

แบบรายการประกอบคำขอประเมินผลงาน
ที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงาน
จัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี

ของ

นายศตวรรษ ศรีพรหม
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ
ตำแหน่งเลขที่ 1261
กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย
ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี
กรมอนามัย

เพื่อขออนุมัติตัวบุคคลให้เลื่อนระดับ
สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

(ก) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

1. ชื่อผลงาน การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ตุลาคม 2556 – เมษายน 2557
3. สัดส่วนของผลงานที่ผู้เสนอปฏิบัติ 100%
4. ผู้ร่วมจัดทำผลงาน -
5. บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ประชากร คือ บุคลากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานแก้ไขปัญหาพัฒนางาน ตามประเด็นยุทธศาสตร์ กรมอนามัย ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 123 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ R.V.Krejcie และ D.W.Morgan เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงวิเคราะห์ที่ใช้ Independent Sample t-test, One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี อาชีพรับราชการ การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.71$, S.D. = 0.58) และพบว่าความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.69) ด้านพัฒนาคน พบว่าการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.76$, S.D. = 0.57) และพบว่าความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.67) ด้านพัฒนางาน พบว่าการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.49$, S.D. = 0.68) และพบว่าความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.78) ด้านพัฒนาองค์กร พบว่าการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.87$, S.D. = 0.66) และพบว่าความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.76) การรับรู้และความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีเพศแตกต่างกัน การรับรู้และความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีช่วงอายุระดับการศึกษา ประสบการณ์ การเป็นคณะกรรมการ KM แตกต่างกัน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่าง

โดยสรุป การวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบสถานการณ์การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร ทั้งภาพรวมและรายด้าน ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ภายในองค์กรเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ควรนำข้อมูลสถานการณ์ในด้านข้อมูลทั่วไป กำหนดแนวทาง นโยบายการพัฒนาบุคลากร ให้เกิดสมรรถนะในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร ให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งข้อมูลสถานการณ์การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร ตามบริบทขององค์กร ในด้านการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร เป็นปัจจัยนำเข้าประกอบการวางแผน พัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อต่อยอดให้ประสบความสำเร็จในระดับสูงขึ้น ต่อไป

6. บทนำ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน”

กรมอนามัย เป็นองค์กรหลักของประเทศในการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่ความพร้อมในการแข่งขันระดับสากล และเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจุบันนานาชาติอารยะประเทศ มีการพัฒนา ในด้านการสื่อสารและการพัฒนาเข้าสู่สังคมเทคโนโลยีในรูปแบบของสังคมโลกไร้พรมแดน และเพื่อให้ทุกหน่วยงานที่สังกัดภายใต้กรมอนามัย สามารถพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นระบบ สามารถนำองค์ความรู้ที่จำเป็นมาใช้ในการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และของประเทศได้ผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามที่คาดหวังอย่างต่อเนื่องและจริงจัง มีการกำหนดนโยบายและกำหนดทิศทางให้มีการดำเนินงานบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งในปี พ.ศ. 2552 ได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 และกำหนดภารกิจด้านการบริหารจัดการความรู้เป็นภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงาน มีความชัดเจน และมีหน่วยงานรับผิดชอบการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้เป็นการเฉพาะ และเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา กรมอนามัย จึงกำหนดโครงสร้างภายในให้มี สำนักสร้างและจัดการความรู้ และให้ศูนย์อนามัยทุกแห่งกำหนดให้มีกลุ่มจัดการความรู้และการศึกษาด้านสุขภาพขึ้น เพื่อให้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการงานทุกหน่วยงานให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอและยั่งยืน

ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ในฐานะศูนย์วิชาการระดับเขต สังกัดกรมอนามัย ได้ดำเนินงานจัดการความรู้ตามนโยบายของกรมอนามัย และตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 และดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพองค์กร PMQA (Public Sector Management Quality Award) ซึ่งมีการระบุถึงการจัดการความรู้ในหมวดที่ 4 โดยมีการดำเนินงานบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2547 และในปี 2554 เพื่อให้กระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กรมีผู้รับผิดชอบงาน จึงมีการจัดโครงสร้างองค์กรรองรับการดำเนินงาน คือกลุ่มจัดการความรู้และการศึกษาด้านสุขภาพ และมีคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนงานอย่างชัดเจน ทั้งนี้จากการศึกษาเอกสารการสรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรของคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ประจำปี 2556 สรุปประเด็นข้อเสนอแนะในด้านปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ไว้ที่น่าสนใจ โดยระบุว่าจากการสรุปบทเรียนการดำเนินงานของคณะกรรมการ ร้อยละ 90 พบว่าบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทการดำเนินงานบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร และจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีบทบาทของไรเนอร์ (Rheiner, 1982) พบว่าการที่บุคคลจะปฏิบัติบทบาทใด ๆ นั้น จะต้องมีความเข้าใจหรือรับรู้ในมาตรฐานของบทบาท และคาดหวังว่าจะปฏิบัติบทบาทนั้นได้หรือไม่อย่างไร แล้วจึงพยายามที่จะไปให้ถึงความคาดหวังนั้น การดำเนินงานบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรของศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ก็เป็นบทบาทสำคัญที่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จะต้องแสดงบทบาทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร คือ การพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี โดยจะนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลในการปรับปรุงบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทการพัฒนา รวมทั้งเป็นข้อมูลนำเข้าในการวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาต่อไป

7. วัตถุประสงค์

7.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายใน องค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี

7.2 เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี

7.3 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงาน จัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

8. วิธีการดำเนินงาน/วิธีการ/ขอบเขตงาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการ รับรู้และความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการ ดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)

8.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ที่ปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ 2556 จำนวน 123 คน ประกอบด้วย ข้าราชการทุกกลุ่มงาน 97 คน พนักงานราชการทุกกลุ่มงาน 15 คน ลูกจ้างประจำทุกกลุ่มงาน 11 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 123 คน

8.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน แก้ไขปัญหาพัฒนางาน ตามนโยบาย พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำนวน 92 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ R.V.Krejcie และ D.W.Morgan การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบ บังเอิญ (Accidental Sampling) โดยพบบุคลากรที่อยู่ปฏิบัติราชการก็สุ่มคนนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง

8.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ตามวัตถุประสงค์ แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตัวแปร ตามกรอบแนวคิด ในการศึกษาดังนี้ 1) ข้อมูลลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ ตำแหน่งและสถานะทางสังคม รายได้เฉลี่ย ระยะเวลาการรับผิดชอบงาน 2) ข้อมูลการ รับรู้ของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี 3) ข้อมูลความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัย ที่ 7 อุบลราชธานี

8.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ซึ่งเป็นตัวแทน คณะกรรมการประจำกลุ่มงาน 2) รวบรวมแบบสอบถามกลับโดยคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ ภายในองค์กร ซึ่งเป็นตัวแทนคณะกรรมการประจำกลุ่มงาน

8.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

9. ผลการดำเนินงาน/ผลการศึกษา

จากการวิจัยการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

9.1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.40 เป็นเพศชาย ร้อยละ 19.60 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 68.50 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 16.30 ตามลำดับ อายุเฉลี่ย 37.38 ปี (S.D. = 7.19) ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้จบระดับปริญญาตรีสูงสุด ร้อยละ 5.20 รองลงเป็นผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 25.00 ระดับมัธยมศึกษาและระดับอนุปริญญา ร้อยละ 7.60 และร้อยละ 2.20 ตามลำดับ อาชีพของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 78.30 รองลงมา เป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ร้อยละ 10.90 ตามลำดับ การเป็นคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยเป็น ร้อยละ 53.30 รองลงมา เคยเป็น ต่ำกว่า 3 ปี ร้อยละ 29.30 เคยเป็น ระหว่าง 3 – 6 ปี และเคยเป็น มากกว่า 7 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.10 และ ร้อยละ 3.30 ตามลำดับ การพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการความรู้ภายในองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ร้อยละ 58.70 รองลงมา เคยได้รับการพัฒนาศักยภาพ ร้อยละ 41.30 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในกลุ่มงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีส่วนร่วม ร้อยละ 70.70 รองลงมา ไม่มีส่วนร่วม ร้อยละ 29.30 การเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ในรอบปีที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้าร่วม ร้อยละ 51.10 รองลงมา ไม่ได้เข้าร่วม ร้อยละ 48.90 ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร จากคณะกรรมการ KM มากที่สุด ร้อยละ 59.80 รองลงมา คือทาง Facebook ร้อยละ 32.6 รับรู้ข้อมูลผ่านงานจัดการความรู้ ร้อยละ 30.40 รับรู้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ และรับรู้ข้อมูลผ่าน Line ร้อยละ 23.90 และ ร้อยละ 10.90 ตามลำดับ

