุ**		
		๒๐-๒๙ ปี	๓๐-๔๙ ปี	๕๐ ปีขึ้นไป
		๓.๗๓	๓.๓๕	๓.๖๑
๒๐-๒๙ ปี	๓.๗๓	-	๐.๓๘*	๐.๑๒
๓๐-๔๙ ปี	๓.๓๕	-	-	-๐.๒๖*
๕๐ ปีขึ้นไป	๓.๖๑	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จำแนกตามอายุ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ แตกต่างกันจำนวน ๒ คู่ คือ

บุคคลากรที่มีอายุ ๒๐-๒๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ มากกว่าบุคคลากรที่มีอายุ ๓๐-๔๙ ปี

บุคคลากรที่มีอายุ ๓๐-๔๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ น้อยกว่าบุคคลากรที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามอายุ **ด้านการเข้าถึงความรู้**

(n=๑๘๘)

อายุ	$\overline{X}$	**อายุ**		
		๒๐-๒๙ ปี	๓๐-๔๙ ปี	๕๐ ปีขึ้นไป
		๓.๘๗	๓.๕๗	๓.๘๙
๒๐-๒๙ ปี	๓.๘๗	-	๐.๓*	-๐.๐๒
๓๐-๔๙ ปี	๓.๕๗	-	-	-๐.๓๒*
๕๐ ปีขึ้นไป	๓.๘๙	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จำแนกตามอายุ ด้านการเข้าถึงความรู้ แตกต่างกันจำนวน ๒ คู่ คือ

ประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๒๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส ด้านการเข้าถึงความรู้ มากกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๓๐-๔๙ ปี

ประชาชนที่มีอายุ ๓๐-๔๙ ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส ด้านการเข้าถึงความรู้ น้อยกว่า ประชาชนที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **จำแนกตามการศึกษา**

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ		SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านการบ่งชี้ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๕๘	๕	๐.๒๙๒	๐.๗๑๙	๐.๖๑๐
	ภายในกลุ่ม	๗๓.๗๘๖	๑๘๒	๐.๔๐๕		
	รวม	๗๕.๒๔๔	๑๘๗			
๒. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๕๒	๕	๐.๒๓๐	๐.๖๙๑	๐.๖๓๑
	ภายในกลุ่ม	๖๐.๖๖๘	๑๘๒	๐.๓๓๓		
	รวม	๖๑.๘๒๐	๑๘๗			
๓. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๗๙๔	๕	๐.๕๕๙	๑.๔๙๗	๐.๑๙๓
	ภายในกลุ่ม	๖๗.๙๑๒	๑๘๒	๐.๓๗๓		
	รวม	๗๐.๗๐๕	๑๘๗			
๔. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๓๐	๕	๐.๓๘๖	๐.๘๘๔	๐.๔๙๓
	ภายในกลุ่ม	๗๙.๔๙๒	๑๘๒	๐.๔๓๗		
	รวม	๘๑.๔๒๒	๑๘๗			
๕. ด้านการเข้าถึงความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๕๑	๕	๐.๒๕๐	๐.๕๙๐	๐.๗๐๘
	ภายในกลุ่ม	๗๗.๑๙๗	๑๘๒	๐.๔๒๔		
	รวม	๗๘.๔๔๘	๑๘๗			
๖. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๑๑	๕	๐.๒๖๒	๐.๖๓๕	๐.๖๗๓
	ภายในกลุ่ม	๗๕.๑๑๓	๑๘๒	๐.๔๑๓		
	รวม	๗๖.๔๒๔	๑๘๗			

ตารางที่ ๔.๑๔ จำแนกตามการศึกษา (ต่อ)

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ		SS	Df	MS	F	Sig.
๗. ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๕๙	๕	๐.๕๓๒	๑.๔๐๐	๐.๒๒๖
	ภายในกลุ่ม	๖๙.๑๔๐	๑๘๒	๐.๓๘๐		
	รวม	๗๑.๗๙๙	๑๘๗			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๑.๑๓๑**	**๕**	**๐.๒๒๖**	**๐.๗๘๐**	**๐.๕๖๕**
	ภายในกลุ่ม	**๕๒.๗๗๖**	**๑๘๒**	**๐.๒๙๐**		
	รวม	**๕๓.๙๐๗**	**๑๘๗**			

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม จำแนกตามการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน (F=๐.๗๘๐, Sig.=๐.๕๖๕) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีตามการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส		SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านการบ่งชี้ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๕๔	๓	๐.๕๘๕	๑.๔๖๔	๐.๒๒๖
	ภายในกลุ่ม	๗๓.๔๙๐	๑๘๔	๐.๓๙๙		
	รวม	๗๕.๒๔๔	๑๘๗			
๒. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๗๑	๓	๐.๑๙๐	๐.๕๗๒	๐.๖๓๔
	ภายในกลุ่ม	๖๑.๒๔๘	๑๘๔	๐.๓๓๓		
	รวม	๖๑.๘๒๐	๑๘๗			
๓. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๐๐	๓	๐.๓๓๓	๐.๘๘๐	๐.๔๕๓
	ภายในกลุ่ม	๖๙.๗๐๖	๑๘๔	๐.๓๗๙		
	รวม	๗๐.๗๐๕	๑๘๗			
๔. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๖๘	๓	๑.๓๒๓	๓.๑๔๒*	๐.๐๒๗
	ภายในกลุ่ม	๗๗.๔๕๔	๑๘๔	๐.๔๒๑		
	รวม	๘๑.๔๒๒	๑๘๗			
๕. ด้านการเข้าถึงความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๐๒	๓	๐.๕๐๑	๑.๑๙๗	๐.๓๑๒
	ภายในกลุ่ม	๗๖.๙๔๖	๑๘๔	๐.๔๑๘		
	รวม	๗๘.๔๔๘	๑๘๗			
๖. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	ระหว่างกลุ่ม	๓.๗๕๗	๓	๑.๒๕๒	๓.๑๗๑*	๐.๐๒๖
	ภายในกลุ่ม	๗๒.๖๖๘	๑๘๔	๐.๓๙๕		
	รวม	๗๖.๔๒๔	๑๘๗			

ตารางที่ ๔.๑๕ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

(n=๑๘๘)

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส		SS	Df	MS	F	Sig.
๗. ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๘๖	๓	๐.๒๒๙	๐.๕๙๒	๐.๖๒๑
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๑๑๓	๑๘๔	๐.๓๘๖		
	รวม	๗๑.๗๙๙	๑๘๗			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๑.๕๓๗**	**๓**	**๐.๕๑๒**	**๑.๘๐๐**	**๐.๑๔๙**
	ภายในกลุ่ม	**๕๒.๓๗๐**	**๑๘๔**	**๐.๒๘๕**		
	รวม	**๕๓.๙๐๗**	**๑๘๗**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ (F = ๒.๘๐๑, Sig. = ๐.๐๖๓) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส แตกต่างกัน ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (F = ๓.๑๔๒, Sig. = ๐.๐๒๗) และด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้(F = ๓.๑๗๑, Sig. = ๐.๐๒๖) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ .๔.๑๖-๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

(n=๑๘๘)

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการทำงาน			
		น้อยกว่า ๖ ปี	๖-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปี
		๓.๖๓	๓.๕๐	๓.๔๑	๓.๑๙
น้อยกว่า ๖ ปี	๓.๖๓	-	๐.๑๓	๐.๒๒	๐.๔๔*
๖-๑๐ ปี	๓.๕๐	-	-	๐.๐๙	๐.๓๑*
๑๑-๑๕ ปี	๓.๔๑	-	-	-	๐.๒๒
มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๑๙	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ แตกต่างกันจำนวน ๒ คู่ คือ

ประชาชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ๖ ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้มากกว่า ประชาชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๑๕ ปี

ประชาชนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๖-๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้มากกว่า ประชาชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๑๕ ปี

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน **ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้**

(n=๑๘๘)

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	**ประสบการณ์ในการทำงาน**			**25**
		น้อยกว่า ๖ ปี	๖-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปี
		๓.๕๕	๓.๔๐	๓.๔๔	๓.๑๑
น้อยกว่า ๖ ปี	๓.๕๕	-	๐.๑๕	๐.๑๑	๐.๔๔*
๖-๑๐ ปี	๓.๔๐	-	-	-๐.๐๔	๐.๒๙*
๑๑-๑๕ ปี	๓.๔๔	-	-	-	๐.๓๓*
มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๑๑	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ แตกต่างกันจำนวน ๓ คู่ คือ

ประชาชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ๖ ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มากกว่า ประชาชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๑๕ ปี

ประชาชนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๖-๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส ด้านการเข้าถึงความรู้ มากกว่า ประชาชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๑๕ ปี

ประชาชนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส ด้านการเข้าถึงความรู้ มากกว่า ประชาชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๑๕ ปี

ตารางที่ ๔.๑๘ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามสมมติฐานที่ ๑ – ๔

(n=๑๘๘)

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	-๓.๔๑๕	-	๐.๐๐๑	✓	-
๒.	อายุ	การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล		๒.๘๐๑	๐.๐๖๓	-	✓
๓.	การศึกษา	การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล		๐.๗๘๐	๐.๕๖๕	-	✓
๔.	ประสบการณ์ในการทำงาน	การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล		๑.๘๐๐	๐.๑๔๙	-	✓

จากตารางที่ ๔.๑๘ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ดังนี้

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๘–๔.๒๓

ตารางที่ ๔.๑๙ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **ด้านการบ่งชี้ความรู้**

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑.	บุคลากรขาดวิสัยทัศน์ ไม่มีเป้าหมายนโยบายที่ชัดเจน ไม่ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ขาดความรู้ที่ตัวบุคคล	๓
๒.	องค์การมีการบ่งชี้ความรู้ด้วยตนเองภายในองค์กรน้อย ปัจจุบันถูกกำหนดสั่งการโดย ระเบียบ,กฎหมาย หนังสือสั่งการจากส่วนกลางเป็นหลัก	๒
๓.	หน่วยงานไม่มีการกำหนดตัวบ่งชี้ความรู้ที่เป็นรูปธรรม ให้เป็นมาตรฐาน	๒
๔.	บุคลากรในองการยังขาดทักษะในการเรียนรู้ และงบประมาณมีน้อย	๒
๕.	บุคลากรในหน่วยงานไม่มีมีการวิเคราะห์งานที่ตัวเองได้รับมอบหมาย เช่น สั่งให้ทำก็ทำเวลาว่างก็ไม่วิเคราะห์งานของตัวเอง	๒
๖.	บุคลากรไม่มีการจดบันทึกปัญหาที่พบในการดำเนินงานต่าง ๆ	๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการบ่งชี้ความรู้ มากที่สุด คือ บุคลากรขาดวิสัยทัศน์ ไม่มีเป้าหมายนโยบายที่ชัดเจน ไม่ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ขาดความรู้ที่ตัวบุคคล จำนวน ๓ คน รองลงมา องค์การมีการบ่งชี้ความรู้ด้วยตนเองภายในองค์กรน้อย ปัจจุบันถูกกำหนดสั่งการโดย ระเบียบ,กฎหมาย หนังสือสั่งการจากส่วนกลางเป็นหลัก จำนวน ๒ คน และน้อยที่สุด คือ บุคลากรไม่มีการจดบันทึกปัญหาที่พบในการดำเนินงานต่าง ๆ จำนวน ๑ คน

ตารางที่ ๔.๒๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **ด้านการบ่งชี้ความรู้**

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	องค์การต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน รูปแบบในการทำงาน	๑
๒.	ควรให้อิสระท้องถิ่นในการบ่งชี้ความรู้ของตนเอง	๓
๓.	ควรกำหนดตัวบ่งชี้ความรู้ให้เป็นรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากลใช้วัดความรู้ทั้งประเทศ	๒
๔.	ควรให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อยู่เนือง ๆ จะได้เป็นการฝึกฝนตัวเองไปในตัว	๒
๕.	ควรจัดให้มีการอบรมจากหน่วยงานนอก	๒
๖.	ต้องพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะให้บริการประชาชนได้อย่างถูกต้องตามความต้องการในการบริหาราธารณะ	๒

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการบ่งชี้ความรู้ มากที่สุด คือ ควรให้อิสระท้องถิ่นในการบ่งชี้ความรู้ของตนเอง จำนวน ๓ คน รองลงมาควรให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อยู่เนือง ๆ จะได้เป็นการฝึกฝนตัวเองไปในตัว จำนวน ๒ คน และน้อยที่สุด คือ องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน รูปแบบในการทำงาน จำนวน ๑ คน

ตารางที่ ๔.๒๑ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้**

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑.	ขาดทีมงานที่ดีและขาดการประสานงาน ไม่ทราบว่าจะถามได้จากใคร	๒
๒.	องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเพียงหน่วยงานขนาดเล็กที่นำมาตรฐานการปฏิบัติงาน องค์ความรู้ต่าง ๆ จากส่วนกลางมาอ้างอิงและเป็นแนวทางปฏิบัติเท่านั้น	๒
๓.	หน่วยงานไม่มีการสนับสนุนให้พนักงานสร้างกลุ่มเครือข่ายความรู้ และการแสวงหาความรู้ใหม่	๒
๔.	บุคลากรในหน่วยงานขาดความรู้ที่ได้ควรได้จากองค์กรและในการทำงานนั้น ๆ	๒
๕.	บุคลากรในหน่วยงานไม่ทบทวนงานและหาจุดบอดของงาน	๒
๖.	ขาดความกระตือรือร้นในการสร้างและแสวงหาความรู้	๒

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ มากที่สุด คือ หน่วยงานไม่มีการสนับสนุนให้พนักงานสร้างกลุ่มเครือข่ายความรู้ และการแสวงหาความรู้ใหม่ จำนวน ๒ คน รองลงมา บุคลากรในหน่วยงานขาดความรู้ที่ได้ควรได้จากองค์กรและในการทำงานนั้น ๆ จำนวน ๒ คน และน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานไม่ทบทวนงานและหาจุดบอดของงาน จำนวน ๑ คน

ตารางที่ ๔.๒๒ ข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัสจังหวัดชัยภูมิ **ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้**

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	ควรส่งบุคลากรเข้าอบรมหรือจ้างผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้ หรือจ้างที่ปรึกษา เหล่านี้เป็นต้น	๒
๒.	ควรให้อิสระกับ อบต.ในการสร้างและการแสวงหาความรู้ และส่วนกลางต้องสนับสนุนทุนในการดำเนินการดังเกล่า เพื่อเป็นทรัพย์สินทางปัญญาท้องถิ่น	๒
๓.	ควรมีการส่งเสริมให้มีเครือข่ายกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในหน่วยงานและจัดอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มากยิ่งขึ้น	๒
๔.	บุคลากรในหน่วยงานควรรับการถ่ายทอดความรู้จากองค์กรและได้แสวงหาความรู้ แหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร	๒
๕.	พนักงานควรมีการทบทวนงานของตัวเอง	๒
๖.	ควรมีการจัดอบรมแบบพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง	๒

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ มากที่สุด คือ ควรส่งบุคลากรเข้าอบรมหรือจ้างผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้ หรือจ้างที่ปรึกษา เหล่านี้เป็นต้น จำนวน ๒ คน รองลงมา ควรมีการส่งเสริมให้มีเครือข่ายกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในหน่วยงานและจัดอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มากยิ่งขึ้น จำนวน ๒ คน และน้อยที่สุด คือ พนักงานควรมีการทบทวนงานของตัวเอง จำนวน ๑ คน

