

คุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการจัดการ ความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

Personal characteristics and leadership soft skills affecting the knowledge management of public health officers in Udon Thani provincial public health office

ปราชณก กรมแสง

Pranchanok Kromsang

มกราพันธุ์ จูฑะรสก

Makarapan Jutarosaga

ประจักษ์ บัวผัน

Prachak Bouphan

สุรัชชัย พิมพ์หา*

Surachai Phimha*

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

The Faculty of Public Health, Khon Kaen University

*Corresponding author: suraphi@kku.ac.th

Received: March 29, 2023 Revised: June 9, 2023 Accepted: June 12, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีจำนวน 159 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค 0.98 และสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 14 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 6 ธันวาคม 2565 ถึง 6 มกราคม 2566 สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและสถิติการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ และการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.=0.54) และ 3.69 (S.D.= 0.68) ตามลำดับ โดยพบว่าภาพรวมสุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.843$, $p\text{-value}<0.001$) และพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรประกอบด้วยสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ ด้านทักษะในการนำเสนอ ด้านทักษะในการวางแผนจัดองค์กร ด้านทักษะในการสอนงาน และด้านทักษะในการคิดริเริ่ม และตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ มีผลและสามารถร่วมกันในการพยากรณ์การจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 71.4 (Adjusted $R^2=0.714$, $p\text{-value}<0.001$) และจากการให้สัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า เจ้าหน้าที่บางคนยังขาดทักษะในการนำเสนอและการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจ ฟังความคิดเห็น-ทักษะในการวางแผนในองค์กร ก็เป็นทักษะที่สำคัญในลำดับต้น ๆ เนื่องจากเจ้าหน้าที่จะได้นำมาวางแผนปฏิบัติสำหรับงาน ด้านทักษะในการสอนงานก็มีความสำคัญ

การถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน และทักษะในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนางาน คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญ โดยมีการจัดอบรมมาพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

คำสำคัญ: คุณลักษณะส่วนบุคคล, สุนทรีย์ทักษะภาวะผู้นำ, การจัดการความรู้, เจ้าหน้าที่สาธารณสุข

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study the personal characteristics and leadership soft skills affecting the knowledge management of public health officers in Udon Thani provincial public health office, Thailand. A set of 159 public health officers was randomly selected by stratified random sampling. Data was collected by the questionnaire that examined and verified by three experts for content validity item objective congruence (IOC), all items were more than 0.50, the reliability of the questionnaire had a Cronbach's alpha coefficient was 0.98, and used the in-depth interview guidelines with 14 key informants. Data was collected between 6th December 2022 to 6th January 2023. Data analysis was performed by Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that the overall level of leadership soft skills, and the knowledge management were at a high level with averages of 3.92 (S.D.=0.54) and 3.69 (S.D.= 0.68), respectively. The overall of leadership soft skills had a high level of relationship with the knowledge management with $r=0.843$ ($p\text{-value}<0.001$). Five variables composed of leadership soft skills ; presentation, planning and organizing, coaching skills and initiative skills that affected and could jointly predicted the knowledge management of public health officers in Udon Thani provincial public health office at 71.4 percentage ($\text{Adjusted } R^2=0.714$, $p\text{-value}<0.001$). From in-depth interviews by the interviewees is that some employees still lack skills in effective communication to ensure understanding by others. Additionally, skills in organizational planning more crucial at the forefront. In order to develop practical plans for their assigned tasks. Teaching skills were though creatively to innovate and improve work processes. Therefore, it was recommended that management. This will contribute to transforming the organization into a learning organization.

