

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร

ณัฐपालิน นิลเป็ง, ปร.ด.¹ ภิตินันท์ อิศรางกูร ณ อยุธยา, ปร.ด.^{1*}

วริศา วรวงศ์, พย.ม.¹ สุพัตรา ลินธุ์บัว, พย.ม.¹

ชุตินญา ทวยจันทร์, วท.บ.²

บทคัดย่อ

กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า 1) คะแนนเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำเร็จการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยขั้นตอนการบ่งชี้ความรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านการสื่อสาร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3) ปัจจัยด้านการวัดผล ด้านการสื่อสาร และด้านกระบวนการและเครื่องมือ มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .922 (*R*) และปัจจัยทั้งสามสามารถพยากรณ์ถึงความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ได้ ร้อยละ 84.40 ดังนั้น การดำเนินการด้านกระบวนการจัดการความรู้เพื่อไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการวัดผล การสื่อสาร กระบวนการและเครื่องมือ

คำสำคัญ: กระบวนการจัดการความรู้, ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ, ระดับความสำเร็จ, การพัฒนาองค์กร

วันที่รับ: 2 มิถุนายน 2566 วันที่แก้ไข: 8 สิงหาคม 2566 วันที่ตอบรับ: 24 สิงหาคม 2566

¹ อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

* ผู้ติดต่อหลัก อีเมล: phitinan@bcnc.ac.th

² นักวิเคราะห์นโยบายและแผน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

Factors affecting success of using knowledge management process for organization development

Natpalin Ninpeng, Ph.D.¹ Phitinan Isarangura Na Ayudhaya, Ph.D.^{1*}

Varisa Voravong, MS.N.¹ Supattra Sinthubua, MS.N.¹

Chutiya Thuyjun, B.S.²

Abstract

The implementation of knowledge management practices is important tool for educational institutions to become a learning organization. This research aimed to study the success levels of knowledge management process and investigate factors affecting the success of knowledge management in organizational development. The population was 84 teachers and staffs of Boromarajonani College of Nursing, Chiang Mai. The research instrument was questionnaires about the opinion of success levels in knowledge management and the factors influencing the success of knowledge management process that created by the researchers. The researchers developed research questionnaire based on principle of knowledge management and management process with Cronbach's alpha coefficient of .98. The data were analyzed by using descriptive statistic and stepwise multiple regression analysis. The results revealed that 1) the overall success levels of knowledge management process were at high level. When classified by aspect, it was found that the knowledge identification was promoted at the highest level. 2) The success level of factors influencing in knowledge management process were at high level; especially the communication factor was promoted at the highest level. 3) There are three factors influencing the success of knowledge management process including the measurement, the communication, and the process and instrument. All three factors had predictive power for success in knowledge management process with a correlation coefficient was .922 at the .005 level, and contributed about 84.4% in the success of knowledge management process implementation. The results of this study can be used to develop policies and strategies that will contribute to a high-performance organization and continue serving as a model for other organizations.

Keywords: Knowledge management process, Factors affecting success, Success level, Organization development

Received: Jun 2, 2023 Revised: Aug 8, 2023 Accepted: Aug 24, 2023

¹ Lecture, Boromarajonani College of Nursing Chiang mai, Faculty of Nursing, Praboromrajchanok Institute,

* Corresponding author E-mail: phitinan@bcnc.ac.th

² Plan and Policy Analyst, Boromarajonani College of Nursing Chiang mai, Faculty of Nursing, Praboromrajchanok Institute,

บทนำ

องค์กรทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องตามแบบพลวัต ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การนำเอานวัตกรรม หรือการสร้างสรรค์เทคโนโลยี มาใช้เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาการบริหารงานขององค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ มีศักยภาพ มีความสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้จึงเป็นสิ่งจำเป็น จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีและวิทยาการปัจจุบันมีการพัฒนาเพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันที่ยั่งยืนในการบริหารคุณภาพขององค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษา การบริหารจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาควรปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเกิดความต้องการ ในการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ และส่งผลให้กลุ่มองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาต้องแข่งขันด้วยความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ การจัดการความรู้ในองค์กรเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดแนวคิด ทักษะ และกระบวนการในการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้รับทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้เรียน (กิตติมา ใจปลื้ม, นิลาวลณี จันทะรังสี, อัมพล เจริญนนท์, เรืองวิษณุ นิลโคตร และ วัชวุฒิ บุญลอย, 2564; พัทณี กาสुरีย์, วันเพ็ญ นันทะศรี และ สมเกียรติ พลจะจิตต์, 2561)

