

รูปแบบการจัดการความรู้ภายใต้นโยบายคุณภาพของบุคลากรทางการแพทย์

ธนารัตน์ สุริยะพึงพระ

นโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

นิตยา สีนเภาว

นโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

ขจรศักดิ์ เจ้ากรมทอง

นโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ **ธนารัตน์ สุริยะพึงพระ** นโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ

เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

E-mail: thanarat552519@gmail.com

วันที่รับบทความ: 29 มกราคม 2567 วันที่แก้ไขบทความ: 30 พฤษภาคม 2567 วันที่ตอบรับบทความ: 10 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ นโยบายคุณภาพของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายคุณภาพของบุคลากรกับการจัดการความรู้และแนวทางพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ตามนโยบายคุณภาพของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทย์ทหารอากาศ **วิธีการวิจัย** การสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นเกี่ยวกับ แนวทางทางการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ภายใต้นโยบายคุณภาพของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทย์ทหารอากาศ ในหน่วยขึ้นตรงกรมแพทย์ทหารอากาศกับผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวนทั้งสิ้น 15 คน **ผลการวิจัย** สภาพการจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทย์ทหารอากาศ ไม่มีรูปแบบมาตรฐาน ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานอาจจะมีปัญหาเกิดขึ้นได้เนื่องจากไม่มีมาตรฐานของรูปแบบข้อมูล และการจัดเก็บข้อมูลนโยบายคุณภาพของบุคลากรด้านสมรรถนะหลักทหารอากาศ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ-ผล กับการจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทย์ทหารอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05 **นัยทางทฤษฎี/นโยบาย** การจัดการความรู้ที่ดีของกรมแพทย์ทหารอากาศสามารถทำได้เมื่อมีนโยบายคุณภาพของบุคลากรที่เข้มแข็ง

คำสำคัญ : รูปแบบการจัดการความรู้ นโยบายคุณภาพของบุคลากร กรมแพทย์ทหารอากาศ การพัฒนาบุคลากร

Knowledge management model under personnel quality policy of medical personnel

Thanarat Suriyaphuengphra

Public Policy and Management, Kasem Bundit University, 1761 Suan Luang, Bangkok 10250

Nittaya Sinthoa

Public Policy and Management, Kasem Bundit University, 1761 Suan Luang, Bangkok 10250

Khajonsak ChaoKromthong

Public Policy and Management, Kasem Bundit University, 1761 Suan Luang, Bangkok 10250

Correspondence concerning this article should be addressed to **Thanarat Suriyaphuengphra** Public Policy and Management, Kasem Bundit University, 1761 Suan Luang, Bangkok 10250
E-mail: thanarat552519@gmail.com

วันที่รับบทความ: January 29, 2567 วันที่แก้ไขบทความ: May 30, 2567 วันที่ตอบรับบทความ: June 10, 2567

Abstract

PURPOSES: To study the state of knowledge management, personnel quality policy, the relationship between the personnel quality policy and knowledge management and guidelines for developing a knowledge management model of the personnel in the Airforce Medical Department. **METHODS:** A sample survey of 170 medical personnel in Airforce Medical Department, together with in-depth interviews of 15 key informants on issues related to guidelines for developing a knowledge management model under the quality people policy of medical personnel. **RESULTS:** Knowledge management at the Airforce Medical Department was unorganized. Personnel quality policy was related positively to knowledge management significantly at $p < 0.05$. **THEORETICAL/POLICY IMPLICATION:** Better knowledge management could be achieved by strengthening personnel quality policy.

