

ศึกษาศานการณการดำเนินการจัดการความรูของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

วิไลเลิศ เขียววิมล ท.ม. *
 วุจิรา เจียมอมวรัตน์ พย.ม. *
 อรชว อินทองปาน พย.ม. **

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศานการณการดำเนินการจัดการความรู้ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 482 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และสถานการณการดำเนินการจัดการความรู้ วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และรวบรวมสรุปประเด็น ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากร้อยละ 84 เคยเข้าร่วมโครงการการจัดการความรู้ และวิทยาลัยร้อยละ 90.2 มีการจัดตั้งทีมงานในการดำเนินการจัดการความรู้ สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.6 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร้อยละ 22.4 มีส่วนร่วมโดยเป็นที่มคคณะทำงานการจัดการความรู้

องค์ความรู้ที่วิทยาลัยมีการจัดการความรู้ ส่วนมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับ การวิจัย คิดเป็นร้อยละ 86.2 รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 79.3 และการบริหารจัดการ ร้อยละ 58.6 การประกันคุณภาพการศึกษา ร้อยละ 48.3 การพยาบาลร้อยละ 44.8 การสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 37.9 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 27.6 และการบริหารความเสี่ยง การเงินและพัสดุ ร้อยละ 13.8

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.89 ซึ่งสูงกว่าปัจจัยภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.57 แต่ทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 4.15 ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.01 และด้านความรู้ ความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ย 3.52 ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร อยู่ในระดับมาก คือ ด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.70 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.66 และด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.49 เท่ากัน

คำสำคัญ : การจัดการความรู้

* นักวิชาการศึกษานานาญการ กลุ่มวิจัย สถาบันพระบรมราชชนก

** นักวิชาการศึกษานานาญการพิเศษ กลุ่มวิจัย สถาบันพระบรมราชชนก

**An Investigation on Implementing Knowledge Management in the Colleges
under the Supervision of Praboromarajchanok Institute**

Vilailart Keovimol *
Rujira Jeamamomrat *
Orrachorn Intongpan **

Abstract

This survey is aimed at investigating the implementation of knowledge management in colleges under supervision of the Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development (PBRI). The study also examines the factors influencing success in the implementation of knowledge management. The research sample was selected from personnel working in all PBRI colleges. The total sample comprised 482 subjects. The research tools used in the study was a questionnaire which comprises 2 parts. Part one contained general information questions for implementing knowledge management. Data analysis included frequencies, percentages and summary conclusions. Part two explored the factors influencing success in implementing of knowledge management of an organization by applying statistical software for analyzing the data. Descriptive statistics included frequencies, percentages, means and standard deviations. The results are summarized below.

The sample groups in high level at 84% who have participated in the program on knowledge management and most colleges (90%) have set up knowledge management teams. Just less than half (43.6%) of the respondents participated in knowledge management and participated in a learning forum. The respondents participating in knowledge management teams was 22.4%

The knowledge management of an organization about the research of 86.2% and management of teaching and learning was 79.3% and administration was 58.6%, quality assurance (QA) at 48.3%, nursing was 44.8%, the nursing license examination for nursing profession was 37.9%.

For opinion about factor supporting success in knowledge management of an organization showed that personal factors were at $\bar{x} = 3.89$ which were higher than the internal factor of organization at $\bar{x} = 3.57$ but both factors at high level as follows :

Personal factors influencing success in implementation of knowledge management of an organization were at high level namely, the acceptance at $\bar{x} = 4.15$, motivation at $\bar{x} = 4.01$ and knowledge understanding was $\bar{x} = 3.52$.

The organization factor influencing success in implementing knowledge management in an organization showed a high mean, namely: administrator with $\bar{x} = 3.70$, information technology with $\bar{x} = 3.66$ and evaluation with $\bar{x} = 3.50$. However, organization culture and basic structure at middle level with $\bar{x} = 3.49$.

