บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Organizational Climate and Organizational Support Effecting Knowledge Process Management Among Personel in Queen Sirikit Heart Center of the Northeast Khon Kaen University

มนตรี ยาสุด (Montri Yasud)[1]* ดร.ประจักร บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)**

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 579 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คนด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 24 มกราคม 2554 ถึง 11 กุมภาพันธ์ 2554 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.709$, $p\text{-value} < 0.001$ และ $r = 0.825$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) โดยการสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยี บรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการจัดการความรู้ การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร และด้านเวลา สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 71.7

ABSTRACT

This research is cross-sectional descriptive study. The purposes of this study were to study organizational climate and organizational support effecting knowledge process management among personnel in Queen Sirikit Heart Center of the Northeast Khon Kaen University. The population was 579 personnel and 210 samples were selected by systematic random sampling technique and questionnaires were collected during January 24, 2011 to February 11, 2011. The data was analyzed by percentage, mean, standard deviation, minimum,

[1] *Correspondent author: ymontr@kku.ac.th*

** มหาบัณฑิต หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

*** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

maximum, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise multiple regression. The finding revealed that the organizational climate and organizational support was positive significant related to knowledge process management of personnel in Queen Sirikit Heart Center of the Northeast ($r = 0.709$, p-value < 0.001 and $r = 0.825$, p-value < 0.001 respectively). The variables namely organizational support in management and technology, organizational climate in identity, organizational support in money, knowledge management experience, organizational support in man and time could predict the knowledge process management of personnel in Queen Sirikit Heart Center of the Northeast as 71.17 percent.

คำสำคัญ : การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ
Key Words : Knowledge management, Organizational climate, Organizational support

บทนำ

ในยุคของสังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) ที่การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์การที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้เร็วเป็นองค์การที่ได้เปรียบในการแข่งขันกว่าองค์การที่เรียนรู้ช้า [1] จากกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้หน่วยงานราชการจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ภายในองค์การ ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการก้าวไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตัวเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์การมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด [2] ความรู้สามารถแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆได้สองประเภท คือ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ความรู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นความรู้ฝังลึกอยู่ในตัวของคนทำงานและผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง จึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลในองค์การ [3] ดังนั้นการจัดการความรู้จึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์การ แต่การนำการจัดการความรู้ไปใช้จริงในองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารและบุคลากรต้องคำนึงถึงกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งมีทั้งหมด 7 ขั้นตอน [2] ได้แก่ 1) การค้นหาความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์การสามารถสร้างและจัดการความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การและความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จต้องเริ่มจากตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งต้องมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงาน เพื่อจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ [4] ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงาน ดังนั้นหากองค์การมีความเข้าใจถึงความแตกต่างด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลก็จะส่งผลให้สามารถวางแผนการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแล้ว การสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีและเหมาะสมจะช่วยส่งเสริมการจัดการความรู้ใน

องค์การได้ โดยบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานและการจัดการความรู้นั้นประกอบด้วย 9 มิติ [5] ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างขององค์การ 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติการให้รางวัล 4) มิติความเสี่ยง 5) มิติความอบอุ่น 6) มิติการสนับสนุน 7) มิติความขัดแย้ง 8) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 9) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ [6] และการที่จะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงต้องสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การด้วย [7]) นอกเหนือจากบรรยากาศองค์การแล้ว การสนับสนุนจากองค์การถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ภายในองค์การ ซึ่งการสนับสนุนจากองค์การเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วยการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานทางการบริหาร 4 ด้าน [8] ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ด้านการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการจัดการความรู้อีก 2 ด้านที่มีความสำคัญ ได้แก่ 5) การสนับสนุนด้านเวลา และ 6) การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี โดยปัจจัยด้านเวลา และปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้ ถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ภายในองค์การให้ประสบความสำเร็จ [9] นอกจากนี้การสนับสนุนจากองค์การยังมีผลต่อการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [10] และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลอีกด้วย [11] อย่างไรก็ตาม ในการสนับสนุนจากองค์การเพื่อการจัดการความรู้นั้นต้องสนับสนุนให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่แท้จริงเพราะสามารถเพิ่มวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การ [12] และยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ [13] ซึ่งจะส่งผลให้เกิดองค์การพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ และเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม [14] ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงต้องมีการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์การ เช่นเดียวกับศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นสถานพยาบาลเฉพาะทางด้านโรคหัวใจและหลอดเลือด สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีศักยภาพในการพัฒนาสู่การเป็นศูนย์บริการเฉพาะทางด้านโรคหัวใจที่มีความเป็นเลิศ (Excellent Center) การจัดการความรู้จึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ โดยเฉพาะการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งจะส่งผลให้องค์การได้เปรียบในการแข่งขัน แต่การดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ในปัจจุบันยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ยังไม่มีรูปแบบการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ชัดเจน การเก็บรวบรวมความรู้ที่ไม่เหมาะสมทำให้เข้าถึงความรู้ได้ยาก รวมทั้งบุคลากรขาดการนำความรู้ที่ได้ไปใช้เพื่อการพัฒนาการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งปัญหาดังกล่าวนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานที่อยู่ระหว่างการแก้ไข และเปลี่ยนผ่านไปสู่การบริหารงานแบบใหม่ ซึ่งช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านนี้ได้ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป และนอกจากปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารแล้ว ยังพบว่า ลักษณะงานด้านการดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเผชิญกับความเครียด และความกดดันอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้มีอัตราการเข้าและออกจากงานของบุคลากรทางการแพทย์จำนวนมาก จากสถิติของงานบุคคลพบว่า ในปี พ.ศ. 2552 มีพนักงานบรรจุใหม่ 131 ราย ในขณะที่มีพนักงานลาออกทั้งหมด 141 ราย [15] ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ที่ออกจากงานล้วนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างมาก แต่เนื่องจาก

ธรรมชาติของงานทำให้การแก้ไขปัญหาการออกจากงานหรือการย้ายสถานที่ทำงานนั้นเป็นไปได้ยาก ดังนั้นการจัดการความรู้ในองค์การจึงมีความสำคัญและต้องปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมเพื่อธำรงรักษาไว้ ซึ่งขีดความสามารถและความทรงจำขององค์การ นอกจากนี้การจัดการความรู้ยังนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ [16] อีกทั้งการจัดการความรู้ที่ถูกต้องและเหมาะสมยังช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ทำให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน และส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันของสมาชิกในองค์การ โดยการศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า นโยบาย การบริหารงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ [17] นอกจากนี้ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ การบริหารงาน และการใช้เทคโนโลยี ยังมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อีกด้วย [18] อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการในการจัดการความรู้ที่ถูกต้อง ซึ่งการจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ เป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพราะปัจจัยทั้งหมดนี้ถูกเชื่อมโยงโดยอาศัยปฏิสัมพันธ์ทางสังคม [19] ดังนั้นหากมีการศึกษาและพัฒนาจะช่วยให้ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถพัฒนาสู่การเป็นศูนย์บริการเฉพาะทางด้านโรคหัวใจที่มีความเป็นเลิศได้ในระยะเวลาอันสั้น รวมทั้งสามารถใช้แก้ไขปัญหาการสูญหายขององค์ความรู้ที่มีในตัวบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อเป็นข้อมูลในการสนับสนุนส่งเสริม และพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เหมาะสมต่อการจัดการความรู้ รวมทั้งสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการและประเทศชาติต่อไป

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross – Sectional Descriptive Research) ทำการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เป็นบุคลากรประจำและปฏิบัติงานเต็มเวลาในศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2553 จำนวน 579 คน โดยกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) จำนวน 210 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สัมภาษณ์แบบเจาะลึก คือบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลได้ดีที่สุด (Key Informants) จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม และแนวทางการสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน รวมทั้งหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ 0.98 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ส่วน คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ การจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ และปัญหา

อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการระหว่างวันที่ 24 มกราคม 2554 ถึง 11 กุมภาพันธ์ 2554 โดยทำหนังสือขออนุญาตในการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นถึงผู้อำนวยการศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรณีแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้มอบแบบสอบถามพร้อมทั้งแนบใบชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างผ่านผู้ประสานงานในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งนัดหมายเพื่อขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน ส่วนการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และนัดหมายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน ไว้ล่วงหน้า แล้วจึงดำเนินการสนทนากลุ่มตามแนวทางการสนทนากลุ่มที่เตรียมไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์จากเนื้อหาของข้อมูล (Content Analysis)

