



แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

Motivation and Organizational Climate Affecting the Knowledge Management of Personnel at the 7th Office of Disease Prevention and Control, Khon Kaen Province

ปิยะพงษ์ ศรีสองเมือง (Piyapong Srisongmuang)¹* ดร.ประจักษ์ บัวพันธ์ (Dr.Prachak Bouphan)**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ประชากรคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 128 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสนทนากลุ่มจำนวน 12 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2560 ถึงวันที่ 20 มีนาคม 2560 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ บรรยากาศองค์กร และการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D. = 0.42), 3.72 (S.D. = 0.58), 3.59 (S.D. = 0.61) ตามลำดับ โดยบรรยากาศองค์กรมีผลการสนับสนุน มิติการให้รางวัล และมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 65.4 ($R^2 = 0.654$, $p\text{-value} < 0.001$)

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study the motivation and organizational climate affecting the knowledge management of personnel at the 7th office of disease prevention and control, Khon Kaen province. The population was determined from the personnel who working at the 7th office of disease prevention and control, Khon Kaen province. The samples were 108 personnel randomly selected by Stratified Random Sampling from the 128 population and 12 key informants were in focus group for qualitative data gathering. Data collection was carried out from February 20th to March 20th, 2017. Data distribution was performed by descriptive statistics. Inferential statistics were Pearson's product moment correlation coefficient and Stepwise multiple linear regression were also utilized. The results showed that motivation, organizational climate and the knowledge management were at high level with averages of 3.97 (S.D. = 0.42), 3.72 (S.D. = 0.58) and 3.59 (S.D. = 0.61), respectively. Organizational climate dimensions; support, reward and identity could predict the knowledge management of personnel at 65.4 percent ($R^2 = 0.654$, $p\text{-value} < 0.001$).

คำสำคัญ: แรงจูงใจ บรรยากาศองค์กร การจัดการความรู้

Keywords: Motivation, Organizational climate, Knowledge management

¹Correspondent author: pekiepp@gmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ผลของกระแสการเปลี่ยนแปลงก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดโลกยุคไร้พรมแดนที่ไม่ว่าจะอยู่แห่งใดก็สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปฏิรูปตนเองเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น “ความรู้” คือ สิ่งจำเป็นต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนางานของบุคลากร การทำงานที่ใช้ความรู้ย่อมมีประสิทธิภาพต้องควบคู่ไปกับการเรียนรู้ตลอดเวลา ซึ่งการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและเป็นระบบ นอกจากจะนำองค์การไปสู่ความอยู่รอดและสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันแล้ว ยังทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกท่ามกลางการแข่งขันที่ไม่หยุดนิ่งตลอดเวลาด้วย สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 11 ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผล สังเคราะห์เป็นความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อส่วนราชการในการปฏิบัติงานและปรับเปลี่ยนมุมมองในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ [1] การปฏิรูปกระทรวงสาธารณสุขในปี พ.ศ. 2556 ทุกส่วนราชการในสังกัดดำเนินการทบทวนบทบาทภารกิจภายใต้แนวคิดการปฏิรูปกระทรวง (Reform) โดยบทบาทของกรมควบคุมโรคที่ชัดเจนคือ การเป็นองค์กรที่กำหนดกฎเกณฑ์การบริหารทางสุขภาพระดับชาติด้านระบบป้องกันควบคุมโรค (National Health Authority and Regulator : NHA) โดยในระดับสำนักงานป้องกันควบคุมโรคให้ดำเนินการถ่ายทอดมาตรฐานและแนวทางการป้องกันควบคุมโรคให้แก่พื้นที่ พร้อมเป็นพี่เลี้ยง กำกับ ติดตาม ประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะแก่เขตบริการสุขภาพ [2]

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร ซึ่งมีความหลากหลายทั้งที่อยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร นำมาพัฒนาให้เป็นระบบที่บุคลากรเข้าถึงความรู้ได้ง่าย และการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารและบุคลากรต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการความรู้ซึ่งมีทั้งหมด 7 ขั้นตอน ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ [3] จึงกล่าวได้ว่าการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเองให้เป็นผู้รู้และแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น และเพื่อป้องกันไม่ให้ความรู้สูญหายในกรณีที่บุคลากรเกษียณอายุราชการหรือลาออก นอกจากนี้การพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องต้องอาศัยกระบวนการจัดการความรู้เป็นสำคัญ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนามาตรฐาน การดำเนินการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพในพื้นที่รับผิดชอบ บุคลากรในฐานะผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องสร้างและแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเองและองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของเครือข่ายภายในและภายนอก สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างทันทั่วถึง อันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดการความรู้ขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายนั้น หัวใจสำคัญคือบุคลากรจะต้องมีความเต็มใจที่จะดำเนินการ โดยอาศัยแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น ผลักดันให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ความมุ่งมั่นพยายามในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งแรงจูงใจประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าใน



ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว [4] ปัจจัยหนึ่งที่จะส่งเสริมให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ คือ บรรยากาศองค์การซึ่งเป็นปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบไปด้วย 9 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติการให้รางวัล มิติความขัดแย้ง มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมิติความเสี่ยง [5]

กระบวนการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาองค์การให้ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยการขับเคลื่อนโดยบุคลากรขององค์การ จากการดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ยังพบว่า บุคลากรยังมีส่วนร่วมตามกระบวนการจัดการความรู้ค่อนข้างน้อย เนื่องจากภาระงานในความรับผิดชอบของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง โดยเฉพาะกระบวนการค้นหาและรวบรวมองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เกษียณอายุราชการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานยังขาดความครอบคลุม รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศภายในองค์การที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรยังมีน้อย นำไปสู่กระบวนการเรียนรู้และการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่ขาดความต่อเนื่องสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดในเรื่องของการกำหนดแนวทางและวิธีการติดตามประเมินผลการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ของบุคลากร [6] ดังนั้น การเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรและส่งเสริมบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการดำเนินงานอาจจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กระบวนการจัดการความรู้บรรลุผลสำเร็จได้ จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการสนับสนุน ส่งเสริมและกำหนดแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น อันจะทำให้การดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรคขององค์การมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

1. แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น
2. ระดับแรงจูงใจ ระดับบรรยากาศองค์การและระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น
3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 128 คน [7]

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ที่ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen [8] ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad N = \frac{\lambda(1 - R_{Y.A,B}^2)}{R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.A}^2} + w \quad (1)$$

$$\text{เมื่อ} \quad \lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L - 1/v}{1/v_L - 1/v_U} (\lambda_L - \lambda_U) \quad (2)$$

กำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น [9] ซึ่งเป็นลักษณะงานวิจัยที่มีบริบทใกล้เคียงกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A,B}^2 = 0.546$

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$) ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.513$

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R_{Y.B}^2 = 0.033$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ เขต A=1 และ เขต B= 1

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ เขต A= 0 และ เขต B= 20

v คือ ค่าที่ได้จาก $v = N - u - w - 1$

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{7.839(1 - 0.546)}{0.546 - 0.513}$$

$$n = 107.8$$

จากการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 108 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการสำรวจและจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรเป็น 2 สายงานตามประเภทสายงานหลักจำนวน 95 คนและสายงานสนับสนุนจำนวน 33 คน รวม 128 คน จากนั้นคำนวณขนาดตัวอย่างแต่ละสายงานเทียบกับสัดส่วนประชากร และทำการจับสลากรายชื่อแบบไม่ใส่คืนตามสัดส่วน จนได้จำนวนตัวอย่างครบ 108 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม คือ บุคคลที่สามารถให้ข้อมูลเรื่องการ



จัดการความรู้ได้ดีที่สุด (Key informants) ประกอบด้วย ตัวแทนสายงานหลักจำนวน 9 คน และบุคลากรตัวแทนสายสนับสนุนจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaires) มีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ทั้งนี้ในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ [10] และ ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

ชุดที่ 2 แนวทางในการสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ โดย ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการจัดการความรู้ และ ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) ด้วยการนำแบบสอบถามและแนวทางในการสนทนากลุ่มที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง (Validity) โดยให้ความเห็นชอบ ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 รวมถึงการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดลองใช้ (Try out) บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานใกล้เคียงและมีพื้นที่ติดต่อกัน หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.99

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และใช้สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจ ระดับบรรยากาศองค์กร และระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น โดยการนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ [11] ระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) ระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้ [12] $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship) $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relationship) $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate Relationship) $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship) $r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการวิจัยในครั้งนี้ ภายหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2560 และดำเนินการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2560 ถึงวันที่ 20 มีนาคม 2560

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.0 อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 51- 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.9 โดยมีอายุเฉลี่ย 45.33 ปี (S.D.= 9.60 ปี) อายุต่ำสุด 27 ปี อายุสูงสุด 60 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.9 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 51.9 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 87.0 ส่วนใหญ่คือตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 32.4 รายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท และ 30,001 - 40,000 บาท มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.3 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 32,846.30 บาท (S.D.= 10,856.79 บาท) รายได้ต่ำสุด 12,920 บาท รายได้สูงสุด 64,000 บาท และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่นเป็นระยะเวลา 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.1 โดยมีค่ามัธยฐาน 15 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำสุดจำนวน 1 ปี และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสูงสุดจำนวน 35 ปี

2. ระดับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D. = 0.51) รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D. = 0.44) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.68) รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.61) ในส่วนของปัจจัยด้านอื่น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพภาพของวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.37 (S.D. = 0.53) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D. = 0.62) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 0.62)

3. ระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มิติโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D. = 0.60) รองลงมาคือ มิติความอบอุ่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.76) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มิติความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.85) รองลงมาคือ มิติความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 0.65)

4. ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การเข้าถึงความรู้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.68) รองลงมาคือ การสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.31 (S.D. = 0.76) รองลงมาคือ การค้นหาความรู้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D. = 0.75)

5. แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านอื่นมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.610$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.502$, $p\text{-value} < 0.001$, $r =$



0.625, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) ดังตารางที่ 1 บรรยายภาพขององค์การ พบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.798$, $p\text{-value} < 0.001$) ดังตารางที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า หากบุคลากรมีแรงจูงใจและมีบรรยากาศในการทำงานขององค์การเพิ่มขึ้นก็จะทำให้มีการจัดการความรู้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

6. แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรอิสระที่ถูกเลือกเข้าในสมการ สามารถเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้ บรรยากาศองค์การมีผลการสนับสนุน ($p\text{-value} < 0.001$) บรรยากาศองค์การมีผลการให้รางวัล ($p\text{-value} = 0.002$) และบรรยากาศองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($p\text{-value} < 0.001$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 65.4 ดังตารางที่ 3 จากผลการศึกษาได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงเป็นการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้ $Y = 0.702 + (0.337) (\text{บรรยากาศองค์การมีผลการสนับสนุน}) + (0.228) (\text{บรรยากาศองค์การมีผลการให้รางวัล}) + (0.208) (\text{บรรยากาศองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน})$ กล่าวโดยสรุปคือ หากหน่วยงานมีการส่งเสริมบรรยากาศองค์การในมิติการสนับสนุน มิติการให้รางวัล และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็จะส่งผลให้มีการจัดการความรู้ของบุคลากรเพิ่มขึ้นด้วย

7. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 108 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจำนวน 45 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 41.67 ปัญหา อุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ คือ หน่วยงานยังขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และที่ใกล้ชิดกับข้าราชการ (Tacit knowledge) อาจจะเนื่องมาจากบรรยากาศของหน่วยงานไม่เอื้อหรือส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน นอกจากนี้บุคลากรบางคนมีความเชี่ยวชาญแต่ขาดทักษะการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย ข้อเสนอแนะคือควรเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อนำเอาองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการสนทนากลุ่มปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือการประมวลและกลั่นกรองความรู้ เนื่องจากความรู้บางประเภทมักจะใช้คำศัพท์เฉพาะ (Technical terms) อาจจะยากต่อความเข้าใจและการนำไปใช้ประโยชน์ ดังนั้น หน่วยงานควรปรับปรุงองค์ความรู้โดยใช้ภาษาที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย กระชับและมีความถูกต้อง ทันสมัย เพื่อให้ผู้ใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้นั้นนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพต่อไป

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.610$, $p\text{-value} < 0.001$) หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสมตามความจำเป็นแล้ว จะส่งผลให้

บุคลากรดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ได้อย่างเต็มที่ ได้เพิ่มความสามารถ องค์การจำเป็นต้องเข้าใจถึงความ ต้องการที่พึงได้รับของบุคลากร และต้องหาสิ่งดึงดูดใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์การทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ [13] ทำให้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทางบวกกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [14-15] และการมีบริบทหรือนโยบายใน การดำเนินงานของแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจที่ต่างกันไปด้วย ส่งผลให้การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องในระดับที่แตกต่างกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [16-17]

ภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.798$, $p\text{-value} < 0.001$) เนื่องจากบรรยากาศ องค์การ เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อมรวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากร แรงจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ [5] หากหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี ย่อม ส่งผลต่อการดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [18-20] และการปฏิบัติงานของบุคลากรต้องอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์การ ดังนั้น หาก หน่วยงานมีบริบทของพื้นที่ที่แตกต่างกัน รวมทั้งการให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารที่ แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องใน ระดับที่แตกต่างกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ภาพรวมของบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [21-22]

แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ตัวแปรที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร ดังนั้น บรรยากาศองค์การมีผลการสนับสนุน หาก หน่วยงานมีการค้นหาและวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และนำ ช่องว่าง (Gap) มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันโดยให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ที่ต้อง ดำเนินการเร่งด่วน จะส่งผลให้การจัดการความรู้โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น นอกจากนี้การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญตามบทบาท หน้าที่ที่รับผิดชอบ และมีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ บรรยากาศองค์การมีผลการให้รางวัล หากหน่วยงานมีนโยบายในการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ใฝ่เรียนรู้หรือเป็น ผู้เชี่ยวชาญ และนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ถือเป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจ เต็มใจที่จะดำเนินการตามกระบวนการจัดการ ความรู้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บรรยากาศองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หากบุคลากรในหน่วยงานมี ความรักใคร่ สามัคคี และมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยยึดวิสัยทัศน์ ค่านิยมของหน่วยงานเป็นสำคัญ เมื่อ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมพัฒนางานเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้บุคลากรก็ให้ความร่วมมือด้วยความพร้อมเพียง ย่อมส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ [5] ซึ่งการดำเนินการ ตามกระบวนการจัดการความรู้จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การ มีบรรยากาศภายในองค์การที่ดีและเหมาะสม จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีและเข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดการความรู้มากขึ้นอีกด้วย [3] ทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า บรรยากาศองค์การ



สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ บรรยากาศองค์การมีการสนับสนุน [19, 21, 23] มิติการให้รางวัล [18, 21] และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน [18-20] หากหน่วยงานมีบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรที่แตกต่างกัน เมื่อปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความแปรผันย่อมส่งผลให้พยากรณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันออกไป ส่งผลให้การวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่น มิติความขัดแย้ง สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานได้ [24] สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีการสนับสนุน มิติการให้รางวัล และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตัวแปรทั้ง 3 มิติ สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 65.4 นั้นหมายความว่ายังมีปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษา คือปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเนื่องจากการจัดการความรู้ของบุคลากรจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร ดังนั้นการศึกษารังต่อไปควรนำปัจจัยดังกล่าวเข้ามาศึกษาเพื่อเป็นการเติมเต็มงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การมีการสนับสนุน โดยให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง และสื่อสารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป
- 2) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การมีการให้รางวัล โดยการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ใฝ่เรียนรู้หรือเป็นผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญและนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการประสานงานและการปฏิบัติงานในพื้นที่
- 3) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมการพัฒนาองค์กร กิจกรรมกีฬาสร้างความสัมพันธ์ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากร เช่น ปัจจัยแห่งความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น
- 2) ควรมีการศึกษานำองค์ความรู้ที่ได้จากกระบวนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย และสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อทำวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่นที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. Office of the Council of State. The good governance royal decree B.E.2546. Bangkok: government gazette; 2003. Thai.
2. Public Sector Development Division, Department of Disease Control. Organizational development news. Nonthaburi: Department of Disease Control; 2013. Thai.
3. Thailand Productivity Institute. Practical knowledge management. 3rd ed. Bangkok: Jirawat Express; 2006. Thai.
4. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers; 2010.
5. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organization climate. Boston: Graduate school of business administration, Division of research Havard University; 1968.
6. The 7th Office of Disease Prevention and Control, Khon Kaen province. Lesson learns annual report of knowledge management implementation. Khon Kaen: The 7th Office of Disease Prevention and Control, Khon Kaen province; 2015. Thai.
7. The 7th Office of Disease Prevention and Control, Khon Kaen province. Human resources report. Khon Kaen: The 7th Office of Disease Prevention and Control, Khon Kaen province; 2016. Thai.
8. Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd ed. New York: Department of psychology New York University; 1988.
9. Udomsap B, Ketkowitz K, Thavornpitak Y. The learning organization through personal perception of Khon Kaen provincial health office. KKU Res J (GS). 2010; 10(4): 65-76; 2010. Thai.
10. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill. 1976.
11. Chantrasuwan S, Buatuan S. Social sciences research methodology. Khon Kaen: Department of sociology and anthropology, Faculty of humanities and social sciences, Khon Kaen University; 2004. Thai.
12. Elifson KW, Runyon RP, Haber A. Fundamentals of social statistics. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1990.
13. Wongsutrohd P. Education psychology. Bangkok: Sunsuem krungthep; 2004. Thai.
14. Suddee L, Aungsuroch Y. Work motivation, social support, organizational commitment, and work happiness of staff nurses in general hospitals, central region. Kuakarn Journal of Nursing. 2012; 19(2): 42-58. Thai.
15. Kanjak K, Bouphan P. The participation in to be number one project management of the steering committee Khon Kaen Thailand. KKU Res J (GS). 2013; 13(2): 133-144. Thai.
16. Torsri N, Sriruecha C. Motivation affecting the service system quality development towards hospital accreditation of the pharmacists at community hospitals in Chaiyaphum province. Journal of the office of DPC 7 Khon Kaen. 2015; 22(2): 1-10. Thai.
17. Jantawong W, Bouphan P. The performance of district health coordinating committee in Udon Thani province. Research and Development Health System Journal. 2015; 8(2): 128-138. Thai.
18. Wongkalasin S. Factors affecting to quality of work life of pharmacist at community hospital in health service provider board office 8 [MPh thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2016. Thai.