ตารางที่ ๔.๒๓ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ**

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑.	ขาดการวางแผนให้เป็นระบบ ไม่มีขั้นตอนไม่ทำให้เป็นระเบียบ เช่น การจัดเก็บเอกสารไม่นำเข้าเป็นแฟ้มให้เป็นหมวดหมู่ เมื่อถึงการสืบค้นใช้งานก็อยู่กระจัดกระจาย	๒
๒.	บุคลากรในองค์กรยังขาดความตระหนักในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบและภาระหน้าที่งานประจำ เฉพาะที่มีอยู่เป็นงานเร่งด่วนกว่า จำเป็นกว่าในการจัดระบบการจัดการความรู้	๒
๓.	บุคลากรในหน่วยงานยังขาดทักษะและความรู้ในด้านการจัดการความรู้ให้ทันสมัย	๒
๔.	ไม่มีการบันทึก รวบรวม หรือจัดเก็บความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน	๒
๕.	บุคลากรขาดการนำปัญหาและอุปสรรคที่รวบรวมไว้มาศึกษาและหาทางแก้	๒
๖.	หน่วยงานไม่มีการจัดระบบความรู้ให้มีมาตรฐานและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา กฎ ระเบียบ เปลี่ยนไปตามยุตสมัย	๒

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ มากที่สุด คือ ขาดการวางแผนให้เป็นระบบ ไม่มีขั้นตอนไม่ทำให้เป็นระเบียบ เช่น การจัดเก็บเอกสารไม่นำเข้าเป็นแฟ้มให้เป็นหมวดหมู่ เมื่อถึงการสืบค้นใช้งานก็อยู่กระจัดกระจาย จำนวน ๓ คน รองลงมา บุคลากรในองค์กรยังขาดความตระหนักในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบและภาระหน้าที่งานประจำ เฉพาะที่มีอยู่เป็นงานเร่งด่วนกว่า จำเป็นกว่าในการจัดระบบการจัดการความรู้ จำนวน ๒ คน และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานไม่มีการจัดระบบความรู้ให้มีมาตรฐานและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา กฎ ระเบียบ เปลี่ยนไปตามยุตสมัย จำนวน ๑ คน

ตารางที่ ๔.๒๔ ข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัสจังหวัดชัยภูมิ **ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ**

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	องค์การจะต้องวางโครงสร้างให้เป็นระบบ ให้เป็นขั้นเป็นตอนให้เป็นระเบียบ เช่น เอกสารต้องเก็บให้เป็นหมวดหมู่เพื่อการสืบคนใช้งานได้ง่ายขึ้น	๒
๒.	ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้สมัยใหม่ที่ใช้ในการทำงานนั้น	๒
๓.	ควรมีการแบ่งการทำงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้นกว่าเดิม	๒
๔.	หน่วยงานควรจัดสรรเวลาให้การเรียนรู้ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญและเรียนรู้เทคนิค วิธีการในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	๒
๕.	ควรมีการบันทึก รวบรวม หรือจัดเก็บความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน	๒
๖.	องค์การควรมีการทำสื่อความรู้ต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรในองค์การได้เรียนรู้ไปในตัว	๒

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ มากที่สุด คือ องค์การจะต้องวางโครงสร้างให้เป็นระบบ ให้เป็นขั้นเป็นตอนให้เป็นระเบียบ เช่น เอกสารต้องเก็บให้เป็นหมวดหมู่เพื่อการสืบคนใช้งานได้ง่ายขึ้น จำนวน ๓ คน รองลงมา ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้สมัยใหม่ที่ใช้ในการทำงานนั้น จำนวน ๒ คน และน้อยที่สุด คือ องค์การควรมีการทำสื่อความรู้ต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรในองค์การได้เรียนรู้ไปในตัว จำนวน ๑ คน

ตารางที่ ๔.๒๕ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้**

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑.	ไม่มีการติดตามผลงานเพื่อนำมาทบทวน และขาดการจัดเก็บข้อมูลจากการทำงานที่ผ่านมา โดยเฉพาะโครงการที่สำคัญ ๆ	๒
๒.	หน่วยงานการประมวลและกลั่นกรองความรู้น้อย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานรักษางานประจำเป็นหลัก ทำตามแนวทางเดิม ๆ ที่เคยทำติดต่อกันมา	๒
๓.	ขาดการจัดเก็บข้อมูลจากการทำงานที่ผ่านมา โดยเฉพาะโครงการที่สำคัญ ๆ	๒
๔.	บุคคลที่ทำงานขาดการนำข้อเสนอแนะของแต่ละท่านมาปรับปรุงในงาน	๒
๕.	ขาดการจัดทำความรู้ให้อยู่ในรูปแบบภาษาที่เข้าใจง่าย	๒
๖.	บุคลากรขาดการปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยครบถ้วนตามยุกต์	๒

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ มากที่สุด คือ ไม่มีการติดตามผลงานเพื่อนำมาทบทวน และขาดการจัดเก็บข้อมูลจากการทำงานที่ผ่านมา โดยเฉพาะโครงการที่สำคัญ ๆ จำนวน ๓ คน รองลงมา หน่วยงานการประมวลและกลั่นกรองความรู้น้อย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานรักษางานประจำเป็นหลัก ทำตามแนวทางเดิม ๆ ที่เคยทำติดต่อกันมา จำนวน ๒ คน และน้อยที่สุด คือ บุคลากรขาดการปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยครบถ้วนตามยุกต์ จำนวน ๑ คน

ตารางที่ ๔.๒๖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้**

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	การติดตามผลงาน รูปแบบจากการทำงานที่ผ่านมาให้ได้มาตรฐานให้ดูคล้ายตลึงกัน และนำมากลั่นกรองให้ทันสมัยให้สมบูรณ์แบบ	๒
๒.	ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเทคนิคการประมวลและกลั่นกรองความรู้	๒
๓.	ควรมีการเน้นให้ส่วนบุคคลที่ทำงานไม่มีปรสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น	๒
๔.	ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้สมัยใหม่ที่ใช้ในการทำงานนั้น	๒
๕.	ควรจัดให้มีการอบรมจากหน่วยงานนอก	๒
๖.	บุคลากรควรปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยครบถ้วนตามยุกต์ในปัจจุบัน	๒

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ มากที่สุด คือ การติดตามผลงาน รูปแบบจากการทำงานที่ผ่านมาให้ได้มาตรฐานให้ดูคล้ายตลึงกัน และนำมากลั่นกรองให้ทันสมัยให้สมบูรณ์แบบ จำนวน ๓ คน รองลงมา ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเทคนิคการประมวลและกลั่นกรองความรู้ จำนวน ๒ คน และน้อยที่สุด คือ บุคลากรควรปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยครบถ้วนตามยุกต์ในปัจจุบัน จำนวน ๑ คน

ตารางที่ ๔.๒๗ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **ด้านการเข้าถึงความรู้**

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑.	ข้อมูลไม่ทันสมัย ไม่สมบูรณ์แบบ หรือไม่ตรงตามความต้องการ ทำให้บุคลากรภายนอกเข้าไม่ถึงความรู้	๒
๒.	การเข้าถึงแหล่งความรู้ของ องค์การใช้การคนหาทางอินเทอร์เน็ตเป็นหลัก เพราะสะดวกในการค้นหา	๒
๓.	ผู้บริหารไม่สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ให้แสวงหาโดยการสอบถามหน่วยงานข้างเคียงแทนการอบรม	๒
๔.	บุคลากรในหน่วยงานใช้การค้นหาทางอินเทอร์เน็ตเป็นหลัก เพราะสะดวกในการค้นหา แต่บางที่ไม่ถนัดในเรื่องแบบนี้	๒
๕.	ไม่มีการอบรมและยกปัญหาที่เกินขึ้น มาวินิจฉัย	๒
๖.	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ น้อย	๒

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการเข้าถึงความรู้ มากที่สุด คือ ข้อมูลไม่ทันสมัย ไม่สมบูรณ์แบบ หรือไม่ตรงตามความต้องการ ทำให้บุคลากรภายนอกเข้าไม่ถึงความรู้ จำนวน ๓ คน รองลงมา การเข้าถึงแหล่งความรู้ของ องค์การใช้การคนหาทางอินเทอร์เน็ตเป็นหลัก เพราะสะดวกในการค้นหา จำนวน ๒ คน และน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ น้อย จำนวน ๑ คน

ตารางที่ ๔.๒๘ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **ด้านการเข้าถึงความรู้**

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	องค์กรควรมีระบบที่ทันสมัย เช่น เทคโนโลยี (IT) เว็บบอส บอสประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรภายนอกได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ต้องการได้ง่ายและสะดวกขึ้น	๒
๒.	ควรสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อสะดวกในการใช้งานและพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้	๒
๓.	ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ	๒
๔.	บุคลากรในหน่วยงานควรได้รับการศึกษาแล้วเข้าถึงแล่งข้อมูลความรู้ที่สามรถนำมาพัฒนางานที่ตัวเองทำ	๒
๕.	ควรจัดให้มีการอบรมและยกปัญหาที่เกินขึ้น มาวินิจฉัย	๒
๖.	ควรมีการเสริมความรู้ใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตามยุกต์โลกาภิวัฒน์ หรือการสื่อสารไร้พรมแดน	๒

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการเข้าถึงความรู้ มากที่สุด คือ องค์กรควรมีระบบที่ทันสมัย เช่น เทคโนโลยี (IT) เว็บบอส บอสประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรภายนอกได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ต้องการได้ง่ายและสะดวกขึ้น จำนวน ๓ คน รองลงมา ควรสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อสะดวกในการใช้งานและพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ จำนวน ๒ คน และน้อยที่สุด คือ ควรมีการเสริมความรู้ใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตามยุกต์โลกาภิวัฒน์ หรือการสื่อสารไร้พรมแดน จำนวน ๑ คน

ตารางที่ ๔.๒๙ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้**

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑.	ควรเผยแพร่แบ่งปันความรู้ เช่น ผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่ชัดเจนจากการเข้าอบรมหรือประชุม ไม่แบ่งปันความรู้ให้กับบุคลอื่น	๒
๒.	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มีน้อย เนื่องจากแต่ละคนต้องทำหน้าที่ของตนเอง ซึ่งแตกต่างกันไป	๒
๓.	ไม่มีบุคลากรใดรู้อย่างถ่องแท้ ต่างคนต่างเข้ารับการอบรมของแต่ละมหาวิทยาลัย จึงไม่ค่อยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน	๒
๔.	บุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันต่าง ๆ นำมาถ่ายทอดต่อไม่เป็น	๒
๕.	ไม่มีการให้บุคลากรปรับเปลี่ยนงานกันเพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้งานได้	
๖.	บุคลากรขาดความมั่นใจในการแบ่งปันความรู้ และความสามารถที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้หรือมาถ่ายทอดต่อ	๒

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มากที่สุด คือ ควรเผยแพร่แบ่งปันความรู้ เช่น ผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่ชัดเจนจากการเข้าอบรมหรือประชุม ไม่แบ่งปันความรู้ให้กับบุคลอื่น จำนวน ๓ คน รองลงมา การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มีน้อย เนื่องจากแต่ละคนต้องทำหน้าที่ของตนเอง ซึ่งแตกต่างกันไป จำนวน ๒ คน และน้อยที่สุด คือ บุคลากรขาดความมั่นใจในการแบ่งปันความรู้ และความสามารถที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้หรือมาถ่ายทอดต่อ จำนวน ๑ คน

ตารางที่ ๔.๓๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้**

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	บุคคลที่มีความรู้ความสามารถจากประสบการณ์ ควรนำความรู้จากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขาดนักในการแก้ปัญหา ในการปรับปรุงคู่มือในการปฏิบัติงาน มีระบบพี่เลี้ยง การยืมตัว หรือจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑
๒.	ต้องสร้างทีมเพื่อแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๒
๓.	เมื่อไปอบรมมาควรมาเสนอแนะในที่ประชุม	๒
๔.	บุคลากรในหน่วยงานที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันต่าง ๆ ที่จัดอบรมแล้วควรนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนกับบุคลากรในหน่วยงาน	๒
๕.	ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนรู้งานต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร	๓
๖.	ส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าความรู้ที่มีอยู่นั้น เป็นข้อมูลความรู้ที่ถูกต้องและสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่พนักงานคนอื่น ๆ	๒

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มากที่สุด คือ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถจากประสบการณ์ ควรนำความรู้จากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขาดนักในการแก้ปัญหา ในการปรับปรุงคู่มือในการปฏิบัติงาน มีระบบพี่เลี้ยง การยืมตัว หรือจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน ๓ คน รองลงมา ต้องสร้างทีมเพื่อแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน ๒ คน และน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าความรู้ที่มีอยู่นั้น เป็นข้อมูลความรู้ที่ถูกต้องและสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่พนักงานคนอื่น ๆ จำนวน ๑ คน

ตารางที่ ๔.๓๑ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **ด้านการเรียนรู้**

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑.	การเรียนรู้งานจะเป็นแบบส่งต่อความรู้กันรุ่นต่อรุ่นเฉพาะในสายงานนั้น ๆ บางครั้งความรู้ที่ถ่ายทอดกันก็เป็นความรู้ที่ไม่เป็นปัจจุบัน ไม่มีการเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความผิดพลาดง่าย	๒
๒.	เจ้าหน้าที่ เข้ารับการฝึกอบรมกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ บรรยายไม่เหมือนกัน ความรู้แตกต่างกันไป แม้เป็นเรื่องเดียวกันก็บรรยายต่างกัน	๑
๓.	พนักงาน อบต. มีการฝึกอบรมในด้านที่สำคัญ ๆ น้อย	๒
๔.	บุคลากรไม่นำความรู้จากการฝึกอบรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒
๕.	บุคลากรขาดการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย	๒
๖.	ในแต่ละตำแหน่งขาดความกระตือรือร้นที่จะหาความรู้เพิ่มเติมความรู้ใหม่	๓

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการเรียนรู้มากที่สุด คือ การเรียนรู้งานจะเป็นแบบส่งต่อความรู้กันรุ่นต่อรุ่นเฉพาะในสายงานนั้น ๆ บางครั้งความรู้ที่ถ่ายทอดกันก็เป็นความรู้ที่ไม่เป็นปัจจุบัน ไม่มีการเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความผิดพลาดง่าย จำนวน ๓ คน รองลงมา เจ้าหน้าที่ เข้ารับการฝึกอบรมกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ บรรยายไม่เหมือนกัน ความรู้แตกต่างกันไป แม้เป็นเรื่องเดียวกันก็บรรยายต่างกัน จำนวน ๒ คน และน้อยที่สุด คือ ในแต่ละตำแหน่งขาดความกระตือรือร้นที่จะหาความรู้เพิ่มเติมความรู้ใหม่ จำนวน ๑ คน

ตารางที่ ๔.๓๒ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ **ด้านการเรียนรู้**

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	บุคลากรควรศึกษาความรู้จากงานที่ทำ จะได้นำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนหรือสืบค้นไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน แล้วเกิดความรู้ใหม่นำเข้ามาระบบจัดเก็บ ควรทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดแบบการเรียนรู้เป็นวงจร	๒
๒.	ควรศึกษาเรียนรู้ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อป้องกันความผิดพลาด	๒
๓.	พนักงาน อบต. ควรจะถูกส่งเข้ารับการฝึกอบรมและเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ทุก ๆ ปี	๒
๔.	บุคลากรควรนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม และสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒
๕.	ควรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และแบ่งปันสิ่งที่ตนเองรู้ให้เพื่อนร่วมงาน	๒
๖.	ควรตั้งงบประมาณรายจ่ายเมื่อส่งพนักงานทุกตำแหน่งเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่อยู่เสมอ และดูแลระบบอินเทอร์เน็ตใพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา	๒

