

บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการจัดการ ความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

Organizational Climate and Management Factors that Affect the Knowledge Management of Buayai Hospital Staff, Buayai District, Nakhonratchasima Province

กาญจนา พิทักษ์วานิชย์ (Kanjana Phithakvanit)^{1*} ดร.ประจักษ์ บัวพันธ์ (Dr.Prachak Bouphan)**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 172 คน ทำการสุ่มตัวอย่างตัวอย่างแบบชั้นภูมิ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม จำนวน 12 คน ระหว่างวันที่ 15 มกราคม 2558 ถึงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2558 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอย พบว่าคุณแบบขั้นตอนผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทางบวกกับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.652$ $p\text{-value} < 0.001$) และปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูงทางบวกกับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.784$ $p\text{-value} < 0.001$) โดยปัจจัยบริหารด้านเทคโนโลยี บรรยากาศองค์การมีมติการให้รางวัล ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการและบรรยากาศองค์การด้านมติการสนับสนุนสามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 69.5

ABSTRACT

This research is cross-sectional descriptive study. The purposes of this study were to study organizational climate and management factors that affect the knowledge management of Buayai hospital staff, Buayai district, Nakhonratchasima province. The number of population was determined from the people who having license and currently working in Buayai Hospital Populations' was 172 personnel and 150 samples were selected by Stratification Random

¹ Correspondent author : nongkan2555@hotmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Sampling technique. Questionnaires were collected during January 15st to February 15th, 2015. The 12 key informants were in focus group for qualitative data. The data was analyzed percentage, mean, standard deviation, minimum, maximum, Pearson's Product Moment Correlation and Multiple linear regressions. The level of statistical significance set at 0.05 were predict study organizational climate and management factors that affect the knowledge management of Buayai hospital staff, Buayai district, Nakhonratchasima province, Thailand. The variable namely management factors in management and technology, organizational climate in reward and organizational climate in support predict knowledge management of Buayai hospital staff, Buayai district, Nakhonratchasima province at 69.5 percent.

คำสำคัญ: บรรยาการองค์การ ปัจจัยทางการบริหาร การจัดการความรู้

Keywords: Organizational climate, Management factors, Knowledge management

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงทางด้าน สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และการสื่อสาร ส่งผลกระทบให้ประชาชนชาวไทยต้องปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการใช้ชีวิตเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเสี่ยงและภัยคุกคามทางด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการเจ็บป่วยเพิ่มขึ้น และอุบัติการณ์การเกิดโรคใหม่ตามมามากขึ้น รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับสภาวะสุขภาพของประชาชนชาวไทยโดยมีการพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่เน้นการบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานบริการทุกระดับเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มารับบริการ ในสถานบริการและประชาชนในชุมชนได้รับบริการ ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น [1] และนอกจากนี้ยังได้มีการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาลชุมชนโดยใช้ มาตรฐานการประเมินรับรองคุณภาพบริการมาเป็น เกณฑ์การประเมินคุณภาพมาตรฐานของโรงพยาบาล ชุมชน ดังนั้นในการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีการพัฒนาความรู้ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่อย่างเสมอ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงานและทันสมัย มากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานของการ

บริการสุขภาพกับประชาชน [2] ซึ่งในปัจจุบันรัฐบาล และกระทรวงสาธารณสุขจึงให้ความสำคัญกับงานด้าน วิชาหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อช่วยยกระดับมาตรฐาน คุณภาพบริการของหน่วยบริการรัฐบาลทุกระดับให้ มีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านงานวิชาการ เพราะองค์ ความรู้ใหม่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและลดภาระค่าใช้จ่ายในระบบ บริการทางการแพทย์ ด้านการรักษา ส่งเสริม ป้องกัน พิ้นฟูและอีกหนึ่งสาเหตุที่ต้องให้หน่วยบริการของ รัฐบาลต้องมีการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการ ปฏิบัติงาน ไว้ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ของหน่วยงาน โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการ พัฒนาคุณภาพบริการอย่างหนึ่งของโรงพยาบาลทุก แห่ง ซึ่งต้องมีการปรับปรุงงานด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ๆ ไปปรับปรุง กระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้มา รับบริการเกิดความพึงพอใจ ตลอดจนเพิ่มขีดความ สามารถในการพัฒนาองค์การ การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพ บริการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน

ที่อยู่ในตัวบุคคลมาสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรม แล้วนำมาจัดเก็บให้เป็นระบบซึ่งกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและการแสวงหาความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ [3] ซึ่งทางโรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ได้กำหนด ประเด็นความรู้ร่วมกันทั้งองค์กร เรื่องมาตรฐานความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย (Patient Safety Goals: SIMPLE: Emergency Response) [4-5] จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของบุคลากรโรงพยาบาล ได้มีผู้ศึกษาวิจัยพบว่า การจัดเก็บความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก [6, 8] การสร้างและแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง [6, 8] และการบ่งชี้ความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง [8]

บรรยากาศองค์การนับได้ว่ามีความสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการความรู้ภายในองค์กรประสบผลสำเร็จได้ และยิ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดการจัดการความรู้อีกด้วย บรรยากาศองค์การ คือ การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการติดต่อประสานงานระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อป้องกันการขัดแย้งภายในองค์กร และการมอบหมายงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ หรือวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นๆ ประกอบด้วย 9 มิติ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติการให้รางวัล 4) มิติความเสี่ยง 5) มิติความอบอุ่น 6) มิติการสนับสนุน 7) มิติความขัดแย้ง 8) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 9) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน [9] บรรยากาศ