19. Waesorn P, Vorahan W. Factors influencing on learning organizationa perceived by professional nurses in operating rooms, regional hospitals in the northeast region. Journal of Nurses' Association of Thailand, North-Eastern Division. 2013; 31(2): 132-139. Thai.
20. Yasud M, Bouphan P. Organizational climate and organizational support effecting knowledge process management among personel in Queen Sirikit Heart Center of The Northeast Khon Kaen University. KKU Res J (GS). 2012; 12(3): 83-96. Thai.
21. Phithakvanit K, Bouphan P. Organizational climate and management factors that affect the knowledge management of Buayai hospital staff, Buayai district, Nakhonratchasima province. KKU Res J (GS). 2016; 16(1): 90-103. Thai.
22. Jaimun T, Rattananon N. Relationships between organizational climate and quality of working life of professional nurses in community hospitals, Pathumthani province under public health ministry. EAU Heritage Journal Science and Technology. 2015; 9(1): 97-109. Thai.
23. Boonrot A, Janposri W, editors. Organizational climate affecting to the overall of organization for hospitals accreditation program of leading organization part of community hospitals in Nongbualamphu province. Proceedings of The National Graduate Research Conference; 2014 July 16th to August 16th; Buriram, Thailand.
24. Mongkolsin C, Apipalakul C, editors. Organizational climate affecting conflict management of personnel in Wangsaphung hospital Wangsaphung district Loei province. Proceedings of The National Graduate Research Conference; 2014 July 16th to August 16th; Buriram, Thailand.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างแรงจูงใจกับการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

แรงจูงใจ	การจัดการความรู้		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ	0.502**	<0.001	ปานกลาง
1.ความสำเร็จในการทำงาน	0.364**	<0.001	ปานกลาง
2.การยอมรับนับถือ	0.485**	<0.001	ปานกลาง
3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.427**	<0.001	ปานกลาง
4.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.274**	0.004	ต่ำ
ปัจจัยค้ำจุน	0.625**	<0.001	ปานกลาง
1.เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.470**	<0.001	ปานกลาง
2.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.520**	<0.001	ปานกลาง
3.การปกครองบังคับบัญชา	0.476**	<0.001	ปานกลาง
4.นโยบายและการบริหาร	0.567**	<0.001	ปานกลาง
5.สภาพการปฏิบัติงาน	0.449**	<0.001	ปานกลาง
6.ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.323**	0.001	ปานกลาง

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างแรงจูงใจกับการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

แรงจูงใจ	การจัดการความรู้		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
7.สถานภาพของวิชาชีพ	0.308**	0.001	ปานกลาง
8.ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.475**	<0.001	ปานกลาง
ภาพรวมแรงจูงใจ	0.610**	<0.001	ปานกลาง

**** ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.01**

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการจัดการความรู้ของบุคลากร
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

บรรยากาศองค์การ	การจัดการความรู้		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	P - value	ระดับความสัมพันธ์
มิติโครงสร้างองค์การ	0.524**	< 0.001	ปานกลาง
มิติความรับผิดชอบ	0.600**	< 0.001	ปานกลาง
มิติความอบอุ่น	0.614**	< 0.001	ปานกลาง
มิติการสนับสนุน	0.733**	< 0.001	สูง
มิติการให้รางวัล	0.729**	< 0.001	สูง
มิติความขัดแย้ง	0.694**	< 0.001	ปานกลาง
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.637**	< 0.001	ปานกลาง
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.678**	< 0.001	ปานกลาง
มิติความเลื่อมใส	0.625**	< 0.001	ปานกลาง
ภาพรวมบรรยากาศองค์การ	0.798**	<0.001	สูง

** ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.01

ตารางที่ 3 ค่าสถิติการวิเคราะห์หาคออยพหุคูณแบบขั้นตอนของการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

[illegible]