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการเรียนรู้มากที่สุด คือ บุคลากรควรศึกษาความรู้จากงานที่ทำ จะได้นำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนหรือสืบค้นไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน แล้วเกิดความรู้ใหม่นำเข้ามาระบบจัดเก็บ ควรทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดแบบการเรียนรู้เป็นวงจร จำนวน ๓ คน รองลงมา ควรศึกษาเรียนรู้ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อป้องกันความผิดพลาด จำนวน ๒ คน และน้อยที่สุด คือ ควรตั้งงบประมาณรายจ่ายเมื่อส่งพนักงานทุกตำแหน่งเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่อยู่เสมอ และดูแลระบบอินเทอร์เน็ตใพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา จำนวน ๑ คน

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

การสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งสรุปบทมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) แยกตามรายด้าน จำนวน ๑๒ คน ดังต่อไปนี้

ด้านการบ่งชี้ความรู้

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการบ่งชี้ความรู้ พบว่า

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายนโยบายที่ชัดเจนและมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติในตัวบุคคลน้อย จึงทำให้มีความรู้ไม่เต็มที่ ฉนั้นองค์การต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ มีรูปแบบในการทำงานที่ชัดเจน และควรเพิ่มความรู้ให้กับบุคลากร เพื่อที่บุคลากรจะได้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน[๑]

๒. องค์การมีการบ่งชี้ความรู้ด้วยตนเองภายในองค์การน้อยมาก การบ่งชี้ความรู้สำหรับองค์การ ปัจจุบันถูกกำหนดสั่งการโดยระเบียบ,กฎหมาย หนังสือสั่งการจากส่วนกลางเป็นหลัก ควรให้อิสระท้องถิ่นในการบ่งชี้ความรู้ของตนเอง[๒]

๓. องค์การมีการกำหนดตัวบ่งชี้ความรู้ที่เป็นรูปธรรมและให้เป็นมาตรฐานน้อย ดังนั้นควรกำหนดตัวบ่งชี้ความรู้ให้เป็นรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากล ที่ใช้วัดความรู้ทั้งประเทศ[๓]

๔. บุคลากรหลายคนขาดความรู้ในงานที่ทำ ทำให้งานล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น และควรมีการชี้ป้าหมายผลงานของแต่ละคนให้ชัดเจน[๔]

๕. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดทักษะในการเรียนรู้ และงบประมาณมีน้อย ควรให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อยู่เนือง ๆ จะได้เป็นการฝึกฝนตัวเองไปในตัว[๕]

---

[๑] สัมภาษณ์ นางสาวบานเย็น พรมภักดี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๒] สัมภาษณ์ นายนิกร โฮมจัตุรัส, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๓] สัมภาษณ์ ส.อ.อำนาจ พงศ์สุวรรณ, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๔] สัมภาษณ์ นายสุเทพ ดีอุดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๕] สัมภาษณ์ นายน้อยใจยา แก้ววงษา, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๖. องค์การไม่มีการกำหนดตัวบ่งชี้ความรู้ที่ชัดเจน ควรมีการชี้เป้าหมาย ผลงานของแต่ละคนให้ชัดเจนและติดตามงานเป็นรายบุคคล[๖]

๗. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีทักษะในการทำงานไม่เต็มที่ ควรให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อยู่เนือง ๆ จะได้เป็นการฝึกฝนตัวเองไปในตัว[๗]

๘. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีมีการวิเคราะห์งานที่ตัวเองได้รับมอบหมาย เช่น สั่งให้ทำก็ทำเวลาว่างก็ไม่วิเคราะห์งานของตัวเอง ควรจัดให้มีการอบรมจากหน่วยงานนอก[๘]

๙. บุคลากรไม่มีการจดบันทึกปัญหาที่พบในการดำเนินงานต่าง ๆ บุคลากรควรจดบันทึกปัญหาที่พบในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำไปศึกษาหาทางแก้ไขในครั้งต่อไป[๙]

๑๐. บุคลากรบางคนไม่มีการพัฒนาคนเองในการให้ความรู้ประชาชนหรืออธิบายข้อสงสัยของผู้มาติดต่อ ต้องพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะให้บริการประชาชนได้อย่างถูกต้องตามความต้องการในการบริหาราธารณะ[๑๐]

---

[๖] สัมภาษณ์ นางสาวสุนิตย์ กอบัว, ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๗] สัมภาษณ์ นายแสวง ภูมรา, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๘] สัมภาษณ์ นางสาวสุพิชญา นามจัตุรัส, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๙] สัมภาษณ์ นายพีระวัฒน์ พันธุ์ศักดานนท์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๑๐] สัมภาษณ์ นางสาวยุภาพินธ์ เลิศบัวบาน, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้านการบ่งชี้ความรู้

สรุป ด้านการบ่งชี้ความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความเข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธ์กิจร่วมกันให้บ่อยขึ้น เพื่อเป็นการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและนโยบายการทำงาน ให้สอดคล้องกันการบ่งชี้ความรู้ในองค์การในปัจจุบันถูกกำหนดสั่งการโดย ระเบียบ ,กฎหมาย หนังสือสั่งการจากส่วนกลางเป็นหลัก ทำให้บุคลากรรู้สึกเหมือนโดนตีกรอบความคิด ในหลาย ๆ อย่างควรให้อิสระท้องถิ่นในการบ่งชี้ความรู้ของตนเอง

ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้

๑. องค์การขาดทีมงานที่ดีและขาดการประสานงาน ไม่ทราบว่าจะถามได้จากใคร การแสวงหาความรู้ ควรส่งบุคลากรเข้าอบรมหรือจ้างผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้ หรือจ้างที่ปรึกษา เหล่านี้เป็นต้น[๑๑]

๒. การสร้างและการแสวงหาความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยตนเองมีน้อยมาก องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเพียงหน่วยงานขนาดเล็กที่นำมาตรฐานการปฏิบัติงาน องค์ความรู้ต่าง ๆ จากส่วนกลางมาอ้างอิงและเป็นแนวทางปฏิบัติเท่านั้น ควรให้อิสระกับ อบต.ในการสร้างและการแสวงหาความรู้ และส่วนกลางต้องสนับสนุนทุนในการดำเนินการดังกล่าว เพื่อเป็นทรัพย์สินทางปัญญาท้องถิ่น[๑๒]

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนให้พนักงานสร้างกลุ่มเครือข่ายความรู้และการแสวงหาความรู้ใหม่น้อย ควรมีการส่งเสริมให้มีเครือข่ายกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในองค์การบริหารส่วนตำบล[๑๓]

๔.บุคลากรขาดการต่อยอดความรู้จากงานที่ทำ ควรมีการจัดอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มากยิ่งขึ้น[๑๔]

๕. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ที่ควรได้จากองค์กร และในการทำงานนั้น ๆ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลควรรับการถ่ายทอดความรู้จากองค์กรและได้แสวงหาความรู้ แหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร[๑๕]

๖. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีการศึกษาแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานอื่น ๆ น้อย ควรมีการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ ให้มากยิ่งขึ้น และควรมีการศึกษาแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานอื่น ๆ[๑๖]

---

[๑๑] สัมภาษณ์ นางสาวบานเย็น พรมภักดี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๑๒] สัมภาษณ์ นายนิกร โฮมจัตุรัส, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๑๓] สัมภาษณ์ ส.อ.อำนาจ พงศ์สุวรรณ, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน,๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๑๔] สัมภาษณ์ นายสุเทพ ดีอุดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๑๕] สัมภาษณ์ นายแสวง ภูมรา, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๑๖] สัมภาษณ์ นางสาวสุนิตย์ กอบัว, ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๗. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ทบทวนงานและหาจุดบอดของงานพนักงานควรมีการทบทวนงานของตัวเอง[๑๗]

๘. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อมีการจัดอบรมมาแล้วไม่สามารถนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดต่อ ควรมีการจัดอบรมแบบพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง[๑๘]

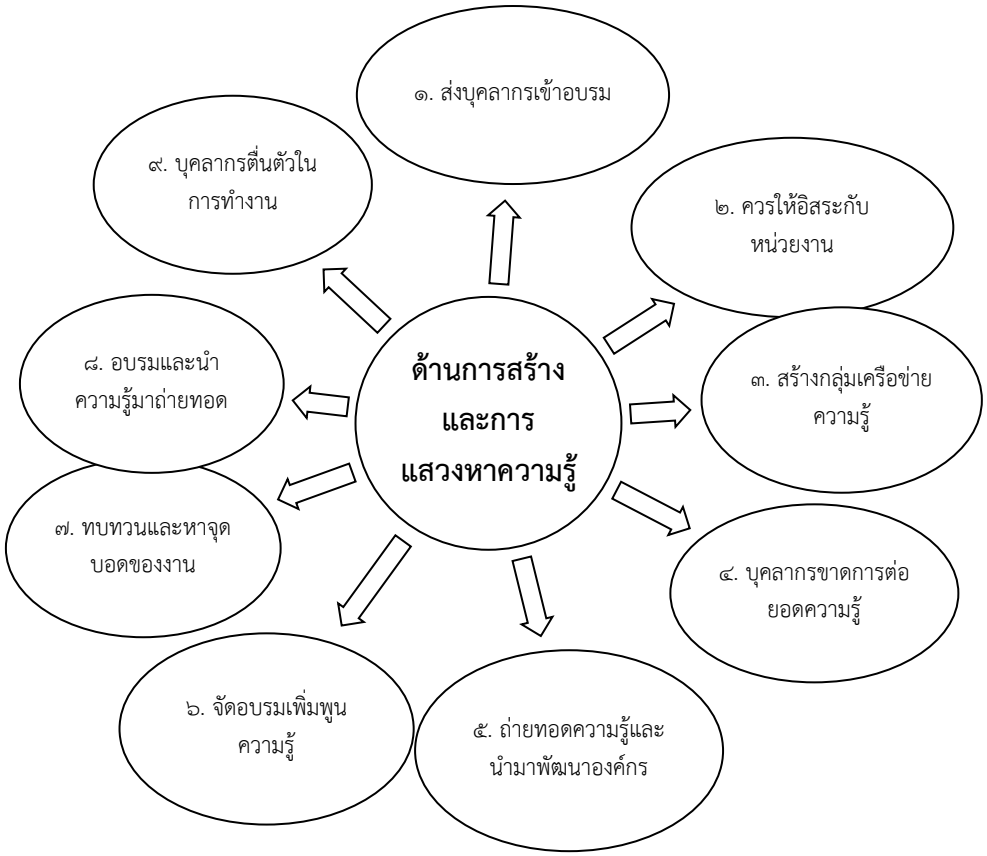
๙. ขาดความกระตือรือร้นในการสร้างและแสวงหาความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้บุคลากรมีการตื่นตัวในการทำงานมากขึ้น เช่น คำชม คำติเตียน[๑๙]

---

[๑๗] สัมภาษณ์ นายณัฐพนธ์ ณรงค์หิรัญโรจนะ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๑๘] สัมภาษณ์ นายพีระวัฒน์ พันธุ์ศักดานนท์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๑๙] สัมภาษณ์ นางสาวยุภาพินธ์ เลิศบัวบาน, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๒ แสดงการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

สรุป ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาให้บ่อยขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรและองค์การให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และบุคลากรควรที่จะพัฒนาหาเทคนิคการทำงานใหม่ๆ ด้วยตนเองให้มากยิ่งขึ้น หรือสร้างความรู้โดยการเข้าร่วมประชุมสัมมนาและกิจกรรม เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ

๑. ขาดการวางแผนให้เป็นระบบ ไม่มีขั้นตอนไม่ทำให้เป็นระเบียบ เช่น การจัดเก็บเอกสารไม่นำเข้าเป็นแฟ้มให้เป็นหมวดหมู่ เมื่อถึงการสืบค้นใช้งานก็อยู่กระจัดกระจาย องค์การจะต้องวางโครงสร้างให้เป็นระบบ ให้เป็นขั้นเป็นตอนให้เป็นระเบียบ เช่น เอกสารต้องเก็บให้เป็นหมวดหมู่เพื่อการสืบคนใช้งานได้ง่ายขึ้น[๒๐]

๒. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบยังมีน้อย เนื่องจากบุคลากรในองค์กรยังขาดความตระหนักในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และภาระหน้าที่งานประจำ เฉพาะที่มีอยู่เป็นงานเร่งด่วนกว่า จำเป็นกว่าในการจัดระบบการจัดการความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดสรรเวลาให้การเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญและเรียนรู้เทคนิค วิธีการในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ[๒๑]

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการจัดระบบความรู้ให้มีมาตรฐานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา กฎ ระเบียบ เปลี่ยนไปตามยุตสมัย ควรให้มีการอบรมจัดความรู้ กฎ ระเบียบ โดยส่วนรวมไม่ควรให้หน่วยงานที่ไม่ใช่หน่วยงานกำกับดูแลมาอบรม[๒๒]

๔. การจัดเก็บเอกสารไม่นำเข้าเป็นแฟ้มให้เป็นหมวดหมู่ เมื่อถึงการสืบค้นใช้งานก็อยู่กระจัดกระจาย ควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจน[๒๓]

๕. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดทักษะ และความรู้ในด้านการจัดการความรู้ให้ทันสมัย ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้สมัยใหม่ที่ใช้ในการทำงานนั้น[๒๔]

๖. การแบ่งการทำงานยังไม่ชัดเจน ควรมีการแบ่งการทำงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้นกว่าเดิม[๒๕]

---

[๒๐] สัมภาษณ์ นางสาวบานเย็น พรมภักดี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๒๑] สัมภาษณ์ นายเหลือ วิเศษคร้อ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๒๒] สัมภาษณ์ ส.อ.อำนาจ พงศ์สุวรรณ, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๒๓] สัมภาษณ์ นายสุเทพ ดีอุดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๒๔] สัมภาษณ์ นายแสวง ภูมรา, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๒๕] สัมภาษณ์ นางสาวสุนิตย์ กอบัว, ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๗. ไม่มีการบันทึก รวบรวม หรือจัดเก็บความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ควรมีการบันทึก รวบรวม หรือจัดเก็บความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน[๒๖]

๘. บุคลากรขาดการนำปัญหาและอุปสรรคที่รวบรวมไว้มาศึกษาและหาทางแก้หรือเลี่ยง บุคลากรควรที่จะนำปัญหาและอุปสรรคที่รวบรวมไว้มาศึกษาให้ละเอียด[๒๗]