Keywords: Knowledge management model, personnel quality policy, Airforce Medical Department, personnel development

บทนำ

การปฏิบัติงานของกรมแพทยทหารอากาศ ดำเนินงานตามนโยบายมีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) กล่าวคือ เสริมสร้างสมรรถนะ และความพร้อมในการป้องกัน ประเทศ เสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ จัดการความรู้เพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ พร้อมสู่สังคมฐานความรู้ สร้างบรรยากาศสู่วัฒนธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ในลักษณะเครือข่ายทั้งภายใน และภายนอกกองทัพอากาศ เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้สม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้ง ส่งเสริมความรู้ พัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้าง วิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการใน สังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

ภายใต้นโยบายคุณภาพของบุคลากร ผู้ บัญชาการทหารอากาศที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังพล ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทำให้ตระหนักได้ว่า กำลังพลจะต้องเป็นกำลังพลที่มีศักยภาพสามารถ ขับเคลื่อนและผลักดันกองทัพอากาศไปสู่เป้าหมาย ตามความต้องการได้รวมทั้งสามารถดำรงไว้ซึ่ง ศักยภาพกำลังพลได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566)

การเรียนรู้การทำการกิจกรรมการจัดการความรู้ เพื่อจะนำผลการจัดการความรู้มาพัฒนาบุคลากรทาง การแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ ให้เป็นคนคุณภาพ นั้น ได้พบปัญหาและอุปสรรคมากมายโดยเฉพาะการ ส่งต่อทางธรรมเนียมปฏิบัติอาจเรียกได้ว่าเป็น วัฒนธรรม ซึ่งมีการปฏิบัติในเรื่องการเรียนรู้แบบเดิม ที่เป็นไปในแนวทาง (Ventlet) ของหน่วยราชการ ที่มี ความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชา เน้นการสื่อสารใน ลักษณะแนวทางทั้งการเรียนรู้ การสร้างกรอบ แนวความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ รวมถึงการติดต่อ อย่างเป็นระบบของบุคคล และการเรียนรู้เป็นทีม กลุ่มบุคลากร ที่เป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร

ข้าราชการชั้นประทวน พนักงานข้าราชการ ผลของ วัฒนธรรมการเรียนรู้ตามแนวทางขององค์กร ทำให้ การสื่อสารติดขัดไม่ครบวงจรไปสู่บุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติในระดับล่างซึ่งเป็นผลต่อกิจกรรม การจัดการความรู้ ต่างคนต่างทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ในการปฏิบัติงาน ขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน ความรู้ได้กระจายกระจายตามหน่วยขึ้นตรง ประกอบ กับบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ เป็นองค์กรทางการทหารที่มีหน่วยงานหลายหน่วย จึงทำให้การสื่อสารมีการติดต่อยาก มีความไม่สะดวก ในการบริหารจัดการกิจกรรมการจัดการความรู้ของ หน่วยขึ้นตรง และสายวิทยาการ ทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร

จากสภาพการจัดการความรู้ของบุคลากร ทางทางการแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ ดังกล่าว ยังมี ปัญหาในด้านองค์ประกอบและปัจจัยเอื้อที่เหมาะสม กับการทำกิจกรรมการจัดการความรู้จากการรวบรวม การศึกษาการจัดการความรู้ของบุคลากรทาง การแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ พบว่าที่ได้เริ่มจาก ประเด็นความสำคัญของปัญหาและอุปสรรคของการ จัดการความรู้ นำมาพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ โดยผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าการจัดการความรู้ของ บุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ ภายใต้นโยบายคุณภาพของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านสมรรถนะหลักทหารอากาศ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และด้านการพัฒนาบุคลากร ให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของ บุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ
2. เพื่อศึกษานโยบายคุณภาพของบุคลากร ประกอบด้วย สมรรถนะหลักทหารอากาศ เทคโนโลยีและสารสนเทศ การพัฒนาบุคลากร และ ความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากร ทางทางการแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนารูปแบบ การจัดการความรู้ ภายใต้นโยบายคุณภาพของ บุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ

จัดเก็บ ค้นหา จัดส่ง กระจายออก ติดตาม รวบรวม และจัดการข้อมูลต่าง ๆ ให้ความสนใจที่ปัจจัยความง่ายในการใช้งานและประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะส่งผลต่อทัศนคติการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ความตั้งใจของพฤติกรรมที่จะใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและพฤติกรรมการยอมรับใช้งานจริงให้เป็นหมวดหมู่ง่ายต่อการใช้งาน เพื่อผลิตผลงานให้แก่หน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การรับคนเข้ามา การพัฒนาคนให้เป็นตามต้องการ โยกร้ายหมุนเวียนการทำงาน ประเมินผลการทำงานและการปฏิบัติตัว ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานด้วยความสุข ด้วยการส่งเสริมอุดมการณ์และทำความเข้าใจกับภารกิจขององค์กร

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และตีความเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (Research population) ในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทย์ทหารอากาศ รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,640 คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย (Research population) ครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทย์ทหารอากาศ ในกรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑล จำนวน 11 หน่วยงาน การกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้หลักการคำนวณของ Green (1991) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย 170 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เครื่องมือสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) และมีประเด็นการสัมภาษณ์ที่สอดคล้อง ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและกรอบแนวความคิดในการวิจัยจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ น้อยกว่า 5 ปี และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ กรมแพทย์ทหารอากาศ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลตัวแปรอิสระ นโยบายคุณภาพบุคลากรได้แก่ 1) สมรรถนะหลักทหารอากาศ 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) การพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 1 การปฏิบัติตามนโยบายคุณภาพของบุคลากรในภาพรวม

นโยบายคุณภาพของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.
สมรรถนะหลักทหารอากาศ	3.85	0.69
เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.79	0.69
การพัฒนาบุคลากร	3.79	0.69
ภาพรวม	3.81	0.69

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การปฏิบัติตามนโยบายคุณภาพของบุคลากรแต่ละด้านและในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (3.79 – 3.85 จากคะแนนเต็ม 5.00)

ส่วนที่ 3 ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทย์ทหารอากาศ

ตารางที่ 2 ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทย์ทหารอากาศ

การจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D.
การค้นหา/การบ่งชี้ความรู้	3.65	0.65
การสร้างและแสวงหาความรู้	3.78	0.71
การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	3.89	0.70
การประมวลและกลั่นกรองความรู้	4.13	0.77
การเข้าถึงความรู้	3.79	0.70
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	3.96	0.68
การเรียนรู้	3.56	0.68
รวม	3.82	0.68

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทย์ทหารอากาศในภาพรวมและรายด้าน มีระดับการจัดการความรู้อยู่ในระดับสูง (3.56 – 4.13 จากคะแนนเต็ม 5.00)

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ภายใต้นโยบายคุณภาพของ

บุคลากร ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทย์ทหารอากาศ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทย์ทหารอากาศ พยายามพัฒนาการจัดการความรู้ภายใต้นโยบายคุณภาพของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยยึดมั่นอุดมการณ์และจริยธรรมในการที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง มีการส่งเสริมวางแผนฝึกอบรมให้กับบุคลากรในหน่วยขึ้นตรงทุกระดับชั้นโดยการ

เรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงและการลงมือปฏิบัติ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำ การหมุนเวียนให้บุคลากรรับผิดชอบงานในหลายหน้าที่ ทำให้เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน

การนำบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกันเข้ามาทำงานร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้นในรูปของคณะทำงาน และโครงการ การผลิตนวัตกรรม เพื่อให้รองรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่คนผลิตผลงาน

การดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในเชิงรุก ซึ่งมีการปรับปรุงระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการนำเอาระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาบูรณาการกับระบบงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน บุคลากรแต่ละส่วน ต้องให้หน่วยงานประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมให้มากที่สุดการทำงานจึงจะออกมาตามนโยบายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลของนโยบายคุณภาพของบุคลากรโดยสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 นโยบายคุณภาพของบุคลากรด้านสมรรถนะหลักทหารอากาศที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุด้านสมรรถนะหลักทหารอากาศ (ตัวแปรอิสระ) กับการจัดการความรู้ (ตัวแปรตาม) ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ

ตัวแปร	การจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์				
	กรมแพทยทหารอากาศ				
	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.390	.497		2.797	.009
ด้านสมรรถนะหลักทหารอากาศ	.628	.130	.674	4.833	.000