Keywords: Personal characteristics, leadership soft skills, knowledge management, public health office

บทนำ

ในยุคปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนแปลงไปมาก ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างไร้ขีดจำกัด สะดวก และรวดเร็ว เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อาทิ สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี จึงทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการพัฒนาให้เท่าทันเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ระบุในมาตรา 258 ดังนี้ “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา”⁽¹⁾ ซึ่งการที่จะจัดการองค์กรให้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ซึ่งจะต้องอาศัย “ความรู้” เพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากรและพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อจะได้นำมาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ การกระตุ้นให้พนักงานองค์กรกระตือรือร้น เพื่อหาข้อมูลภายนอกองค์กร การทำให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการประเมินผลงาน การทำให้ทุกคนตื่นตัวและเห็นความสำคัญ of ผลต่างระหว่างระดับการปฏิบัติที่เป็นอยู่ การทำให้เกิดบรรยากาศในการทดลองความคิดใหม่ๆ และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของพนักงาน เพื่อสนับสนุนในทุกกิจกรรม การทำให้มองเห็นภาพการทำงาน of ทุกหน่วยในองค์กรอย่างเป็นระบบ และเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง⁽²⁾ ซึ่งการจัดการ

ความรู้ เป็นการนำความรู้ภายในองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเอกสารหรือในตัวบุคคล มารวบรวมและจัดให้เป็นระบบ เพื่อมาแลกเปลี่ยนกันสามารถแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การบ่งชี้ความรู้ เป็นการค้นหาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ เป็นการหาความรู้เก็บความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรมารวบรวมไว้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการจัดความรู้ให้เป็นระเบียบแบบแผน มีการแยกหัวข้อ เพื่อให้สะดวกต่อการค้นคว้า 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เป็นการปรับความรู้ให้มีมาตรฐานเป็นแบบเดียวกันทั่วทั้งองค์กร 5) การเข้าถึงความรู้ บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์กร และ 7) กระบวนการเรียนรู้ เป็นการนำความรู้ที่ได้มาแก้ไขปัญหา คิดค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้องค์กรพัฒนาและประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้⁽³⁾ ซึ่งปัจจัยที่ส่งเสริมให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ คือ สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยในตัวบุคคลและแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งมีผลต่อการจัดการความรู้ในองค์กร ประกอบด้วย 8 มิติ ประกอบด้วย 1) ทักษะการพัฒนาตนเอง 2) ทักษะความสามารถในการนำ 3) ทักษะในการคิดริเริ่ม 4) ทักษะในการทำงานเป็นทีม 5) ทักษะในการวางแผนและจัดองค์กร 6) ทักษะในการสื่อสาร 7) ทักษะในการสอนงาน และ 8) ทักษะในการนำเสนอ⁽⁴⁾ จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ภาพรวมของสุนทรียทักษะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น $r=0.834$, $p\text{-value}<0^{(5)}$ และภาพรวมสุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8 $r=0.779$, $p\text{-value}<0^{(6)}$ และยังพบว่าภาพรวมสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น $r=0.755$, $p\text{-value}<0.001$ ⁽⁷⁾

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เป็นหน่วยงานราชการที่อยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี” และมีการมุ่งเน้นยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข 4 ด้าน 1) ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ 2) ยุทธศาสตร์ด้านบริการเป็นเลิศ 3) ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ 4) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล จะเห็นได้ว่า การที่มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศทั้ง 4 ด้านได้นั้น ต้องมีองค์ความรู้ที่ครบถ้วน เพียงพอ และมีการจัดระบบของความรู้ให้ มีระเบียบ มีการนำมาใช้ได้ง่าย การจัดการความรู้ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากเป็นพื้นฐานของความสำเร็จนั้น เพื่อสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จากการดำเนินการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีที่ผ่านมาพบว่า บุคลากรบางคนยังมีข้อจำกัดในการจัดการความรู้และยังมีความเข้าใจในเรื่องของการจัดการความรู้ยังไม่เพียงพอ และมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบ อันสืบเนื่องมาจากการสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้การจัดการความรู้ภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ขาดความต่อเนื่องในการถ่ายทอดข้อมูล วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ มายังบุคคลอื่นในองค์กร อีกทั้งผู้รับผิดชอบยังมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรน้อย การจัดการความรู้และสร้างการเรียนรู้ภายในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรและก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป⁽⁸⁾

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ และระดับการจัดการความรู้
2. เพื่อหาคุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี
4. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