9.2 สรุปผลการวิจัยตามการรับรู้ของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี

ตาราง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ทุกด้าน และแยกรายด้าน (n=92)

การรับรู้	จำนวน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
ด้านการพัฒนาคน	2.76	0.57	ปานกลาง
ด้านการพัฒนางาน	2.49	0.68	น้อย
ด้านการพัฒนาองค์กร	2.87	0.66	ปานกลาง
รวม	2.71	0.58	ปานกลาง

จากการวิจัย พบว่าการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.71$, S.D. = 0.58) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 2.87$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาคน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 2.76$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ ด้านพัฒนาองค์กร พบว่าการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}= 2.87$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.01$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือช่องทางในการเผยแพร่ผลงาน ($\bar{x} = 2.97$, S.D. = 0.86) ด้านพัฒนาคน พบว่าการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.76$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ($\bar{x} = 2.82$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือความรู้ในการทำวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือถอดบทเรียนการดำเนินงาน ($\bar{x} = 2.79$, S.D. = 0.63) ด้านพัฒนางาน พบว่าการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.49$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{x} = 2.92$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือการถอดบทเรียน Best Practice เป็นตำรา/เอกสาร ($\bar{x} = 2.76$, S.D. = 0.85)

9.3 สรุปผลการวิจัยตามความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี

ตาราง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ทุกด้าน และแยกรายด้าน (n=92)

ความคาดหวัง	จำนวน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคาดหวัง
ด้านการพัฒนาคน	3.71	0.67	มาก
ด้านการพัฒนางาน	3.54	0.78	มาก
ด้านการพัฒนาองค์กร	3.75	0.76	มาก
รวม	3.67	0.69	มาก

จากการวิจัย พบว่าความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.67$, S.D. = 0.69) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาคน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ด้านพัฒนาองค์กร พบว่าความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.90) รองลงมาคือช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.87) ด้านพัฒนาคน พบว่าความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ($\bar{x} = 2.82$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือความรู้ในการทำวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หรือถอดบทเรียนการดำเนินงาน ($\bar{x} = 2.79$, S.D. = 0.63) ด้านพัฒนางาน พบว่าความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง ตอบบาทาทกรดำนรงงานจ้ดการควมร้ภายในองค์กร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือถารถอดบทเรียน Best Practice เป็นตำรา/เอกสาร ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.91)

9.4 สรุปผลการวิจัยเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร ที่มีตอบบาทาทกรดำนรงงานจ้ดการควมร้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตาราง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ ในการคิดจำแนกเป็น รายด้าน (n = 92)

การรับรู้	เพศชาย			เพศหญิง			t-value	P- value
	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.	n		
1.ด้านการพัฒนาคน	2.53	0.69	18	2.83	0.54	74	-2.00	0.05
2.ด้านการพัฒนางาน	2.43	0.71	18	2.51	0.68	74	-0.43	0.67
3.ด้านการพัฒนาองค์กร	2.64	0.85	18	2.94	0.61	74	-1.41	0.09
รวม	2.53	0.70	18	2.76	0.55	74	-1.47	0.14

ตาราง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวัง ในการคิดจำแนกเป็น รายด้าน (n = 92)

ความคาดหวัง	เพศชาย			เพศหญิง			t-value	P- value
	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.	n		
1.ด้านการพัฒนาคน	3.53	0.60	18	3.76	0.69	74	-1.33	0.19
2.ด้านการพัฒนางาน	3.33	0.64	18	3.60	0.81	74	-1.30	0.20
3.ด้านการพัฒนาองค์กร	3.68	0.66	18	3.77	0.80	74	-0.48	0.63
รวม	3.51	0.57	18	3.71	0.71	74	-1.10	0.27

จากการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า มีการรับรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (P- value = 0.14) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพัฒนาคนแตกต่างกัน ด้านการพัฒนางาน ไม่แตกต่าง และด้านการพัฒนาองค์กรไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า มีความคาดหวังในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (P- value = 0.27) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่าง ในทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน พบว่า มีการรับรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (P- value = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพัฒนาคน ด้านการพัฒนางาน และด้านการพัฒนาองค์กร มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน พบว่า มีความคาดหวังในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (P- value = 0.95) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพัฒนาคน ด้านการพัฒนางาน และด้านการ

พัฒนาองค์กรมีความคาดหวังไม่แตกต่าง กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า มีการรับรู้ในภาพรวมไม่แตกต่าง ($P\text{-value} = 0.12$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพัฒนาคนมีการรับรู้แตกต่างกัน ด้านการพัฒนางาน และด้านการพัฒนาองค์กรมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า มีความคาดหวังในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($P\text{-value} = 0.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพัฒนาคนมีความคาดหวังแตกต่างกัน ด้านการพัฒนางาน และด้านการพัฒนาองค์กรมีความคาดหวังไม่แตกต่าง กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการร่วมเป็นคณะกรรมการ KM แตกต่างกัน พบว่า มีการรับรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($P\text{-value} = 0.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพัฒนางานมีการรับรู้แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาคน และด้านการพัฒนาองค์กรมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการร่วมเป็นคณะกรรมการ KM แตกต่างกัน พบว่า มีความคาดหวังในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($P\text{-value} = 0.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพัฒนาคน ด้านการพัฒนางาน และด้านการพัฒนาองค์กรมีการรับรู้ไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ซึ่งเป็นไปตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยใช้รูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไป จากการศึกษา การเป็นคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยเป็น ร้อยละ 53.30 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่มีประสบการณ์การเป็นคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อบทบาทการรับรู้และความคาดหวัง สอดคล้องกับแนวคิดของ Broom และ Selznick (1973: 36 อ้างถึงใน จารุพร เฟิงสกุล , 2545: 13) กล่าวไว้ว่า บทบาทที่เป็นจริง (Performed Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริงซึ่งจะขึ้นกับการสังเคราะห์จาก ความเชื่อ ความหวัง การรับรู้ และประสบการณ์ของผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ทั้งยังต้องพิจารณาถึงความกดดัน ชัดจำกัด และโอกาสในแต่ละสังคม ในระยะเวลานั้น ๆ ด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1994) กล่าวไว้ว่า ความสามารถของบุคคลในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดจากบุคคลเรียนรู้จำนวนหนึ่งมาทำงานร่วมกัน มีการสร้างความเป็นเดียวหรือความสามัคคีสร้างพลังแห่งตนที่เกิดจากการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้ที่มีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับบุคคลโดยไม่มีกรอบแบ่งแยกกลุ่มคน ดังนั้นการสร้างเสริมประสบการณ์บุคลากรทุกคนในองค์กร รวมทั้งผู้ที่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในกลุ่มงาน จึงเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ตรง เพื่อให้เกิดการรับรู้และมีความคาดหวังในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จในระดับสูงขึ้นสอดคล้องกับ พวงเพชร สุรัตน์กุล (2542: 65 - 66) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทว่า บทบาทเป็นรูปธรรม เห็นได้จากการกระทำที่แสดงออกมา บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทอันบุคคลคาดคิดด้วยตนเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับทัศนคติค่านิยม บุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย และสอดคล้องกับ ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร (2545: 111) กล่าวว่า บทบาท คือ การกระทำหรือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มที่อยู่ในสถานภาพนั้น ๆ ดังนั้นบทบาทจึงเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมตามตำแหน่งหรือสถานภาพซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมหรือตามลักษณะของการรับรู้บทบาทเป็นผลรวมของการแสดงออกตามสิทธิและหน้าที่

2) การศึกษาการรับรู้ของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จากการศึกษาการรับรู้ของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้

ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตติพร อุดมศิลป์ (2550) ได้ศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม พบว่า สภาพที่เป็นจริง ของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ กฤตยา แผลมทองมงคล (2553) ได้ศึกษาการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม พบว่า การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านองค์กร ทุกองค์ประกอบ ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความคิดและความเข้าใจ ในภาพรวมทั้งระบบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านองค์กรมากที่สุด สอดคล้องกับการวิจัยของ เพชรไพลิน บุตรดาสา. (2553). ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า พนักงานการประปานครหลวง มีการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ สุภาวดี เพ็ชรสกุล (2546) ได้ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้ : โรงเรียนในเครือมูลนิธิ คณะเซนคาเบรียนแห่งประเทศไทย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพ ที่เป็นจริงขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการวิจัยของ สุนา บุญหลาย (2550) ได้ศึกษาการรับรู้ของพยาบาลในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลศิริราชอยู่ พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่าง มีการรับรู้ ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่าด้านพัฒนาองค์กรมีการรับรู้สูงที่สุด สอดคล้องกับ บริบทการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2552 ได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอนที่ 98 ก วันที่ 28 ธันวาคม 2552 และกำหนดภารกิจด้านการบริหารจัดการความรู้เป็นภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานมีความชัดเจนและมีหน่วยงานรับผิดชอบการขับเคลื่อน กระบวนการจัดการความรู้เป็นการเฉพาะ และเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา กรมอนามัย จึง กำหนดโครงสร้างภายในให้มีสำนักสร้างและจัดการความรู้ และให้ศูนย์อนามัยทุกแห่งกำหนดให้มีกลุ่มจัดการความรู้และการศึกษาด้านสุขภาพขึ้น ทั้งนี้ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ก็ได้มีการจัดตั้งกลุ่มจัดการความรู้และการศึกษาด้านสุขภาพขึ้นตามกฎหมายเมื่อปี 2554 โดยแบ่งโครงสร้างภายในกลุ่มงานออกเป็น 3 งาน ประกอบด้วยงานประชาสัมพันธ์ งานฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร และงานจัดการความรู้และศูนย์เรียนรู้ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร พร้อมทั้งขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กรในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีการวางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดเป้าหมายสูงสุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านพัฒนางานมีการรับรู้มากที่สุด เพราะการพัฒนางานมีความเกี่ยวข้องกับศักยภาพของบุคลากร ซึ่งส่งผลโดยตรงกับการจัดกิจกรรมที่มุ่งหวังในการแก้ไขปัญหาพัฒนาที่มีการขับเคลื่อนให้เห็นเป็นรูปธรรมน้อยตามไปด้วย เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียนการดำเนินงานโดยกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งการรับรู้ยังแสดงให้เห็นว่า บุคลากรขาดศักยภาพและขาดความมั่นใจในการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่จำเป็นต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ค่อนข้างสูง ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะและความมั่นใจแก่บุคลากรทุกกลุ่มงาน จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ จะต้องยกขึ้นมาเป็นประเด็นหลักในการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จต่อไป สอดคล้องกับ พวงเพชร สุรัตน์กุล (2542: 65 - 66) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทว่า บทบาทเป็นรูปธรรม เห็นได้จากการกระทำที่แสดงออกมา

บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทอันบุคคลคาดคิดด้วยตนเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับทัศนคติค่านิยม บุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

3) การศึกษาความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จากการศึกษาความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตติพร อุดมศิลป์ (2550) ได้ศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม พบว่า สภาพที่คาดหวัง ของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับการวิจัยของ เพชรไพลิน บุตรดาสา. (2553). ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความคาดหวังที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ สุภาวดี เพ็ชรสกุล (2546) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้: โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพความคาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวัง ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่าด้านพัฒนาองค์กรมีความคาดหวังสูงที่สุด สอดคล้องกับบริบท การดำเนินงานบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ซึ่งมีความชัดเจนในด้านโครงสร้างกลุ่มงานภายใน ที่มีกลุ่มจัดการความรู้ และการศึกษาด้านสุขภาพขึ้นมารับผิดชอบงานโดยตรง ดำเนินงานควบคู่กับคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร รวมทั้งมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานด้วย สอดคล้องกับ Rhiner, 1982 (อ้างถึงใน นวรัตน์ จอมจัน, 2552: 46) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้ว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติบทบาทใด ๆ นั้น จะต้องมีการรับรู้หรือเข้าใจมาตรฐานบทบาทนั้น ๆ ก่อน เมื่อเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อบทบาทนั้น ๆ แล้ว ก็จะเกิดการยอมรับในบทบาท และความหวังที่จะออกแรงพยายามในการที่จะกระทำให้บทบาทนั้นให้สำเร็จ สอดคล้องกับ สมลักษณ์ เพชรช่วย (2540 : 12) ได้สรุปความคาดหวังไว้ว่า การที่บุคคลจะกำหนดความคาดหวังของคนนั้นจะต้องประเมินความเป็นไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิด และคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้น ๆ อาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม ก็ได้ความรู้สึกนึกคิด หรือคาดการณ์นั้น ๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล แม้จะเป็นการให้ต่อสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรมชนิดเดียวกัน ก็อาจจะแตกต่างออกไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้น ๆ การที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากน้อยแค่ไหน จึงขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น และความคาดหวังของบุคคลนั่นเองที่จะมองว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในการได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเห็นว่ารางวัลที่จะได้จาก ความพยายามนั้นมีคุณค่ากับตนมาก และเป็นไปได้สูง บุคคลก็จะทุ่มเทความสามารถให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าความเป็นไปได้น้อย หรือรางวัลที่ได้น้อย ก็จะไม่พยายามเพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านพัฒนางานมีความคาดหวังน้อยที่สุด สอดคล้องกับ นวลจันทร์ เพิ่มพูนรัตนกุล (2540:11) กล่าวถึงการกำหนดความคาดหวังตามความคิดของเดอเช็คโค ว่าการกำหนดความคาดหวังของบุคคล นอกจาก ขึ้นอยู่กับ ระดับความยากง่ายของงานแล้วยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้นๆด้วยดังที่ เดอเช็คโค ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลเคย ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ๆ มาก่อน ก็จะกำหนดความคาดหวังในการทำงาน ในคราวต่อไปสูงขึ้น และ

ใกล้เคียงกับ ความสามารถจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามระดับความคาดหวังต่ำลงมา เพื่อป้องกันมิให้ตนเองเกิดความรู้สึกล้มเหลว จากการที่วางระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าความสามารถจริง

4) การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร ที่มีต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จากการศึกษาค้นคว้าเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ในด้านเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ที่แตกต่าง พบว่า ภาพรวมการรับรู้และความคาดหวังไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ตติพร อุดมศิลป์ (2550) ได้ศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม พบ ว่า ข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความเห็นต่อสภาพที่เป็นจริง ของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.50 สอดคล้องกับการ วิจัยของ ศศลักษณ์ สุขจิตต์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการจัดการความรู้ ในโรงพยาบาลพระปกเกล้า พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลพระปกเกล้าที่มีอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลพระปกเกล้าแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

10. การนำไปใช้ประโยชน์

1. เป็นข้อมูลนำใช้ในการวางแผนการดำเนินงานบริหารจัดการความรู้ ให้สอดคล้องตามบริบทขององค์กรในด้านการรับรู้และความคาดหวังต่อการดำเนินงาน
2. เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรตามการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร
3. ผลักดันให้กลุ่มงานภายในศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ขับเคลื่อนกระบวนการบริหารจัดการความรู้ตามการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรภายในกลุ่มงาน
4. เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

11. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ เป็นการสุ่มโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง (Nonprobability Sampling) และเลือกวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นนักวิชาการมีการเดินทางไปปฏิบัติราชการในพื้นที่รับผิดชอบ 7 จังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีอื่น อาจจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ติดภารกิจในการไปราชการและไม่สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้

12. ข้อเสนอแนะ/วิจารณ์

12.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร ต่อบทบาทการดำเนินงานจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ควรนำข้อมูลสถานการณ์ในด้านข้อมูลทั่วไป กำหนดแนวทาง นโยบายการพัฒนาบุคลากร ให้เกิดสมรรถนะในการขับเคลื่อน กระบวนการ จัดการความรู้ภายในองค์กร ให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2) ควรนำข้อมูลสถานการณ์การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร ตามบริบทขององค์กร ในด้านการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร เป็นปัจจัยนำเข้าประกอบการวางแผนพัฒนา กระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อต่อยอดให้ประสบความสำเร็จในระดับสูงขึ้น