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่านโยบายคุณภาพของบุคลากรด้านสมรรถนะหลักทหารอากาศที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการจัดการความรู้เท่ากับ .674 อย่างมีนัยสำคัญ ($p<0.001$)

สมมติฐานที่ 2 นโยบายคุณภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุนโยบายคุณภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ(ตัวแปรอิสระ) มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ (ตัวแปรตาม) ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพथยทหารอากาศ

ตัวแปร	การจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพथยทหารอากาศ				
	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.328	.424		5.483	.000
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	.385	.112	.546	3.452	.002

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นโยบายคุณภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการจัดการความรู้เท่ากับ .546 อย่างมีนัยสำคัญ ($p=0.002$)

สมมติฐานที่ 3 นโยบายคุณภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพथยทหารอากาศ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุนโยบายคุณภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร (ตัวแปรอิสระ) มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ (ตัวแปรตาม) ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพथยทหารอากาศ

ตัวแปร	การจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพथยทหารอากาศ				
	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.945	.426		4.568	.000
ด้านการพัฒนาบุคลากร	.484	.112	.634	4.339	.000

จากตารางที่ 5 พบว่า นโยบายคุณภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการจัดการความรู้เท่ากับ .634 อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.001$)

สมมติฐานที่ 4 นโยบายคุณภาพของบุคลากร 1) ด้านสมรรถนะหลักทหารอากาศ 2) ด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศ และ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพथยทหารอากาศ

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายคุณภาพของบุคลากร (ตัวแปรอิสระ) มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ (ตัวแปรตาม) ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ

ตัวแปร	การจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ				
	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.440	.464		3.107	.004
นโยบายคุณภาพของบุคลากร	.617	.122	.692	5.076	.000

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นโยบายคุณภาพของบุคลากรมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศเท่ากับ .692 อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.001$)

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ภายใต้นโยบายคุณภาพของบุคลากรของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ มีดังนี้

1. ด้านการค้นหา/การบ่งชี้ความรู้

การค้นหาแหล่งข้อมูลองค์ความรู้ที่มีเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่า แหล่งข้อมูลที่ทำให้การสืบค้นนั้นมีการนำมาถ่ายทอดความรู้ที่ได้ให้แก่ผู้ร่วมงานก็จะเป็นประโยชน์มากในการดำเนินงานของหน่วยได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสรรหาความรู้ทั้งในและนอกที่ปฏิบัติงาน ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถนำไปพัฒนา สร้างสรรค์นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ ๆ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จในองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร การค้นหาสิ่งใหม่ตลอดเวลา การค้นหาแหล่งความรู้จึงจำเป็นอย่างมากจะได้นำสิ่งที่ได้ค้นพบมาพัฒนา งาน ในแต่ละห้วงปี โดยมีเป้าหมายของการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจ พันธกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยขึ้นตรง มีการกำหนดความรู้ไปตามภารกิจ พันธกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยขึ้นตรงและสายวิทยาการ

รวมถึงการบรรยายลักษณะงานของบุคคลที่จะเป็นแนวทางในการทำกิจกรรมการจัดการความรู้ นอกจากนี้ การกำหนดความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลของผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในสายวิทยาการก็มีความสำคัญ แต่กรมแพทยทหารอากาศ ยังมีปัญหาเรื่องไม่มีการระบุชัดเจนเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคคลในหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2566)

2. ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

กรมแพทยทหารอากาศต้องมีการสร้างองค์ความรู้สำหรับบุคลากรทางการแพทย์ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของหน่วยงานสอดคล้องกับภารกิจของกรมแพทยทหารอากาศ มีการกำหนดขอบเขตการจัดการความรู้ การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการจัดการความรู้ การรวบรวมและ/หรือพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมแพทยทหารอากาศทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอกกรมแพทยทหารอากาศ และดำเนินการจัดระบบความรู้ออกเป็นหมวดหมู่ตามประเภทของความรู้ และตามลักษณะการทำงานของบุคลากร และที่สำคัญต้องมีการปรับปรุงความรู้และแนวทางปฏิบัติให้ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ (ปีละ 1 ครั้งเป็นอย่างน้อย) การแสวงหาความรู้จากแหล่งภายใน และภายนอก กองทัพอากาศ หน่วยขึ้นตรงและสายวิทยาการมีการสร้างระบบการจดบันทึก เป็นลายลักษณ์อักษร ภาพ เสียง และอื่น ๆ โดยเฉพาะด้านยุทธการและการบิน แต่มีปัญหาว่าการทำกิจกรรมยังไม่สมบูรณ์มากนัก เนื่องจากขาดระบบการสร้างเกลียวความรู้

ที่ดี สอดคล้องกับแนวคิด ของสำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2566)

3. ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ มีการ
จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการทำงาน
ใช้ภาษาเข้าใจง่าย อาศัยพลังแห่งการเรียนรู้เป็น
กลุ่ม พลังแห่งการมองภาพรวม มองความเชื่อมโยง
มองเชิงบวก ลดอคติ มองที่ประโยชน์ หรือมุ่งมั่น
เพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีทักษะของการเรียนรู้
ร่วมกัน แต่ก็พบว่าบางหน่วยงานยังขาดผู้เชี่ยวชาญ
ของสายวิทยาการที่ให้คำแนะนำในการจัดทำคู่มือ
การปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้บางส่วนยังกระจาย
กระจายอยู่ตามสายวิทยาการต่าง ๆ โดยเฉพาะ
ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล (กองทัพอากาศ,
2559)

4. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

กรมแพทย์ทหารอากาศต้องมีการ
สังเคราะห์ความรู้ รูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน
เดียวกัน โดยมีการประมวลความรู้ในส่วนของคุณ
ภารกิจ ทักษะในการปฏิบัติงาน และกระบวนการ
ปฏิบัติงานให้ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน (Senge,
1990) และจัดทำเป็นคู่มือการทำงานในแต่ละ
ภารกิจเพื่อให้บุคลากรสามารถอ่านแล้วเข้าใจได้
ง่ายสามารถนำไปปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างชัดเจน
ถูกต้อง นอกจากนี้เมื่อมีการจัดทำคู่มือการ
ปฏิบัติงานตามภารกิจหรือตามความชำนาญการ
ทางทหารแล้ว กรมแพทย์ทหารอากาศมีการจัดทำ
สารสนเทศและนำองค์ความรู้เหล่านี้บรรจุไว้ใน
ระบบสารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากร
สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างสะดวก

5. ด้านการเข้าถึงความรู้

ในปัจจุบันมีแหล่งความรู้มากมาย เช่น
ตำรา คู่มือการปฏิบัติงาน อยู่ในรูปแบบของหนังสือ
ตามห้องสมุดของหน่วยงานต่าง ๆ ของหน่วยขึ้น
ตรงกรมแพทย์ทหารอากาศ และในเว็บไซต์
(website) ของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและ
ภายนอกกองทัพอากาศ บุคลากรของกรมแพทย์
ทหารอากาศสามารถเข้าถึงความรู้และนำมา

ประยุกต์ใช้กับการทำงาน พร้อมการยกระดับการ
สร้างเกลียวความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง แต่มีปัญหาเรื่อง
ความไม่สะดวกในการเข้าถึงเอกสารบางอย่างที่
กระจุกกระจายอยู่หลายที่และไม่อยู่ในรูปของ
อิเล็กทรอนิกส์

6. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

บุคลากรทางการแพทย์ ของกรมแพทย์
ทหารอากาศ มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้
จากการทำงานประจำที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน รวมทั้ง
การฝึกอบรม การสัมมนา การเรียนการสอนใน
หลักสูตรต่าง ๆ และการฝึกงานในหน้าที่ของสาย
วิทยาการ ในรอบปีงบประมาณ เพื่อให้เกิด
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วย
ขึ้นตรงและสายวิทยาการ แต่มีปัญหาด้านการขาด
ระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการบันทึกจากการ
แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ดังกล่าว ซึ่งอุปสรรค
มาจากการหวงองค์ความรู้ของบุคคล สอดคล้องกับ
แนวคิดของ บุญญากิจ (2549)