Keyword : knowledge management

*,** Educator : Research Division Praboromarajchanok Institute

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีความซับซ้อน และมีการแข่งขันอย่างรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง หรือเทคโนโลยี ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ส่งผลกระทบต่อประเทศชาติ โดยเฉพาะองค์กรต่างๆ ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ถ้าองค์กรไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงหรือยอมรับกระแสการเปลี่ยนแปลงและปรับทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาวะโลกปัจจุบันได้ ก็จะต้องสูญเสียโอกาสในการแข่งขันกับสภาวะการความผันผวนทางเศรษฐกิจและการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรี (สลิททิพย์ รัตนวรรณ, 2547) การจัดการความรู้เป็นเสมือนกระบวนการที่จะนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศและระดับโลกธุรกิจที่จะนำหน้าคู่แข่งได้จะต้องสรรหาวิธีการจัดการกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะในโลกธุรกิจปัจจุบันนี้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ คือ การนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในขณะเดียวกันก็ต้องสามารถรับความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว (วิจารณ์ พานิช, 2547) การจัดการความรู้เป็นกระบวนการใช้และสร้างความรู้ด้วยกันความรู้ที่ใช้ มีทั้งที่เฟ้นมาจากภายนอกกลุ่มหรือองค์กรและที่มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างขึ้นใช้ภายในองค์กรผ่านการทำงานร่วมกัน เป้าหมาย คือ งานที่มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น การจัดการความรู้จึงเน้นความรู้ที่แนบแน่นอยู่กับงาน เป็นความรู้ที่ใช้ผลิตผลงานหมุนเป็นความรู้ที่ยกระดับขึ้นจากการทำงานและสมาชิกที่ร่วมกันจัดการความรู้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น (บดีนทร์ วิจารณ์, 2549) หากองค์กรต้องการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านคุณภาพของผลผลิตและสินค้าองค์กรเหล่านั้นจะต้องมีการนำความรู้ที่ได้มาจากแหล่งต่างๆ มาจัดการอย่างเป็นระบบมีการชิงความได้เปรียบโดยใช้ “ความรู้” ที่

เหนือกว่าเป็นฐานพลังในการแข่งขัน ยิ่งมองผ่านมานานครุเตเรายังเห็นสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาอย่างต่อเนื่องและหลายครั้งสิ่งที่เราเคยเรียนรู้มาอาจกลับไปตั้งระดับความรู้ของเรามีอยู่เดิมเป็นศูนย์ สืบเนื่องจากองค์ความรู้ใหม่ที่เรายังไม่เคย ดังนั้นเราจึงต้องเรียนรู้ให้ทันเราไม่สามารถเรียนรู้และสามารถทำงานได้ตามลำพังอีกต่อไป องค์การชั้นนำจึงเห็นความจำเป็นของ “การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management - KM) และถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร (กาญจนา แก้วเทพ และคณะ, 2551) แหล่งของการเรียนรู้จะมาจากหนังสือและตำราอย่างเดียวเท่านั้นไม่ได้ แต่จะต้องมาจาก “การทำงานและการใช้ชีวิตที่เป็นจริง” แต่เนื่องจากชีวิตของมนุษย์แต่ละคนมีข้อจำกัด ดังนั้นการจัดการความรู้จึงต้องขยายการเรียนรู้ไปสู่การเรียนรู้จากงานและชีวิตคนอื่น ๆ ด้วย

ดังนั้น เรื่องการจัดการความรู้จึงเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) จะเห็นได้จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์

ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ และในคู่มือการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) ในหมวดที่ 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐข้อ 3 การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีข้อความดังนี้ “3 การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติราชการทุกระยะ ต้องมีการปรับแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นความจริง ฉะนั้นแนวความคิดของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา” ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

ก.พ.ร. ได้นำเครื่องมือและเทคนิคต่างๆ เข้ามาใช้ในหน่วยราชการเพื่อเป็นกลไกและแนวทางในการพัฒนาระบบราชการ นั่นคือเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ซึ่งประกอบด้วย 7 มิติสำคัญคือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ

สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ และภารกิจที่สำคัญคือมีการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและเป็นการจัดการศึกษาเฉพาะทางตามความต้องการและความชำนาญของหน่วยงานตาม มาตรา 21 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีหน่วยงานประกอบด้วยวิทยาลัยต่างๆ ในสังกัด จำนวน 38 แห่ง กระจายอยู่ใน 28 จังหวัดทั่วประเทศมีหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านพยาบาลและด้านสาธารณสุข จากการพัฒนาระบบการเรียนการสอนมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและได้นำมาพัฒนาให้วิทยาลัยเกิดการพัฒนาระบบก้าวกระโดด เพื่อให้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของหน่วยงานโดดเด่นเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานคู่แข่ง

ดังนั้น สถาบันพระบรมราชชนก จึงได้ตระหนักว่าการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและอย่างยั่งยืน โดยมีนโยบายให้วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีการดำเนินการจัดการความรู้ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2550 และเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในการพัฒนางาน คณะผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาสถานการณ์การดำเนินการจัดการความรู้ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมีเป้าหมายสำคัญที่สุดคือ การขับเคลื่อนให้สถาบันพระบรมราชชนกไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การดำเนินการจัดการความรู้ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจ การยอมรับ และความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้และปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 38 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 38 แห่งๆ ละ 20 คน รวม 760 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย และเป็นบุคลากรที่ยินดีให้ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และสถานการณ์การดำเนินการจัดการความรู้

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากสถาบันพระบรมราชชนก ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 38 แห่ง และจัดส่งแบบสอบถามโดยตรงทางไปรษณีย์จำนวน 760 ชุด โดยได้รับ

แบบสอบถามคืนจากวิทยาลัย 29 แห่ง จำนวน 482 ชุด คิดเป็นร้อยละ 63.42

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไป และสถานการณ์การดำเนินการจัดการความรู้ วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และรวบรวมสรุปประเด็น

2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กรวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 85.5 และเพศชาย ร้อยละ 14.5 อายุเฉลี่ย 41 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนมากคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 71.2 รองลงมา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 15.3 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.7 และระดับปริญญาเอก ร้อยละ 9.8 สำหรับตำแหน่งงานส่วนมากคือ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 71.2 รองลงมา ตำแหน่งวิทยากร ร้อยละ 8.9 ซึ่งส่วนมากเป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 96.4 เป็นผู้บริหารระดับหัวหน้าภาค/หัวหน้ากลุ่มงาน ร้อยละ 1.66 เป็นผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการวิทยาลัย ร้อยละ 1.24 และผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ร้อยละ 0.62 ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 10 ปี

สถานการณ์การดำเนินการจัดการความรู้ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเคยเข้าร่วมโครงการการจัดการความรู้ร้อยละ 84 และมีการจัดตั้งทีมงานในการดำเนินการจัดการความรู้ (ทีม KM) ร้อยละ 90.2 สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ส่วนมากมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 43.6 รองลงมามีส่วนร่วมโดยเป็นทีมคณะทำงานการจัดการความรู้ ร้อยละ 22.4

องค์ความรู้ที่วิทยาลัยมีการจัดการความรู้ ส่วนมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 86.2 (วิทยาลัย 25 แห่งจาก 29 แห่ง) รองลงมาคือ การจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 79.3 (23 แห่ง) การบริหารจัดการ ร้อยละ 58.6 (17 แห่ง) การประกันคุณภาพ

การศึกษา ร้อยละ 48.3 (14 แห่ง) การพยาบาล ร้อยละ 44.8 (13 แห่ง) การสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 37.9 (11 แห่ง) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 27.6 (8 แห่ง) และการบริหารความเสี่ยงการเงิน และพัสดุ ร้อยละ 13.8 (4 แห่ง) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ความรู้ที่วิทยาลัยมีการจัดการความรู้ จำแนกตามวิทยาลัย

วิทยาลัย	การวิจัย	การจัดการเรียนการสอน	การบริหารจัดการ	การประกันคุณภาพการศึกษา	การพยาบาล	การสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพ	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	การบริหารความเสี่ยงการเงินและพัสดุ
1. วพ.พระจอมเกล้า จ.เพชรบุรี	✓					✓		
2. วพ.พระปกเกล้า จันทบุรี		✓		✓	✓			
3. วพ.ศรีมหาสารคาม	✓	✓	✓			✓	✓	✓
4. วพบ.กรุงเทพ	✓	✓	✓		✓	✓		
5. วพบ.ขอนแก่น	✓	✓	✓					✓
6. วพบ.จักรีราช	✓	✓		✓				
7. วพบ.จังหวัดนนทบุรี	✓	✓			✓			
8. วพบ.ชลบุรี	✓	✓			✓	✓	✓	
9. วพบ.ชัยนาท	✓	✓				✓		
10. วพบ.ตรัง	✓	✓	✓		✓			
11. วพบ.นครศรีธรรมราช		✓	✓	✓	✓			✓
12. วพบ.พระพุทธบาท	✓	✓	✓	✓		✓		
13. วพบ.พะเยา	✓	✓	✓	✓				
14. วพบ.ยะลา	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
15. วพบ.ราชบุรี	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
16. วพบ.สงขลา	✓		✓		✓			
17. วพบ.สรรพสิทธิประสงค์	✓	✓	✓			✓		
18. วพบ.สรรพประชารักษ์	✓	✓	✓		✓	✓		
19. วพบ.สุพรรณบุรี	✓	✓		✓				
20. วพบ.สุราษฎร์ธานี	✓			✓	✓			
21. วพบ.สุรินทร์	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
22. วพบ.อุดรธานี	✓	✓	✓					
23. วพบ.อุดรดิตถ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
24. วสส.จังหวัดขอนแก่น	✓	✓	✓				✓	
25. วสส.จังหวัดสุพรรณบุรี	✓		✓	✓				
26. วสส.จังหวัดชลบุรี	✓	✓		✓			✓	
27. วสส.จังหวัดตรัง				✓				
28. วสส.จังหวัดยะลา	✓	✓	✓				✓	
29. วิทยาลัยนักษิบริหารสาธารณสุข			✓				✓	
รวม (29 แห่ง)	25 แห่ง	23 แห่ง	17 แห่ง	14 แห่ง	13 แห่ง	11 แห่ง	8 แห่ง	4 แห่ง
ร้อยละ	86.2	79.3	58.6	48.3	44.8	37.9	27.6	13.8

วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.89 ซึ่งสูงกว่าปัจจัยภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.57 แต่ทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร มากที่สุดคือ ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 4.15 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.01 อยู่ในระดับมาก และด้านความรู้ ความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ย 3.52 อยู่ในระดับมาก รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.89, SD .579)

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ	\bar{X}	SD	ระดับ	ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านแรงจูงใจ	4.01	.649	มาก	ด้านการยอมรับ	4.15	.616	มาก
1. การจัดการความรู้ ทำให้ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	4.21	.713	มาก	1. เห็นด้วยต่อการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนางานในองค์กร	4.28	.693	มาก
2. การจัดการความรู้ ทำให้ลดช่องว่างระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชา	3.59	.986	มาก	2. เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้	4.20	.740	มาก
3. การจัดการความรู้ ทำให้ท่านได้พัฒนาการทำงานของท่านให้มีประสิทธิภาพ	4.17	.720	มาก	3. ตระหนักว่าการนำการจัดการความรู้มาใช้จะชดเชยท่านและองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต	4.14	.716	มาก
4. การจัดการความรู้ สามารถทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.23	.729	มาก	4. ท่านมั่นใจว่าการจัดการความรู้จะนำท่านและองค์กรไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	4.07	.757	มาก
5. กิจกรรมการจัดการความรู้ ทำให้เกิดความสัมพันธที่ดีภายในองค์กร	3.99	.791	มาก	5. โอกาสการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติงานจริง ส่วนหนึ่งมาจากการจัดการความรู้	4.05	.705	มาก
6. การจัดการความรู้ ทำให้ท่านเกิดการพัฒนาตนเองและนำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงานและผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น	3.87	.844	มาก				