การจัดการความรู้ (knowledge management) เป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารความรู้ของบุคลากรหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยแต่ละองค์กรอาจมีการนิยามหรือมุมมองที่แตกต่างกันไป การจัดการความรู้เป็นการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและการเติบโตขององค์กร หากองค์กรไม่มีการจัดเก็บความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นระบบ ความรู้ก็จะไม่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างที่ควรจะเป็น (สุกฤษฎี อัญบุตร และ พิมพ็อไร ลิมปพัทธ์, 2562) เนื่องจากความรู้ส่วนใหญ่เกิดจากกระบวนการการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร ความรู้ในการทำงานนั้นมาจากผู้ปฏิบัติงานหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งได้รับความรู้ทั้งเชิงทฤษฎีและประสบการณ์จากภายนอกแล้วนำมาปรับใช้กับการทำงานเพื่อสร้างความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น พลังของความรู้ (knowledge power) ต้องใช้ให้เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในองค์กร ความสำคัญของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดีในระบบการศึกษาของประเทศไทย ที่ต้องจัดการศึกษาตามมาตรฐานของระบบประกันคุณภาพการศึกษา (quality assurance) การจัดการความรู้เป็นตัวชี้วัดการดำเนินงานที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน (ชญาธิศ โฆษิตพิมานเวช และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2665) ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (high performance organization: HPO) จึงมีความจำเป็นต้องจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากขึ้น โดยใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล เพื่อให้องค์กรใช้ประโยชน์จากวิธีการวิเคราะห์ที่รวบรวม จัดระเบียบ และบูรณาการวางแผนการจัดการความรู้โดยจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีมาตรฐาน สร้างกิจกรรม แลกเปลี่ยนความรู้ จัดฐานความรู้ เป็นหมวดหมู่ที่เข้าถึงง่าย (สุทธิพร สายทอง, 2559) การจัดการความรู้ยังเป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการเติบโต และความมั่นคงขององค์กรด้วย การผลิตองค์ความรู้ในระดับสูงที่มีคุณค่า การธำรงรักษาองค์ความรู้ การเผยแพร่ความรู้และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งกระบวนการ

จัดการความรู้ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับสังคมและความต้องการของสังคม เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษา ซึ่งจำเป็นต่อการสร้างมาตรฐานคุณภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย (กนกศักดิ์ ทินราช และ วิภาดา ประสารทรัพย์, 2566).

การพัฒนาองค์กร (organization development) แบบยั่งยืนต้องอาศัยพื้นฐานของการพัฒนาองค์กร คือ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลง เมื่อองค์กรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแล้วสามารถถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติ และเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติ เพื่อที่บุคลากรได้มีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร มีความรู้ความสามารถในการปรับตัว เข้าถึงการเปลี่ยนแปลง บุคลากรสามารถช่วยผลักดันการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้สำเร็จ สอดคล้องกับ (Marquardt, 1996) ได้กล่าวถึง แนวคิดของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยหลักการ 5 ประการคือ การเรียนรู้การปฏิบัติงาน การแปรรูปองค์กร การให้อำนาจ การจัดการความรู้ และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ดังนั้นการที่สถาบันอุดมศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้จำเป็นที่จะต้องมีการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กรทางด้านการศึกษา การจัดการความรู้เป็นวิธีการรักษาความรู้ภายในองค์กร ที่เกิดจากบุคลากรเมื่อ เกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์กร หรือการเกษียณอายุ จะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร การจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและถ่ายทอดความรู้ความสามารถ ทั้งยังเป็นการรวบรวมความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร (เอกกนก พนาดำรง, 2560) ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นแนวทางส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรและยกระดับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี เชียงใหม่ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพการพยาบาล และมุ่งผลิตบัณฑิต พยาบาลที่มีคุณภาพในการบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน จึงจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน มีภารกิจหลักที่จะต้องปฏิบัติ 4 พันธกิจหลัก คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งการดำเนินการตามภารกิจทั้ง 4 ประการ ดังกล่าวมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และต้องสร้างความมั่นใจแก่สังคมว่า สามารถพัฒนาองค์ความรู้และผลิตบัณฑิต ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้มากขึ้น วิทยาลัยฯ จึงดำเนินการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562, 2562, 1 พฤษภาคม) เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร คือการรวบรวมองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัย 3 กระบวนการหลัก คือ การก่อให้เกิดความรู้ การรวบรวมความรู้ และการถ่ายทอดความรู้ (Ruggles, 1997) ผ่านการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน (วิจารณ์ พานิช, 2559) ได้แก่ 1) การบ่งชี้ความรู้ (knowledge identification) 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (knowledge creation and acquisition) 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ

(knowledge organization) 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (knowledge codification and refinement) 5) การเข้าถึงความรู้ (knowledge access) 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing) และ 7) การเรียนรู้ (learning)

การจัดการความรู้สามารถช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพ และเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กร ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ในองค์กรเกิดจากหลายปัจจัย ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ คน กระบวนการ และเทคโนโลยี โดยใช้กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (change management process) มาวิเคราะห์ การดำเนินงานการจัดการความรู้ ซึ่งกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กร เกิดการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงยังเป็นกรอบความคิดแบบหนึ่ง ของการจัดการความรู้ เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อ การจัดการความรู้ โดยกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเตรียมการและ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม 2) การสื่อสาร 3) กระบวนการและเครื่องมือ 4) การเรียนรู้ 5) การวัดผล และ 6) การยกย่อง ชมเชยและให้รางวัล (อรรวรรณ น้อยวัฒน์, 2556) ซึ่งสุมาลี บุญเรือง และ ศราวุธ สังข์วรรณะ (2560) ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยด้านการวัดผลเป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมากที่สุด เช่นเดียวกับ วันวิสาข์ คงทน (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล พบว่า ปัจจัยด้านการวัดและประเมินผลมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ในระดับมาก นอกจากนี้ พงษ์ศักดิ์ เพ็ชรเกิด (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการและเครื่องมือ และปัจจัยการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้

ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถาบันอุดมศึกษาต้องมีการกำหนดขอบข่าย และประเภทของความรู้ที่มีความสำคัญต่อ หน่วยงานองค์กร โดยพิจารณาจากยุทธศาสตร์นโยบาย เป้าหมาย และวิธีการทำงานขององค์กร ภารกิจ และเนื้อหา งานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมทั้งระบุดูกลุ่มคนที่มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้หรือชุมชนนักปฏิบัติ ผู้ใช้บริการ และ ผู้ที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการความรู้ แล้วกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (นันทรัตน์ เจริญกุล, 2564) ปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ได้นำการจัดการความรู้ หรือ knowledge management (KM) มาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยในการแสวงหาจัดการแบ่งปันองค์ความรู้ เพื่อขยายขอบเขต การเรียนรู้ของบุคลากร ทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข การพัฒนา และนวัตกรรมต่าง ๆ ตามมา แต่ยังมีปัญหาการรายงานผล การจัดการความรู้ที่ไม่ชัดเจนทำให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของวิทยาลัยไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย รวมถึงบุคลากร บางส่วนไม่มีความรู้ ขาดความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนา และภาระงานประจำมาก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับความสำเร็จและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของวิทยาลัย นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ศึกษาความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กรของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2565