องค์การที่ดีจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานและเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ จากการทบทวนงานวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การได้มีผู้ศึกษาวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล เช่น มิติการสนับสนุน มิติความรับผิดชอบ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติการให้รางวัล [8, 10-13] และ พบว่าบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล เช่น มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน [8, 13] มิติการสนับสนุน มิติความรับผิดชอบ [13]

นอกจากบรรยากาศองค์การแล้วปัจจัยทางการบริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลกระทบต่อจัดการความรู้ ในองค์การ เพราะการช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งปัจจัยทางการบริหาร เป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งเสริมให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยทางการบริหารคือ การจัดการเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรและเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ในกระบวนการบริหาร ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งปัจจัยทางการบริหารมีอยู่ 6 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ 4) ด้านกระบวนการบริหาร 5) ด้านเวลา และ 6) ด้านเทคโนโลยี [14-15] ปัจจัยทางการบริหารเป็นส่วนที่จะส่งเสริมให้การจัดการความรู้สามารถดำเนินแก้ไขปัญหาและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยหลักความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม จากการทบทวนงานวิจัย ด้านปัจจัยทางการบริหาร ได้มีผู้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาล เช่น ด้านเทคโนโลยี

[8, 12, 16] ด้านบริหารจัดการ [8, 12, 17] ด้านวัสดุอุปกรณ์ [18] และด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ [8] ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาได้กำหนดให้โรงพยาบาลขนาดใหญ่ ที่เป็นศูนย์รับส่งต่อโรงพยาบาลข้างเคียง ดังนั้น ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมายในการทำงานที่ท้าทาย จึงต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญ ในแต่ละวิชาชีพ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จึงได้กำหนดกำหนดตัวชี้วัดระดับจังหวัดทุกหน่วยงานต้องมีงานวิจัย นวัตกรรม และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกโรงพยาบาล เพราะแต่ละหน่วยงานมีบริบทที่แตกต่างกัน ส่งผลให้องค์การจำเป็นต้องเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ [19] ด้วยถึงแม้ว่าโรงพยาบาลบัวใหญ่จะมีการดำเนินการจัดการความรู้ที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จากการวิเคราะห์พบว่าปัญหาด้านการจัดเก็บความรู้ พบว่า องค์การยังไม่ได้มอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบในการรวบรวมองค์ความรู้โดยตรง ส่งผลให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ได้ยาก ปัญหาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่าขาดความต่อเนื่อง [20]

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ระดับ บรรยายาสาองค์การ และระดับปัจจัยทางการบริหาร ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
2. บรรยายาสาองค์การ และปัจจัยทางการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
3. บรรยายาสาองค์การ และปัจจัยทางการบริหาร ที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

สมมุติฐานการวิจัย

บรรยายาสาองค์การและปัจจัยทางการบริหาร

มีผลต่อการจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) ทำการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาบรรยายาสาองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 172 คน (20) คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างที่ใช้โดยใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ [21] ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{\lambda(1 - R^2_{y/x})}{R^2_{y/x}}$$

เมื่อกำหนดให้

n คือ จำนวนขนาดตัวอย่าง

λ คือ The Function of Effective Size ได้จากการเปิดตารางของโคเฮน

Power of Test = 0.80 และ $\alpha = 0.05$

U คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบเท่ากับ 15 ตัวแปร

V คือ ค่าที่ได้จาก $N - u - 1$ นำค่า V ไปเปิดตาราง Cohen จะได้ค่า λ

N คือ จำนวนประชากร

แทนค่าในสูตร $V = 172 - 15 - 1$ จะได้ $v = 156$

จากนั้นนำค่า V ซึ่งให้ $V = 156$ ซึ่งเป็นค่าที่จะทำให้ได้ขนาดตัวอย่างเพียงพอที่สุดไปเปิดตาราง Cohen (Power of test = 0.80, $\alpha = 0.05$,

$V = 156$) ได้ค่า $\lambda = 25.4$

$R^2_{y/x}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์อธิบายสมการถดถอยจากงานวิจัยที่ผ่านมา ใกล้เคียงกับเรื่องที่ศึกษาหรือเป็นสมมติฐานของนักวิจัยเองว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีอยู่จะสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้อย่างน้อยที่สุดเท่าใด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ของตัวแปรที่จะศึกษาจากงานวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น [8] ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้อย่างน้อยที่สุด ในการสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ ($R^2=0.527$) ขนาดตัวอย่างดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{\lambda(1 - R^2_{y/x})}{R^2_{y/x}}$$

ผลจากการคำนวณตัวอย่าง พบว่า จำนวน n มีจำนวนเท่ากับ 23 คนเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กซึ่งขนาดของตัวอย่างที่ใช้ศึกษาตัวแบบถดถอยพหุนั้น [22] ได้ให้คำแนะนำว่า อย่างน้อยควรมีขนาดตัวอย่าง 10 ตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ 1 ตัว ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 15 ตัว จึงควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 150 ตัวอย่าง ดังนั้น ในกรณีตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 ตัวอย่างโดยกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratification Random Sampling) จำนวน 150 คน และกลุ่มตัวอย่างที่สนทนากลุ่ม คือ บุคคลที่สามารถให้ข้อมูลดีที่สุด จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแนวทางการสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านรวมทั้งการหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัม

ประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach,s alpha coefficient) ได้เท่ากับ 0.91 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ส่วน คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยายการองค์การ ปัจจัยทางการบริหาร การจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมาและปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ การจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์จากเนื้อหาของข้อมูล (content analysis)

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับบรรยาการ ระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับการจกตกความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยการนำมาจัดระดับ 5 ระดับ ซึ่งจากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ [23]

ระดับมากที่สุด	หมายถึง	ช่วงคะแนนเฉลี่ย
		4.50 - 5.00
ระดับมาก	หมายถึง	ช่วงคะแนนเฉลี่ย
		3.50 - 4.49
ระดับปานกลาง	หมายถึง	ช่วงคะแนนเฉลี่ย
		2.50 - 3.49
ระดับน้อย	หมายถึง	ช่วงคะแนนเฉลี่ย
		1.50 - 2.49
ระดับน้อยที่สุด	หมายถึง	ช่วงคะแนนเฉลี่ย
		1.00 - 1.49

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์ (r) ใช้เกณฑ์ใช้เกณฑ์ของ [24] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง + 1 แบ่งระดับดังนี้

ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship)
หมายถึง $r = 0$

มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relationship)
หมายถึง $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30

มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate Relationship) หมายถึง $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70

มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship)
หมายถึง $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99

มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship) หมายถึง $r = \pm 1$

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2557 เลขที่ HE 572252 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 15 มกราคม 2558 ถึงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2558 โดยทำหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา กรณีแบบสอบถามผู้วิจัยได้มอบแบบสอบถามพร้อมทั้งแบบชี้แจงวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง โดยให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกส่งให้ผู้วิจัยโดยตรงและนัดหมายวันเวลาเพื่อขอรับแบบสอบถามคืน ส่วนการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และนัดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คนไว้ล่วงหน้าแล้วจึงดำเนินการสนทนากลุ่มตามแนวทางการสนทนากลุ่มที่เตรียมไว้

การพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ตระหนักและให้ความสำคัญ เคารพสิทธิ พิทักษ์สิทธิของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ โดยยึดหลัก 3 ประการ คือ หลักความเคารพในบุคคล (Respect For Person) หลักคุณประโยชน์และไม่ก่ออันตราย (Beneficence)

หลักยุติธรรม (Justice) ซึ่งจะคำนึงถึงการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การให้คำยินยอมโดยได้รับข้อมูลที่เพียงพอและเป็นอิสระในการตัดสินใจ การเคารพในความเป็นส่วนตัวและรักษาความลับ กล่าวคือ ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามพร้อมซองให้กับกลุ่มตัวอย่าง และให้กลุ่มตัวอย่างปิดซองผนึกส่งแบบสอบถามที่ตัวผู้วิจัย จะต้องให้ข้อมูลและชี้แจงให้บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการวิจัยอย่างชัดเจนและให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ไม่มีการบังคับหรือทำให้เกิดความเกรงใจ และการตัดสินใจจะไม่ส่งผลกระทบต่องานที่ทำในปัจจุบันอยู่ และข้อมูลที่ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับจะเผยแพร่ข้อมูลในลักษณะภาพรวมไม่ระบุถึงตัวบุคคลหรือสถานที่ทำงาน โดยผู้วิจัยมีมาตรการในการรักษาความลับโดยในแบบสอบถาม จะไม่มีการระบุชื่อ นามสกุล ที่อยู่ หน่วยงานที่ทำงานหรือข้อมูลต่างๆ ที่จะสามารถสื่อถึงตัวบุคคลผู้ให้ข้อมูลได้ ผู้วิจัยจะทำการระบุเพียงรหัสชุดของแบบสอบถามเท่านั้น และผู้วิจัยจะดำเนินการขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์กับทางคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น แล้วเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2557 เลขที่ HE 572252 ผู้วิจัยจึงจะทำการเก็บข้อมูล

ผลการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 91.3 อายุเฉลี่ย 34.19 ปี (S.D.=8.00) อายุต่ำสุด 24 ปีอายุสูงสุด 55 ปี สถานภาพสมรส จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 าระการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 92.7 รายได้เฉลี่ย 33,515.93 บาท (S.D.=13,938.62 บาท) และบุคลากรส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกการอบรมด้านการจัดการความรู้

คิดเป็นร้อยละ 61.3

ระดับบรรยากาศองค์การ ของ บุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัด นครราชสีมา

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D.=0.54) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มิติความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.=0.52) รองลงมาคือ ด้านมิติโครงสร้าง ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D.=0.48) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านมิติความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D.=0.62) และรองลงมา คือ ด้านมิติรางวัล 3.30 (S.D.=0.62)

ระดับปัจจัยทางการบริหาร ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัด นครราชสีมา

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D.=0.50) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D.= 0.59) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D.= 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีปัจจัยทางการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านเวลา ค่าเฉลี่ย 3.26 (S.D.= 0.75)

ระดับการจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัด นครราชสีมา

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ในภาพรวมระดับ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D.= 0.54) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบ่งชี้ความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D.= 0.58) รองลงมาคือ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D.= 0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านการเข้าถึงความรู้ ค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D.= 0.66)

บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ ของ บุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัด นครราชสีมา

ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การ พบว่า ภาพรวมของบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทางบวกกับการจัดการความรู้ ของ บุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัด นครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.652$ $p\text{-value} < 0.001$) และเมื่อพิจารณาส่วนบรรยากาศองค์การรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การแต่ละมิติ พบว่า ด้านมิติด้านการบ่งชี้ความรู้ มีการจัดการความรู้ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D.=0.58) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการเข้าถึงความรู้ มีการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D.=0.58) ได้แก่ ด้านมิติโครงสร้าง ($r=0.489$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านมิติความรับผิดชอบ ($r=0.632$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านมิติรางวัล ($r=0.632$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านมิติความเสี่ยง ($r=0.642$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านมิติความอบอุ่น ($r=0.517$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านมิติการสนับสนุน ($r=0.618$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านมิติความขัดแย้ง ($r=0.618$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านมิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ($r=0.618$, $p\text{-value} < 0.001$) และด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน, ($r=0.618$ $p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทางบวกกับการจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัยด้านปัจจัยทางการบริหาร พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวกกับการจัดการความรู้ ของ บุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัด นครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.784$ $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัย

ทางการบริหาร 2 ด้านมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ($r=0.729$ $p\text{-value} < 0.001$) และ ด้านเทคโนโลยี ($r=0.782$ $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนอีก 4 ด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านบุคลากร ($r=0.652$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านงบประมาณ ($r=0.640$ $p\text{-value} < 0.001$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r=0.594$ $p\text{-value} < 0.001$) และด้านเวลา ($r=0.567$ $p\text{-value} < 0.001$)

บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ปัจจัยทางการบริหารจากองค์การด้านเทคโนโลยี ($p\text{-value} < 0.001$) บรรยากาศองค์การ ด้านมิติการให้รางวัล ($p\text{-value} < 0.002$) ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการบริหารจัดการ ($p\text{-value} < 0.001$) และบรรยากาศองค์การด้านมิติการสนับสนุน ($p\text{-value} < 0.008$)

จากผลการศึกษาได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงเป็นการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.206 + (0.329) (\text{ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยี}) + (0.164) (\text{บรรยากาศองค์การ ด้านมิติการให้รางวัล}) + (0.245) (\text{ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ}) + (0.157) (\text{บรรยากาศองค์การ ด้านมิติการสนับสนุน})$$

อภิปรายผล

ภาพรวมของบรรยากาศองค์การในการจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทางบวกกับ

การจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.652$ $p\text{-value} < 0.001$) บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่บุคลากรภายในองค์กรสามารถรับรู้สภาพแวดล้อมต่างๆได้ หากบรรยากาศในองค์กรดีจะส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ที่ดีด้วย (Steers, 1977) ดังนั้นจากผลการศึกษาบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ปานกลางทางบวก [12-13] [29] เนื่องจากบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลมีความแตกต่างกัน การปฏิบัติงานของแต่ละบุคลากรในแต่ละหน่วยงานในโรงพยาบาลมีความแตกต่างกันตามบริบท ส่งผลให้บรรยากาศในแต่ละองค์การมีบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ตลอดจนการรับรู้ของบุคลากรในแต่ละสายวิชาชีพในโรงพยาบาลและลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งแตกต่างกัน ส่งผลให้การศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ [8, 10]

ภาพรวมด้านปัจจัยทางการบริหารระดับปัจจัยทางการบริหาร ในการจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ พบว่าในภาพรวมของปัจจัยทางการบริหารในการจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา พบว่าปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวกกับการจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.784$ $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยทางการบริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินด้านการจัดการความรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในด้านปัจจัยทางการบริหารกับองค์การด้านการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการจัดการความรู้ ได้แก่ด้านเทคโนโลยีและด้านการจัดการ ซึ่ง

สอดคล้องการศึกษาของ [8] และด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านเวลา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับ [12, 16, 25] ปัจจัยทางการบริหารนับว่าเป็นหัวใจหลักของการทำงานที่จะทำให้การจัดการความรู้นั้นประสบความสำเร็จ หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะให้ความสำคัญอย่างไร หากผู้บริหารมองว่าเป็นแค่เครื่องมือที่จะช่วยให้งานที่ทำนั้นผ่านไปโดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการความรู้นั้น ก็ส่งผลงานงานนั้นอาจจะไม่มีประสิทธิภาพตามที่ตั้งตามวัตถุประสงค์ ส่งผลให้การศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษา [16, 26-27]

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ปัจจัยทางการบริหารจากองค์การด้านเทคโนโลยี (p-value < 0.001) บรรยากาศองค์การ ด้านมิติการให้รางวัล (p-value < 0.001) ปัจจัยทางการบริหารจากองค์การด้านการบริหารจัดการ (p-value < 0.001) และบรรยากาศองค์การด้านมิติการสนับสนุน (p-value < 0.001) ซึ่งตัวแปรทั้งหมดที่เลือกเข้าสู่สมการได้กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรสามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ได้ ร้อยละ 69.5 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมนตรี [8] พบว่า ด้านมิติการสนับสนุนสามารถร่วมทำนายกันกับกระบวนการจัดการความรู้ ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาควิชาออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ร้อยละ 71.7 ด้านปัจจัยทางการบริหาร สอดคล้องกับการศึกษา [25] พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (p-value = 0.05) สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 44.0 [13] พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ (p-value < 0.007) และการสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี (p-value < 0.013) สามารถพยากรณ์

การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 59 ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Saypin [13] พบว่า มิติความอบอุ่น (p-value < 0.003) มิติความเสี่ยง (p-value < 0.001) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (p-value < 0.003) สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 44.3

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. โรงพยาบาลควรมีพัฒนาบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นในการหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยตามบทบาทหน้าที่ เพื่อทราบวิธีการที่บุคลากรสืบค้นช่องทางใดบ้าง และนำผลการประเมินไปพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ขาดโดยการจัดอบรมความรู้ให้กับบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้น
2. โรงพยาบาลควรจัดให้มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เข้าถึงข้อมูลอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่ายสะดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับเวลาที่จำเป็นต้องการใช้
3. โรงพยาบาลควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามตัวชี้วัดและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตลอดจนขอบเขตความรับผิดชอบ ในกิจกรรม แผนงาน โครงการด้านการจัดการความรู้ให้ชัดเจน เพื่อเป็นประโยชน์ในการติดตาม ประเมินผลรับผิดชอบ แผนงาน โครงการและกิจกรรม ด้านการจัดการความรู้
4. โรงพยาบาลควรมีการควรส่งเสริมให้มีรางวัลสำหรับบุคลากรที่ทำงานประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในด้านการจัดการความรู้และเพื่อเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงพยาบาลและจะได้จัดทำเก็บองค์ความรู้ขององค์กรให้เป็นระบบเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงง่าย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลให้กับบุคลากรโรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
2. ควรมีการศึกษาแนวทางในการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการจัดการความรู้โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

3. ควรมีการศึกษาแนวทางการจัดตั้งหน่วย

งานด้านการจัดการความรู้อย่างครบวงจรและศึกษาการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบในโรงพยาบาลชุมชนเพื่อใช้ในการจัดการความรู้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของบรรยากาองค์การ ในการจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

บรรยากาองค์การ	ระดับบรรยากาองค์การ (n=150 คน)		การแปลผล
	Mean	S.D.	
1. ด้านมิติโครงสร้าง	3.67	0.48	มาก
2. ด้านมิติความรับผิดชอบ	3.30	0.62	ปานกลาง
3. ด้านมิติรางวัล	3.30	0.62	ปานกลาง
4. ด้านมิติความเสี่ยง	3.70	0.52	มาก
5. ด้านมิติความอบอุ่น	3.64	0.50	มาก
6. ด้านมิติการสนับสนุน	3.57	0.55	มาก
7. ด้านมิติความขัดแย้ง	3.54	0.58	มาก
8. ด้านมิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3.54	0.58	มาก
9. ด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.59	0.55	มาก
ภาพรวม	3.41	0.54	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยทางการบริหาร ในการจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับปัจจัยทางการบริหาร (n=150 คน)		การแปลผล
	Mean	S.D.	
1. ด้านบุคลากร	3.41	0.54	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	3.37	0.55	ปานกลาง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.38	0.60	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารจัดการ	3.50	0.58	มาก
5. ด้านเวลา	3.26	0.75	ปานกลาง
6. ด้านเทคโนโลยี	4.06	0.59	มาก
ภาพรวม	3.50	0.50	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของการจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาล บัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

การจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้ (n=150 คน)		การแปลผล
	Mean	S.D.	
1. ด้านการบ่งชี้ความรู้	3.62	0.58	มาก
2. ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	3.59	0.57	มาก
3. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	3.45	0.64	ปานกลาง
4. ด้านการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ	3.46	0.64	ปานกลาง
5. ด้านการเข้าถึงความรู้	3.39	0.66	ปานกลาง
6. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	3.44	0.61	ปานกลาง
7. ด้านการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	3.54	0.59	มาก
ภาพรวม	3.50	0.54	มาก

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับการจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

บรรยายกองคํการและปัจจัย	การจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
กองคํการ	0.652**	<0.001	ปานกลาง
1. มิติโครงสร้าง	0.489**	< 0.001	ปานกลาง
2. มิติความรับผิดชอบ	0.632**	< 0.001	ปานกลาง
3. มิติรางวัล	0.632**	< 0.001	ปานกลาง
4. มิติความเสี่ยง	0.642**	< 0.001	ปานกลาง
5. มิติความอบอุ่น	0.517**	< 0.001	ปานกลาง
6. มิติการสนับสนุน	0.618**	< 0.001	ปานกลาง
7. มิติความขัดแย้ง	0.618**	< 0.001	ปานกลาง
8. มิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	0.618**	< 0.001	ปานกลาง
9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.618**	< 0.001	ปานกลาง
ปัจจัยกองคํการ	0.784**	<0.001	สูง
1. ด้านบุคลากร	0.652**	<0.001	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	0.640**	< 0.001	ปานกลาง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.594**	< 0.001	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารจัดการ	0.729**	< 0.001	สูง
5. ด้านเวลา	0.567**	< 0.001	ปานกลาง
6. ด้านเทคโนโลยี	0.782**	<0.001	สูง

** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

ตารางที่ 5 ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาล บัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²
1. ปัจจัยทางการบริหาร ด้านเทคโนโลยี	0.329	0.360	4.255	< 0.001	0.782	0.611
2. บรรยาการองค์กร ด้านมิติการให้รางวัล	0.164	0.189	3.091	<0.002	0.807	0.651
3. ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ	0.245	0.267	3.512	<0.001	0.825	0.680
4. บรรยาการองค์กร ด้านมิติการสนับสนุน	0.157	0.162	2.683	<0.008	0.834	0.695
ค่าคงที่ = 0.206 F=27.678 P-value < 0.001 R = 0.834 R ² =0.695						

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมบรรยาการองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทางบวกกับการจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.652$ $p\text{-value} < 0.001$) และภาพรวมปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวกกับการจัดการความรู้ ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.784$ $p\text{-value} < 0.001$) โดยการปัจจัยทางการบริหารจากองค์การด้านเทคโนโลยี บรรยาการองค์กร ด้านมิติการให้รางวัล ปัจจัยทางการบริหารจากองค์การด้านการบริหารจัดการ และบรรยาการองค์กรด้านมิติการสนับสนุน สามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 69.5

เอกสารอ้างอิง

1. Health Service Support Ministry of Public Health. Primary Care Award. Bangkok: Office of National Buddhism Express; 2009. Thai.

2. Healthcare Accreditation Public Organization Hospital and Health Care Standard Sixtieth Anniversary Cerebrations of His Majesty's Accession to the Throne Edition. Bangkok: Health Care Accreditation Public Organization; 1998. Thai.
3. Office of the National Economic and Social Development Board. Prime Minister. National Economic and Social Development Plan No. 11 (2555-2559). Bangkok: WVO nationals; 2011. Thai.
4. Healthcare Accreditation Institute Public Organization. Patient Safety Goals: SIMPLE: Emergency Response. Bangkok: Healthcare Accreditation Institute Public Organization. 1998. Thai.
5. Thailand Productivity Institute. Practical knowledge management. 3rd ed. Bangkok: Jirawat Express; 2006. Thai.
6. Donsamak S, Suriyakrai S. A Knowledge Management in Drug Information Service at Hospital in UbonRatchathani. Isan Journal of Pharmaceutical Sciences 2012; 8(3): 48-63. Thai.

7. Sukjitt S. Actuality and Expectation of Personnel on the knowledge Management in Prapokklao Hospital. The Journal of Prapokklao Hospital Clinical Medical Education Center. 2012; 28(1): 33-43. Thai.
8. Yasud M. Organizational Climate and Organizational Support Effecting Knowledge Process Management Among Personel in Queen Sirikit Heart Center of The Northeast Khon Kaen University [MPh Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2003. Thai.
9. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and Organization climate. Boston: Division of Harvard University Graduate School of Business Administration; 1968. Thai.
10. Tajama B, Kongsin S, Torugsa S, Harncharoen K. Factors that influence the quality of working life of employees Bumrungrad International. Journal of Public Health. 2012; 40(1): 82-91. Thai.
11. Sukolpuk M, Jarainlotongde J, Mitsupab D. The Relation between Job Characteristics Organization Atmosphere and Quality of Work life of Nurses Work at Pra Nang Klao Hospital. Journal of Health Science Research. 2011; 5(1): 32-39. Thai.
12. Suntornsut P. Organizational Climate and Organizational Support on the Core Competency of the registered nurses in the community hospitals of the UdonThani [MPh Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2003. Thai.
13. Saydum S. Organizational climate that affect Organizational Commitment of hospital pharmacists. In the North East [MPh Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2001. Thai.
14. Thongho D. Principle of public health aministration. Bangkok: Three commercial; 2009. Thai.
15. Bouphan P. Principle of public health aministration. Khon Kaen: Department of Public health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University; 2009. Thai.
16. Tanjai C. Job Performance of Medical Record Technician in Community Hospital in Public Health Region 10 [MPh Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2014. Thai.
17. Sriwicha D. Administration Factors Affecting and Drug Management in Community Hospital Public Health Region 12 [MPh Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2003. Thai.
18. Tippramual S. The administration Of HIV/ AIDS among the staffs in community hospitals of the public health region 12 [MPh Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2012 Thai.
19. Nakhonratchasima provincial. Nakhon ratchasima provincial public health office Action Plan. Nakhonratchasima: Nakhonratchasima provincial; 2014. Thai.
20. Buayai hospital. Document Human Resources. Nakhonratchasima: Buayai hospital; 2014. Thai.

21. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1988.
22. Nunnally JC. Psychometric Theory. New York: McGraw-Hill; 1994.
23. 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.
24. Elifson KW, Runyon RP, Haber A. Fundamentals of Social Statistics. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1990.
25. Nonghanpitak Y. Factors Affecting the Performance of Nurse Practitioners in Sub-district Health Promoting community hospitals of the UdonThani [MPh Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2003. Thai.
26. Arunperm T. Administrative Factors and Management Processes Affecting Function Competencies of the Head of Health Center in Kalasin Province. [MPh Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2011. Thai.
27. Ruttanachumrern C, Prachusilpa G. Relationships between Employee Participation, Organizational Climate, and Work Productivity as Perceived by Staff Nurses in Hospitals under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration. Journal of Nursing Science. 2010; 20(3): 69-82. Thai.