วัสดุและวิธีการศึกษา

รูปแบบการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้เป็นอย่างดี และเป็นระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ทั้งหมด 14 คน จาก 14 กลุ่มงาน ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี จำนวน 219 คน ในการคำนวณกลุ่ม ตัวอย่างใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen⁽⁹⁾ คำนวณได้จากสูตร

$$\text{สูตร } N = \frac{\lambda(1-R^2_{Y.AB})}{R^2_{Y.AB}-R^2_{Y.A}} + W$$

จากการคำนวณตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คนโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) สํารวจจำนวน รายชื่อ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

อุดรธานี ทั้งหมดจำนวน 219 คน แล้วทำการหา สัดส่วนขนาดตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรที่ทำการศึกษาตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างต่อประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยก รายกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

ลำดับที่	กลุ่มงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	46	34
2	กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข	20	15
3	กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ	10	7
4	กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ	20	15
5	กลุ่มงานนิติการ	6	4
6	กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข	39	28
7	กลุ่มงานประกันสุขภาพ	6	4
8	กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ	8	6
9	กลุ่มงานทันตกรรม	8	6
10	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	10	7
11	กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย	10	7
12	กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อสุขภาพจิต และยาเสพติด	20	15
13	กลุ่มงานการแพทย์และแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	10	7
14	กลุ่มงานปฐมภูมิ	6	4
รวม		219	159

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัย ได้สร้างเครื่องมือจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงาน วิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดแบบสอบถามและแนวทางการ สัมภาษณ์เชิงลึกให้มีความสอดคล้องกับตัวแปรแต่ละ ตัวในกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ชุดที่ 1 แบบสอบถาม มีทั้งหมด 4 ส่วน จำนวน 91 ข้อ ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วน

บุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ระดับตำแหน่ง 6) รายได้ 7) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และ 8) การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสุนทรียทัศนคติ

ภาวะผู้นำ มีลักษณะข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณ ค่าให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 1) ทักษะในการพัฒนาตนเอง 2) ความสามารถในการ

การนำ 3) ทักษะในการคิดริเริ่ม 4) ทักษะในการทำงานเป็นทีม 5) ทักษะในการวางแผนจัดองค์กร 6) ทักษะในการสื่อสาร 7) ทักษะในการสอนงาน และ 8) ทักษะในการนำเสนอ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มีลักษณะข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) กระบวนการเรียนรู้

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ จำนวน 8 ข้อ

ชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก มีทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ทักษะในการพัฒนาตนเอง 2) ความสามารถในการนำ 3) ทักษะในการคิดริเริ่ม 4) ทักษะในการทำงานเป็นทีม 5) ทักษะในการวางแผนจัดองค์กร 6) ทักษะในการสื่อสาร 7) ทักษะในการสอนงาน และ 8) ทักษะในการนำเสนอ

ส่วนที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ประกอบด้วย 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็น 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) กระบวนการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1

ร้อยละ 95.18 และมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 ร้อยละ 4.82 ทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคได้ความเที่ยงของแบบสอบถามสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ เท่ากับ 0.95 การจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เท่ากับ 0.97 และภาพรวมแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการวิเคราะห์ที่ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด สถิติอนุมาน ได้แก่ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ตลอดจน ปัญหา และอุปสรรค มาสรุปแล้วแยกเป็นหมวดหมู่ โดยทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

การแปลผล

การแปลผลคะแนน ระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ และระดับการจัดการความรู้ โดยนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง $+1$ สำหรับการแปลผลข้อมูลต่อเนื่องแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ใช้แนวคิดของ สำเร็จ จันทรสวรรณ และสุวรรณ บัวทวน ซึ่งประกอบไปด้วย 1.00-1.49 ระดับน้อยที่สุด, 1.50-2.49 ระดับน้อย, 2.50-3.49 ระดับปานกลาง, 3.50-4.49 ระดับมาก และ 4.50-5 ระดับมากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ หลังจากผู้วิจัยได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นแล้ว เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565 เลขที่ HE652198 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 6 ธันวาคม 2565 ถึง 6 มกราคม 2566

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากคณบดี คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการออกหนังสือขออนุญาตในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก พร้อมนำหนังสือจากคณบดี คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล และลงนามในหนังสือความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในกรณีแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยนำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิจัยให้กับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี และทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี พร้อมทั้งมอบรายชื่อกลุ่มตัวอย่างเพื่อประสานงานกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย นัดหมายเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถ้าได้แบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามซ้ำ

