

รายงานผลการประเมินองค์กร
เรื่อง การจัดการองค์ความรู้สู่งานส่งเสริมการเกษตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

กรมส่งเสริมการเกษตรได้ดำเนินการเรื่อง การจัดการความรู้ (KM) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ และได้นำกระบวนการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน โดยยึดนโยบาย “พัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง” เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานบนฐานทรัพยากร (Resource Based) เป็นการทำงานบนฐานความรู้ (Knowledge Based) เมื่อนำกระบวนการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้สิ้นสุด จึงได้มีการประเมินผลการดำเนินงานการจัดการองค์ความรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ประเมินสถานภาพการจัดการองค์ความรู้สู่งานส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับหลักการและองค์ประกอบ KM กระบวนการจัดการองค์ความรู้สู่งานส่งเสริมการเกษตรของหน่วยงาน การพัฒนาองค์กร และการใช้ KM สู่งานส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ และ ๒) การประเมินองค์กรตนเองเรื่อง การจัดการองค์ความรู้ของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ กลุ่มเป้าหมายในการรวบรวมข้อมูล คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรของสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขต สำนักงานเกษตรจังหวัด เจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการและเจ้าหน้าที่กอง/สำนัก โดยใช้เครื่องมือแบบประเมินผลองค์กรตาม PMQA แบบประเมินสถานภาพการรวบรวมข้อมูลจากเวที KM สัจจร ครั้งที่ ๕ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า

ก. สถานภาพการจัดการองค์ความรู้สู่งานส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลการประเมินกับเจ้าหน้าที่ ๔๓ ราย โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ๑) การดำเนินงานเกี่ยวกับหลักการและองค์ประกอบ KM ผลการประเมินสถานภาพการจัดการองค์ความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X} = ๒.๑๘$) รองลงมา คือ การใช้ KM สู่งานส่งเสริมการเกษตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๒.๐๕$) และ ๒) กระบวนการจัดการองค์ความรู้สู่งานส่งเสริมการเกษตร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๒.๐๐$) การประเมินผลในหัวข้อความรู้ ทักษะในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ โดยมีผลค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๒.๗๑$) รองลงมา คือ ทักษะในการใช้ KM สู่งานส่งเสริมการเกษตร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๒.๖๖$) และ ๒) การความรู้ ทักษะในการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักการองค์ประกอบ KM มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๒.๔๑$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายประเด็นย่อย พบว่า

๑. หัวข้อหลักการและองค์ประกอบ KM

๑) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบ KM

๑.๑) การกำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้ (KV) ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับดีแล้ว มีจำนวน ๒๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ทำเป็น มีจำนวน ๓๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗

๑.๒) การกำหนดวิธีการเรียนรู้/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KS) ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๓๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗

๑.๓) การรวบรวม/จัดเก็บ/สรุปลงความรู้อื่น (KA) ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๒๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔

๒) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๒๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕ และความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔

๓) การจัดเวทีเรียนรู้/แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๓๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔

๔) การบันทึก/เขียนสรุปลง ความรู้ของเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๑๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๙ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น ๒๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔

๕) การนำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเกษตรกร ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๑๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๙ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น ๒๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔

๖) การสรุปและเผยแพร่องค์ความรู้ในระบบ K-Center,Website อื่น ๆ ส่วนใหญ่เห็นว่าดีมาก จำนวน ๑๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๒ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๒๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘

๒. หัวข้อกระบวนการจัดการองค์ความรู้สู่งานส่งเสริมการเกษตรของหน่วยงาน

๑) การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายงานของหน่วยงานตนเอง ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๓๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๒๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔

๒) การกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการจัดการงานตามเป้าหมายให้บรรลุผลของหน่วยงาน จำนวน ๒๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗

๓) การใช้ประโยชน์จากโปรแกรม KM Online ในการบันทึกและรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงาน

๓.๑) การบันทึกแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๒๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗

๓.๒) การบันทึกรายงานผลการดำเนินงาน KM รอบ ๖,๙ และ ๑๒ เดือน ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๒๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔

๔) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของหน่วยงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๓๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๑ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐

๕) การนำเสนอเพื่อให้ CKO และ CEO พิจารณาให้เห็นชอบและลงนามในแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของหน่วยงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๓๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐ ราย และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔

๖) การจัดการเรียนรู้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ และหรือเกษตรกรได้พัฒนาตนเองของหน่วยงาน (แลกเปลี่ยนเรียนรู้,PW/DW,ศึกษาดูงาน เป็นต้น) ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๓๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗

๗) การสรุปองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการใช้วิธีการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๒๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๑

๘) การจัดเก็บองค์ความรู้เข้าสู่คลังความรู้ และการนำไปประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผ่านช่องทางและสื่อต่าง ๆ ของหน่วยงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๒๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗

๓. หัวข้อการพัฒนาองค์กร

๑) บุคลากรภายในหน่วยงานมีความ “กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้” ส่วนใหญ่เห็นว่า อ่อนมาก จำนวน ๒๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕ และความรู้ และทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่คิดว่าทำเป็น จำนวน ๒๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔

๒) บุคลากรภายในหน่วยงานมีการรับฟังผู้อื่น (ฟังเป็น) ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๒๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒ และความรู้ และทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่คิดว่าทำเป็น จำนวน ๒๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘

๓) บุคลากรภายในหน่วยงานมีการสร้างความฝันร่วมกันในการทำงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า อ่อนมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๒๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕

๔) บุคลากรภายในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกันของทีม ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๑๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๒ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๒๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘

๕) บุคลากรภายในหน่วยงานมีการคิดเป็นระบบ มองเห็นภาพรวมได้ ส่วนใหญ่เห็นว่า อ่อนมาก จำนวน ๒๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๒๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕

๔. หัวข้อการใช้ KM ส่งเสริมการเกษตร

๑) หน่วยงานของท่าน “มีการจัดการให้เกิดการเรียนรู้กับบุคลากร” ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๓๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔

๒) หน่วยงานของท่าน “มีการจัดการให้เกิดองค์ความรู้จากงานที่ทำ” ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๒๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗

๓) หน่วยงานของท่าน “มีการจัดการให้เกิดการใช้ความรู้ในการทำงาน” ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๓๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๘ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔

๔) หน่วยงานของท่าน “มีการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้” ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๒๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๓๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑

๕) หน่วยงานของท่าน “มีการจัดการให้เกิดการจัดเก็บองค์ความรู้” ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๒๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๒๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔

๖) หน่วยงานของท่าน “มีการจัดการให้เกิดการเผยแพร่องค์ความรู้” ส่วนใหญ่เห็นว่าดีแล้ว จำนวน ๒๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘ และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำเป็น จำนวน ๒๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑

ข. การประเมินองค์กรตนเอง เรื่อง การจัดการองค์ความรู้ของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ พบว่า

หมวด ๑ กระบวนการจัดการความรู้ พบว่า ในการใช้กระบวนการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๒.๒๔$) หมายความว่า องค์กรมีการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งแสวงหาข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการถ่ายทอดอย่างเป็นระบบ และเห็นคุณค่า “Tacit Knowledge” หรือความรู้และทักษะที่อยู่ในตัวบุคคลากร ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคน และให้มีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะนั้น ๆ ทั่วทั้งองค์กร

หมวด ๒ ภาวะผู้นำ พบว่า การจัดการความรู้ที่เป็นภาวะผู้นำของหน่วยงานในภาพรวม นั้นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๒.๕๘$) หมายความว่า องค์กรมีการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารในการกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในองค์กร และเน้นให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ภายในองค์กร

หมวด ๓ วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้ พบว่า การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๒.๖๗$) หมายความว่า องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร รวมทั้งตระหนักถึงความสำคัญของหลักการจัดการความรู้ เพื่อสร้างคุณค่าคุณค่าให้แก่ผู้มาใช้บริการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ให้อิสระในการคิด เพื่องานที่สร้างสรรค์ และทุกคนในองค์กร ถือว่า การเรียนรู้ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน

หมวด ๔ เทคโนโลยีการจัดการความรู้ พบว่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๒.๓๙$) หมายความว่า เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ทุกคนในองค์กรสามารถสื่อสาร และเชื่อมโยงถึงกันได้ ก่อให้เกิดการจัดเก็บรวบรวม เป็นคลังความรู้ขององค์กร