**แบบฟอร์มการส่งต้นฉบับบทความวิจัย เพื่อพิจารณาตีพิมพ์
ในวารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**

เลขที่.....

1. ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว
2. ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)
3. สถานภาพผู้เขียน ☐ นักวิชาการ ☐ นักวิจัย ☐ บุคคลทั่วไป
สถานที่ทำงาน.....
☐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัสนักศึกษาสาขาวิชา.....
คณะ.....มหาวิทยาลัย.....
4. ประเภทของบทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความปริทัศน์ ☐ บทวิจารณ์หนังสือ
☐ บทความวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์/การศึกษานิพนธ์ ☐ อื่นๆ
5. บทความวิจัยจัดอยู่ในสาขา ☐ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ☐ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
เรื่อง

6. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก เลขที่ถนน แขวง/ตำบล
เขต/อำเภอ จังหวัด รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์(บ้าน/หน่วยงาน)
โทรศัพท์ (มือถือ) โทรสาร E-mail :

หมายเหตุ : ได้แนบบทตรวจสอบโปรแกรมค้นหาความซ้ำซ้อนของเนื้อหาบทความวิจัย (Plagiarism) (Turnitin Program and etc.). มาพร้อมนี้

*** ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้เป็นผลงานของข้าพเจ้าที่เป็นชื่อแท้จริง โดยบทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใด มาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ข้าพเจ้าจะไม่ส่งไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่น ภายใน 60 วัน นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความนี้ ***

1.ผู้พิมพ์บทความ (.....) วันที่/...../.....	2.เจ้าหน้าที่รับเรื่อง (.....) วันที่/...../.....
3. เรียน บรรณาธิการ เพื่อโปรดพิจารณา (นางพณภักดิ์ พระชัย) วันที่/...../.....	
4. เรียน (กองบรรณาธิการ) เพื่อโปรดพิจารณาบทความวิจัย และสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจอ่านและพิจารณาบทความวิจัยดังกล่าว (บรรณาธิการ) วันที่/...../.....	
5. เสนอผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 (กองบรรณาธิการ) วันที่/...../.....	6. เสนอผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 (กองบรรณาธิการ) วันที่/...../.....

(สำหรับผู้นิพนธ์บทความ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้รับบทความวิจัย ของ นาย/นาง/นางสาว
เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ใน วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) เรียบร้อยแล้ว และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ทราบ ตามที่อยู่และเบอร์
โทรศัพท์ที่ให้ไว้ข้างต้น หากมีข้อสงสัยโปรดติดต่อ คุณพณภักดิ์ พระชัย โทร. 0-4320-2420 ต่อ 42421 หรือ 42421
หมายเหตุ : ไม่มีค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการส่งต้นฉบับเพื่อขอลงตีพิมพ์

.....
(.....)
วันที่/...../.....

ฉีก

KKU Research Journal (Graduate Studies) Submission Form

No.....

1. Name (Mr./ Mrs./ Miss)
2. Academic Title (if any)
3. Author status ☐ Academician ☐ Researcher ☐ Individual
 Name of organization
- ☐ Graduate student Student ID.
- Program in.....
- Faculty.....University.....
4. Type of article ☐ Academic article ☐ Review article ☐ Book Review
 ☐ Research article (a part of thesis/independent study) ☐ etc.
5. Field of article ☐ Science and Technology ☐ Humanities and Social Sciences
 Title
6. Contact Address
- Province/City Postcode Tel
- Mobile Phone no. Fax. E-mail :
- I hereby enclose a report of plagiarism detection software (Turnitin Program and etc.).

***** I hereby declare that this research article is my original work. It was never published or being submitted to any other journal, nor will it submitted to any journal within 60 days after submission to this journal *****

1.Student (.....) Date/...../.....	2.Officer (.....) Date/...../.....
3. To Editor Hereby request for your consideration (Ms. Panipak Prachai) Date/...../.....	
4. To (Editorial Board) Please review the research article in attachment and propose any readers for consideration (Editor) Date/...../.....	
5. Peer Review 1 (Editorial Board) Date/...../.....	6. Peer Review 2 (Editorial Board) Date/...../.....

(For Student)

Graduate School, Khon Kaen University, has received the research article of Mr./Mrs./Miss to publish in KKU Research Journal (Graduate Studies). Graduate School will inform the result via mentioned address and phone number. If there are any inquiries, please contact Ms. Panipak Prachai (Tel. 0-4320-2420 ext. 42421 or 42421). **Note:** To submit the manuscript, there is no expense for the publication.

.....
 (.....)
 Date/...../.....

