

การจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

Knowledge Management of Personnel of The Faculty of Medicine Vajira
Hospital Navamindradhiraj University

วรรณญา ผ่องไยดี¹ นัทนิชา โชติพิทยานนท์²
Wannaya Phongyaidee, Natnicha Chotpittaynon

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน 364 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาค้นพบว่าระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ส่วนด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านการเข้าถึงความรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน ตามลำดับ

คำสำคัญ (Keywords) : การจัดการความรู้, บุคลากร, คณะแพทยศาสตร์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of knowledge management of personnel in the Faculty of Medicine Vajira Hospital. Navamindradhiraj University The samples used in the research were 364 personnel of the Faculty of Medicine, Vajira Hospital, Navamindradhiraj University. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation. The research results found

Received: 2023-02-24 Revised: 2023-07-07 Accepted: 2023-07-07

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Public Administration students Department of Public Administration College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University.
Corresponding Author e-mail: siwanwa@gmail.com

² สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Department of Public Administration College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University

that. Level of knowledge management of personnel at the Faculty of Medicine Vajira Hospital, Navamindradhiraj University Overall, it was at a high level. when considering item by item Sorted by average, it was found that the Knowledge creation and Acquisition. have the highest average Followed by Learning. knowledge organization. knowledge Identification and knowledge Access had the same lowest mean values, respectively.

Keywords: Knowledge Management, Personnel, Faculty of Medicine

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบัน การจัดการความรู้เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายว่าสามารถทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ช่วยองค์กรในการระบุ คัดเลือก รวบรวม เผยแพร่ความรู้และความชำนาญงานที่สำคัญ โดยจัดเก็บไว้ในฐานความรู้ขององค์กร ความรู้เหล่านี้จะช่วยแก้ปัญหาในการทำงานที่มักเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนความรู้ให้อยู่ในรูปแบบของทุนทางปัญญา (intellectual capital) โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลรวมถึงเผยแพร่ความรู้จนเกิดเป็นฐานความรู้ที่สามารถเรียกใช้เพื่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนางาน และยังนำไปสู่การต่อยอดความรู้ให้เพิ่มขึ้น มีการปรับเปลี่ยนความรู้ให้ทันสมัยมากขึ้นอย่างไม่วันจบสิ้น โดยมีปัจจัยเอื้อที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จตามที่ บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549, หน้า 59) ได้ระบุไว้ว่าปัจจัยเอื้อที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จประกอบด้วย ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ การวัดผล และโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งองค์กรจะต้องเชื่อมโยงปัจจัยดังกล่าวนี้ให้ผสมผสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีโครงสร้างการบริหารประกอบด้วยกลุ่มภารกิจการศึกษา โรงพยาบาล และกลุ่มภารกิจสนับสนุน โดยมีบทบาทภารกิจในการสร้างองค์ความรู้ ผลิตบัณฑิตและผู้เชี่ยวชาญ จัดบริการด้านการแพทย์และสุขภาพที่มีคุณภาพสูงได้มาตรฐานสากลด้วยเทคโนโลยียุคดิจิทัล โดยเน้นเวชศาสตร์เขตเมือง จิตสาธารณะ และศิลปวัฒนธรรมที่ทรงคุณค่า เพื่อสังคมไทยในอนาคต ในการนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจดังกล่าวการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้ประสบผลสำเร็จจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อยอดความรู้ สนับสนุนการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาบริการและนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพกระบวนการทำงานของบุคลากรในทุกกลุ่มภารกิจให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ได้มีการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการจัดการองค์กรเช่นกัน แต่

บุคลากรยังให้ความสนใจในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้น้อย บางหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน แต่รับรู้กันเฉพาะภายในหน่วยงานไม่มีการนำความรู้มาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เกิดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมหรือแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) ให้กับองค์กร และนำไปสู่เวทีวิชาการระดับชาติได้ นอกจากนี้ บุคลากรยังมีการงานประจำมาก ทำให้มีเวลาดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการความรู้น้อย รวมทั้งคิดว่าการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่ทำนอกเหนือจากเวลางาน ตลอดจนยังไม่เห็นประโยชน์โดยตรงที่มีต่อตนเอง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ กระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจให้เกิดการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ กระตุ้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน และนำความรู้ไปประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และสืบทอดจุดหมายขององค์กรต่อไปได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เพื่อให้คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Purpose or Objective)

1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้บุคลากรของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน 3,061 คน

2. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชจำนวน 364 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

3.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ

อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน อายุงานในตำแหน่ง จำนวน 5 ข้อ

3.1.2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน 7 ด้าน คือ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7) การเรียนรู้ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกระดับระดับการจัดการความรู้

3.1.3 ข้อเสนอแนะ

3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ศึกษา ทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ในองค์กร

3.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบตรวจสอบรายการ

3.2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา

3.2.4 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อประธานกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

3.2.5 ดำเนินการหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

3.2.6 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรภายนอกช่วยปฏิบัติงานของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ซึ่งเป็นประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ทำการศึกษานาน 30 ชุด โดยวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) และหาค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับโดยใช้วิธีการของ Cronbach (1990 อ้างถึงใน วาโร เฟิงสวีสต์, 2551) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจากผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับประชากรที่ทำการศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามเรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน 364 คน และได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random somaline) โดยมีการกำหนดคุณสมบัติไว้ล่วงหน้า คือ บุคลากรของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากตำราเอกสาร และค้นคว้าจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของตัวอย่างเพื่อจำแนกลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน อายุงานในตำแหน่ง

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคะแนนในการจำแนกผลวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช.