หมวด ๕ การวัดผลการจัดการความรู้ พบว่า การวัดผลการดำเนินงานเรื่อง การจัดการความรู้ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๒.๑๓$) หมายความว่า การดำเนินงานวัดผลเรื่อง การจัดการความรู้สามารถเชื่อมโยง KM กับผลการดำเนินการขององค์กร และองค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการความรู้โดยเฉพาะ การจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้ฐานความรู้ขององค์กรเพิ่มพูนขึ้น

หมวด ๖ การประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๒.๓๔$) หมายความว่า องค์กรมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกัน สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้กันในองค์กร มีเทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และมุ่งมองในการทำงานภาพรวมทั้งระบบที่สัมพันธ์กับงานที่ทำ

จากผลการประเมินองค์กรตนเอง เรื่อง การจัดการองค์ความรู้สู่งานส่งเสริมการเกษตร ของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ สรุปได้ว่า ภาพรวมของการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการดำเนินงานและการสื่อสาร เพื่อทำความเข้าใจ พร้อมทั้งการเชื่อมโยงการจัดการความรู้ให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์ความรู้ เป็นคลังความรู้ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไปได้

ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและนำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนางานสู่การทำงานบนฐานความรู้ (Knowledge Based) ของกรมส่งเสริมการเกษตร ดังนี้ ๑) การจัดการความรู้ ควรทำอย่างต่อเนื่อง และจริงจังเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างชัดเจน ๒) ควรกำหนดการจัดการความรู้เป็นตัวชี้วัดเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงาน ๓) กรม และเขต ควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับเจ้าหน้าที่ ๔) บทบาทของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้พร้อมเปิดใจกว้าง และ ๕) ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเรื่องการจัดการความรู้.

แบบประเมินผลการดำเนินงาน
เรื่องการจัดการองค์ความรู้สู่งานส่งเสริมการเกษตร ของกรมส่งเสริมการเกษตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สรุปสถานการณ์ การใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ (KM) ของบุคลากรและหน่วยงานย่อยในกรมส่งเสริมการเกษตร ตลอดจนนำไปใช้เป็นหลักฐานในการประเมินสรุปผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ตามที่ ก.พ.ร. ได้กำหนดให้แต่ละหน่วยงานมีการดำเนินงานจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔
๒. เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแนวทาง เป้าหมายและนโยบาย ในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุน และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือการจัดการความรู้ ตามระบบส่งเสริมการเกษตร ประจำปี ๒๕๕๕

คำอธิบาย

๑. แบบสอบถามในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ การดำเนินงานการจัดการองค์ความรู้สู่งานส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นการสอบถามความรู้ ความเข้าใจ และทักษะประสบการณ์ของบุคลากรและหน่วยงานภายในกรมส่งเสริมการเกษตร ที่มีต่อการใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ (KM) รวม ๒ ชุดคำถาม ได้แก่

ชุดที่ ๑ แบบประเมินสถานภาพ การจัดการองค์ความรู้สู่งานส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบด้วย ๕ ประเด็นหลัก ได้แก่ ๑) การประเมินตนเองเกี่ยวกับ หลักการและองค์ประกอบ KM ๒) การประเมินตนเองเกี่ยวกับ กระบวนการจัดการองค์ความรู้สู่งานส่งเสริมการเกษตร ของหน่วยงาน ๓) การประเมินตนเองเกี่ยวกับ การพัฒนาองค์กร ๔) ประเมินตนเองเกี่ยวกับ การใช้ KM สู่งานส่งเสริมการเกษตร และ ๕) ข้อเสนอแนะ/คำแนะนำ เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ของหน่วยงานให้เกิดผลสำเร็จ

ชุดที่ ๒ แบบประเมินองค์กรตนเอง ประกอบด้วย ๖ หมวด ได้แก่ หมวด ๑ กระบวนการจัดการความรู้ หมวด ๒ ภาวะผู้นำ หมวด ๓ วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้ หมวด ๔ เทคโนโลยีการจัดการความรู้ หมวด ๕ การวัดผลการจัดการความรู้ และ หมวด ๖ การประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒. กลุ่มบุคคลเป้าหมายในการจัดเก็บข้อมูล ประกอบด้วย คณะทำงานการจัดการความรู้ของหน่วยงานย่อยในกรมส่งเสริมการเกษตร หรือ KM Team ของกอง/สำนัก/เขตและจังหวัด หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการจัดการความรู้ และอื่น ๆ.