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2565 ทุกคน จำนวน 103 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์คืน จำนวน 84 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.55 จำนวน กลุ่มตัวอย่าง 84 คน เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีค่าอิทธิพลขนาดกลาง (medium effect size) = 0.18, ระดับนัยสำคัญ (α) = 0.05, ค่าอำนาจการทดสอบ (power) = 0.8 จากโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1.9.7 (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ตามภาระงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาจากการดำเนินการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การบ่งชี้ ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge Sharing) และ 7) การเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2559; สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552; Ebrahim, Samer, Amine, & Mufleh, 2011) ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนตามความคิดเห็น (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ
3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาจากแนวคิดกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (change Management Process) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ 1) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม 2) การสื่อสาร 3) กระบวนการและเครื่องมือ 4) การเรียนรู้ 5) การวัดผล และ 6) การยกย่อง ชมเชยและให้รางวัล (อรวรรณ น้อยวัฒน์, 2556 ; สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548) เป็นแบบมาตราส่วน ตามความคิดเห็น (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

โดยแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 คะแนน เห็นด้วยมากที่สุด 4 คะแนน เห็นด้วยมาก 3 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง 2 คะแนน เห็นด้วยน้อย และ 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

4.50-5.00 หมายถึง มีระดับมากที่สุด

1.50-2.49 หมายถึง มีระดับน้อย

3.50-4.49 หมายถึง มีระดับมาก

1.00-1.49 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด

2.50-3.49 หมายถึง มีระดับปานกลาง

แบบสอบถาม ทั้ง 2 ส่วน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ ด้านการทำการจัดการความรู้ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of congruence : IOC) เป็นตัวชี้วัด ซึ่งแบบสอบถามทั้งสองส่วน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 จำนวน 65 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม (Cronbach's alpha) อยู่ที่ .98

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงร่างวิจัยได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ (เอกสารหมายเลข BCNCT18/2565) และขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยจากผู้อำนวยการฯ ผู้วิจัยให้เอกสารชี้แจงข้อมูลสำหรับอาสาสมัครวิจัย เมื่ออาสาสมัครสนใจและตกลงใจเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยให้อาสาสมัครวิจัยตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบว่าเมื่อเข้าร่วมวิจัยแล้ว หากผู้ร่วมวิจัยต้องการออกจากกรวิจัยสามารถกระทำตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบใดๆ และข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ ในการรวบรวมข้อมูลจะไม่ระบุชื่อหรือที่อยู่ของผู้ร่วมวิจัยโดยจะนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม และข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ เพื่อให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean: \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: SD)

2. วิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธี stepwise เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 84 คน เป็นอาจารย์ ร้อยละ 65.48 และบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 34.52 และมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด ร้อยละ 35.72 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด ร้อยละ 44.05 รองลงมา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 34.52 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 73.81 รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 14.29 และต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 11.90

2. ระดับความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร

ระดับความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.99$, $SD=0.80$) โดยในขั้นตอนการบ่งชี้ความรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.24$, $SD=0.76$) รองลงมา คือ ขั้นตอนการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ($\bar{x}=4.13$, $SD=0.82$) และขั้นตอนการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.77$, $SD=0.90$) ดังแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร ($n=84$)

| ความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ | | | ระดับความสำเร็จ |
|---|-------------|-------------|-----------------|
| | \bar{x} | SD | |
| 1. การบ่งชี้ความรู้ | 4.24 | 0.76 | มาก |
| 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ | 4.05 | 0.69 | มาก |
| 3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ | 4.13 | 0.82 | มาก |
| 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ | 3.82 | 0.77 | มาก |
| 5. การเข้าถึงความรู้ | 3.82 | 0.92 | มาก |
| 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ | 4.09 | 0.71 | มาก |
| 7. การเรียนรู้ | 3.77 | 0.90 | มาก |
| ระดับความสำเร็จโดยรวม | 3.99 | 0.80 | มาก |

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.96$, $SD=0.81$) โดยปัจจัยด้านการสื่อสาร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.25$, $SD=0.69$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ($\bar{x}=4.14$, $SD=0.77$) และปัจจัยด้านการวัดผล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.66$, $SD=0.95$) ดังแสดงในตาราง 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้

| ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ | | | การแปลผล |
|---|-------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | SD | |
| 1. การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม | 4.14 | 0.77 | มาก |
| 2. การสื่อสาร | 4.25 | 0.69 | มาก |
| 3. กระบวนการและเครื่องมือ | 3.79 | 0.75 | มาก |
| 4. การเรียนรู้ | 3.91 | 0.79 | มาก |
| 5. การวัดผล | 3.66 | 0.95 | มาก |
| 6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล | 3.99 | 0.90 | มาก |
| ระดับความคิดเห็นโดยรวม | 3.96 | 0.81 | มาก |