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยภาพรวม

การจัดการความรู้ของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล(ระดับ)	ลำดับที่
1. การบ่งชี้ความรู้	3.60	.82	มาก	6*
2. การสร้างและแสวงหาความรู้	3.83	.69	มาก	1
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	3.67	.76	มาก	3
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้	3.64	.74	มาก	4
5. การเข้าถึงความรู้	3.60	.80	มาก	6*
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	3.61	.80	มาก	5

การจัดการความรู้ของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล(ระดับ) ลำดับที่
7. การเรียนรู้	3.70	.73	มาก 2
รวม	3.66	.71	มาก

หมายเหตุ * หมายถึง อันดับที่มีความเฉลี่ยเท่ากัน

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการศึกษ พบว่าระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = .71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = .69) รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = .73) ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = .76) ส่วนด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านการเข้าถึงความรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = .82 และ $\bar{X}$ = 3.60, S.D. = .80) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีระดับการจัดการความรู้ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ตามลำดับ ส่วนด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านการเข้าถึงความรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดไม่ต่างกับการจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ในด้านการสร้างและแสวงหาความรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรได้แสวงหาความรู้จากผู้รู้ เช่นผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ บุคคลอื่น ๆ ทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก ตลอดจนเอกสาร วารสาร และ Internet เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ได้นำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การบันทึกผลการดำเนินงานที่ผิดพลาดเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนางานในครั้งต่อไป เมื่อพิจารณาการจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ในด้านการบ่งชี้ความรู้และการเข้าถึงความรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดไม่ต่างกัน การพิจารณารายข้อด้านการบ่งชี้ความรู้ พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ส่วนการพิจารณารายข้อในด้านการเข้าถึงความรู้พบว่า บุคลากร มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อให้บุคลากร

ทุกคนในหน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมีการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ เอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานไว้ในที่เดียวกันหรือเป็นหลักแหล่งในการค้นหาส่วนการร่วมทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีส่วนร่วมเพื่อให้รู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดังกล่าว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจากข้อมูลการจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ทำให้ทราบว่า การจัดการความรู้ของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มุ่งเน้นการให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้จากผู้รู้ทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก ตลอดจนหาความรู้จากเอกสาร วารสาร และ Internet เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีการส่งเสริมให้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการปฏิบัติงาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูล เอกสารความรู้ที่สามารถค้นหาได้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ได้จากเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และฐานความรู้ที่หน่วยงานทำขึ้น มีการนำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมาสรุปหาสาเหตุ ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน มีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล หรือความรู้ที่จัดเก็บไว้ก่อนที่บุคลากรอื่นจะนำไปใช้งาน มีการความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีการมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งมีการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ เอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานไว้ในที่เดียวกันหรือเป็นหลักแหล่งในการค้นหาเช่นเดียวกับกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากร ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 7 ด้าน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและการแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและการกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้ทั้ง 7 ด้านนี้ เป็นขั้นตอนหลัก ๆ ในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่เดิมและความรู้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

การจัดการความรู้ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านการเข้าถึงความรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดไม่ต่างกัน ดังนั้น ในส่วนของการบ่งชี้ความรู้ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รวมทั้งให้มีส่วนร่วมในคณะทำงานที่

รับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในหน่วยงาน เพื่อค้นหาว่าความรู้มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กร และจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนขอบเขตในการจัดการความรู้ รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังเป็นฐานความรู้สำหรับการศึกษาผลกระทบการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานต่อระบบต่าง ๆ ขององค์กรต่อไปได้ ในส่วนของการจัดการความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้นั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานได้รับความรู้จากการแจ้งเวียนหนังสือคำสั่ง กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ หรือข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นความรู้และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นไปในลักษณะของการส่งความรู้ให้ผู้รับโดยผู้รับไม่ได้ร้องขอหรือต้องการ ซึ่งบุคลากรสามารถเลือกรับหรือใช้เฉพาะความรู้ที่ต้องการเท่านั้นได้ ผู้บริหารควรตระหนักว่าการเข้าถึงความรู้ทั้งที่เป็นความรู้ชัดแจ้งและความรู้ฝังลึกเป็นการขยายความรู้ให้ทั่วถึง โดยที่บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตามเวลาที่ต้องการ และเข้าถึงความรู้ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้นำการจัดการความรู้มาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการปฏิบัติงานและเป็นวัฒนธรรมสำหรับองค์กร เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์และเกิดเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้ของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการวางแผนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในด้านการจัดการความรู้ขององค์กร

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยด้านปัญหาและอุปสรรคของการจัดการความรู้ของบุคลากร เพื่อให้ทราบสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค สามารถนำผลการศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

บุญดี บุญญากิจและคณะ. (2549). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:

จิรวัดณ์เอ็กซ์เพรส.

วาโร เฟิงส์วส์ดี. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น