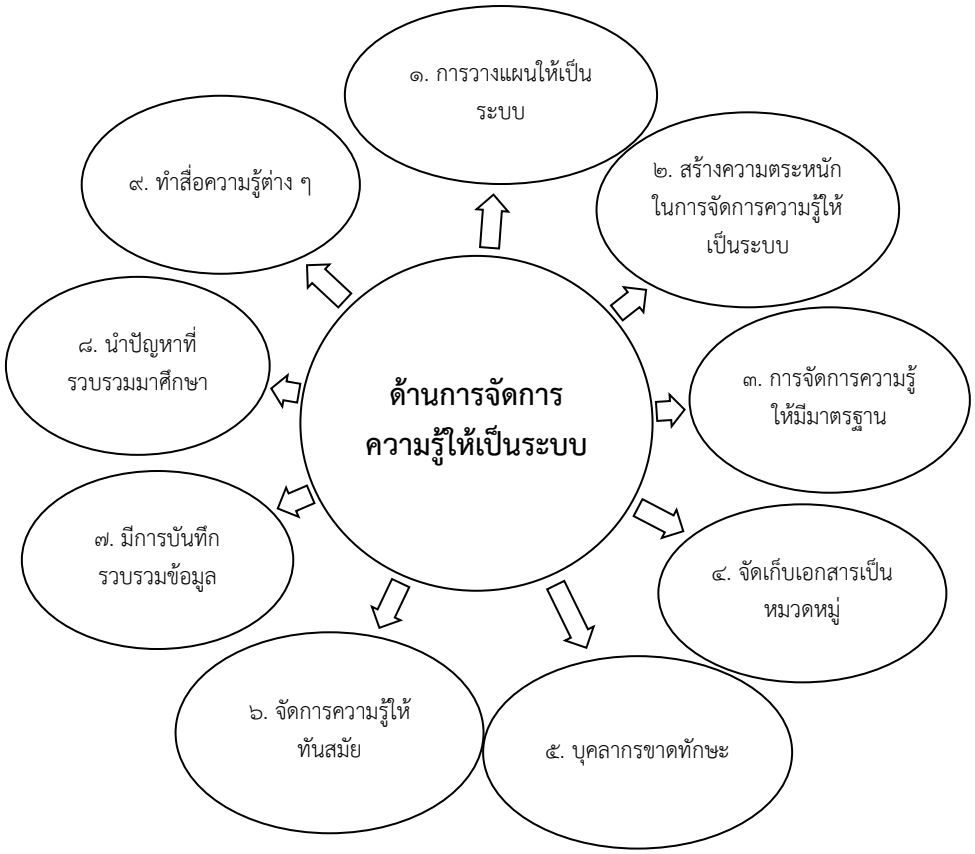
๙. ขาดการทำสื่อความรู้ต่าง ๆ ที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ไปในตัวองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการทำสื่อความรู้ต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ไปในตัว[๒๘]

---

[๒๖] สัมภาษณ์ นายณัฐพนธ์ ณรงค์หิรัญโรจนะ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๒๗] สัมภาษณ์ นายพีระวัฒน์ พันธุ์ศักดานนท์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๒๘] สัมภาษณ์ นางสาวยุภาพินธ์ เลิศบัวบาน, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๓ แสดงการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

สรุป ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระเบียบ สามารถค้นหาได้ง่ายและส่งมอบได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและควรมีการปรับปรุงข้อมูล และแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความง่ายต่อการนำมาใช้และทันต่อเวลา

ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

๑. ไม่มีการติดตามผลงานเพื่อนำมาทบทวน และขาดการจัดเก็บข้อมูลจากการทำงานที่ผ่านมา โดยเฉพาะโครงการที่สำคัญๆ การติดตามผลงาน รูปแบบจากการทำงานที่ผ่านมาให้ได้มาตรฐานให้ดูคล้ายตลึงกัน และนำมากลั่นกรองให้ทันสมัยให้สมบูรณ์แบบ[๒๙]

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประมวลและกลั่นกรองความรู้น้อย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานรักษางานประจำเป็นหลัก ทำตามแนวทางเดิม ๆ ที่เคยทำติดต่อกันมา ไม่มีการศึกษาเป็นทีม และขาดการวิเคราะห์ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเทคนิคการประมวลและกลั่นกรองความรู้[๓๐]

๓. ระบบการประมวลความรู้ไม่มีมาตรฐาน ที่นำมาประมวลความรู้บุคลากรที่สามารถนำมาวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ควรกำหนดตัวชี้วัดด้านความรู้มาเป็นมาตรฐาน เพื่อใช้ในการประมวลความรู้และกลั่งกรองความรู้ของบุคลากรให้เป็นรูปธรรมที่แน่นอน[๓๑]

๔. ขาดการจัดเก็บข้อมูลจากการทำงานที่ผ่านมา โดยเฉพาะโครงการที่สำคัญๆควรมีการเน้นให้ส่วนบุคคลที่ทำงานไม่มีปรสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น[๓๒]

๕. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขาดทักษะและความรู้ในด้านการประมวลความรู้ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้สมัยใหม่ที่ใช้ในการทำงานนั้น[๓๓]

๖. บุคคลที่ทำงานขาดการนำข้อเสนอแนะของแต่ละท่านมาปรับปรุงในงานควรมีการเน้นในส่วนบุคคลที่ทำงานไม่มีประสบการณ์ให้ดียิ่งขึ้น[๓๔]

๗. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขาดทักษะและความรู้ในด้านการประมวลความรู้ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้สมัยใหม่ที่ใช้ในการทำงานนั้น[๓๕]

---

[๒๙] สัมภาษณ์ นางสาวบานเย็น พรมภักดี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๓๐] สัมภาษณ์ นายเหลือ วิเศษคร้อ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๓๑] สัมภาษณ์ ส.อ.อำนาจ พงศ์สุวรรณ, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๓๒] สัมภาษณ์ นายสุเทพ ดีอุดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๓๓] สัมภาษณ์ นายน้อยใจยา แก้ววงษา, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๓๔] สัมภาษณ์ นางสาวสุนิตย์ กอบัว, ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๓๕] สัมภาษณ์ นายแสวง ภูมรา, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

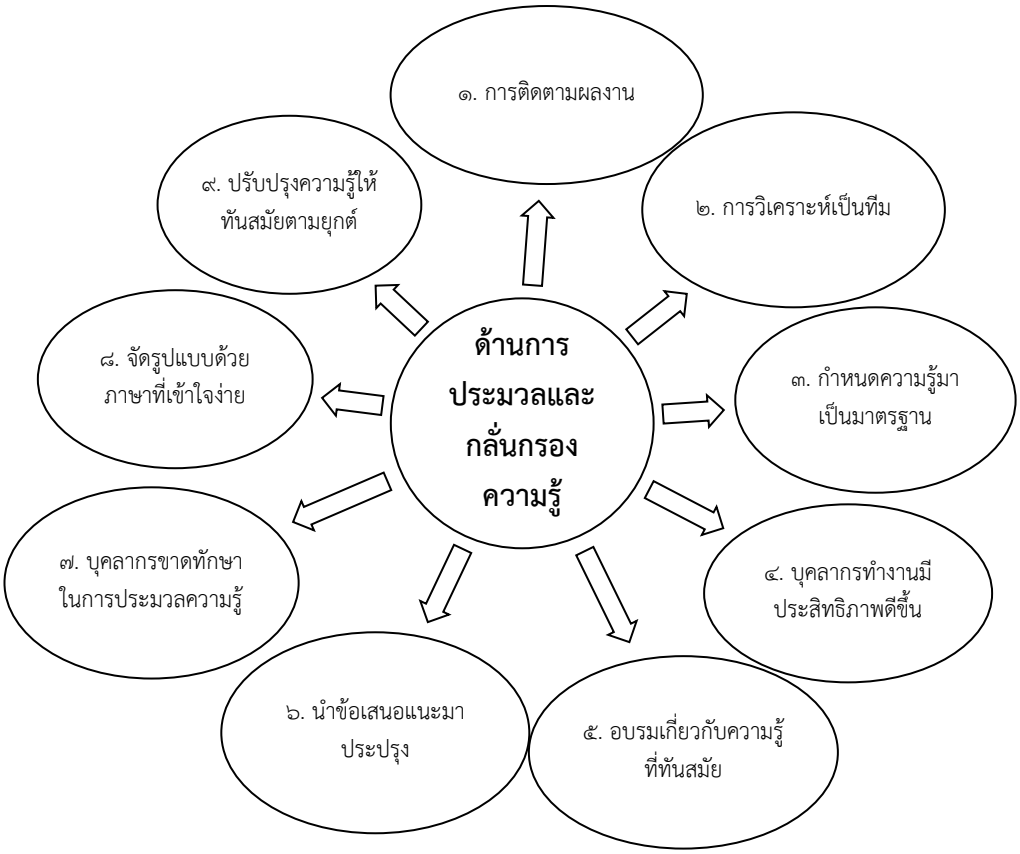
๘. ขาดการจัดทำความรู้ให้อยู่ในรูปแบบภาษาที่เข้าใจง่าย ควรจัดให้มีการอบรมจากหน่วยงานนอก[๓๖]

๙. บุคลากรขาดการปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยครบถ้วนตามยุกต์ บุคลากรควรปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยครบถ้วนตามยุกต์ในปัจจุบัน[๓๗]

---

[๓๖] สัมภาษณ์ นางสาวสุพิชญา นามจัตุรัส, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ,๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๓๗] สัมภาษณ์ นางสาวยุภาพินธ์ เลิศบัวบาน, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๔ แสดงการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

สรุป ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ผู้ให้การสัมภาษณ์โดยส่วนมากพิจารณาเห็นว่าด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรแต่งตั่งทีมงาน/ผู้เชี่ยวชาญในการปรับปรุงความรู้ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัยถูกต้อง และครบถ้วน

ด้านการเข้าถึงความรู้

๑. ข้อมูลไม่ทันสมัย ไม่สมบูรณ์แบบ หรือไม่ตรงตามความต้องการ ทำให้บุคลากรภายนอกเข้าไม่ถึงความรู้ องค์กรควรมีระบบที่ทันสมัย เช่น เทคโนโลยี (IT) เว็บบอส บอสประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรภายนอกได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ต้องการได้ง่ายและสะดวกขึ้น[๓๘]

๒. การเข้าถึงแหล่งความรู้ของ อบต.ใช้การค้นหาทางอินเทอร์เน็ตเป็นหลัก เพราะสะดวกในการค้นหา ควรสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อสะดวกในการใช้งานและพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้[๓๙]

๓. บางองค์การบริหารส่วนตำบลผู้บริการไม่สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ให้แสวงหาโดยการสอบถามหน่วยงานข้างเคียงแทนการอบรม ควรให้จังหวัดเป็นหน่วยงานแม่ในการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรภายในจังหวัดของตัวเอง เพื่อจะได้ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน[๔๐]

๔. ข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ตรงตามความต้องการ ทำให้บุคลากรภายนอกเข้าไม่ถึงความรู้ ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ[๔๑]

๕. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใช้การคนหาทางอินเทอร์เน็ตเป็นหลัก เพราะสะดวกในการค้นหา แต่บางที่ไม่ถนัดในเรื่องแบบนี้ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลควรได้รับการศึกษาแล้วเข้าถึงแล่งข้อมูลความรู้ที่สามรถนำมาพัฒนางานที่ตัวเองทำ[๔๒]

๖. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ น้อย ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น[๔๓]

---

[๓๘] สัมภาษณ์ นางสาวบานเย็น พรมภักดี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๓๙] สัมภาษณ์ นายเหลือ วิเศษคร้อ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๔๐] สัมภาษณ์ ส.อ.อำนาจ พงศ์สุวรรณ, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๔๑] สัมภาษณ์ นายสุเทพ ดีอุดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๔๒] สัมภาษณ์ นายน้อยใจยา แก้ววงษา, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๔๓] สัมภาษณ์ นางสาวสุนิตย์ กอบัว, ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๗. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใช้การคนหาทางอินเทอร์เน็ตเป็นหลัก เพราะสะดวกในการค้นหา แต่บางที่ไม่ถนัดในเรื่องแบบนี้ พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลควรได้รับการศึกษาแล้วเข้าถึงแล่งข้อมูลความรู้ที่สามรถนำมาพัฒนางานที่ตัวเองทำ[๔๔]

๘. ไม่มีการอบรมและยกปัญหาที่เกินขึ้นมาวินิจฉัย ควรจัดให้มีการอบรมและยกปัญหาที่เกินขึ้น มาวินิจฉัย[๔๕]

๙. ขาดการฝึกอบรมโดยใช้เนื้อหาจากองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ควรฝึกอบรมโดยการใช้เนื้อหาจากองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรบ้าง นอกองค์กรบ้าง[๔๖]

๑๐. พนักงานในทุกตำแหน่งไม่สามารถเข้าถึงความรู้ในทุก ๆ ด้านได้ ควรมีการเสริมความรู้ใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามยุกต์โลกาภิวัฒน์ หรือการสื่อสารไร้พรมแดน[๔๗]

---

[๔๔] สัมภาษณ์ นายแสวง ภูมรา, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๔๕] สัมภาษณ์ นายณัฐพนธ์ ณรงค์หิรัญโรจนะ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๔๖] สัมภาษณ์ นายพีระวัฒน์ พันธุ์ศักดานนท์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๔๗] สัมภาษณ์ นางสาวยุภาพินธ์ เลิศบัวบาน, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

แผนภาพที่ ๔.๕ แสดงการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้านการเข้าถึงความรู้

สรุป ด้านการเข้าถึงความรู้ ผู้ให้การสัมภาษณ์โดยส่วนมากพิจารณาเห็นว่า ด้านการเข้าถึงความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดทำหนังสือเวียนราชการใหม่ๆ ให้กับบุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึงและลงเผยแพร่ความรู้ในเว็บไซด์ขององค์การ เพื่อให้บุคลากรทุกส่วน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างทั่วถึง

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

๑. ไม่มีการเผยแพร่แบ่งปันความรู้ เช่น ผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่ชัดเจนจากการเข้าอบรมหรือประชุม ไม่แบ่งปันความรู้ให้กับบุคลอื่น (รู้เพียงคนเดียว) และไม่มีการปรับปรุงคู่มือในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีความรู้ความสามารถจากประสบการณ์ จากการเข้าประชุม อบรม การนำความรู้จากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขาดนักในการแก้ปัญหา ในการปรับปรุงคู่มือในการปฏิบัติงาน มีระบบพี่เลี้ยง การยืมตัว หรือจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้[๔๘]

๒. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มีน้อย เนื่องจากแต่ละคนต้องทำหน้าที่ของตนเองซึ่งแตกต่างกันไป ต้องสร้างทีมเพื่อแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้[๔๙]

๓. ไม่มีบุคลากรใดรู้อย่างถ่องแท้ ต่างคนต่างเข้ารับการอบรมของแต่ละมหาวิทยาลัย จึงไม่ค่อยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ควรมีการส่งเสริมให้มีการจับกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาคิดวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ควรให้จังหวัดหรืออำเภอเป็นเจ้าภาพในการดำเนินงาน[๕๐]

๔. บุคลากรส่วนมากไม่ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ที่ตนเองมี เมื่อไปอบรมมาควรมาเสนอแนะในที่ประชุม[๕๑]

๕. พนักงาน อบต. ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันต่าง ๆ นำมาถ่ายทอดต่อไม่เป็น พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันต่าง ๆ ที่จัดอบรมแล้วควรนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมมา ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนกับพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล[๕๒]

๖. บุคลากรที่ไปอบรมมา ไม่นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงาน เมื่อไปอบรมมาควรเสนอแนะให้เพื่อร่วมงาน และอธิบายสิ่งที่ได้อบรมมา[๕๓]