7. ด้านการเรียนรู้

บุคลากรของกรมแพทย์ทหารอากาศมีการ
เรียนรู้จากการทำงาน การเรียนการสอนใน
หลักสูตรต่าง ๆ การฝึกอบรม การสัมมนา การ
ฝึกงานในหน้าที่ นอกจากนั้นยังมีการเรียนรู้ภาย
หลังจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เรียกว่า “After
Action Review and Retrospect” เพื่อสร้าง
นวัตกรรม ความรู้ ผลผลิตและบริการ เพื่อแก้ไข
ปัญหาของกองทัพอากาศทั้งในปัจจุบันและอนาคต
แต่ยังมีปัญหาด้านมาตรฐานการวัดและประเมินผล
รวมทั้งการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในแนวทางซึ่งเป็น
อุปสรรคสำคัญ

สรุปและอภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันการพัฒนาการจัดการ
ความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทย์ทหาร
อากาศ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจุบันการจัดการ
ความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทย์
ทหารอากาศ อยู่ในรูปแบบอิสระไม่มีรูปแบบ

มาตรฐาน ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานอาจจะมีปัญหาเกิดขึ้นได้เนื่องจากไม่มีมาตรฐานของรูปแบบข้อมูล และการจัดเก็บข้อมูล ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อบุคลากรทางการแพทยกรรมแพทยทหารอากาศ ผู้นำแสดงวิสัยทัศน์ในเรื่องการจัดการความรู้ให้แก่บุคลากร โดยมีการพัฒนาคนไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้หน่วยงานมีการขับเคลื่อนได้อย่างรวดเร็ว ไปในทิศทางเดียวกัน เรียนรู้ร่วมกัน สร้างคุณประโยชน์ร่วมกัน และพัฒนาก้าวหน้าร่วมกันเพื่อที่จะได้สร้างองค์กรที่มีคุณภาพทางด้านการแพทย์ของกองทัพอากาศ

2. นโยบายคุณภาพของบุคลากร ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลักทหารอากาศ 2) เทคโนโลยีและสารสนเทศ และ 3) การพัฒนาบุคลากรของบุคลากร ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทยกรรมแพทยทหารอากาศ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรทางการแพทยกรรมแพทยทหารอากาศ มีความเห็นด้านสมรรถนะหลักทหารอากาศในภาพรวมอยู่ในระดับสูง บุคลากรทางการแพทยกรรมแพทยทหารอากาศ มีความเห็นในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมอยู่ในระดับสูง บุคลากรทางการแพทยกรรมแพทยทหารอากาศมีความเห็นในด้านพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ในด้านการจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทยกรรมแพทยทหารอากาศมีความเห็นในภาพรวมของการจัดการความรู้ของบุคลากรทางการแพทยกรรมแพทยทหารอากาศ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของหิรัญสาย (2558) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของบุคลากร และการถ่ายโอนความรู้ในองค์กรที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะของบุคลากรไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการเกิดนวัตกรรม แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านการถ่ายโอนความรู้ ในขณะที่การถ่ายโอนความรู้ส่งผลโดยตรงต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กร ทั้งนี้ผลจากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ประกอบการวางแผน หรือเป็นแนวทาง

สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและการถ่ายโอนความรู้ เพื่อเพิ่มนวัตกรรมในธุรกิจธนาคารพาณิชย์ไทย นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ หรือเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