← Cut

วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)

สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

จัดเตรียมบทความให้อยู่ในรูปของบทความวิจัย (Research Article) และผลงานวิชาการต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การเตรียมต้นฉบับ

1. เรื่องที่จะส่งเพื่อขอลงพิมพ์ต้องเป็นผลงานวิจัยในลักษณะบทความวิชาการ บทความวิจัยสื่อสารอย่างสั้น และบทความปริทัศน์ ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์สุขภาพ และวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใด วารสารหนึ่งมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างเสนอขอลงตีพิมพ์ในวารสารอื่น เขียนเป็นภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษก็ได้

2. บทความต้องมีส่วนประกอบ ดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

2.2 ชื่อผู้เขียนทุกคน (Authors) (ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุลโดยไม่ต้องมีคำนำหน้าชื่อ ยกเว้นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิระดับปริญญาเอก มี ดร./Dr. นำหน้าได้) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ และ Email ของ Correspondent author

2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ความยาวรวมกันไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ A4

2.4 คำสำคัญ (Key Words) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ อย่างละไม่เกิน 3 คำ

2.5 รายละเอียดเกี่ยวกับผู้เขียน (Author Affiliation) และอาจารย์ที่ปรึกษา (ที่ร่วมเขียน) ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เขียนแต่ละคนไว้ในเชิงอรรถ (Footnote) โดยใช้สัญลักษณ์ * อ้างอิงตามลำดับในส่วนของเชิงอรรถ สำหรับนักศึกษาให้ระบุชื่อหลักสูตรและสาขาวิชาที่กำลังศึกษา/สำเร็จการศึกษา ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษา (ที่ร่วมเขียน) ให้ระบุตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิ (ถ้าต้องการระบุ) และสถานที่ทำงาน

2.6 เนื้อเรื่องบทความ สำหรับบทความวิจัย ประกอบด้วยหัวข้อตามลำดับ คือ

- บทนำ (Introduction) (ครอบคลุมความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง)
- วัสดุ/วิธีการวิจัย (Materials/methods)
- ผลการวิจัย (Results)
- สรุป (Conclusion)
- อภิปรายผล (Discussion)
- กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) (Acknowledgement) (If any)
- เอกสารอ้างอิง (References)

3. บทความต้นฉบับความยาวไม่เกิน 12 หน้ากระดาษ ขนาด A4 การตั้งคำนำกระดาษ บนและซ้าย กำหนด 1.2 นิ้ว ล่างและขวา กำหนด 1 นิ้ว พิมพ์หน้าเดียว เว้นระยะ 1 บรรทัด จัดพิมพ์แบบ 1 คอลัมน์ ใช้ชนิดตัวพิมพ์แบบ Angsana New ขนาด 14 พอยต์ และ Times New Roman ขนาด 10 พอยต์ สำหรับบทความที่เขียนเป็นภาษาอังกฤษ จัดพิมพ์ลงบนกระดาษ จำนวน 2 ชุด พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูล หรือสมัครผ่านระบบออนไลน์ของวารสาร

4. ตารางและภาพประกอบ (Tables and Illustrations) ให้แยกไว้ที่ตอนท้ายของบทความ (หลังเอกสารอ้างอิง) โดยตารางและภาพประกอบ ต้องมีความคมชัด จัดเรียงตามลำดับหรือหมายเลขที่อ้างถึงในบทความ โดยวิธีเขียนควรระบุชื่อตารางไว้เหนือตารางแต่ละตาราง และระบุชื่อหรือคำอธิบายภาพแต่ละภาพไว้ใต้ภาพนั้น ๆ

การอ้างอิงเอกสาร (References)

เอกสารอ้างอิง ให้ใช้ระบบ Vancouver Style และต้องเป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น ในกรณีที่ภาษาไทย ให้แปลเป็นภาษาอังกฤษและต่อท้ายด้วย Thai (ดูตัวอย่างใน web site ของวารสาร <http://journal.gs.kku.ac.th/>)

- จำนวนการอ้างอิงในเนื้อเรื่องบทความต้องเท่ากับในส่วนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

- ให้ใส่ชื่อผู้เขียนทุกคนถ้ามากกว่า 6 คน ให้ใส่ชื่อ 6 คนแรกตามด้วย และคณะ หรือ *et al.*

1. การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง ใส่หมายเลขเรียงตามลำดับเลขที่มีการอ้างอิงถึงในบทความ และหมายเลขที่อ้างถึงในบทความนั้น จะต้องตรงกับหมายเลขที่มีการกำกับไว้ในส่วนเอกสารอ้างอิงด้วย โดยเรียงลำดับจากหมายเลข 1 ไปจนถึงเลขที่สุดท้าย ให้เขียนหมายเลขอยู่ในวงเล็บ [] ต่อท้ายข้อความที่นำมาอ้างอิงในบทความ ดังตัวอย่าง

...การสื่อสาร และการทำงานบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยณรงค์ [1] ...

...พฤติกรรมทางเพศของวัยรุ่น [2]...

2. การอ้างอิงท้ายเรื่อง

อ้างอิงสื่อ

1. Murray PR, Rosenthal KS, Kobayashi GS, Pfaller MA. Medical microbiology. 4th ed. St. Louis: Mosby; 2002.

อ้างอิงบทความในวารสาร

2. Patta T, Nuchanat M. The relationship between emotional quotients and sexual behavior among adolescent in Bangkok. Thai Mental Health J. 2007; 15(1): 22. Thai.

การส่งต้นฉบับ

สำหรับผู้สนใจสามารถสมัครผ่านระบบออนไลน์ทาง <http://journal.gs.kku.ac.th/> หรือส่งบทความต้นฉบับด้วยตนเองที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ชั้น 3 อาคารพิมล กลกิจ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40002 ณ จุด One Stop Service หรือทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ และทาง Email: ppanip@kku.ac.th **หมายเหตุ :** ไม่มีค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการส่งต้นฉบับเพื่อขอลงตีพิมพ์