---

[๔๘] สัมภาษณ์ นางสาวบานเย็น พรมภักดี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๔๙] สัมภาษณ์ นายเหลือ วิเศษคร้อ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๕๐] สัมภาษณ์ ส.อ.อำนาจ พงศ์สุวรรณ, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๕๑] สัมภาษณ์ นายสุเทพ ดีอุดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๕๒] สัมภาษณ์ นายแสวง ภูมรา, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๕๓] สัมภาษณ์ นางสาวสุนิตย์ กอบัว, ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๗. ไม่มีการให้บุคลากรปรับเปลี่ยนงานกันเพื่อให้บุคลากรแต่ละคนสามารถเรียนรู้งานได้[๕๔] ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนรู้งานต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร[๕๕]

๘. บุคลากรขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญและที่ต้องนำไปใช้ในการทำงาน บุคลากรควรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญกับเพื่อนร่มงานในองค์กร[๕๖]

๙. บุคลากรขาดความมั่นใจในการแบ่งปันความรู้ และความสามารถที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้หรือมาถ่ายทอดต่อ ส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าความรู้ที่มีอยู่นั้น เป็นข้อมูลความรู้ที่ถูกต้องและสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่พนักงานคนอื่น ๆ[๕๗]

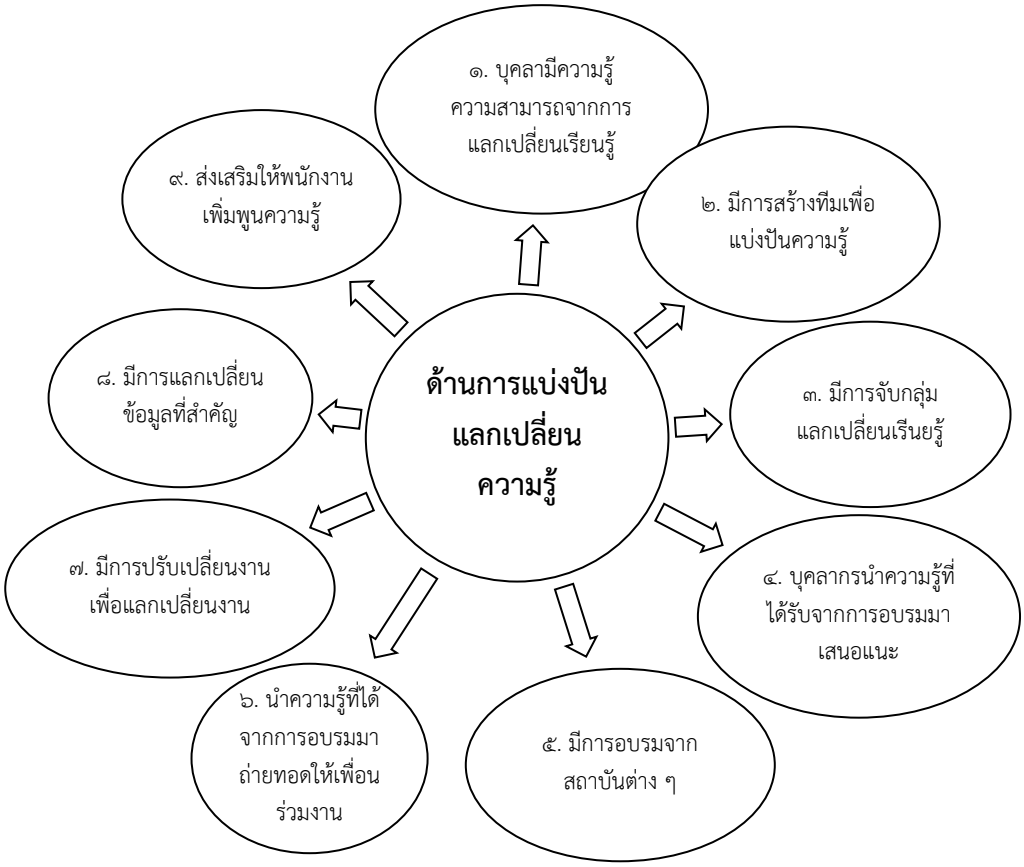
---

[๕๔] สัมภาษณ์ นายณัฐพนธ์ ณรงค์หิรัญโรจนะ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๕๕] สัมภาษณ์ นางสาวสุพิชญา นามจัตุรัส, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ,๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๕๖] สัมภาษณ์ นายพีระวัฒน์ พันธุ์ศักดานนท์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๕๗] สัมภาษณ์ นางสาวยุภาพินธ์ เลิศบัวบาน, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๖ แสดงการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

สรุป ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ผู้ให้การสัมภาษณ์โดยส่วนมากเห็นว่า ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันเละควรจัดให้บุคลากรมีโอกาสได้สับเปลี่ยนงานกัน เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนสามารถเรียนรู้งานได้ด้วยตัวเอง

ด้านการเรียนรู้

๑. การเรียนรู้นั้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคล เช่น การไม่ใฝ่หาความรู้ ไม่เข้าอบรม ไม่ชอบอ่านหนังสือ ไม่สอบถาม ไม่สืบค้า คืออยู่แบบเดิม การเรียนรู้นั้นมีอยู่ทั่วไป ขอเพียงแต่ตัวบุคคลให้ความสนใจ จะเป็นการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนหรือสืบค้นไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน แล้วเกิดความรู้ใหม่นำเข้ามาระบบจัดเก็บ ควรทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดแบบการเรียนรู้เป็นวงจร[๕๘]

๒. การเรียนรู้งานจะเป็นแบบส่งต่อความรู้กันรุ่นต่อรุ่นเฉพาะในสายงานนั้น ๆ บางครั้งความรู้ที่ถ่ายทอดกันก็เป็นความรู้ที่ไม่เป็นปัจจุบัน ไม่มีการเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความผิดพลาดง่าย ควรศึกษาเรียนรู้ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อป้องกันความผิดพลาด[๕๙]

๓. เจ้าหน้าที่ เข้ารับการฝึกอบรมกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ บรรยายไม่เหมือนกัน ความรู้แตกต่างกันไป แม้เป็นเรื่องเดียวกันก็บรรยายต่างกัน ควรให้จังหวัดจัดเจ้าหน้าที่บรรยายให้ความรู้เป็นส่วนรวมโดยกำหนดเดือนละครั้ง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติเป็นไปในทางเดียวกันและรูปแบบเหมือนกัน[๖๐]

๔. บุคลากรขาดการศึกษาจากเอกสาร เวลาไปทำงานจึงกลายเป็นอุปสรรคควรส่งเสริมด้านการศึกษาให้ผู้สูงวัย[๖๑]

๕. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีการฝึกอบรมในด้านที่สำคัญๆน้อย พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลควรจะถูกส่งเข้ารับการฝึกอบรมและเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ทุก ๆปี[๖๒]

๖. บุคลากรไม่จากการฝึกอบรม สัมมนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรควรนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม และสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน[๖๓]

---

[๕๘] สัมภาษณ์ นางสาวบานเย็น พรมภักดี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๕๙] สัมภาษณ์ นายเหลือ วิเศษคร้อ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๖๐] สัมภาษณ์ ส.อ.อำนาจ พงศ์สุวรรณ, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๖๑] สัมภาษณ์ นายสุเทพ ดีอุดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๖๒] สัมภาษณ์ นายน้อยใจยา แก้ววงษา, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๖๓] สัมภาษณ์ นางสาวสุนิตย์ กอบัว, ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๗. บุคลากรขาดการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็น เครือข่ายควรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และแบ่งปันสิ่งที่ตนเองรู้ให้เพื่อนร่วมงาน[๖๔]

๘. บุคลากรในองค์กรขาดการศึกษาเอกสารความรู้ต่าง ๆ จึงทำให้เกิดปัญหาในการทำงานบุคลากรในองค์กรควรมีการศึกษาเอกสารความรู้ต่าง ๆ และนความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน[๖๕]

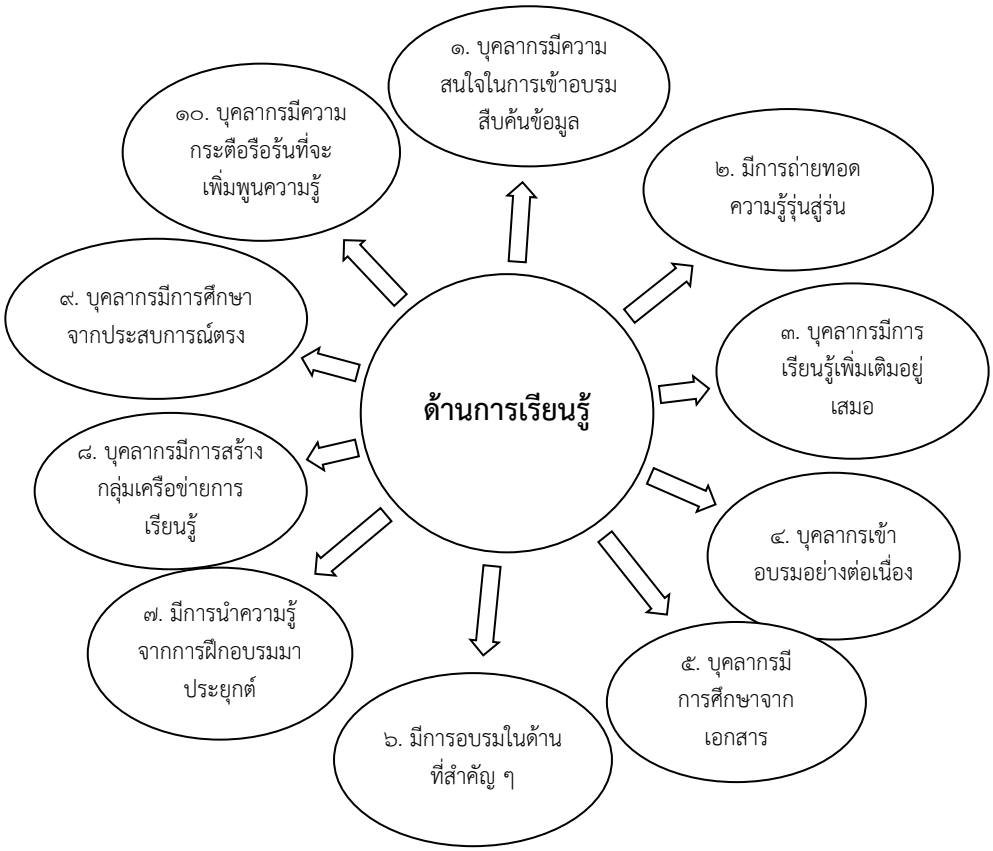
๑๐. ในแต่ละตำแหน่งขาดความกระตือรือร้นที่จะหาความรู้เพิ่มเติมความรู้ใหม่ประกอบกับการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบ ข้อกฎหมายใหม่ๆอยู่เสมอ ควรตั้งงบประมาณรายจ่ายเมื่อส่งพนักงานทุกตำแหน่งเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่อยู่เสมอ และดูแลระบบอินเทอร์เน็ตใพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา[๖๖]

---

[๖๔] สัมภาษณ์ นางสาวสุพิชญา นามจัตุรัส, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ,๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๖๕] สัมภาษณ์ นายพีระวัฒน์ พันธุ์ศักดานนท์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๖๖] สัมภาษณ์ นางสาวยุภาพินธ์ เลิศบัวบาน, นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๗ แสดงการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ด้านการเรียนรู้

สรุปด้านการเรียนรู้ ผู้ให้การสัมภาษณ์โดยส่วนมากพิจารณาเห็นว่า ด้านการเรียนรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้รับ จากการอบรม สัมมนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรง

๔.๖ องค์ความรู้

จากการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑

๔.๖.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๑. ด้านการบ่งชี้ความรู้
-หน่วยงานมีการระบุความรู้ที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
-หน่วยงานมีการระบุความรู้ที่สำคัญจากระบวนการทำงานตามคู่มือปฏิบัติงาน
-หน่วยงานมีการระบุความรู้จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้
-หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมสัมมนาต่าง ๆ เพื่อค้นหาความรู้
-บุคลากรในหน่วยงานมีการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ จากงานที่ปฏิบัติ
-หน่วยงานมีการจัดการศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีแบบปฏิบัติที่ดีที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

๓. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ
-หน่วยงานมีการจัดทำแฟ้มเอกสารเพื่อคัดแยกความรู้ในงาน
-หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่สำคัญ
-หน่วยงานมีการจัดทำระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดเก็บความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็น

๔. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้
-หน่วยงานมีการตรวจสอบวิเคราะห์ความรู้จากตัวชี้วัดเพื่อให้ได้ความรู้ที่เป็นประโยชน์
-หน่วยงานมีทีมงานในการปรับปรุงความรู้ให้มีเนื้อหาทันสมัยครบถ้วน
-หน่วยงานมีผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการตรวจสอบและกลั่นกรองความรู้ที่สำคัญ

๕. ด้านการเข้าถึงความรู้
-หน่วยงานจัดทำระบบเครือข่าย internet,intranet ให้บุคลากรเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว
-หน่วยงานมีการจัดทำความรู้เป็นหนังสือเวียนให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง
-บุคลากรในหน่วยงานมี e-mail address เพื่อเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้

๖. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
-หน่วยงานมีการจัดอบรม/สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน
-หน่วยงานมีการจัดให้บุคลากรใช้ internet เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเว็บบล็อก
-หน่วยงานมีการจัดทำเว็บบอร์ดเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากร

๗. ด้านการเรียนรู้
-บุคลากรมีการเรียนรู้จากการทำงานเป็นคณะหรือทีมงานในโครงการต่าง ๆ
-บุคลากรมีการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย
-บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติเกิดประสบการณ์ตรง

แผนภาพที่ ๔.๘ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ สรุปได้ว่า การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบไปด้วย ๗ ด้านคือ ๑. การบ่งชี้ความรู้ ๒. การสร้างและการแสวงหาความรู้ ๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ ๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ๕. การเข้าถึงความรู้ ๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ๗. การเรียนรู้

๑. ด้านการบ่งชี้ความรู้

หน่วยงานมีการระบุความรู้ที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร. หน่วยงานมีการระบุความรู้ที่สำคัญจากระบวนการทำงานตามคู่มือปฏิบัติงาน. หน่วยงานมีการระบุความรู้จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ.

แนวการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประชุมแลกเปลี่ยนความเข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธ์กิจร่วมกันบ่อยขึ้น เป็นการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและนโยบายการทำงานให้สอดคล้องกัน

๒. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้

หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมสัมมนาต่าง ๆ เพื่อค้นหาความรู้. บุคลากรในหน่วยงานมีการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ จากงานที่ปฏิบัติ. หน่วยงานมีการจัดการศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีแบบปฏิบัติที่ดีที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน.

แนวการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งบุคลากรเข้าร่วม สัมมนาเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและองค์กร ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๓. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ

หน่วยงานมีการจัดทำแฟ้มเอกสารเพื่อคัดแยกความรู้ในงาน. หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่สำคัญ. หน่วยงานมีการจัดทำระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดเก็บความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็น.

แนวการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดเก็บความรู้ ที่เป็นระเบียบ สามารถค้นหาได้ง่ายและส่งมอบได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและมีการปรับปรุงข้อมูล แนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอเพื่อให้ง่ายต่อการนำมาใช้และทันต่อเวลา

๔. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

หน่วยงานมีการตรวจสอบวิเคราะห์ความรู้จากตัวชี้วัดเพื่อให้ได้ความรู้ที่เป็นประโยชน์. หน่วยงานมีทีมงานในการปรับปรุงความรู้ให้มีเนื้อหาทันสมัยครบถ้วน. หน่วยงานมีผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการตรวจสอบและกลั่นกรองความรู้ที่สำคัญ.

แนวการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ องค์การบริหารส่วนตำบลมีแต่งตั่งทีมงาน/ ผู้เชี่ยวชาญในการปรับปรุงความรู้ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัยถูกต้อง ครบถ้วน

๕. ด้านการเข้าถึงความรู้

หน่วยงานจัดทำระบบเครือข่าย internet,intranet ให้บุคลากรเข้าถึงได้สะดวกรวดเร็ว. หน่วยงานมีการจัดทำความรู้เป็นหนังสือเวียนให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง. บุคลากรในหน่วยงานมี e-mail address เพื่อเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้.

แนวการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดทำหนังสือเวียนราชการใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึงและลงเผยแพร่ความรู้ในเว็บไซด์ขององค์การ เพื่อให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างทั่วถึง

๖. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

หน่วยงานมีการจัดอบรม/สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน. หน่วยงานมีการจัดให้บุคลากรใช้ internet เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเว็บบล็อก. หน่วยงานมีการจัดทำเว็บบอร์ดเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากร.

แนวการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกันเละจัดให้บุคลากรมีโอกาสได้สับเปลี่ยนงานกัน เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนสามารถเรียนรู้งานได้

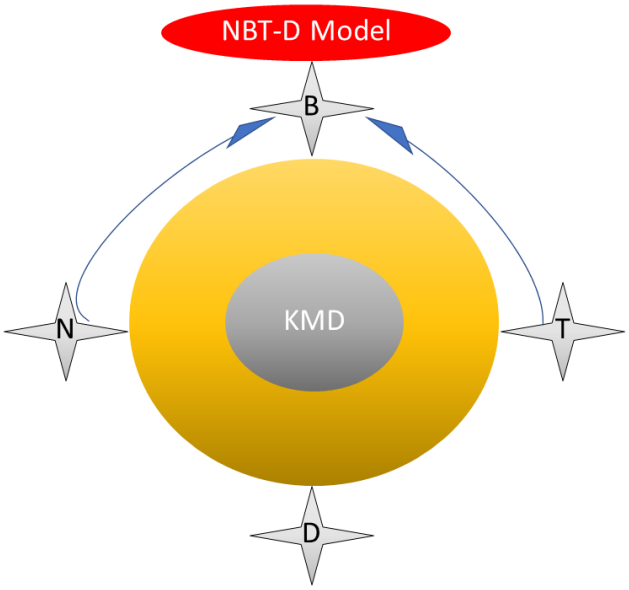
๗. ด้านการเรียนรู้

บุคลากรมีการเรียนรู้จากการทำงานเป็นคณะหรือทีมงานในโครงการต่าง ๆ. บุคลากรมีการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย. บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติเกิดประสบการณ์ตรง.

แนวการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม สัมมนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรง

๔.๖.๒ องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย

จากการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์งานวิจัย ซึ่งได้โมเดล เป็น NBT-D Model ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๙



แผนภาพที่ ๔.๙ องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย

จากแผนภาพที่.๔.๙ องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ” สรุปได้ว่า

N – Network หมายถึง เครือข่าย การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร จะต้องอาศัยเครือข่าย เพราะการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรนั้นไม่สามารถที่จะทำคนเดียวได้ ต้องอาศัยทั้งเครือข่ายในการทำงาน ทีมเวิร์คในการทำงาน และการพัฒนา

B – Best หมายถึง ดีที่สุด การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร องค์กรต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น เครือข่าย ทีมเวิร์ค รวมไปถึงการพัฒนา ในองค์ประกอบที่กล่าวมานี้ทุกองค์ประกอบจะต้องดีที่สุดการจัดการความรู้ขององค์กรจึงจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น เครือข่ายก็ต้องดีที่สุด ทีมเวิร์คก็ต้องดีที่สุด และการพัฒนาก็ต้องดี่สุด

T – Teamwork หมายถึง ทีมเวิร์ค คือ การทำงานร่วมกันหลายคนด้วยความสามัคคีและเป็นน้ำหนึ่งเดียวกันต่างคนต่างรู้หน้าที่ของตนเอง การทำงานแบบนี้มักจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้องค์กรเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งนี้เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันบุคลากรให้พัฒนา

ตัวเองตลอดเวลา เพราะหากในทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานเข้าขากัน ส่งผลให้องค์กรและบุคลากรเจริญก้าวหน้า

D – Development หมายถึง การพัฒนา การพัฒนาองค์กร ถือเป็นกระบวนการในการเพิ่มสมรรถนะภายในองค์กรโดยที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างมีระเบียบแบบแผน ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

KMD - Knowledge Managenent Development หมายถึง การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร คือความพยายามที่จะรวบรวมจัดให้เป็นระบบและจัดโครงสร้างสิ่งต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การจัดการความรู้สะดวกขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรหรือคนในองค์กรมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ ๑ เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผสมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๓๕๖ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๘๘ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑๐ มีอายุระหว่าง ๓๐ - ๔๙ ปี มีจำนวน ๒๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ๖ ปี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓

๕.๑.๒ ข้อมูลระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๖๐, **S.D** ๐.๕๓๗)เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง ๗ ด้าน สรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านการบ่งชี้ความรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๖๓๔)

๒. ด้านการสร้างและการ แสวงหาความรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๕๖, S.D. = ๐.๕๗๕)

๓. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๖๔, S.D. = ๐.๖๑๕)

๔. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๔๗, S.D. = ๐.๖๖๐)

๕. ด้านการเข้าถึงความรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๖๘, S.D. = ๐.๖๔๘)

๖. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๔๑, S.D. = ๐.๖๓๙)

๗. ด้านการเรียนรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๗๐, S.D. = ๐.๖๒๐)

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามาถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig.= ๐.๐๐๑) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๐๖๓) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๕๖๕) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีประสมการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๑๔๙) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๕.๑.๔ สรุปแบบสัมภาษณ์

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งประกอบด้วย ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการบ่งชี้ความรู้

องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความเข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธ์กิจร่วมกันให้บ่อยขึ้น เพื่อเป็นการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและนโยบายการทำงาน ให้สอดคล้องกันการบ่งชี้ความรู้ในองค์การในปัจจุบันถูกกำหนดสั่งการโดย ระเบียบ,กฎหมาย หนังสือสั่งการจากส่วนกลางเป็นหลัก ทำให้บุคลากรรู้สึกเหมือนโดนตีกรอบความคิดในหลาย ๆ อย่างควรให้อิสระท้องถิ่นในการบ่งชี้ความรู้ของตนเอง

๒. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้

ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรจดัส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาให้บ่อยขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรและองค์การให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และบุคลากรควรที่จะพัฒนาหาเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ ด้วยตนเองให้มากยิ่งขึ้น หรือสร้างความรู้โดยการเข้าร่วมประชุมสัมมนาและกิจกรรม เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ

ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระเบียบ สามารถค้นหาได้ง่ายและส่งมอบได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและควรมีการปรับปรุงข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความง่ายต่อการนำมาใช้และทันต่อเวลา

๔. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

ผู้ให้การสัมภาษณ์โดยส่วนมากพิจารณาเห็นว่าด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรแต่งตั่งทีมงาน/ผู้เชี่ยวชาญในการปรับปรุงความรู้ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย ถูกต้อง และครบถ้วน

๕. ด้านการเข้าถึงความรู้

ผู้ให้การสัมภาษณ์โดยส่วนมากพิจารณาเห็นว่า ด้านการเข้าถึงความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดทำหนังสือเวียนราชการใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึงและลงเผยแพร่ความรู้ในเว็บไซด์ขององค์การ เพื่อให้บุคลากรทุกส่วน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างทั่วถึง

๖. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

ผู้ให้การสัมภาษณ์โดยส่วนมากเห็นว่า ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกันเละควรจัดให้บุคลากรมีโอกาสได้สับเปลี่ยนงานกัน เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนสามารถเรียนรู้งานได้ด้วยตัวเอง

๗. ด้านการเรียนรู้

ผู้ให้การสัมภาษณ์โดยส่วนมากพิจารณาเห็นว่า ด้านการเรียนรู้ องค์การบริหารส่วนควรส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้รับ จากการอบรม สัมมนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรง

๕.๑.๕ สรุป ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๑. บุคลากรไม่มีการจดบันทึกปัญหาที่พบในการดำเนินงานต่าง ๆ

๒. อบต.ไม่มีการสนับสนุนให้พนักงานสร้างกลุ่มเครือข่ายความรู้ และการแสวงหาความรู้ใหม่

๓. บุคลากรขาดการนำปัญหาและอุปสรรคที่รวบรวมไว้มาศึกษาและหาทางแก้หรือเลี่ยง

๔. ไม่มีการติดตามผลงานเพื่อนำมาทบทวน และขาดการจัดเก็บข้อมูลจากการทำงานที่ผ่านมา โดยเฉพาะโครงการที่สำคัญ ๆ

๕. ไม่มีการอบรมและยกปัญหาที่เกินขึ้น มาวินิจฉัย

๖. ไม่มีการเผยแพร่แบ่งปันความรู้ เช่น ผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่ชัดเจนจากการเข้าอบรมหรือประชุม ไม่แบ่งปันความรู้ให้กับบุคลอื่น (รู้เพียงคนเดียว) และไม่มีการปรับปรุงคู่มือในการปฏิบัติงาน

๗. การเรียนรู้งานจะเป็นแบบส่งต่อความรู้กันรุ่นต่อรุ่นเฉพาะในสายงานนั้น ๆ บางครั้งความรู้ที่ถ่ายทอดกันก็เป็นความรู้ที่ไม่เป็นปัจจุบัน ไม่มีการเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความผิดพลาดง่าย

ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๑ บุคลากรควรจดบันทึกปัญหาที่พบในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำไปศึกษาหาทางแก้ไขในครั้งต่อไป

๒. ควรมีการส่งเสริมให้มีเครือข่ายกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้กันภายใน อบต. และจัดอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มากยิ่งขึ้น

๓. อบต.ควรจัดสรรเวลาให้การเรียนรู้ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญและเรียนรู้เทคนิค วิธีการในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

๔. การติดตามผลงาน รูปแบบจากการทำงานที่ผ่านมาให้ได้มาตรฐานให้ดูคล้ายตลึงกันและนำมากลั่นกรองให้ทันสมัยให้สมบูรณ์แบบ

๕. ควรจัดให้มีการอบรมและยกปัญหาที่เกินขึ้น มาวินิจฉัย

๖. บุคคลที่มีความรู้ความสามารถจากประสบการณ์ ควรนำความรู้จากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขาดนักในการแก้ปัญหา ในการปรับปรุงคู่มือในการปฏิบัติงาน มีระบบพี่เลี้ยงการยืมตัว หรือจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๗. บุคลากรควรศึกษาความรู้จากงานที่ทำ จะได้นำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนหรือสืบค้นไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน แล้วเกิดความรู้ใหม่นำเข้ามาระบบจัดเก็บ ควรทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดแบบการเรียนรู้เป็นวงจร

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมทั้ง ๗ ด้านสามารถนำมาอภิปลายผลการวิจัยได้ดังนี้

๕.๒.๑ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

พบว่า การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก ๗ ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการเรียนรู้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปดังนี้ด้านการบ่งชี้

ความรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมา

ด้านการบ่งชี้ความรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางภัททญาณี โอรัตนปัญญา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร มีระดับการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับการจัดการความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก[๑]

ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของน.อ. เศกสรรค์ สวนสีดา ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน ๒”ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน ๒ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก[๒]

ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงลักษ เวชธรรมา ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี”ผลการวิจัยพบว่า ๑) การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน ด้านการเรียนรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก[๓]

ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

---

[๑] ภัททญาณี โอรัตนปัญญา, “การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร,”**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

[๒] เศกสรรค์ สวนสีดา, “การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน ๒”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๕๖๐).

[๓] จงลักษ เวชธรรมา. “การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี”, **ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการบริหารธุรกิจ**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๖).

ชนิษา ศักดิ์แพทย์ ผลการวิจัย พบวา การจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุ่ง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก[๔]

ด้านการเข้าถึงความรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงลักษ เวชธรรมา ได้วิจัยเรื่อง "การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี" ผลการวิจัย พบว่า ๑) การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน ด้านการเข้าถึงความรู้ อยู่ในระดับมาก[๕]

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงลักษ เวชธรรมา ได้วิจัยเรื่อง "การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี"ผลการวิจัย พบว่า ๑) การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก[๖]

ด้านการเรียนรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงลักษ เวชธรรมา ได้วิจัยเรื่อง "การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี"ผลการวิจัย พบว่า ๑) การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน ด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก[๗]

---

[๔] ชนิษา ศักดิ์แพทย. "การจัดการความรูของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุ่ง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด", **ภาคนิพนธบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. (จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,๒๕๕๕).

[๕] จงลักษ เวชธรรมา, "การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี", **ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๖).

[๖] จงลักษ เวชธรรมา, "การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์จังหวัดจันทบุรี", **ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๖).

[๗] จงลักษ เวชธรรมา, "การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี", **ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๖).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีหลักสูตรการจัดการความรู้ที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ เพื่อที่บุคลากรจะได้แก้ปัญหาได้ตรงหรือเพื่อแก้ไขปัญหาไม่เกิดขึ้น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการศึกษาการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาและอุปสรรค เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขในอนาคตต่อไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การของบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การอย่างสม่ำเสมอ

๒. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การของบริหารส่วนตำบลควรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมารับผิดชอบโดยเฉพาะ การมอบหมายงานควรมอบหมายงานให้บุคลากรให้ตรงตามความสามรถเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติจริง

๓. ควรมีการติดตามประเมินผล ว่าการจัดการความรู้นั้นสำเร็จไปแล้วเท่าใด ไม่สำเร็จเท่าใด เพราะเหตุใด อันจะนำไปสู่แนวทางการแก้ไขและป้องกันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจัดการความรู้บริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๒. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๓. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ทุก ๑ ปี เพื่อให้ทราบความคิดเห็นในการจัดการความรู้ในแต่ละด้าน ว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กวี รักษชน. “**การพัฒนาองค์การ (Organization development) กับการปฏิรูประบบราชการไทย**”, ๒๕๔๘.

จุมพล หนิมพานิช. **การบริหารและการพัฒนาองค์การ**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๖.

ชุติระ ระบอบ และคณะ. **ระเบียบวิธีวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๕๒.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิธีวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิต, ๒๕๔๑.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. **กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท, ๒๕๔๙.

_____. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๑.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, อ้างถึงใน องค์กรแห่งความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ, กรุงเทพมหานคร: แซทไฟร์ พริ้นติ้ง, ๒๕๓๓.

_____. **องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่๒. กรุงเทพมหานคร: รัตนไตร, ๒๕๔๘.

ธัญนันท์ สินชัย. **การจัดการความรู้[KM] ของศูนย์ควบคุมโรคไข้หวัดนกกรมปศุสัตว์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑.