3) ควรนำข้อมูลสถานการณ์การรับรู้และความคาดหวัง ในด้านการพัฒนาคน เป็นปัจจัยนำเข้าประกอบการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

12.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ไปควรมีการวิจัยเชิงสำรวจกระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร อย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าในการวางแผนพัฒนาให้ทันกับสถานการณ์การพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป

2) ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลสนับสนุน ในการวิจัยต่อยอดในระดับสูงขึ้น เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้รูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมตามบริบทขององค์กร ต่อไป

13. กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่ง จาก คุณภัทรพร เอี่ยมอุตมะ หัวหน้ากลุ่มจัดการความรู้และการศึกษาด้านสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี และ คุณสิริพินท์ ศิริโสภางษ์ หัวหน้ากลุ่มอนามัยวัยทำงาน ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ที่ท่านกรุณาให้ความรู้และคำแนะนำ ในการวิจัย รวมทั้งตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของวิจัยฉบับนี้ จนสำเร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ที่สนับสนุนการดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอน และขอขอบพระคุณคณะกรรมการพัฒนาวิชาการ ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ที่วางระบบขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย และเปิดโอกาสให้เข้ารับการพัฒนา ศักยภาพในการวิจัย

ประโยชน์และคุณค่าในงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบบูชาพระคุณบุพการี ครู อาจารย์ และผู้บริหารทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษา ห่วงใยรักใคร่ สนับสนุนให้เกิดความมานะพยายามให้งานวิจัยสำเร็จลงด้วยดี

14. เอกสารอ้างอิง

- กฤตยา แหลมทองมงคล. (2553). การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตินันท์ กล้าหาญ. (2553). ความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพการให้บริการ . การค้นคว้าอิสระ มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ตติพร อุดมศิลป์. (2550). การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- บุโชคิตา แก้วเกษ. (2551) “คุณภาพบริการตามความคาดหวังและที่ได้รับจริงของผู้รับบริการแพทย์แผนจีน ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาสาธรรณสุขศาสตร์ มหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว. (2533) “การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง,” วารสารการวัดผลการศึกษา มศว มหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545) การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- ประเทือง สงสุวรรณ. (2534). การศึกษาการรับรู้และความคาดหวังของครูต่อสภาพแวดล้อมโรงเรียนของ โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สิ่งแวดล้อมศึกษา).กรุงเทพฯ:บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มยุรี กลั้วงษ์. (2552). ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อพฤติกรรมทางสังคมของผู้ป่วยโรคจิต . กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพชรไพลิน บุตรดาสา. (2553). ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานการ ประปานครหลวง /เพชรไพลิน บุตรดาสา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538) “ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็ผิดพลาดได้,” **ข่าวสาร การวิจัยการศึกษา.**
- วรพจน์ พรหมสัตยพรต. (2550). *การบริหารงานสาธารณสุขท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนาเพรส จำกัด.
- วิลาสิณีย์ จาปาตะ. (2551) “ความคาดหวังและการรับรู้ในคุณภาพบริการของผู้ใช้บริการจากสถาน ปฏิบัติการ เกสซ์ชุมชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สมัทนา กลางคาร และวรพจน์ พรหมสัตยพรต. (2553). *หลักการวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ* . พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์ - สารคามเปเปอร์.
- สุภาดา วัฒนสุข (2551). ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีต่อการจัดจ้างงานภายนอก ของ บริษัท บางกอก เนตเวย์ (ไทยแลนด์) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาวดี เพ็ชรสกุล. (2546). **ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้ : โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ประเภทสายสามัญในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคาแหง.
- สมนา บุญหลาย. “การรับรู้ของพยาบาลในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลศิริราช.” สาร นิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- ศศลักษณ์ สุขจิตต์. (2554). สภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการจัดการความรู้ใน โรงพยาบาลพระปกเกล้า. **วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า**. ปีที่ 28 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2554).
- หัตยา แก้วกิม. (2553). ความคาดหวังและการรับรู้ของประชาชนต่อคุณภาพบริการโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ปริญญาสาธรรณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อังการ สมพรและวัลลภา คชภักดี.(2550).ปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของผู้รับบริการต่อคุณภาพบริการ ของสถานอนามัย:กรณีศึกษาในเขตอำเภอธัญญา และอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง. (รายงานวิจัย ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต) ภาควิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและการกีฬา สาขาการจัดการ ระบบสุขภาพ. พัทลุง:มหาวิทยาลัยทักษิณ.