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

การวิจัยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อ วันที่ 7 มกราคม 2554

ผลการศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.1 อายุเฉลี่ย 30.6 ปี (S.D. = 4.85 ปี) อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 49 ปี สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 50.5 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.6 รายได้เฉลี่ย 16,526.94 บาท/เดือน (S.D. = 6,804.03 บาท/เดือน) และบุคลากรมีประสบการณ์ในการจัดการความรู้ ร้อยละ 59.5

2. ระดับบรรยากาศองค์การของศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.05 (S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การรายมิติ พบว่าบรรยากาศ

3. ระดับการสนับสนุนจากองค์การของศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.17 (S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด องค์การมิติความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 (S.D. = 0.63) ส่วนบรรยากาศองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติการให้รางวัล มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 (S.D. = 0.79) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 โดยมีระดับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (S.D. = 0.69) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงบประมาณ มีระดับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 (S.D. = 0.73) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

4. ระดับการจัดการความรู้ของศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.23 (S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

5. คุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้ของบุคคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากการวิจัยพบว่า เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในขณะที่ อายุ และรายได้มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.075$, p-value = 0.021 และ $r = -0.139$, p-value = 0.045 ตามลำดับ) ส่วนประสบการณ์ในการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.164$, p-value = 0.018) ส่วนบรรยากาศองค์การ พบว่า ภาพรวมของบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.709$, p-value <0.001) และเมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การแต่ละมิติพบว่า ในทุกมิติของด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยมีการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.69) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.85 (S.D. = 0.73) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3 บรรยากาศองค์การ ได้แก่ มิติโครงสร้างขององค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติการให้รางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติความขัดแย้ง มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ($r = 0.534$, p-value <0.001 $r = 0.580$, p-value <0.001 $r = 0.556$, p-value <0.001 $r = 0.557$, p-value <0.001 $r = 0.591$, p-value <0.001 $r = 0.570$, p-value <0.001 $r = 0.629$, p-value <0.001 และ $r = 0.576$, p-value <0.001 ตามลำดับ) และการสนับสนุนจากองค์การ พบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.825$, p-value <0.001) และเมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและด้านเวลา มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น ($r = 0.726$, p-value <0.001 และ $r = 0.714$, p-value <0.001 ตามลำดับ) ในขณะที่การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ($r = 0.678$, p-value <0.001 $r = 0.679$, p-value <0.001 $r = 0.650$, p-value <0.001 และ $r = 0.637$, p-value <0.001 ตามลำดับ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

6. คุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของบุคคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ (p-value = 0.033) การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี (p-value < 0.001)

อภิปรายผล

ภาพรวมของบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(r = 0.709, p-value <0.001) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับการศึกษาที่ผ่านมาแล้ว พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของ นุชนาฏ [6] ซึ่งพบว่าภาพรวมของบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (p-value = 0.001) การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ (p-value = 0.009) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการจัดการความรู้ (p-value = 0.021) การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร (p-value = 0.022) และการสนับสนุนจากองค์การด้านเวลา (p-value = 0.032) โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 71.7 ดังรายละเอียดในตารางที่ 5 สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (r = 0.811, p-value = 0.01) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ศิรินันท์ [20] พบว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีบรรยากาศองค์การโดยรวม และมีลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (p-value = 0.05) และการศึกษาของ Chen and Huang [19] พบว่า นวัตกรรมและบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และยังพบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ในองค์การ ซึ่งผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บรรยากาศองค์การ และการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน

ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.825, p-value <0.001) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับการศึกษาที่ผ่านมาแล้วพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ อัปสร [10] ซึ่งพบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี (r = 0.814, p-value <0.001) การศึกษาของธีรพงษ์ [21] พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 (r = 0.840, p-value <0.05) และการศึกษาของ ชวลิต [22] พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการจัดการความรู้ของบุคลากร โดยต้องมีการสนับสนุนเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ จึงจะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ การศึกษาของ King and Marks [13] พบว่า การควบคุมกำกับดูแล และการสนับสนุนจากองค์การ มีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ นอกจากนี้ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การยังมีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งส่งผลต่อผลลัพธ์ของการเรียนรู้นั้นด้วย และการศึกษาของ Yang and Wu [12] พบว่าการสนับสนุนจากองค์การเพื่อการจัดการความรู้นั้นต้องสนับสนุน และให้รางวัลโดยมุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่แท้จริง เพราะสามารถเพิ่มวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ (p-value = 0.033) การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี (p-value < 0.001) บรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (p-value = 0.001) การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ (p-value = 0.009) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการจัดการความรู้ (p-value = 0.021) การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร (p-value = 0.022) และการสนับสนุนจากองค์การด้านเวลา (p-value = 0.032) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้งหมดที่เลือกเข้าสู่สมการได้กำหนดระดับ

นัยสำคัญที่ 0.05 และจากการศึกษายังพบว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัว สามารถพยากรณ์กระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น ได้ร้อยละ 71.7 สอดคล้องกับการศึกษาของ อัปสร [10] ซึ่งพบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านเวลา สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 69.5 เช่นเดียวกับการศึกษาของ ธีรพงษ์ [21] พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจูงใจ ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ ด้านเทคโนโลยีและระบบงาน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม และด้านภาวะผู้นำ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้ร้อยละ 72.20 การศึกษาของศิรินันท์ [20] พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมได้ร้อยละ 54.5 การศึกษาของ ศิรินภา [23] พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวงได้ร้อยละ 30.6 การศึกษาของ ธีรารัตน์ [9] พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความเข้าใจในการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ จากผู้บริหาร ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ ปัจจัยด้านการประเมินผล และปัจจัยด้านเวลา การศึกษาของ พรนภา [24] พบว่า ปัจจัยด้าน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และการฝึกอบรม มีผลต่อการจัดการความรู้ของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน กระทรวงสาธารณสุข ในขณะที่ขนาดโรงพยาบาลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ การศึกษาของ Skerlavaj, Song and Lee [25] ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การการเรียนรู้และนวัตกรรมในบริษัทของประเทศเกาหลีใต้ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การมีผลทางบวกในระดับสูงต่อนวัตกรรมขององค์การ การศึกษาของ C.W. Chong, S.C. Chong and Lin [26] พบว่าระยะเวลาของการจัดการความรู้ ระดับการพัฒนาด้านการจัดการความรู้ และระดับความรู้ในองค์การมีผลกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ การศึกษาของ Yang [27] ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติส่วนบุคคลและการแบ่งปันความรู้ขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติส่วนบุคคลของพนักงานด้านการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีผลต่อกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การ ซึ่งผู้จัดการมีส่วนสำคัญในการช่วยจัดระบบให้พนักงานแต่ละตำแหน่งได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งต้องสนับสนุนการให้เกิดความคุ้นเคยของรูปแบบพฤติกรรมในการจัดการความรู้ดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.709$, $p\text{-value} < 0.001$ และ $r = 0.825$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) โดยการสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยี บรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการจัดการความรู้ การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร และด้านเวลา สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการ

ความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 71.7 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1.1 ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมภายในองค์การทั้งด้านการแก้ไขปัญหา การวางแผนการดำเนินงาน รวมถึงการติดตามการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง

1.2 ควรมีการจัดอบรมความรู้และเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 ควรมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์การ

1.4 ควรมีการพัฒนาระบบควบคุม และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

1.5 ควรมีการรวบรวมความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ และง่ายต่อการเข้าถึง รวมทั้งพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์การ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสะท้อนให้เห็นผลในภาพรวมของการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีเพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้มอบทุนอุดหนุนการค้นคว้าวิจัยในการการศึกษาอิสระสำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาประจำภาคปลาย ปีการศึกษา 2553