ขอบคุณทุก ๆ ท่าน...ที่กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นจริง...

**แบบประเมินสถานภาพการจัดการองค์ความรู้สู่งานส่งเสริมการเกษตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔**

๑. ชื่อหน่วยงาน

- () สำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรเขตที่.....จังหวัด.....
- () สำนักงานเกษตรจังหวัด.....
- () ศูนย์.....
- () กอง/สำนัก.....

| ประเด็น | ผลการประเมิน (สิ่งที่มีอยู่/ทำอยู่) | | | ผลการประเมิน ความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติ | |
|--|--|-------------|----------|---|---------------|
| | ดีแล้ว | อ่อน มาก | ไม่ดีเลย | ทำเป็น | ทำ ไม่เป็น |
| ก. การประเมินตนเองเกี่ยวกับ หลักการและองค์ประกอบ KM | | | | | |
| ๑. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของ KM | | | | | |
| ๑) การกำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้ (KV) | | | | | |
| ๒) การกำหนดวิธีการเรียนรู้/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KS) | | | | | |
| ๓) การรวบรวม/จัดเก็บ/สรุปลงค์ความรู้ (KA) | | | | | |
| ๒. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) | | | | | |
| ๓. การจัดเวทีเรียนรู้/แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ | | | | | |
| ๔. การบันทึก/เขียนสรุปลงค์ความรู้ของเจ้าหน้าที่ | | | | | |
| ๕. การนำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเกษตรกร | | | | | |
| ๖. การสรุปและเผยแพร่องค์ความรู้ในระบบ K-Center, Website, อื่นๆ | | | | | |
| ข. การประเมินตนเองเกี่ยวกับ กระบวนการจัดการ องค์ความรู้สู่งานส่งเสริมการเกษตร ของหน่วยงาน | | | | | |
| ๑. การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อกำหนดเป็น เป้าหมายงานของหน่วยงานตนเอง | | | | | |
| ๒. การกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการจัดการงานตาม เป้าหมายให้บรรลุผลของหน่วยงาน | | | | | |
| ๓. การใช้ประโยชน์จากโปรแกรม KM Online ในการบันทึกและ รายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงาน | | | | | |
| ๑) การบันทึกแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) | | | | | |
| ๒) การบันทึกรายงานผลการดำเนินงาน KM รอบ ๖, ๙, ๑๒ เดือน | | | | | |

| ประเด็น | ผลการประเมิน (สิ่งที่มียู่/ทำอยู่) | | | ผลการประเมิน ความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติ | |
|--|---------------------------------------|-------------|----------|---|---------------|
| | ดีแล้ว | อ่อน มาก | ไม่ดีเลย | ทำเป็น | ทำ ไม่เป็น |
| ๔. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของหน่วยงาน | | | | | |
| ๕. การนำเสนอเพื่อให้ CKO และ CEO พิจารณาให้ความเห็นชอบและ ลงนามในแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของหน่วยงาน | | | | | |
| ๖. การจัดการเรียนรู้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ และหรือเกษตรกรได้พัฒนาตนเอง ของหน่วยงาน (แลกเปลี่ยนเรียนรู้, PW/DW, ศึกษาดูงาน เป็นต้น) | | | | | |
| ๗. การสรุปองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการใช้วิธีการจัดการความรู้ของ หน่วยงาน | | | | | |
| ๘. การจัดเก็บองค์ความรู้เข้าสู่คลังความรู้และการนำไปประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผ่านช่องทางและสื่อต่าง ๆ ของหน่วยงาน | | | | | |
| ค. การประเมินตนเองเกี่ยวกับ การพัฒนาองค์กร | | | | | |
| ๑. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความ “กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้” | | | | | |
| ๒. บุคลากรภายในหน่วยงานมีการรับฟังผู้อื่น (ฟังเป็น) | | | | | |
| ๓. บุคลากรภายในหน่วยงานมีการสร้างความฝันร่วมกันในการทำงาน | | | | | |
| ๔. บุคลากรภายในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกันของทีม | | | | | |
| ๕. บุคลากรภายในหน่วยงานมีการคิดเป็นระบบ มองเห็นภาพรวมได้ | | | | | |
| ง. ประเมินตนเองเกี่ยวกับ การใช้ KM ส่งเสริมการเกษตร | | | | | |
| ๑. หน่วยงานของท่าน “มีการจัดการให้เกิดการเรียนรู้กับบุคลากร” | | | | | |
| ๒. หน่วยงานของท่าน “มีการจัดการให้เกิดองค์ความรู้จากงานที่ทำ” | | | | | |
| ๓. หน่วยงานของท่าน “มีการจัดการให้เกิดการใช้ความรู้ในการทำงาน” | | | | | |
| ๔. หน่วยงานของท่าน “มีการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้” | | | | | |
| ๕. หน่วยงานของท่าน “มีการจัดการให้เกิดการจัดเก็บองค์ความรู้” | | | | | |
| ๖. หน่วยงานของท่าน “มีการจัดการให้เกิดการเผยแพร่องค์ความรู้” | | | | | |

๒. ข้อเสนอแนะ/คำแนะนำเพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ของหน่วยงานให้เกิดผลสำเร็จ

.....

ขอขอบพระคุณทุก ๆ ท่าน...“คณะทำงานการบริหารองค์ความรู้”

แบบประเมินองค์การตนเอง

เรื่องการจัดการองค์ความรู้ของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่า องค์การของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการองค์ความรู้ในระดับใด

๐ = ไม่มีเลย/มีน้อยมาก ๑ = มีน้อย ๒ = มีระดับปานกลาง ๓ = มีในระดับที่ดี ๔ = มีในระดับที่ดีมาก

| เรื่อง | ระดับผลการประเมินตนเอง | | | | | สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่ (โปรดระบุ.....) |
|--|------------------------|---|---|---|---|---|
| | ๐ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| หมวด ๑ กระบวนการจัดการความรู้ | | | | | | |
| ๑. องค์การมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อปรับปรุงในเรื่องความรู้ เช่น องค์การยังขาดความรู้ที่จำเป็น ต้องมี หรือองค์การไม่ได้รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นระบบ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ ไม่ทราบว่าคนไหนเก่งเรื่องอะไร ฯลฯ และมีวิธีการที่ชัดเจนในการแก้ไข ปรับปรุง | | | | | | |
| ๒. องค์การมีการแสวงหาข้อมูล/ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากองค์กรที่มีการให้บริการคล้ายคลึงกัน (ถ้ามี) อย่างเป็นระบบและมีจริยธรรม | | | | | | |
| ๓. ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ ๆ ระดับเทียบเคียง (Benchmarks) และ Best Practices จากองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (บริการหรือดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน) และจากองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างกัน โดยสิ้นเชิง | | | | | | |
| ๔. องค์การมีการถ่ายทอด Best Practices อย่างเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการเขียน Best Practices ออกมาเป็นเอกสาร และการจัดทำข้อสรุปบทเรียนที่ได้รับ (Lessons Learned) | | | | | | |
| ๕. องค์การเห็นคุณค่า “Tacit Knowledge” หรือความรู้และทักษะที่อยู่ในตัวบุคลากร ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคน และให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะนั้น ๆ ทั่วทั้งองค์กร | | | | | | |

| เรื่อง | ระดับผลการประเมินตนเอง | | | | | สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่ (โปรดระบุ.....) |
|---|------------------------|---|---|---|---|---|
| | ๐ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| หมวด ๒ ภาวะผู้นำ | | | | | | |
| ๑. ผู้บริหารกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในองค์กร | | | | | | |
| ๒. ผู้บริหารตระหนักว่า ความรู้เป็นสินทรัพย์ (Knowledge Asset) ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ และมีการจัดทำกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อนำสินทรัพย์ความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์ (เช่น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น ให้บริการได้รวดเร็วและตรงตามความต้องการ สร้างความพึงพอใจให้ผู้ใช้บริการ เป็นต้น) | | | | | | |
| ๓. องค์กรเน้นเรื่องการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อส่งเสริม Core Competencies เดิมที่มีอยู่ให้แข็งแกร่งขึ้น และพัฒนา Core Competencies ใหม่ ๆ (Core Competencies หมายถึง ความเก่งหรือความสามารถเฉพาะทางขององค์กร) | | | | | | |
| ๔. การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ที่องค์กรใช้ประกอบในการพิจารณาในการประเมินผล และให้ผลตอบแทนบุคลากร | | | | | | |
| หมวด ๓ วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้ | | | | | | |
| ๑. องค์กรส่งเสริมและให้การสนับสนุน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร | | | | | | |
| ๒. พนักงานในองค์กรทำงาน โดยเปิดเผยข้อมูล และมีความไว้วางใจกันและกัน | | | | | | |
| ๓. องค์กรตระหนักว่า วัตถุประสงค์หลักของการจัดการความรู้ คือ การสร้างหรือเพิ่มพูนคุณค่าให้แก่ผู้ใช้บริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | | | | | | |
| ๔. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ โดยการให้อิสระในการคิด และการทำงาน รวมทั้ง กระตุ้นให้พนักงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ | | | | | | |

| เรื่อง | ระดับผลการประเมินตนเอง | | | | | สิ่งที่มีอยู่/ ทำอยู่ (โปรดระบุ.....) |
|--|------------------------|---|---|---|---|--|
| | ๐ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| ๕. ทุกคนในองค์กรถือว่า การเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน | | | | | | |
| หมวด ๔ เทคโนโลยีการจัดการความรู้ | | | | | | |
| ๑. เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยให้ทุกคนในองค์กรสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในองค์กรและกับองค์กรภายนอก | | | | | | |
| ๒. เทคโนโลยีที่ใช้ก่อให้เกิดคลังความรู้ขององค์กร (An Institutional Memory) ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ | | | | | | |
| ๓. เทคโนโลยีที่ใช้ทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและใกล้ชิด ผู้มาใช้บริการมากขึ้น เช่น ความต้องการและความคาดหวัง พฤติกรรมและความคิด เป็นต้น | | | | | | |
| ๔. องค์กรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้ | | | | | | |
| ๕. องค์กรกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยี ที่ช่วยให้พนักงานสื่อสารเชื่อมโยงและประสานงานกันได้ดีขึ้น มาใช้ในองค์กร | | | | | | |
| ๖. ระบบสารสนเทศขององค์กรชาญฉลาด (Smart) ให้ข้อมูลได้ทันทีที่เกิดขึ้นจริง (Real Time) และข้อมูลสารสนเทศในระบบมีความเชื่อมโยง | | | | | | |
| หมวด ๕ การวัดผลการจัดการความรู้ | | | | | | |
| ๑. องค์กรมีวิธีการที่สามารถเชื่อมโยงKM กับผลการดำเนินการที่สำคัญขององค์กร เช่น ผลลัพธ์ในด้านผู้ให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ฯลฯ | | | | | | |
| ๒. องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการความรู้โดยเฉพาะ | | | | | | |

| เรื่อง | ระดับผลการประเมินตนเอง | | | | | สิ่งที่มียู่/ ทำอยู่ (โปรดระบุ.....) |
|---|------------------------|---|---|---|---|---|
| | ๐ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| ๓. จากตัวชี้วัดในข้อ ๒ องค์กรสร้างความสำเร็จ สมดุลระหว่างตัวชี้วัด ที่สามารถตีค่าเป็นตัวเลขได้ง่าย (เช่น ต้นทุนที่ลดได้ ฯลฯ) กับตัวชี้วัดที่ตีค่าเป็นตัวเลขได้ยาก (เช่น ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ การตอบสนองผู้ใช้บริการได้เร็วขึ้น การพัฒนาบุคลากร ฯลฯ) | | | | | | |
| ๔. องค์กรมีการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้ฐานความรู้ขององค์กรเพิ่มพูนขึ้น | | | | | | |
| หมวด ๖ การประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้ | | | | | | |
| ๑. มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกัน | | | | | | |
| ๒. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร | | | | | | |
| ๓. เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนสร้างและถ่ายทอดความรู้ | | | | | | |
| ๔. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ | | | | | | |
| ๕. มุ่งเน้นคุณภาพตามสายตาลูกค้า | | | | | | |
| ๖. มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อการพัฒนาสมรรถนะ | | | | | | |
| ๗. มีการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม | | | | | | |
| ๘. มีมุมมองในภาพรวมทั้งระบบที่สัมพันธ์กับงานที่ทำ | | | | | | |

ข้อเสนอแนะ/ คำแนะนำเพื่อพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ให้เกิดผลสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุก ๆ ท่าน
ที่ช่วยตรวจสอบภาพ “การจัดการองค์ความรู้ ขององค์กรตนเอง”