2.2 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอบคุณไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

2.3 เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการดังนี้

1) ขั้นตอนการเตรียม

1.1) ผู้วิจัยจัดส่งเอกสารข้อมูลสำหรับอาสาสมัคร พร้อมหนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ และแจ้งหัวข้อในการสัมภาษณ์ให้กลุ่มตัวอย่างได้ทราบ

1.2) เมื่ออาสาสมัครส่งหนังสือแสดงความยินยอมฯ ที่ลงนามและระบุช่องทางและวันเวลาที่สะดวกแล้ว ผู้วิจัยนัดวันสัมภาษณ์อาสาสมัครล่วงหน้าตามวันเวลาที่อาสาสมัครสะดวก

1.3) ก่อนทำการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ทบทวนความเข้าใจรายละเอียดของแบบสัมภาษณ์ทุกครั้ง

2) ขั้นตอนการสัมภาษณ์เชิงลึก (ออนไลน์)

2.1) การดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยผู้วิจัยแนะนำตัวก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก และขออนุญาตกลุ่มตัวอย่างในการจัดบันทึกข้อมูล

2.2) การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้สร้างความคุ้นเคย เป็นกันเองและสร้างความไว้วางใจกับผู้ถูกสัมภาษณ์เชิงลึก

2.3) บันทึกผลการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยจดบันทึกในขณะที่สัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งต้องได้รับการอนุญาตจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว

3) ขั้นตอนการปิดการสัมภาษณ์เชิงลึก

3.1) ทบทวนความถูกต้อง ครบถ้วน และความน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อนการปิดการสัมภาษณ์เชิงลึกและกล่าวคำขอบคุณกลุ่มตัวอย่าง

3.2) ภายหลังการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอบคุณกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 มีอายุเฉลี่ย 43.4 ปี (S.D.=9.6, Min = 24, Max = 60) มีสถานภาพสมรสมากที่สุดจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.6 ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอยู่ในระดับชำนาญการมากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็น

ร้อยละ 46.5 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 38,615.27 บาท (S.D.=16,442.1 บาท, Min = 13,000 , Max = 78,000) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธาณีน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 มีค่ามัธยฐาน 6 ปี (Min = 1, Max = 38) เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้มากที่สุด จำนวน 85 คน คิด เป็นร้อยละ 53.5 และเคยได้รับการอบรม 1-2 ครั้ง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 61.18 มี ค่ามัธยฐาน 2.0 ครั้ง (Min = 1, Max = 5)

2. ระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

ระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.=0.54) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 4.36 (S.D.=0.53) รองลงมา คือ ทักษะในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D.=0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ทักษะในการสอนงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D.=0.93) รองลงมา คือ ทักษะในการนำเสนอ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D.=0.70) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลสุนทรียทักษะภาวะผู้นำกับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

สุนทรียทักษะภาวะผู้นำกับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	Mean	S.D.	แปลผล
1. ทักษะในการพัฒนาตนเอง	4.11	0.54	มาก
2. ทักษะความสามารถในการนำ	3.88	0.59	มาก
3. ทักษะในการคิดริเริ่ม	3.85	0.66	มาก
4. ทักษะในการทำงานเป็นทีม	4.36	0.53	มาก
5. ทักษะในการวางแผนจัดองค์กร	3.89	0.66	มาก
6. ทักษะในการสื่อสาร	3.97	0.61	มาก
7. ทักษะในการสอนงาน	3.56	0.93	มาก
8. ทักษะในการนำเสนอ	3.71	0.70	มาก
ภาพรวม	3.92	0.54	มาก

3. ระดับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

ระดับการจัดการความรู้ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D.=0.68) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D.=0.75)

ส่วนรองลงมา คือ การเข้าถึงความรู้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.74) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D.=0.87) ส่วนรองลงมา คือ การบ่งชี้ความรู้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D.=0.83) รายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

การจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	Mean	S.D.	แปลผล
1. การบ่งชี้ความรู้	3.56	0.83	มาก
2. การสร้างและแสวงหาความรู้	3.83	0.69	มาก
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	3.62	0.75	มาก
4. การประเมินและกลั่นกรองความรู้	3.57	0.77	มาก
5. การเข้าถึงความรู้	3.86	0.74	มาก
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	3.43	0.87	ปานกลาง
7. กระบวนการเรียนรู้	3.94	0.75	มาก
ภาพรวม	3.69	0.68	มาก

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ(หญิง) และอายุ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำเชิงผกผันกับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=-0.160$, $p\text{-value}=0.044$) และอายุ ($r=-0.246$, $p\text{-value}=0.002$) ส่วน สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี และการได้รับการอบรม เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

คุณลักษณะส่วนบุคคล	การจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. เพศ (หญิง)	-0.160*	0.044	ต่ำ
2. อายุ	-0.246*	0.002	ต่ำ
3. สถานภาพสมรส(สมรส)	0.002	0.979	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ระดับการศึกษา(ปริญญาตรีและสูงกว่า)	0.057	0.477	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ตำแหน่ง(ปฏิบัติการขึ้นไป)	-0.127	0.112	ไม่มีความสัมพันธ์
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี	-0.117	0.142	ไม่มีความสัมพันธ์
7. การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้(เคย)	0.152	0.165	ไม่มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ *ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

5. สุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสุนทรียทักษะภาวะผู้นำพบว่า ภาพรวมสุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.546$, $p\text{-value}<0.001$) เมื่อพิจารณาสุนทรียทักษะภาวะผู้นำรายด้าน พบว่า ทักษะที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านทักษะในการคิดริเริ่ม

($r=0.733$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านทักษะในการวางแผนจัดองค์กร ($r=0.717$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านทักษะในการสื่อสาร ($r=0.714$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านทักษะในการสอนงาน ($r=0.731$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านทักษะในการนำเสนอ ($r=0.741$, $p\text{-value}<0.001$) และทักษะที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านทักษะในการพัฒนาตนเอง ($r=0.638$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านทักษะความสามารถในการนำ ($r=0.679$, $p\text{-value}<0.001$) และด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ($r=0.537$, $p\text{-value}<0.001$) มีรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างสุนทรียทักษะภาวะผู้นำกับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ	การจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ	0.843***	< 0.001	สูง
1. ทักษะในการพัฒนาตนเอง	0.638***	< 0.001	ปานกลาง
2. ทักษะความสามารถในการนำ	0.679***	< 0.001	ปานกลาง
3. ทักษะในการคิดริเริ่ม	0.733***	< 0.001	สูง
4. ทักษะในการทำงานเป็นทีม	0.537***	< 0.001	ปานกลาง
5. ทักษะในการวางแผนจัดองค์กร	0.717***	< 0.001	สูง
6. ทักษะในการสื่อสาร	0.714***	< 0.001	สูง
7. ทักษะในการสอนงาน	0.731***	< 0.001	สูง
8. ทักษะในการนำเสนอ	0.741***	< 0.001	สูง

หมายเหตุ ***ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.001

ถูกเลือกเข้าคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการนำเสนอ ($p\text{-value} = 0.002$) สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการวางแผนจัดองค์กร ($p\text{-value} = 0.001$) สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการสอนงาน ($p\text{-value} < 0.001$) สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการคิดริเริ่ม ($p\text{-value} < 0.001$) และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ($p\text{-value} = 0.006$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร มีผลและสามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 72.3

ตารางที่ 5 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนของการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

[illegible]

7. ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคคลที่เข้าร่วมการสัมภาษณ์ คือ หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี รวมทั้งสิ้น 14 คน พบว่า เจ้าหน้าที่บางคนยังขาดทักษะในการนำเสนอที่ต้องการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจ และโน้มน้าวให้ฟังความคิดเห็นต่าง ๆ อีกทั้งทักษะในการวางแผนในองค์กร ก็เป็นทักษะที่สำคัญในลำดับต้น ๆ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ต้องทราบแผนในระดับองค์การเพื่อจะได้นำมาวางแผนปฏิบัติสำหรับงานที่ตนเองรับผิดชอบ ด้านทักษะในการสอนงานก็มีความสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เนื่องจากต้องมีการถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้ด้วย และทักษะในการคิดริเริ่มก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าทักษะด้านที่กล่าวมาข้างต้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญโดยมีการจัดอบรมฝึกฝนทักษะในการนำเสนอ ทักษะในการวางแผนจัดองค์กร ทักษะในการสอนงาน และทักษะในการคิดริเริ่ม หรือส่งเจ้าหน้าที่ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นเพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อจะนำความรู้กลับมาพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