เอกสารอ้างอิง

1. Senge PM. 1990. The fifth discipline: the art and Practice of the learning organization. New York: Doubleday.
2. Thailand Productivity Institute. 2006. Practical knowledge management. 3rd ed. Bangkok: Jirawat Express. Thai.
3. Burachai Sirimahasakorn. 2007. Knowledge Management for Excellence: Idea can do: Management to be Leader vol 3. Bangkok: Sangdow. Thai.
4. Shermerhorn R, Hunt G, Osborn N. 2003. Organizational behavior. New York: John Wiley & Sons.
5. Litwin L, Stringer RA. 1968. Motivation and organization climate. Boston: Division of research Harvard University Graduate School of Business Administration.
6. Nutchanat Hin-On. 2009. Relationship between the organizational climate and learning organization characteristics of the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Information and Communication Technology. Master of Arts Thesis in Public Administration, Graduate School, Mahidol University. Thai.
7. Small CT, Sage, AP. 2006. Knowledge management and knowledge sharing: a review. Information knowledge systems management, 5, 153-169.
8. Thonglaw Dejthai.2002. Principles of public health administration. 3rd ed. Bangkok: Samjareonpanit. Thai.

9. Theerarat Mahasub. 2008. Knowledge management of Administration Group, Department of Health, Ministry of Public Health. Master of Political Science thesis in Administrative, Faculty Of Political Science, Thammasat University. Thai.
10. Upsorn Wongsiri. 2009. Organizational support affecting an information management among the health personnel at primary care units in Muang District Udon Thani Province. Master of Public Health Thesis in Public Health Administration, Graduate School, Khon Kaen University. Thai.
11. Monreutai Kaewkiriya. 2003. Ralationships between self-development, organizational support, and learning organization of nursing department as perceived by professional nurses, private hospitals, Bangkok metropolis. Master of Nursing Science Thesis in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University. Thai.
12. Yang LH, Wu CT. 2008. Knowledge sharing in an organization. Technological Forecasting & Social Change, 75, 1128-1156.
13. King RW, Marks Jr. PV. 2008. Motivating knowledge sharing through a knowledge management system. Omega, 36, 131-146.
14. Khon Kaen University. 2008. Long-Term Planning of Khon Kaen University B.E.2552-2567. Khon Kaen: Khon Kaen University. Thai.
15. Queen Sirikit Heart Center of Northeast. 2010. Human resources report. [n.p.]: Queen Sirikit Heart Center of Northeast, Khon Kaen University. Thai.
16. Office of the Civil Service Commission. 2009. Knowledge management for administration. Bangkok: Global Inter Communications. Thai.
17. Buaboon Udomsap. 2010. The learning organization through personal perception of Khon Kaen Provincial Health Office. Master of Public Health thesis in Public Health Administration, Graduate School, Khon Kaen University. Thai.
18. Wutiporn Promrach. 2007. A developing model for a learning organization for the Nursing Department in Waengyai Hospital, Waengyai District, Khon Kaen Province. Master of Nursing Science Thesis in Nursing Administration, Sukhothai Thammathirat University. Thai.
19. Chen CJ, Huang JW. 2007. How organizational climate and structure affect knowledge management-the social interaction perspective. International Journal of Information Management, 27, 104-118.
20. Sirinan Saengsingh. 2007. The relationship between organizational climate and learning organization : a case study of Srinakarinwirot University. Master of Business Administration Thesis in Business Administration, Graduate School, Srinakarinwirot University. Thai.

21. Teerapong Wongnonghoi. 2009. Administrative factors affecting the leaning organization state of small sized school under the office of Khon Kaen Educational Service Area 5. Master of Education Thesis in Educational Administration, Graduate School, Khon Kaen University. Thai.
22. Chavalit Supasaktumrong. 2007. Successful application of knowledge management in the organization and its effect upon the employees. Master of Labour and Welfare Development Thesis, Faculty of Social Administration, Thammasart University. Thai.
23. Sirinapa Pongla. 2009. Predictive power of perceived organizational climate and achievement motives to perceived learning organization of Royal Project Foundation's staff. An Independent Study Report Master of Science Program in Industrial and Organizational Psychology, Graduate School, Chiang Mai University. Thai.
24. Pornnapa Intangarm. 2006. Knowledge management of nurse direactors in community hospitals, Ministry of Public Health. Master of Nursing Science Thesis in Nursing Administration, Narasuan University. Thai.
25. Skerlavaj M, Song JH, Lee Y. 2010. Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms. Expert Systems with Applications, 37, 6390-6403.
26. Chong CW, Chong SC, Lin B. 2010. Organizational demographic variables and preliminary KM implementation success. Expert Systems with Applications, 37, 7243-7254.
27. Yang JT. 2008. Individual attitudes and organizational knowledge sharing. Tourism Management, 29, 345-353.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับบรรยากาศองค์การของศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	การแปลผล
1. มิติโครงสร้างขององค์การ	2.87	0.68	ปานกลาง
2. มิติความรับผิดชอบ	3.15	0.66	ปานกลาง
3. มิติการให้รางวัล	2.73	0.79	ปานกลาง
4. มิติความเสี่ยง	3.23	0.63	ปานกลาง
5. มิติความอบอุ่น	3.18	0.69	ปานกลาง
6. มิติการสนับสนุน	3.07	0.68	ปานกลาง
7. มิติความขัดแย้ง	3.05	0.66	ปานกลาง
8. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.21	0.58	ปานกลาง
9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	2.97	0.82	ปานกลาง
ภาพรวม	**3.05**	**0.57**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับการสนับสนุนจากองค์การของศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