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร

พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวัดผล ด้านการสื่อสาร และด้านกระบวนการและเครื่องมือ โดยทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .922 (R) ซึ่งปัจจัยทั้งสามสามารถพยากรณ์ถึงความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ได้ ร้อยละ 84.4 (Adjusted R^2) และสามารถเขียนเป็นสมการ การพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ ดังต่อไปนี้ $Z_{\text{ความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้}} = .465 (Z_{\text{การวัดผล}}) + .337 (Z_{\text{การสื่อสาร}}) + .230 (Z_{\text{กระบวนการและเครื่องมือ}})$ - ดังแสดงในตาราง 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้โดยรวม

| ปัจจัย | B | Beta | SE | t | p value |
|------------------------|------|------|------|-------|---------|
| Constant | .481 | | .198 | 2.435 | .017* |
| การวัดผล | .323 | .465 | .048 | 6.697 | .000*** |
| การสื่อสาร | .355 | .337 | .066 | 5.387 | .000*** |
| กระบวนการและเครื่องมือ | .211 | .230 | .074 | 2.871 | .005** |

$R = .922$, Adjusted $R^2 = .844$, $F = 151.237$, $*p < .05$, $**p < .01$, $***p < .001$

อภิปรายผล

1. การศึกษาระดับความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงองค์กรได้นำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในขั้นตอนการบ่งชี้ความรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ขั้นตอนการจัดความรู้ให้เป็นระบบ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ และขั้นตอนการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

อธิบายได้ว่า ขั้นตอนการบ่งชี้ความรู้เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นที่จะนำมาจัดการความรู้ ซึ่งเริ่มจากการตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของกลุ่มงาน กำหนดคุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ คุณลิขิตที่บุคลากรในองค์กรรับรู้และสามารถดำเนินการได้ครบถ้วน จึงมีความคิดเห็นของระดับความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้มากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรมน จันทร์เจริญ (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา พบว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการบ่งชี้ความรู้มีการปฏิบัติสูงสุดซึ่งสถานศึกษามีการกำหนดภารกิจเป้าหมาย แผนปฏิบัติการไว้ชัดเจนเป็นรูปธรรม แต่มีประเด็นย่อยในขั้นตอนการบ่งชี้ความรู้ด้านการพิจารณาขอบเขตของกระบวนการจัดการความรู้ (knowledge management focus areas) ที่ เป็นความรู้ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับกลุ่มงานและเป็นความรู้ที่สำคัญต่อองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดในขั้นตอนนี้ ซึ่งองค์กรควรนำไปพัฒนาปรับปรุงการบ่งชี้ความรู้ในการจัดการความรู้ครั้งต่อไป

ส่วนขั้นตอนการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในการศึกษารั้งนี้ เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยในขั้นตอนการเรียนรู้ พบว่า การรายงานผลการบันทึกการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ภายในกลุ่มงานและภายในองค์กร และรายงานผลข้อควรปรับปรุงแนวปฏิบัติเป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อย แสดงถึงองค์กรยังมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมความรู้ การจัดเรียงและจัดเก็บความรู้ การแบ่งปัน และส่งเสริมการใช้ความรู้ตามขั้นตอนการเรียนรู้ในกระบวนการจัดการความรู้ได้ไม่เต็มที่ ควรนำไปพิจารณาในการจัดการความรู้ขององค์กรต่อไป เนื่องจากขั้นตอนการเรียนรู้มีความสำคัญในกระบวนการเรียนรู้เป็นอย่างมาก มีส่วนช่วยสร้างและส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ๆ ให้กับองค์กร เมื่อบุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะช่วยให้องค์กรเรียนรู้และเติบโตไปด้วย บุคลากรจะนำความรู้ใหม่นี้มาใช้เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นวงจรที่ไม่มีวันสิ้นสุดที่เรียกว่า วงจรการเรียนรู้ (กนกศักดิ์ ทินราช และ วิภาดา ประสารทรัพย์, 2566)

2. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ พบว่า 1) ปัจจัยด้านการวัดผล ($p < .001$) 2) ปัจจัยด้านการสื่อสาร ($p < .001$) และ 3) ปัจจัยด้านกระบวนการและเครื่องมือ ($p < .005$) มีผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ ในการพัฒนาองค์กร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านการวัดผล มีผลต่อความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ ในการพัฒนา องค์กร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ เนื่องมาจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ มีการติดตามและประเมินผลในการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ขององค์กร ผู้รับผิดชอบกิจกรรมต้องมีการประเมินผลทุกครั้งเพื่อเป็นการรับรู้ผลสรุปจากการจัดกิจกรรมว่าได้ดำเนินการตามตัวชี้วัดชัดเจน นอกจากนี้ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรค ควรพัฒนาปรับปรุงในกระบวนการและกิจกรรม อาจต้องจัดการความรู้ใหม่หรือสร้างวิธีใหม่ในการจัดการความรู้หากพบว่าการนำความรู้ไปใช้มีปัญหาสอดคล้องกับบริบทของงานต่อไป จึงสามารถวัดได้ว่าบุคลากรในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้ และมีการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุมาลี บุญเรือง และ ศราวุธ สังข์วรรณะ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยด้านการวัดผลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการ

ความรู้ของมหาวิทาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทาลัยมากที่สุด เช่นเดียวกับการศึกษาของวันวิสาข์ คงทน (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล พบว่า ปัจจัยด้านการวัดและประเมินผลมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ในระดับมาก และตัวแปรด้านการวัดและประเมินผล สามารถอธิบายการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาลได้ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ (p -value=.000)

นอกจากนี้ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านกระบวนการและเครื่องมือ มีผลต่อความสำเร็จของการใช้ กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร วิทาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ซึ่งในการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรนั้น หากใช้โมเดลปลาทูซึ่งพัฒนาแนวคิดโดย ดร.ประพนธ์ ผาสุกยิต (2550) (กิตติมา ใจปลื้ม และคณะ, 2564) แห่งสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) มาอธิบายได้ว่า การสื่อสาร และกระบวนการและ เครื่องมือที่ใช้เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นส่วนที่ 2 ตัวปลา (knowledge sharing) คือ ส่วนกลางลำตัวที่เป็น “หัวใจ” ให้มีความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน (share & learn) เพื่อให้เกิดการไหลเวียน ความรู้ภายในองค์กร ตลอดจนการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เปรียบเสมือนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผ่านการสนทนา อภิปราย และลงมือปฏิบัติจริง เป็นการดึงความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และประสบการณ์ที่มีอยู่ของแต่ละบุคคลออกมา เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงถึง วิทาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น มีช่องทางการสื่อสารหลายช่องทางและหลายรูปแบบ สามารถเข้าถึง ได้สะดวกในการจัดการความรู้ ซึ่งช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ การจัดประชุมทั้งระดับผู้บริหาร เพื่อวางแผน การดำเนินงานตามระบบและกลไกการดำเนินงาน และประชุมประจำเดือน มีการให้บุคลากรในกลุ่มงานแจ้งผล การดำเนินงานผ่านแบบฟอร์มรายงานความก้าวหน้าการจัดการความรู้เมื่อสิ้นสุดแต่ละระยะ และการสื่อสารผ่านเวที การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จะจัดปลายปีงบประมาณ สำหรับการสื่อสารเผยแพร่สู่บุคคลภายนอกทำการเผยแพร่แนวทาง ปฏิบัติที่ดี หรือคู่มือการปฏิบัติงาน หรือ flow chart ผ่านทางเว็บไซต์ (web site) ของวิทาลัยฯ ซึ่งปัจจุบันอยู่ในช่วงพัฒนา ช่องทางสื่อสารเป็นเว็บบอร์ด (web board) เพื่อเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารให้กว้างไกลมากขึ้น มีระบบเทคโนโลยี ที่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้สะดวก และมีการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับเพื่อทำความเข้าใจทำให้เห็นประโยชน์ ของการจัดการความรู้จนเกิดความสำเร็จของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับ การศึกษาของพงษ์ศักดิ์ เพ็ชรเกิด (2564) ที่ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทาลัยเทคโนโลยี ราชวมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการและเครื่องมือ และปัจจัยการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีผลต่อการจัดการความรู้ในทุกกระบวนการ จัดการความรู้ตั้งแต่การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ ซึ่งจะเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากองค์กรมีการจัดการความรู้ตามขั้นตอนได้ครบถ้วน ทุกปัจจัย และทุกกระบวนการจัดการความรู้ ก็จะทำให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และพัฒนาองค์กร ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยจะพบว่า ขั้นตอนการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการความรู้ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ควรมีการนำผลการวิจัยมาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการส่งเสริมการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และทำให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ จากนั้นเกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ หมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการความรู้ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ควรใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างในกลุ่มทีมงาน หรือระดับกลุ่มในองค์กรเพิ่มขึ้น เพื่อให้เอื้อต่อการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีความหลากหลาย และบุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ได้ทุกกลุ่ม เช่น ช่องทางสื่อสารบนเว็บบอร์ด (web board) หรือการใช้แอปพลิเคชัน (application) เช่น ไลน์ (line) ตี๊กตอก (tiktok) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม เพื่อสามารถนำไปพัฒนากระบวนการจัดการความรู้โดยรวม ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ควรศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในอนาคตของวิทยาลัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ตอบสนองต่อพันธกิจของสถาบัน