ธีรวุฒิ โศภิษฐิกุล. **หลักรัฐประศาสนศาสตร์**. ฉะเชิงเทรา: เอ็ม เอ็น คอมพิวออฟเซท, ๒๕๔๗.

เนตรพัณณา ยิวิราช. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: สำนักเซ็นทรัลเอ็กซเพรส, ๒๕๔๖.

บดินทร์ วิจารณ์. **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้** พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: เอกซเปอร์เน็ท, ๒๕๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

บาชา (Bacha). อ้างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา. **การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท, ๒๕๔๗.

บุญดี บุญญากิจ และคณะ, **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**, กรุงเทพมหานคร: จิรวัฒน์เอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๘.

_____. **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**, กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ บริษัทซีเอ็ดยูเคชัน จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๙.

_____. **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**, กรุงเทพมหานคร: จีรวัฒน์เอ็กซ์เพรส, ๒๕๕๕.

_____. **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: จิรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๘.

บุญดี บุญมากิจ และคณะ อ้างใน ลาวัลย์ สุขยิ่ง. การจัดการความรู้ในองค์กร กรณีศึกษา: หน่วยงานธุรกิจ CDMA บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). **วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต** สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ.๒๕๕๐.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท, ๒๕๔๗.

พิชิต เทพวรรณ์. **องค์การแห่งการเรียนรู้: แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับนวัตกรรม**. คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่, ๒๕๔๘.

มนูญ วงศ์วารี. **ความรู้พื้นฐานในการพัฒนาองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๕๒.

มาร์ควาดท์ (Marquardt). อ้างใน เจษฎา นกน้อย และคณะ. **นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ยามาซากิ (Yamazaki) อ้างใน สุวรรณเหรียญ. เสาวภาคย์ และคณะ. **การจัดการความรู้**. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์ ๑๙๙๖ จำกัด, ๒๕๔๘.

ลำปาง แม้นมาตย์. **การจัดการความรู้ในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นามมีบุ๊คส์, ๒๕๕๐.

วิจารณ์ พานิช. **การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ, ๒๕๔๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ลำปาง แม้นมาตย์. **การจัดการความรู้ในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นามมีบุ๊คส์, ๒๕๕๐.

วิจารณ์ พานิช. **การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ, ๒๕๔๙.

ศุภโชค ชุนอิ๋ว. "**การพัฒนาองค์การ**" รัฐสภาสาร,ปีที่ ๔๙ (ฉบับที่ ๓) มีนาคม, ๒๕๔๔.

ศุภโชค ชุนอิ๋ว, **คู่มือการจัดทาแผนการจัดการความรู้: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**, (เดือนกรกฎาคม – กันยายน ๒๕๔๘).

วิจารณ์ พานิช, **การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ**, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ, ๒๕๔๙,

พรธิดา วิเชียรปัญญา อ้างใน ลาวัลย์ สุขยิ่ง "การจัดการความรู้ในองค์กร กรณีศึกษา: หน่วยงานธุรกิจ CDMA บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)," วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

สุนันทา เลาหนันท์. **การพัฒนาองค์การ**. พิมพครั้งที่ ๓**.** กรุงเทพมหานคร: ดี.ดี. บุคสโตร์, ๒๕๕๓.

สุประภาดา โชติมณี. **Modern KM application in Business management การจัดการความรู้อย่างไรให้ใช้ได้ผลกับทุกระบบ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพงษ์วรินทร์การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๑.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่๗. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.

สุภาพร พิศาลบุตร. **การวางแผนและการบริหารโครงการ**. กรุงเทพมหานคร: โครงการศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๙.

สุวรรณ เหรียญเสาวภาคย์ และคณะ. **การจัดการความรู้**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ๒๕๔๘.

ฮอสเปอร์ อ้างถึงใน มาโนช เวชพันธ์. **นับเป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำซึ่งอาจจะโดยการนึกได้ มองเห็นได้ หรือได้ฟังความรู้นี้ เป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้**.กรุงเทพมหานคร:, ๒๕๓๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์:

กาญจนา สุขทวี. การพัฒนาองคกรแหงการเรียนรูของบุคลากรสังกัดกองกลางสำนักราชเลขาธิการ. **สารนิพนธศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

กิ่งกาญจน์ เพชรศรี. “ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ๒๕๔๒.

จงลักษ เวชธรรมา. “การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี”. **ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๖.

ชนิษา ศักดิ์แพทย. “การจัดการความรูของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด”. **ภาคนิพนธบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๕.

ชุติกาญจน์ ศรีวฏิลย์. “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔.

ทัศนีย์ สมสมาน. “โครงสร้างและกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา”. **ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.

นวลละออ แสงสุข. “การศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง” ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษยน์. สำนักหอสมุดกลาง. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

พระมหาจันเติม มะเดื่อ. “ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๖.

พระมหาวิโรจน์ วิโรจโน (บัวเทศ).“การบริหารจัดการด้านศาสนศึกษาแผนกบาลีของพระสังฆาธิการในจังหวัดพิจิตร”. **สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

พระศุภชัย คุตฺตสีโล (ฝั้นยะ). “การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน” **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระศุภชัย คุตฺตสีโล (ฝั้นยะ). “การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน” **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

ภัททญาณี โอรัตนปัญญา. “การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร”**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

รหัส แสงผ่อง. “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗.

ลาวัลย์ สุขยิ่ง. “การจัดการความรูในองค์กร กรณีศึกษา: หน่วยงานธุรกิจ CDMA บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)”, **วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, การพัฒนาทรัพยากรมนุษยและองคการ, ๒๕๔๙.

ศดายุ ธัญน้อม. “กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนปม อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน**”. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.

เศกสรรค์ สวนสีดา. “การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน ๒”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๐.

สุริโย กัณหา, “การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์: กรณีศึกษาโรงงานผู้ผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมอาหาร”, **การค้นคว้าอิสระวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๘.

อาภัสรา สงวนราชทรัพย์. “กระบวนการในการพัฒนาและจัดสรรกิจกรรมและโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล**”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔.

เอื้อมอร ชลวร.“การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๓) รายงานวิจัย/วารสาร:

จันทร์เพ็ญ จันทวี. “บทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศต่อการจัดการความรู้”. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑: (กรกฎาคม ๒๕๕๐):

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. สารพันปัญหาเครื่องการจัดการความรู้. **วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิตสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.** ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๖๒ (พฤษภาคม–มิถุนายน) ๒๕๔๙):

มณฑา สมมาตย์. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา. **วารสารการบริหารท้องถิ่น**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๕๔):

(๔) เอกสารที่ไม่ตีพิมพ์เผยแผ่และเอกสารอื่น ๆ

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน**. แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔.** จังหวัดชัยภูมิ: สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๒๕๖๑. (อัดสำเนา)

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส. **แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔.** จังหวัดชัยภูมิ: สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๒๕๖๑. (อัดสำเนา)

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม. **แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔.** จังหวัดชัยภูมิ: สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, ๒๕๖๑. (อัดสำเนา)

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน. **แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔.** จังหวัด-ชัยภูมิ: สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๒๕๖๑. (อัดสำเนา)

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.km.or.th/kmiarticles/prof-vicharnpanich/28-0001-intro-to-km.html [๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

สายันต์ แสงสุริยันต. “เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้.” [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.ku.ac.th/emagazine/khowledge.html, [๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

องค์การบริหารส่วนตำบลละหาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.tumbonlahan.go.th/ [๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

บรรณานุกรม (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.kudnamsai.go.th/ [๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.bankam.go.th/activity/allacti.php?cat=1 [๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.nongbuaban.go.th/ [๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

(๖) ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ กฎหมาย พระราชบัญญัติ ฯลฯ ที่ไม่ปรากฏผู้แต่ง

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔**. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ**. การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรกมลการพิมพ, ๒๕๔๘.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. **คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), ๒๕๕๐.

สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา. **การจัดการความรู้สู่วงจรคุณภาพที่เพิ่มพูน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา, ๒๕๕๖.

(๗) สัมภาษณ์

สัมภาษณ์. นางสาวบานเย็น พรหมภักดี. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นายนิกร โฮมจัตุรัส. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ส.อ.อำนาจ พงศ์สุวรรณ. นักทรัพยากรบุคคองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นายสุเทพ ดีอุดม. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สัมภาษณ์. นายน้อยใจยา แก้ววงษา. นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นางสาวสุนิตย์ กอบัว. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นายเหลือ วิเศษคร้อ. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

นายแสวง ภูมรา. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

นางสาวสุพิชญา นามจัตุรัส. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

นายณัฐพนธ์ ณรงค์หิรัญโรจนะ. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นายพีระวัฒน์ พันธุ์ศักดานนท์. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นางสาวยุภาพินธ์ เลิศบัวบาน. นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๘.(1) Books:

R. Agranoff. **Managing within Networks: Add value to PublicOrganization**. Washington, D.C.: Georgetown University Press, 2007.

Tiwana, Amrit. **The knowledge management toolkit: practicecal techniques forbuildinga knowledge management system**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2000.

Yamane, Taro, **Statistics: An Introductory Analysis**, 2 nd Ed., New York: Harper and Row, 1967.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ **โทร.,โทรสาร** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๐๔๔ **วันที่** ๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินนทร์ นิยมางกูร อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย **พระสอนสิน ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ดร.สุรินนทร์
๒๕ ๗.๑.๖๒

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทร. ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ **โทร.,โทรสาร** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว๐๔๔ **วันที่** ๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย **พระสอนสิน ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี)
เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจเครื่องมือการวิจัยแล้ว

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทร. ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

(ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
๑๗/๑๐/๒๕๖๒

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ **โทร.,โทรสาร** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๔๔ **วันที่** ๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล เย็นใจมา อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย **พระสอนสิน ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจแก้ไขเครื่องมือในการทำสารนิพนธ์แล้ว

๘ ต.ค. ๖๒

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทร. ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๐๒๓

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร. เชษฐ์ณรัช อรชุน อาจารย์ประจำวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทร. ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

16 ต.ค. 62

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๐๒๓

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์
เรียน อาจารย์กลอยใจ ชวนศรีไพบูลย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทร. ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

(อาจารย์กลอยใจ ชวนศรีไพบูลย์)

๑๓ ต.ค. ๖๖

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

สามารถนำไปใช้ได้

(ผศ.ดร ธิติวุฒิ หมั่นมี)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ

(Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส

จังหวัดชัยภูมิ

ผู้วิจัย พระสอนสิน ปญฺญาวโร (บุญสูงเนิน)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

****

ที่	การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑.ด้านการบ่งชี้ความรู้								
๑.	หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้จากการวิเคราะห์นโยบายการจัดการความรู้จากส่วนกลาง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้ที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้ที่สำคัญจากกระบวนการทำงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้จากปัญหาในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๒.ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้								
๑.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ จากงานที่ปฏิบัติ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	หน่วยงานของท่านมีการจัดการศึกษาดูงานจากองค์กร ที่มีแบบปฏิบัติที่ดีที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน	+๑	+๑	0	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมสัมมนาต่าง ๆ เพื่อค้นหาความรู้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	หน่วยงานของท่านมีการศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	หน่วยงานของท่านมีการเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากผู้รู้/ที่ปรึกษา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๓.ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ								
๑.	หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งความรู้ออกเป็นประเภทต่าง ๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	หน่วยงานของท่านมีการบันทึก รวบรวม หรือจัดเก็บความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่สำคัญ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	หน่วยงานของท่านจัดทำแฟ้มเอกสารเพื่อคัดแยกความรู้ในงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดเก็บความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็น	0	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๖.	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำบอร์ดความรู้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๗.	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำสื่อออนไลน์ให้กับบุคลากร	+๑	+๑	0	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
	๔.ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้								
๑.	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบวิเคราะห์ความรู้จากตัวชี้วัดเพื่อให้ได้ความรู้ที่เป็นประโยชน์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำความรู้ให้อยู่ในรูปแบบ และภาษาที่เข้าใจง่าย เช่น พจนานุกรม นิยามศัพท์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	หน่วยงานของท่านมีผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการตรวจสอบและกลั่นกรองความรู้ที่สำคัญ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	หน่วยงานของท่านมีทีมงานในการปรับปรุงความรู้ให้มีเนื้อหาทันสมัยครบถ้วน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	หน่วยงานมีการประมวลความรู้จากข้อเสนอแนะ	+๑	+๑	0	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๕.ด้านการเข้าถึงความรู้								
๑.	หน่วยงานของท่านมีการฝึกอบรม โดยการใช้เนื้อหาจากองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำความรู้เป็นหนังสือเวียนให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำเว็บไซต์การจัดการความรู้ที่บุคลากรสามารถใช้งานได้โดยง่าย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๔.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมี e-mail address เพื่อเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	หน่วยงานของท่านจัดทำระบบเครือข่าย internet,intranet ให้บุคลากรเข้าถึงได้สะดวกรวดเร็ว	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระดับของการเข้าถึงข้อมูล เช่น การกำหนดชื่อผู้ใช้และรหัสผ่านให้กับสมาชิก	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการเข้าถึงความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์แหล่งเข้าถึงข้อมูลความรู้ให้แก่บุคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๖.ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้								
๑.	หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรม/สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	หน่วยงานของท่านจัดให้บุคลากรใช้ internet เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเว็บบล็อก	0	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓.	หน่วยงานของท่านมีการสอนงานโดยการใช้ระบบพี่เลี้ยงให้กับบุคลากร	0	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔.	หน่วยงานของท่านมีการจัดกลุ่มสนใจยามว่างเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	หน่วยงานของท่านมีการให้บุคลากร ให้มีโอกาสปรับเปลี่ยนงานกันเพื่อให้บุคลากรแต่ละคนสามารถเรียนรู้งานได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๖.	หน่วยงานของท่านมีการยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกมาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้งาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้จากศึกษาดูงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำเว็บบอร์ดเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๗.ด้านการเรียนรู้								
๑.	บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยการศึกษาเอกสารความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติเกิดประสบการณ์ตรง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	บุคลากรมีการเรียนรู้จากการทำงานเป็นคณะหรือทีมงานในโครงการต่าง ๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	บุคลากรมีการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	บุคลากรมีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสัมมนาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๙๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

รับที่ 2527 / 2562
วันที่ 4 พ.ย. 62
13.20

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เรียน นายณัฏฐพล เจริญพล นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากประชาชนในตำบลของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโคกสะอาด
☑ เพื่อโปรดพิจารณา
✓
✓ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ ในนิสิต เห็นควรให้ตามเสนอ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

☐ เพื่อเข้าร่วมประชุมในวันที่

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทร. ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

(นางสาวพัชยา [illegible])
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด

(นายหวีศักดิ์ ภิรมย์ใจ)
ปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด

(นายณัฏฐพล เจริญพล)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด

ภาคผนวก ง
ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

เรื่อง การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ผู้วิจัย พระสอนสิน ปญฺญาวโร (บุญสูงเนิน)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

****

สามารถนำไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างได้

(ผศ.ดร ธิติวุฒิ หมั่นมี)

๑๕/พ.ย./๖๖

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	151.70	522.976	.727	.975
a2	151.43	519.909	.768	.975
a3	151.67	524.713	.684	.975
a4	151.77	518.047	.657	.975
a5	151.83	527.730	.417	.976
b1	151.50	523.500	.770	.975
b2	151.87	524.120	.550	.976
b3	151.80	518.166	.751	.975
b4	152.20	524.924	.482	.976
b5	151.80	522.648	.664	.975
c1	151.87	518.878	.765	.975
c2	151.47	519.223	.816	.975
c3	151.63	519.964	.798	.975
c4	151.63	526.240	.562	.976
c5	151.73	516.064	.711	.975
c6	152.00	520.483	.679	.975
c7	151.77	517.840	.766	.975
d1	151.80	518.097	.852	.975
d2	152.07	523.375	.740	.975
d3	151.80	521.131	.757	.975
d4	151.80	517.752	.862	.975
d5	151.87	520.740	.711	.975
e1	151.87	521.706	.729	.975
e2	151.80	520.648	.682	.975
e3	151.93	519.444	.795	.975
e4	151.73	514.133	.794	.975

e5	151.53	514.189	.720	.975
e6	151.87	524.533	.642	.975
e7	151.77	522.599	.718	.975
e8	151.70	519.941	.684	.975
f1	151.80	528.028	.639	.975
F2	152.03	525.482	.577	.976
f3	152.07	516.547	.636	.976
f4	151.87	517.292	.812	.975
f5	152.00	518.207	.837	.975
f6	152.33	530.368	.317	.977
f7	152.03	530.447	.605	.976
f8	152.10	529.472	.596	.976
g1	151.83	525.730	.790	.975
g2	151.80	524.372	.771	.975
g3	151.67	522.023	.773	.975
g4	151.77	520.185	.794	.975
g5	151.70	518.631	.810	.975

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๓๐๘๓

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลละหาน
รับที่ 3585
วันที่ 27 พ.ย. 62
เวลา

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน** ฉายา **ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลละหาน
(✓) เพื่อโปรดทราบ
( ) เพื่อถือปฏิบัติ
( ) เพื่อ[illegible]
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
แจ้งว่า ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัย

นางเกษราภรณ์ วงศ์แก่น
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
27 พ.ย. 62

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรติดต่อ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

27 พ.ย. 62

27 พ.ย. 62

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๘๓

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส
เลขที่ 2905
วันที่ 21 พ.ย. 2562
เวลา 10.30 น.