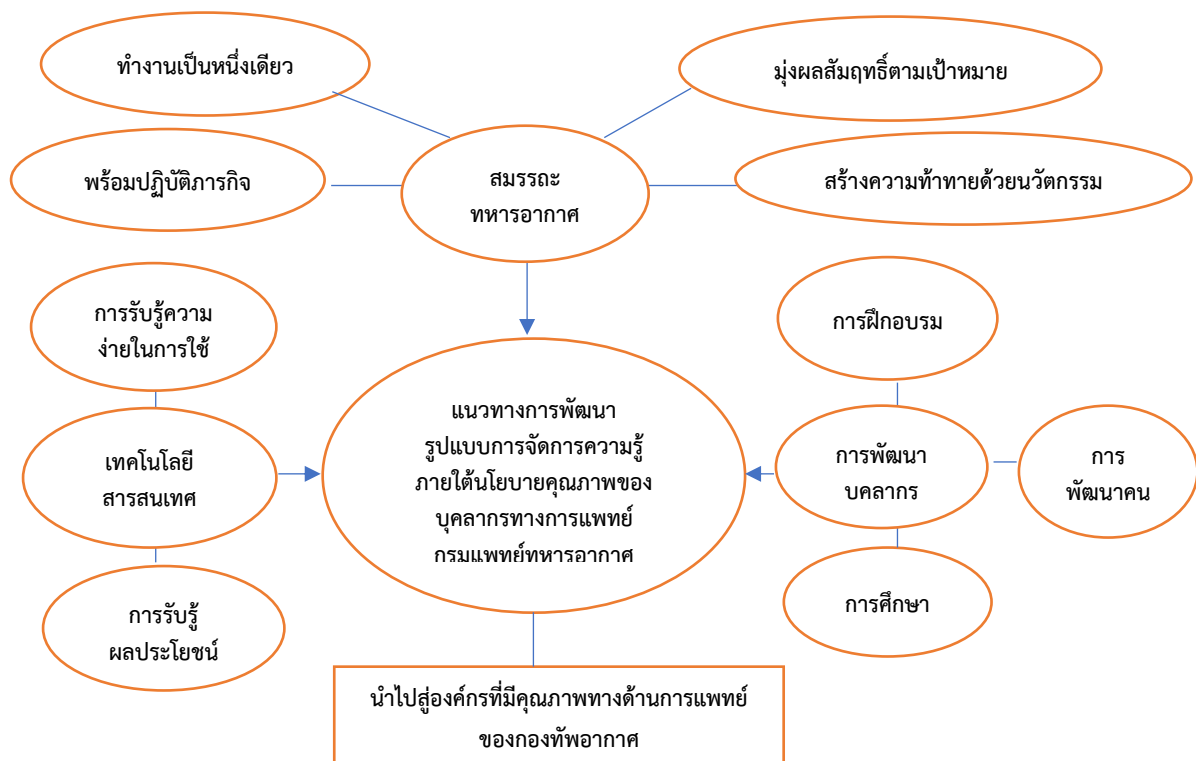
สอดคล้องกับแนวความคิดของ Heeks (2001) เทคโนโลยีสารสนเทศมีจุดเด่นต่อการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ปริมาณการใช้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มมากขึ้น ต้องการการจัดการประมวลผลข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว มีระบบติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ง่าย สะดวกและเป็นที่ยอมรับ สามารถทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้และใช้ข้อมูลข่าวสาร จึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานและการทำงานต่าง ๆ ช่วยทำให้งานที่ยุ่งยากซับซ้อนจำนวนมากมีลักษณะที่ง่ายต่อการใช้งาน และยังมีระบบงานอัตโนมัติอีกหลายอย่าง ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานในระบบที่ทำงานได้ตลอดเวลา และกระจายสถานที่ออกไปได้ห่างไกล จากผลของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้สิ่งแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไปมาก ก่อให้เกิดกระแสย้อนกลับที่ยิ่งทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนให้เร็วขึ้น

3. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ตามนโยบายคุณภาพของบุคลากรของบุคลากรทางการแพทยกรรมแพทยทหารอากาศ ผลการวิจัยสรุปได้ว่ารูปแบบของการจัดการความรู้ตามนโยบายคุณภาพของบุคลากร กรรมแพทยทหารอากาศ เริ่มจากการสร้างองค์ความรู้สู่การประมวลความรู้ ส่งผลให้เกิดการเผยแพร่และนำองค์ความรู้ไปใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการให้การศึกษา อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กะลาสี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน” ผลการศึกษาพบว่า

การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาและฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด รวมถึงงานวิจัยของ ศรียงค์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศ” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะกำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก

2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ 3) สมรรถนะหน้าที่ และ 4) สมรรถนะเฉพาะสาขา และมีแนวทางการพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศ

ซึ่งผู้วิจัยได้นำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณภาพ มากำหนดแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ภายใต้นโยบายคุณภาพของบุคลากร ของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ภายใต้นโยบายคุณภาพของบุคลากรทางการแพทย์ กรมแพทยทหารอากาศ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการสำรวจความต้องการบุคลากรด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการจัดตั้งโครงสร้างองค์กรและหน่วยงานใหม่ตามภารกิจ พร้อมทั้งกำหนดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานบรรลุตามภารกิจของ

หน่วยงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ที่มาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่พบว่าบุคลากรแต่ละคนที่ยังมีรายการสมรรถนะที่เป็นช่องว่างเพื่อการพัฒนา มากำหนดเป็นแผนการพัฒนาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง หรือวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการจัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำ

กรมแพทยทหารอากาศ เพื่อให้บุคลากรมีการจัดการความรู้ในมาตรฐานเดียวกัน

2. หน่วยงานควรกำหนดนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเข้าสู่ยุคปัจจุบันต้องจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้พร้อมสำหรับสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กร

3. หน่วยงานควรมีการกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. กรมแพทยทหารอากาศควรกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้ ไว้ในแผนปฏิบัติการของทุกหน่วยขึ้นตรงกรมแพทยทหารอากาศต่อเนื่องทุกปี

2. กรมแพทยทหารอากาศควรประเมินผลการจัดการความรู้ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีของทุกหน่วยอย่างน้อยหน่วยละ 1 เรื่องต่อปี รวมทั้งจัดระบบให้มีการตรวจเยี่ยม ให้คำปรึกษาแนะนำเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง และร่วมสร้างชุมชนนักปฏิบัติด้าน

การตัดสินใจผลงาน คุณภาพระดับหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ตลอดจนกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการความรู้สำหรับหน่วยขึ้นตรงกรมแพทยทหารอากาศอย่างชัดเจน

3. ควรมีการจัดสรรอุปกรณ์ในการสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรม ให้เพียงพอและพร้อมใช้งาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

กรมแพทยทหารอากาศควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นประเภทขององค์ความรู้ที่บุคลากรต้องการ และรูปแบบการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และกองทัพอากาศควรศึกษาการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในหน่วยขึ้นตรงอื่น ๆ ของกองทัพอากาศและนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของกรมแพทยทหารอากาศเพื่อจะได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันของกองทัพอากาศต่อไป

References

- Boonyakit, B. (2549). *An investment in knowledge always pays the best interest*. Jirawat Express Co., Ltd.
- Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499-510.
- Heeks, R. (2001). *Understanding e-governance for development*. Institute for Development Policy and Management.
- Hiransai, P. (2558). *The influence of employee competency and knowledge transfer on Thai commercial bank innovation* [Unpublished master's thesis]. Thammasat University.
- Kalasee, S. (2561). *Development and training for enhancing work efficiency of personnel at the Royal Irrigation Department* [Unpublished master's thesis]. Ramkhamhaeng University.
- Office of the Public Sector Development Commission. (2566). *Air Force commander's policy 2023*. Royal Thai Air Force.
- Phetsuwan, J. (2560). *Human resource development affecting performance employee of Bangkok Center Hotel* [Unpublished master's thesis]. Sripatum University.
- Royal Thai Air Force. (2559). *Royal Thai Air Force personnel performance*. Royal Thai Airforce.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Century Press.

Sriyan, S. (2561). *Personnel development strategy for supporting stealth aircraft technology of the Royal Thai Airforce* [Unpublished doctoral dissertation]. Silpakorn University.