อภิปราย

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการนำเสนอ ($p\text{-value} = 0.002$) สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการวางแผนจัดองค์กร ($p\text{-value} = 0.001$) สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการสอน

งาน ($p\text{-value} < 0.001$) สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการคิดริเริ่ม ($p\text{-value} < 0.001$) และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ($p\text{-value} = 0.006$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร ดังนี้

สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการนำเสนอกับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ($R^2=0.652$ $p\text{-value}=0.002$) ซึ่งมีความสำคัญเนื่องจากสามารถพัฒนาสื่อและรูปแบบการนำเสนอให้มีความเหมาะสมและทันสมัย สามารถนำเสนอข้อมูลให้เข้าใจง่าย และสามารถใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอเพื่อใช้ในการจัดการความรู้ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว ที่พบว่า สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการนำเสนอมีผลต่อการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี⁽¹⁶⁻¹⁷⁾ และผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการนำเสนอไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข^(7,18-19) ตามลำดับ

สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการวางแผนจัดองค์กรกับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ($R^2=0.686$ $p\text{-value}=0.002$) เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทุกคนจะต้องทราบแผนงานขององค์กร ทักษะในการวางแผนจัดองค์กรจึงมีความสำคัญ ซึ่งมีความสำคัญในการจัดการความรู้ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว ที่พบว่า สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการวางแผนจัดองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี⁽⁷⁾ และผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการวางแผนจัดองค์กรไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่^(18-19,5) ตามลำดับ

สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการสอนงานกับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ($R^2=0.710$ $p\text{-value}<0.001$) เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทุกคนจะต้องมีการถ่ายทอดความรู้ หรือมีการสอนงานซึ่งกันและกัน ทักษะในการสอนงานจึงมีความสำคัญในการจัดการความรู้ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว ที่พบว่า สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการสอนงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี^(18-19,5) ตามลำดับ และผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการสอนงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข^(7,16,20) ตามลำดับ

สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการคิดริเริ่มกับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ($R^2=0.723$ $p\text{-value}<0.001$) เนื่องจากเจ้าหน้าที่ควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน จะทำให้งานมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทักษะในการคิดริเริ่มจึงมีความสำคัญในการจัดการความรู้ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว ที่พบว่า สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการคิดริเริ่มมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี^(16,5) ตามลำดับ และผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่าสุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการคิดริเริ่มไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข^(7,18,20) ตามลำดับ

คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ($p\text{-value} =$

0.006) ซึ่งการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ให้ประสบความสำเร็จนั้นประสพการณ์การทำงานก็มีส่วนสำคัญ เพราะในการบวนการจัดการความรู้ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ที่มีประสพการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่คนอื่นๆ คอยชี้แนะแนวทาง มีการวางแผนร่วมกันในองค์กร จึงจะสามารถให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข⁽¹⁰⁻¹²⁾ ตามลำดับ และผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข⁽¹³⁻¹⁵⁾ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสื่อและรูปแบบในการนำเสนอผลงานทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความสนใจและกระตือรือร้นในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองในการนำเสนอผลงานทางวิชาการมากยิ่งขึ้น
2. ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการประเมินผลงานดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการรับผิดชอบในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้มากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการประชุมอบรมและศึกษาต่อตามสายงานวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. ควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้และทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. ควรมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอด

ความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในองค์กรและพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่าน รวมทั้งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี และบุคลากรสาธารณสุขทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ตลอดจนบุคคล ที่เกี่ยวข้องที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ทุกท่าน จนเกิดความสำเร็จในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560. Royal Thai Govern Gaz 2017;134(40a):78. (in Thai)
2. Phasukyud P. Knowledge management version KM Inside. Bangkok: Knowledge Management Institute; 2010. (in Thai)
3. Office of the Public Sector Development Commission, Thailand Productivity Institute. Government development project to be a learning organization and knowledge management in government agencies. Bangkok: Office of the Public Sector Development Commission, Thailand Productivity Institute; 2007. (in Thai)
4. Crosbie R. Learning the soft skills of leadership. Ind Commer Train 2005;37(1):45-51.
5. Changmai M, Sriruecha C. Personal attributes and leadership soft skills affecting the performance under the standard practice of the sub-district health promoting hospital directors in Khon Kaen Province. KKU J Public Health Res 2018;11(4):65-72. (in Thai)
6. Khottha K, Sriruecha C. Leadership soft skills of assistant district health officers as a factor in the performance in Achievement Motivation (8th Health Region). South Coll Netw J Nurs Public Health 2017;4:273-91. (in Thai)
7. Charoenkhun S, Sriruecha C. Leadership soft skills affecting performance for competencies achievement of sub-district health promoting hospital directors in Khon Kaen Province. KKU J Public Health Res 2020;13(3):69-77. (in Thai)
8. Udon Thani Provincial Health Office. Public health strategy, fiscal year 2021-2022. Udon Thani: Udon Thani Provincial Health Office; 2021. (in Thai)
9. Cohen J. Statistical power analysis for the behavior sciences. (2nd ed.) Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum; 1988.
10. Hongsa P, Sattayasomboon Y, Tadadej C, Sillabutra J. The relationship between personal characteristics and intention to stay among the professional nurses in Private Hemodialysis Unit, Bangkok Metropolitan. Public Health Policy Laws J 2021;7(3):475-89. (in Thai)
11. Pooput O, Wongsan P, Khajornphipat P. Factors relationship with the participation of personnel in improving the quality of Queen Sirikit Heart Center in the Northeast. Acad J Mahasarakham Prov Public Health Off 2019;3(6):1-9. (in Thai)
12. Kuikaewpanao T, Sriruecha C. Personal attributes and administrative factors affecting to preventing and solving drug abuse public health personnel at sub-district health promoting hospital in Nakhon Ratchasima Province. KKU J Public Health Res 2018;11(4):41-57. (in Thai)

13. Napim C, Bouphan P, Apipalakul C. Personal characteristics and motivation affecting the happiness at work of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Phetchabun Province. *KKU res J (GS)* 2018;22(1):131-44. (in Thai)
14. Leeka N, Bouphan P, Jutarosaga M. Personal characteristics and motivation affecting the tuberculosis control performance of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen Province. *Res Dev Health Syst J* 2021;14(1):13-24. (in Thai)
15. Sritha A, Buaphan P, Chanaboon S. Personal characteristics and organizational support affecting the monitoring and control performance of health promoting hospital directors at sub-district health promoting hospitals in Nongbualamphu Province. *Res Dev Health Syst J* 2019;13(1):595-603. (in Thai)
16. Prachagool R, Sriruecha C. Leadership soft skills affecting nursing service quality development of registered nurse at community hospital in Khon Kean Province. *KKU J Public Health Res* 2019;12(1):86-94. (in Thai)
17. Benchawanit K, Apipalakul C. soft skills for leadership affecting the project control by sub-district health promoting hospital director, Kalasin Province. *Community Health Dev Q KKU* 2017;5(4):570-88. (in Thai)
18. Deeponkrang N, Bouphan P, Phimha S. Leadership soft skills and organizational climate affecting the performance of dentists at Community Hospitals in Nakhon Ratchasima Province. *KKU res J (GS)* 2020;20(2):72-83. (in Thai)
19. Aunthakot K, Bouphan P, Phimha S. Key success factors and leadership soft skills to the project evaluation of sub-district health promoting hospital directors in Kalasin Province. *KKU J Public Health Res* 2019;12(2):7-18. (in Thai)
20. Boonkhan T, Buaphan P, Aphipalakul C. Personal characteristics and soft skills of leadership affecting the dood dovernance performance at sub-district health promoting hospital directors in Udon Thani Province. *KKU res J (GS)* 2019;19(3):142-53. (in Thai)