Senge, Peter M. et al. (1994). **The Fifth Discipline Field book**. New York: Doubleday.

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อผู้เสนอผลงาน

(นายศตวรรษ ศรีพรหม)

นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติ

การ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(นางภัทรกร เอี่ยมอุตมะ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญ

การพิเศษ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงชื่อ

(นายชัยพร พรหมสิงห์)

ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่

7 อุบลราชธานี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ข) ข้อเสนอแนะแนวคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1. **ชื่อผลงานเรื่อง** การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี
2. **ระยะเวลาที่ดำเนินการ** พฤษภาคม – กันยายน 2558
3. **สรุปเค้าโครงเรื่อง**

3.1 หลักการและเหตุผล

การดำเนินงานบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร เป็นบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายของทุก องค์กร ที่จะต้องดำเนินการ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งระบุไว้ใน มาตรา 11 กำหนดว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ” จากงานวิจัยข้างต้นพบว่า บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี มีการรับรู้ ต่อบทบาทการดำเนินงานบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ด้านพัฒนางาน โดยภาพรวมในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อในด้านรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร จำนวน 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการจัดการความรู้ Tuna Model ตามแนวทางของ สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) รูปแบบการจัดการความรู้ Xerox Model ตามแนวทางของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) และรูปแบบการจัดการความรู้ สรส. Model ตามแนวทางของสถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.) พบว่ามีการรับรู้ในระดับน้อย แต่ความคาดหวังด้านพัฒนางาน ในภาพรวมพบว่า มีความคาดหวังในระดับปานกลาง

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี เพื่อค้นหารูปแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาพัฒนางานตาม พันธกิจขององค์กร รวมทั้งนำส่งความรู้ถึงภาคีเครือข่ายด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในพื้นที่รับผิดชอบต่อไป

3.2 บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอแนะ

รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ได้ดำเนินงานตามแนวทางที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) กำหนดซึ่งทุกหน่วยงานทั้งในและนอกองค์กร ได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ จากการสรุปผลการดำเนินงานประจำปี ของศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี พบว่ายังไม่บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แม้จะมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานหลัก รวมทั้งมีการจัดตั้งกลุ่ม จัดการความรู้และการศึกษาด้านสุขภาพ เพื่อมารับผิดชอบงานบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรโดยตรงก็ตาม ดังนั้นการค้นหารูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากแต่ละองค์กรมีข้อจำกัดและความพร้อมในด้านทรัพยากรแตกต่างกัน โดยเฉพาะการรับรู้ และความคาดหวังต่อบทบาทการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ก็แตกต่างกันไปด้วย ความจำเป็นที่ทุกองค์กรจะต้องค้นหาอัตลักษณ์และเลือกรูปแบบ วิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างแท้จริง อันจะส่งผลให้

กระบวนการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร สามารถขับเคลื่อนไปอย่างต่อเนื่อง เกิดความยั่งยืนนั้น จึงเป็นวิธีการที่จะค้นหารูปแบบและตัวตนขององค์กรตามความพร้อม และเติมเต็มส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมตามบริบทขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

3.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ได้รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เหมาะสมตามบริบท ขององค์กร ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี โดยกลุ่มงานภายในมีการประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาพัฒนางานทั่วทั้งองค์กร ทั้งในหน่วยงานและระดับพื้นที่ ให้บรรลุเป้าหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์ และบรรลุเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งรูปแบบที่พัฒนาอาจเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ในพื้นที่อื่นที่มีบริบทการดำเนินงานในลักษณะใกล้เคียงกันต่อไป

3.4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานจัดการความรู้ มีความรู้ความเข้าใจ และมีศักยภาพในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร ในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2) ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี บรรลุเป้าหมายของการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ ในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูงขึ้น
- 3) ได้รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ที่เหมาะสมและสอดคล้องตามบริบทขององค์กร

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อผู้เสนอแนวคิด
(นายศตวรรษ ศรีพรหม)

นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....