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านความรู้ความเข้าใจ	3.52	.735	มาก
1. การให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้เป็นสิ่งสำคัญ	3.60	.845	มาก
2. มีความรู้ ความเข้าใจต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้	3.44	.818	มาก
3. ได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	3.51	.933	ปานกลาง
4. ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้	3.54	.815	มาก
5. ทราบว่าการจัดการความรู้จะนำไปใช้อย่างไรให้เหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	3.50	.815	มาก
6. เข้าใจกระบวนการจัดการความรู้ และสามารถนำการจัดการความรู้ไปใช้ได้	3.52	.851	มาก

ปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กรมากที่สุดคือ ด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.70 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.66 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ย 3.50 อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านโครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.49 เท่ากัน รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยปัจจัยภายในองค์กรที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร
(= 3.57, SD = .707)

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ	\bar{x}	SD	ระดับ	ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านผู้บริหาร	3.70	.821	มาก	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.49	.767	ปานกลาง
1. ผู้บริหารควรมีนโยบายต่อการสนับสนุนการจัดการความรู้	3.87	.903	มาก	1. กระบวนการจัดการความรู้ ควรทำให้กลมกลืนกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	3.55	.874	มาก
2. นโยบายการจัดการความรู้ในองค์กรมีความชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติได้	3.34	.998	ปานกลาง	2. วัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.29	.976	ปานกลาง
3. ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรขององค์กรสนใจที่จะตื่นตัวร่วมกันผลักดันให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.19	.981	มาก	3. สมาชิกในองค์กรควรมีความกระตือรือร้นในการใฝ่เรียน ใฝ่รู้	3.43	.931	มาก
4. การปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้นควรมีความสอดคล้องกับนโยบายการจัดการความรู้	3.44	.929	ปานกลาง	4. สมาชิกในองค์กรควรมีวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ให้กันและกัน	3.50	.896	มาก
5. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.65	.926	มาก	5. สมาชิกในองค์กรทุกคนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้	3.63	.854	มาก
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.66	.794	มาก	6. สมาชิกในองค์กรควรยินดีรับสิ่งใหม่หรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้	3.54	.898	มาก
1. องค์กรควรมีความพร้อมในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดการความรู้	3.72	.898	มาก	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	3.49	.790	ปานกลาง
2. มีเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดการความรู้ที่เหมาะสม เช่น e-learning, Web-base Learning เป็นต้น	3.55	.933	มาก	1. โครงสร้างองค์กรควรเป็นแนวราบ เพื่อช่วยให้สามารถสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้ง่ายทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นอย่างดี	3.69	.811	ปานกลาง
3. มีเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลที่เหมาะสม เช่น Intranet, e-mail, Web-board Net-meeting เป็นต้น	3.70	.874	มาก	2. การดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรควรมีการวางแผนร่วมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	3.45	.922	ปานกลาง
4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรควรมีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการที่จะเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรได้อย่างทั่วถึง	3.67	.918	มาก	3. การจัดการความรู้ทำให้การประสานงานภายในองค์กรดีขึ้น	3.33	.974	มาก

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านการประเมินผล	3.50	.871	มาก
1. องค์กรควรมีระบบการวัดผลเพื่อประเมินผลติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการจัดการความรู้	3.72	.871	มาก
2. องค์กรได้นำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.20	.969	ปานกลาง
3. ท่านได้นำผลที่ได้จากการวัดผลระดับความรู้มาพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.59	.901	มาก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ส่วนมากมีการจัดตั้งทีมคณะทำงานในการดำเนินการจัดการความรู้ (ทีม KM) มีการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีการจัดการความรู้จนได้องค์ความรู้ต่างๆ ขึ้นมา ซึ่งองค์ความรู้ที่วิทยาลัยมีการจัดการความรู้ส่วนมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับกาวิจัย การจัดการ

เรียนการสอน การบริหารจัดการ การประกันคุณภาพ การศึกษา การพยาบาล การสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารความเสี่ยง การเงินและพัสดุ แสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยยอมรับและเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้อาสา และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2550)

สำหรับปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กรบุคลากรวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกส่วนมากมีความเห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย ด้านการยอมรับ ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้ ความเข้าใจ และปัจจัยภายในองค์กรซึ่งประกอบด้วยด้านผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการประเมินผลเป็นปัจจัยที่ช่วยเอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กรในระดับมาก ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นปัจจัยรองลงมา สอดคล้องกับการศึกษาของปิยรัตน์ กาญจนะจิตตรา (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในระบบราชการไทย พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลเรียงตามลำดับ คือ 1) ผู้นำ

หรือผู้บริหาร 2) การสร้างวัฒนธรรม และ 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้และการศึกษาของเสนาะ กลิ่นงาม (2551) ซึ่งศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดรองลงมาเป็นปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน การจัดการความรู้วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรวมทั้งการวัดและประเมินผล

จะเห็นว่า การจัดการความรู้ขององค์กรจะมีความสำเร็จหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการนำกลยุทธ์การจัดการความรู้มาพัฒนาองค์กร โดยมีบทบาทหน้าที่ส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอย่างสร้างสรรค์พร้อมทั้งบุคลากรในองค์กรจะต้องมีแรงจูงใจ มีการยอมรับ มีความรู้ ความเข้าใจ มีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารวิทยาลัยควรให้ความสำคัญให้การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม
2. วิทยาลัยทุกแห่งควรมีการดำเนินการจัดการความรู้ดังนี้
 - 2.1 จัดตั้งทีมคณะทำงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัย
 - 2.2 กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม การจัดการความรู้ เพื่อให้ทุกคนยอมรับ และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้
 - 2.3 พัฒนาและนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้

2.4 ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาปรับใช้เพื่อพัฒนางานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา แก้วเทพและคณะ. 2551. การจัดการความรู้เบื้องต้นเรื่อง “การสื่อสารชุมชน” กรุงเทพฯ : หจก. ภาพพิมพ์.

ดร.ณิ ไธเปียม. 2549. แนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. บดินทร์ วิจารณ์. 2549. การจัดการความรู้สู่ปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : เอกซ์เปอร์เน็ท.

บุญดี บุญญาภิจ และคณะ. 2547. การจัดการความรู้... จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

ปิยรัตน์ กาญจนะจิตธา. 2550. การจัดการความรู้ในระบบราชการไทย : กรณีศึกษากรมส่งเสริมการเกษตร กรมอนามัย และกรมสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปัทมา จันทวิมล. 2544. ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ของหน่วยงานฝึกอบรม ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มลฤดี โภคศิริ. 2549. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยอมรับการจัดการความรู้ของพยาบาลประจำการสังกัดโรงพยาบาลกองทัพบก. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิจารณ์ พานิช. 2546. การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจบนฐานความรู้. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

วิจารณ์ พานิช. 2547. สามเหลี่ยมความรู้. วารสารถักทอสายใยความรู้ ฉบับที่ 6 เดือนพฤษภาคม-

มิถุนายน 2547. สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. (สคส.)

วิจารณ์ พานิช. 2548. การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

วิโรจน์ สารัตตนะ และอัญชลี สารัตตนะ. 2548. ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผลการวิจัย : ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาและวิพากษ์. กรุงเทพฯ : ทรัพย์วิสุทธิ์.

ศศิฉาย สุนทรฉายา. 2552. ประสิทธิภาพการจัดการความรู้ของนักวิชาการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต (ศพช.เขต). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เสนาะ กลิ่นงาม. 2551. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2550. คู่มือการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สลิลทิพย์ รัตนสุวรรณ. 2547. การประยุกต์ใช้ KM ใน Fuji Xerox สิงคโปร์. วารสาร Productivity World. 8 (47).

Davenport, T H. & Prusak, Laurence. 1998. Working Knowledge. Boston : MA ; Harvard Business School Press.

Firestone, J. M. & McELORY, M.W. 2003. Key issue in the knowledge management. MA : Elsevier Inc.

Tiwana, Amrit. 2000. The Knowledge management toolkit : practical techniques for building a knowledge management system. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.