เอกสารอ้างอิง

กนกศักดิ์ ทินราช และ วิภาดา ประสารทรัพย์. (2566). การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา. *รายงานการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5* (หน้า 716-724). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

กิตติมา ใจปลื้ม, นิลาวัลณ์ จันทะรังสี, อัมพล เจริญนนท์, เรืองวิชญ์ นิลโคตร และวัยวุฒิ บุญลอย. (2564). *การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารมหาจุฬานาคทรรณ, 8(6), 46-60.*

ชญานิศ โฆษิตพิมานเวช และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2665). การนำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปปรับปรุงสถานศึกษา. *วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี, 5(2), 149-167.*

นันทรัตน์ เจริญกุล. (2564). *การบริหารนโยบายและกลยุทธ์การศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

พงษ์ศักดิ์ เพ็ชรเกิด. (2564). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง. *วารสารวิชาการ ปชมท., 10(1), 185-195.*

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 124-128.

- พัชนี กาสุริย์ วันเพ็ญ นันทะศรี และ สมเกียรติ พลละจิตต์. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 15(71), 23-29.
- วันวิสาข์ คงทน. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. *วารสารวิทยบริการ*, 24(2), 112-128.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). *ขอบฟ้าใหม่ในการจัดการความรู้*. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- สุกฤษฎี อัญบุตร และพิมพ์อุไร ลิ้มปัทม์. (2562). การจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบสังกัด กองทัพอากาศ. *National Defence Studies Institute Journal*, 10(1), 66-79.
- สุทธิพร สายทอง และพระครูสังวรสุตกิจ. (2559). พุทธวิธีการจัดการความรู้สู่การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคเหนือตอนบน. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(2). 85 – 96.
- สุมาลี บุญเรือง และศราวุธ สังข์วรรณะ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(4), 225-237.
- สุรমন จันทร์เจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 4(3), 15-30.
- อรวรรณ น้อยวัฒน์. (2556). มุมการจัดการความรู้. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2564 จาก https://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/book56_4/km.html
- เอกกนก พนาดำรง. (2560). มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วย KM. *Siriraj Medical Bulletin*, 9(2), 90-92.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160. doi:10.3758/BRM.41.4.1149
- Marquardt, M.J. (1996). Building the Learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success. New York: McGraw-Hill. Retrieved from https://www.academia.edu/6335732/Building_the_Learning_Organization_A_Systems_Approach_to_Quantum_Improvement.
- Ruggles, R. (1997). *Knowledge Management Tools*. London: Routledge. Retrieved from doi:10.4324/9780080509846