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน** ฉายา **ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

เรียน อบต.กุดน้ำใส
☐ เพื่อโปรดทราบ
☑ เพื่อโปรดพิจารณา
☐ เห็นควรแจ้งให้ .....
ทราบและดำเนินการ
แจ้งให้ส่วนที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นางสาวปิยะมาศ จบมะรุม)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
21 พ.ย. 2562

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรติดต่อ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

(นายน้อยใจยา แก้ววงษา)
นักทรัพยากรบุคคล รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

(นายสุเทพ ดีอุดม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๑๐๘๓

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
เลขที่รับ 2350
วันที่รับ 21 พ.ย. 2562
เวลา 13.04 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน ฉายา ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ที่ อว 8005.2/0083 วันที่ 18 พ.ย. 62
เรียน นายก อบต.บ้านขาม
○เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา
○มีเรื่องแจ้ง.....
○เห็นควรมอบหมาย.....
○รายงานภายในวันที่.....
นางจิราภรณ์ อินทร์ชะมาล
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(นางสาวสายฝน ชัยมีแรง)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

(นายแสวง ภูมิรัก)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรติดต่อ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

(นายเหลือ วิเศษกร้อง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๘๓

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระสอนสิน ฉายา ปญฺญาวโร รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(นางสาวยุภาพินธ์ เลิศบัวบาน)
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ประสานงาน พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรศัพท์ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

นายพีระวัฒน์ จันรุ่งศักดานุมาศ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน
21 พ.ย. 2562

(นางสาวยุภาพินธ์ เลิศบัวบาน)
นักทรัพยากรบุคคล
21 พ.ย. 2562

(นายณัฐพงษ์ จันรุ่งศักดิ์ญโรจนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน
21 พ.ย. 2562

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informants)

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๑๐๘๔

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวบานเย็น พรหมภักดี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน** ฉายา **ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรติดต่อ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

นส. บานเย็น พรหมภักดี

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ว ๐๘๔

องค์การบริหารส่วนตำบลละหาน
รับที่ 3844
วันที่ 12 ธ.ค. 62
เวลา

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายนิกร โฮมจัตุรัส ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน** ฉายา **ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลละหาน
(✓) เพื่อโปรดทราบ
( ) เพื่อถือปฏิบัติ
( ) เพื่อดำเนินการ
ประสานหาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
แจ้งว่า อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลวิจัยได้

นางเกษราภรณ์ วงศ์แก่น
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
12 ธ.ค. 62

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรติดต่อ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

12 ธ.ค. 62

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๑๐๘๔

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ส.อ.อำนาจ พงศ์สุวรรณ นักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลละหาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน** ฉายา **ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรติดต่อ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

สืบเอก
(อำนาจ พงศ์สุวรรณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๓ ๐๘๔

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายสุเทพ ดีอุดม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน** ฉายา **ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรติดต่อ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

13 ธ.ค. 2562

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๐๘๔

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายน้อยใจยา แก้ววงษา นักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน** ฉายา **ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรติดต่อ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

น.ส.น้อยใจยา แก้ววงษา
13 พ.ย. 62

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๘๔

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวสุนิตย์ กอบัว ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน** ฉายา **ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรติดต่อ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

19 ธ.ค. 2562

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๘๔

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
เลขที่รับ 2405
วันที่รับ - 2 ธ.ค. 2562
เวลา 09.15 น.

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายเหลือ วิเศษคร้อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน** ฉายา **ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ที่ อว 8005.2/ 0084 วันที่ 18 พ.ย. 62
เรียน นายก อบต.บ้านขาม
☑ เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา
○ เห็นควรแจ้ง.....
○ เพื่อถือปฏิบัติ
○ รายงานภายในวันที่.....
นางจิราภรณ์ อินทร์ชะมาด
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(นางสาวสายฝน ชัยมีแรง)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

(นายแสวง ภูมรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

(นายเหลือ วิเศษคร้อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรติดต่อ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๘๔

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
เลขที่รับ 2106
วันที่รับ - 2 ธ.ค. 2562
เวลา 09.17 น.

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายแสวง ภูมรา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน** ฉายา **ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรติดต่อ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

ที่ อว 8005.2/ว 084 วันที่ 18 พ.ย. 62
เรียน นายก อบต บ้านขาม
☑ เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา
☑ เห็นควรแจ้ง ปชช.
○ เพื่อถือปฏิบัติ
○ รายงานภายในวันที่.....
นางจิราภรณ์ อินทร์ชะมาต
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(นางสาวสายผ่น ชัยมีแรง)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

(นายแสวง ภูมรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

(นายเหลือ วิเสษสร้อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ว ๐๘๔

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
เลขที่รับ 2409
วันที่รับ - 2 ธ.ค. 2562
เวลา 09.19

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวสุพิชญา นามจัตุรัส นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน** ฉายา **ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ที่ อว 8000.1/ ป084 วันที่ 18 พ.ย. 62
เรียน นายก อบต.บ้านขาม
○ เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา
○ เห็นควรแจ้ง นักทรัพยากร
○ เพื่อถือปฏิบัติ
○ รายงานภายในวันที่.....
นางจิราภรณ์ อินทร์ชะมาด
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(นางสาวสายฝน ชัยมีแรง)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

(นายแสวง ภูมรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

(นายเหลือ วิเศษตรัย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรติดต่อ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๘ ๐๘๔

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายณัฐพนธ์ ณรงค์หิรัญโรจนะ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน** ฉายา **ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรติดต่อ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๑ ๐๘๔

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายพีระวัฒน์ พันธุ์ศักดานนท์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน** ฉายา **ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

นายพีระวัฒน์ พันธุ์ศักดา
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรติดต่อ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๑๐๘๔

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวยุภาพินธ์ เลิศบัวบาน นักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสอนสิน** ฉายา **ปญฺญาวโร** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๗** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(นางสาวยุภาพินธ์ เลิศบัวบาน)
นักทรัพยากรบุคคล
- 2 ธ.ค. 2562

ผู้ประสานงาน : พระสอนสิน ปญฺญาวโร
โทรติดต่อ : ๐๘๗-๑๔๐๒๖๑๓

ภาคผนวก ช

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบเนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับ “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ” โดยมีเกณฑ์วัดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

พระสอนสิน ปญฺญาวโร (บุญสูงเนิน)
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

๒.อายุ

☐ ๒๐ – ๒๙ ปี ☐ ๓๐ – ๔๙ ปี

☐ ๕๐ ปีขึ้นไป

๓.การศึกษา

☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔.ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า ๖ ปี ☐ ๖ – ๑๐ ปี

☐ ๑๑ – ๑๕ ปี ☐ มากกว่า ๑๕ ปี

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง เห็นว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง เห็นว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง เห็นว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง เห็นว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง เห็นว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	**การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ**	**ระดับความคิดเห็น**				
		มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**
		๕	**๔**	**๓**	**๒**	**๑**
๑.ด้านการบ่งชี้ความรู้						
๑	หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ					
๒	หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้จากการวิเคราะห์นโยบายการจัดการความรู้จากส่วนกลาง					
๓	หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้ที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
๔	หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้ที่สำคัญจากกระบวนการทำงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน					
๕	หน่วยงานของท่านมีการระบุความรู้จากปัญหาในการทำงาน					
๒.ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้						

ข้อที่	การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๑	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ จากงานที่ปฏิบัติ					
๒	หน่วยงานของท่านมีการจัดการศึกษาดูงานจากองค์กร ที่มีแบบปฏิบัติที่ดีที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน					
๓	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมสัมมนาต่าง ๆ เพื่อค้นหาความรู้					
๔	หน่วยงานของท่านมีการศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง					
๕	หน่วยงานของท่านมีการเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากผู้รู้/ที่ปรึกษา					
๓. ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ						
๑	หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งความรู้ออกเป็นประเภทต่าง ๆ					
๒	หน่วยงานของท่านมีการบันทึก รวบรวม หรือจัดเก็บความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
๓	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่สำคัญ					
๔	หน่วยงานของท่านจัดทำแฟ้มเอกสารเพื่อคัดแยกความรู้ในงาน					
๕	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดเก็บความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็น					
๖	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำบอร์ดความรู้					
๗	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำสื่อออนไลน์ให้กับบุคลากร					
๔. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้						

ข้อที่	การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๑	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบวิเคราะห์ความรู้จากตัวชี้วัดเพื่อให้ได้ความรู้ที่เป็นประโยชน์					
๒	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำความรู้ให้อยู่ในรูปแบบ และภาษาที่เข้าใจง่าย เช่น พจนานุกรม นิยามศัพท์					
๓	หน่วยงานของท่านมีผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการตรวจสอบและกลั่นกรองความรู้ที่สำคัญ					
๔	หน่วยงานของท่านมีทีมงานในการปรับปรุงความรู้ให้มีเนื้อหาทันสมัยครบถ้วน					
๕	หน่วยงานมีการประมวลความรู้จากข้อเสนอแนะ					
	๕.ด้านการเข้าถึงความรู้					
๑	หน่วยงานของท่านมีการฝึกอบรม โดยการใช้เนื้อหาจากองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร					
๒	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำความรู้เป็นหนังสือเวียนให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง					
๓	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำเว็บไซด์การจัดการความรู้ที่บุคลากรสามารถใช้งานได้โดยง่าย					
๔	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมี e-mail address เพื่อเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้					
๕	หน่วยงานของท่านจัดทำระบบเครือข่าย internet,intranet ให้บุคลากรเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว					

ข้อที่	การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๖	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระดับของการเข้าถึงข้อมูล เช่น การกำหนดชื่อผู้ใช้และรหัสผ่านให้กับสมาชิก					
๗	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการเข้าถึงความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ					
๘	หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์แหล่งเข้าถึงข้อมูลความรู้ให้แก่บุคลากร					
๖.ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้						
๑	หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรม/สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน					
๒	หน่วยงานของท่านจัดให้บุคลากรใช้ internet เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเว็บบล็อก					
๓	หน่วยงานของท่านมีการสอนงานโดยการใช้ระบบพี่เลี้ยงให้กับบุคลากร					
๔	หน่วยงานของท่านมีการจัดกลุ่มสนใจยามว่างเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์					
๕	หน่วยงานของท่านมีการให้บุคลากร ให้มีโอกาสปรับเปลี่ยนงานกันเพื่อให้บุคลากรแต่ละคนสามารถเรียนรู้งานได้					
๖	หน่วยงานของท่านมีการยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกมาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้งาน					
๗	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้จากศึกษาดูงาน					
๘	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำเว็บบอร์ดเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากร					

ข้อที่	การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	๗.ด้านการเรียนรู้					
๑	บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยการศึกษาเอกสารความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการทำงาน					
๒	บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติเกิดประสบการณ์ตรง					
๓	บุคลากรมีการเรียนรู้จากการทำงานเป็นคณะหรือทีมงานในโครงการต่าง ๆ					
๔	บุคลากรมีการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย					
๕	บุคลากรมีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสัมมนาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ ๓. แบบสอบถามปลายเปิด

คำชี้แจง : ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๑. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบ่งชี้ความรู้

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

๒. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

๓. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

๔. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

๕. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการเข้าถึงความรู้

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

๖. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

๗. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการเรียนรู้

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ขอเจริญพร/ขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ซ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

****

ตอนที่ ๑ ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ : .....

ตำแหน่ง : .....

วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์ : .....

เวลา : .....

ตอนที่ ๒ ข้อมูลการสัมภาษณ์

คำชี้แจง : ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

๑. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบ่งชี้ความรู้

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

๒. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

๓. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

๔. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

๕. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการเข้าถึงความรู้

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

๖. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

๗. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการเรียนรู้

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	: พระสอนสิน ปญฺญาวโร (บุญสูงเนิน)
ว/ด/ป/เกิด	: วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๓๓
สถานที่เกิด	: ๒๐๑/๑ หมู่ ๘บ้านโนนนาพวง ตำบลชีบน อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ ๓๖๑๗๐
อุปสมบท	: วันพฤหัสบดีที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๔
การศึกษา	: พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.)
	: พ.ศ. ๒๕๕๗ นักธรรมชั้นเอก
	: พ.ศ. ๒๕๖๒ พุทธศาสตร์บัณฑิต (พธ.บ) คณะสังคมศาสตร์
	: สาขาวิชา การจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ
ปีที่เข้าศึกษา	: พ.ศ. ๒๕๖๑
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: พ.ศ. ๒๕๖๓
ผลงานทางวิชาการ	: บทความทางวิชาการ“การพัฒนาองค์กรด้วยการสร้าง KM” **วารสารสมาคมศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย** ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มิถุนายน). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑
ศึกษาดูงาน	: ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ณ.ศูนย์ราชการ คณะกรรมการการเลือกตั้ง วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑
	: ศึกษาดูงานต่างประเทศ ณ.ประเทศไต้หวัน ระหว่างวันที่ ๘ – ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒
สังกัดวัด	: วัดชัยชนะวิหาร หมู่ที่ ๑ ต.ละหาน อ.จัตุรัส จ.ชัยภูมิ
ที่อยู่ปัจจุบัน	: วัดชัยชนะวิหาร หมู่ที่ ๑ ต.ละหาน อ.จัตุรัส จ.ชัยภูมิ ๓๖๑๓๐