การสนับสนุนจากองค์การ	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านบุคลากร	3.09	0.61	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	2.90	0.73	ปานกลาง
3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์	3.16	0.65	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารจัดการ	3.15	0.60	ปานกลาง
5. ด้านเวลา	3.23	0.64	ปานกลาง
6. ด้านเทคโนโลยี	3.47	0.69	ปานกลาง
ภาพรวม	**3.17**	**0.54**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กระบวนการจัดการความรู้	Mean	S.D.	การแปลผล
1. การค้นหาความรู้	2.95	0.74	ปานกลาง
2. การสร้างและแสวงหาความรู้	3.39	0.69	ปานกลาง
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	3.05	0.70	ปานกลาง
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้	2.85	0.73	ปานกลาง
5. การเข้าถึงความรู้	3.28	0.66	ปานกลาง
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	3.09	0.72	ปานกลาง
7. การเรียนรู้	3.23	0.66	ปานกลาง
ภาพรวม	**3.23**	**0.59**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับการจัดการความรู้ของบุคคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การ	การจัดการความรู้ของบุคคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	p-value	ระดับความสัมพันธ์
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
เพศ	-0.075	0.280	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	-0.159	0.021*	ต่ำ
สถานภาพสมรส	0.088	0.206	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา	-0.124	0.073	ไม่มีความสัมพันธ์
รายได้	-0.139	0.045*	ต่ำ
ประสบการณ์ในการจัดการความรู้	0.164	0.018*	ต่ำ
บรรยากาศองค์การ	0.709	<0.001**	สูง
มิติโครงสร้างขององค์การ	0.534	<0.001**	ปานกลาง
มิติความรับผิดชอบ	0.580	<0.001**	ปานกลาง
มิติการให้รางวัล	0.556	<0.001**	ปานกลาง
มิติความเสี่ยง	0.557	<0.001**	ปานกลาง
มิติความอบอุ่น	0.591	<0.001**	ปานกลาง
มิติการสนับสนุน	0.570	<0.001**	ปานกลาง
มิติความขัดแย้ง	0.629	<0.001**	ปานกลาง
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.567	<0.001**	ปานกลาง
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.670	<0.001**	ปานกลาง
การสนับสนุนจากองค์การ	0.825	<0.001**	สูง
ด้านบุคลากร	0.678	<0.001**	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	0.679	<0.001**	ปานกลาง
ด้านวัสดุ อุปกรณ์	0.650	<0.001**	ปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ	0.726	<0.001**	สูง
ด้านเวลา	0.714	<0.001**	สูง
ด้านเทคโนโลยี	0.637	<0.001**	ปานกลาง

* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

ตารางที่ 5 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการจัดการความรู้ของบุคคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R^2
1. การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ	0.151	0.153	2.147	0.033	0.726	0.527
2. การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี	0.222	0.260	5.424	<0.001	0.782	0.612
3. บรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.139	0.192	3.279	0.001	0.820	0.672
4. การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ	0.120	0.147	2.633	0.009	0.832	0.693
5. คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการจัดการความรู้	0.107	0.089	2.319	0.021	0.839	0.703
6. การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร	0.126	0.130	2.301	0.022	0.843	0.710
7. การสนับสนุนจากองค์การด้านเวลา	0.141	0.153	2.162	0.032	0.847	0.717
ค่าคงที่ = 0.197, F = 73.122, P-value < 0.001						