

ชื่อเรื่อง: การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี ปี 2564

ผู้วิจัย : กัญญนัท ธิป็น โน พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อวัดระดับความรู้ และพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ศึกษาประสพการณ์การจัดการความรู้ และสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการจัดการความรู้ของบุคลากร ในกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ไม่นับกลุ่มที่ไปช่วยราชการ ลาคลอด และลาศึกษาต่อ ระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2563 – มีนาคม 2564 แบบเจาะจงที่ยินยอมตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ จำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดระดับความรู้ พฤติกรรม ประสพการณ์เกี่ยวกับการจัดการความรู้และความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 7 ส่วน นำมาหาค่าความเชื่อมั่นข้อแบบสอบถาม(Reliability Statistics) ของเครื่องมือได้ความเชื่อมั่นด้านความรู้ที่ .290 ด้านการปฏิบัติที่ .790 และทัศนคติที่ .756 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ตอบเรียบร้อยแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้ว ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า มีระดับความรู้อยู่ระดับสูง ร้อยละ 75.8 เฉลี่ย 12.5 คะแนน(S.D.= 1.50) ระดับทัศนคติ ส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง ร้อยละ 57.0 ค่าเฉลี่ยทัศนคติ 74.43 คะแนน(S.D.= 8.83) มีระดับพฤติกรรมระดับมาก เพียงร้อยละ 51.6 เฉลี่ยพฤติกรรม 23.09 คะแนน (S.D.= 4.40) ประสพการณ์จัดการความรู้ที่ผ่านมา ร้อยละ 74.4 เป็นการการร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันเรียนรู้ ร้อยละ 60.2การศึกษาดูงาน ร้อยละ 55.5 และการทบทวนหลังปฏิบัติการ(After action review) ร้อยละ46.9 ประสพการณ์น้อยที่สุด คือ มาตรฐานเปรียบเทียบ เคยเพียงร้อยละ 4.7 และการเขียนบทความวิชาการ ร้อยละ13.3 ความต้องการพัฒนาศักยภาพของ ต้องการมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การเขียนบทความวิชาการ ร้อยละ 35.7 การถอดบทเรียนจากการทำงานประจำ ร้อยละ 33. การจัดคู่มือการปฏิบัติงาน/แนวทาง ร้อยละ 30.2 ด้านการใช้เทคโนโลยี คือ ใช้ Google ในการจัดการข้อมูล ร้อยละ 41.6 การ QR Code ร้อยละ 34.9 แล การผลิตสื่อผ่านช่องทางโซเชียลมีเดีย ร้อยละ 32.3

การสร้างปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ คือ พฤติกรรมและวัฒนธรรมของคนในองค์กร รวมทั้ง การจัดทำแนวทางการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ไม่ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเครียดและกังวล เน้นรูปแบบการจัดการความรู้ตามที่เจ้าหน้าที่สนใจ และควรกำหนดเครื่องมือจัดการความรู้หลักและรองของหน่วยงาน จนเกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง