

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้กับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ 3) แสวงหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธีการเก็บข้อมูลเบื้องต้น ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 247 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 9 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และพรรณนาความ ผู้วิจัยสรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.50 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 40.50 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 49.80 และเป็นข้าราชการ ร้อยละ 52.60

2. สรุปการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ด้านการบันทึกความรู้ รองลงมาคือ ด้านการนำความรู้มาใช้ ด้านการแสหาความรู้ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการถ่ายทอดความรู้ และด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ตามลำดับ

2.1 การจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ด้านการกำหนดความรู้โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือโรงพยาบาลสามารถระบุแหล่งที่มาของความรู้ได้

รองลงมาโรงพยาบาลมีการกำหนดความรู้ที่ชัดเจนสำหรับการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือโรงพยาบาลสามารถกำหนดความรู้ วิธีการทำงานที่ไม่เหมาะสม ไม่ถูกต้องได้

2.2 การจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ด้านการเสาะหาความรู้โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงพยาบาลมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญและจ้างที่ปรึกษาจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้ รองลงมาคือ บุคลากรของโรงพยาบาลมีการเข้าร่วมประชุม และอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือบุคลากรของโรงพยาบาลสามารถเลือกกำหนดความต้องการศึกษาการ อบรมความรู้ได้

2.3 การจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงพยาบาลมีการนำความรู้จากการเข้าร่วมประชุม อบรมปรึกษาหารือมาประยุกต์ใช้กับบุคลากร รองลงมาคือ โรงพยาบาลมีการสร้างความรู้จากผู้มีประสบการณ์ขณะปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือในเรื่องโรงพยาบาลมีการจัดทำเอกสาร ตำรา คู่มือ งานวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2.4 การจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ด้านการถ่ายทอดความรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือโรงพยาบาลมีการนำความรู้ที่ได้จัดเก็บอย่างเป็นระบบมาใช้อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ โรงพยาบาลมีการจัดให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือโรงพยาบาลมีการ สื่อสารความรู้ด้วยวิธีการบันทึกข้อความ การรายงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 การจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบันทึกความรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารโรงพยาบาลมีทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การพัฒนาความสามารถต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ โรงพยาบาลมีการจัดการความรู้ออกมาในรูปของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อสิ่งพิมพ์ อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือโรงพยาบาลมีการปรับปรุงความรู้ที่ได้รับการจัดเก็บแล้วให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 การจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ด้านการนำความรู้มาใช้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือโรงพยาบาล มีการจัดกิจกรรม จัดอบรม ประชุม

เชิงปฏิบัติการเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันรองลงมาคือ โรงพยาบาลมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่องค์ความรู้ของโรงพยาบาลแก่องค์กรภายในและภายนอก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลมีการทบทวนความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

3. สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ รองลงมาคือ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ปัจจัยการวัดผล และปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานตามลำดับ

3.1 ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานของโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงพยาบาลมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละกระบวนการของการจัดการความรู้ชัดเจน รองลงมาคือ โรงพยาบาลเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสวงหาแนวทางเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลมีช่วงเวลาให้บุคลากรได้ทบทวนและพัฒนาความรู้อยู่เสมอ

3.2 ปัจจัยภาวะผู้นำและกลยุทธ์ของโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้นำโรงพยาบาลมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ โรงพยาบาล มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการจัดการความรู้ขึ้น ในหน่วยงาน และกลยุทธ์ในการจัดการความรู้เกิดจากผู้นำและบุคลากรในโรงพยาบาลร่วมกันกำหนดขึ้นมา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้นำโรงพยาบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากร สร้างกระบวนการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ

3.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงพยาบาลมีการปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้เป็นมืออาชีพ เคารพประชาชน ทันโลกและทันสมัย รองลงมาคือบุคลากรของโรงพยาบาลยึดถือแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีค่านิยมร่วมกันสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง

3.4 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง รายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ ปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ที่สุดคือ บุคลากรของโรงพยาบาลมีการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือโรงพยาบาล มีการจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีให้เพียงพอสำหรับบุคลากรและการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือโรงพยาบาลมีการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการจัดหาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม

3.5 ปัจจัยการวัดผลของโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีค่าน้อยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าน้อยมากที่สุดคือ โรงพยาบาลมีการกำหนดตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการจัดการความรู้ รองลงมา คือ โรงพยาบาลมีการวัดผลงานที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ การใช้ความรู้ในโรงพยาบาล ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลมีการวัดผลผลิตทางตรงในการจัดการความรู้ เช่น ผลการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ใช้ผลิต ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

4. สรุปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้กับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยการวัดผล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในรายด้านพบว่า โครงสร้างพื้นฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ด้านการเสาะหาความรู้ และด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ด้านการบันทึกความรู้ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการกำหนดความรู้ และด้านการนำความรู้มาใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ปัจจัยภาวะผู้นำและกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำและกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ด้าน การบันทึกความรู้ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ และด้านการนำความรู้มาใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ด้านการเสาะหาความรู้ และด้านการกำหนดความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ด้านการบันทึกความรู้ ด้านการนำความรู้มาใช้ ด้านการเสาะหาความรู้ และด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ด้านการถ่ายทอดความรู้ และด้านการกำหนดความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในรายด้านพบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ด้านการนำความรู้มาใช้ และด้านการบันทึกความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ ด้านการเสาะหาความรู้ และด้านการกำหนดความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.5 ปัจจัยการวัดผล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในรายด้านพบว่า การวัดผลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ด้านการบันทึกความรู้ ด้านการนำความรู้มาใช้ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการเสาะหาความรู้ และด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีดังนี้

5.1 ด้านการกำหนดความรู้ ควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรสร้างกระบวนการจัดการความรู้ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ไปสู่การปฏิบัติ

5.2 ด้านการเสาะหาความรู้ ส่งเสริมให้มีการอบรมภายใน – ภายนอกองค์การ ศึกษาด้วยตนเองได้จากกฎ ระเบียบ คู่มือการปฏิบัติงาน ในระบบอินเทอร์เน็ต นำจุดอ่อนของแต่ละ กิจกรรมตามระบบสู่แผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง

5.3 ด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ ส่งเสริมให้มีการจัดนวัตกรรมใหม่ๆ มีการพัฒนา งานอย่างต่อเนื่อง และทำการวิจัยให้สอดคล้องกับงานประจำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5.4 ด้านการถ่ายทอดความรู้ จัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายใน โรงพยาบาลและเครือข่าย จัดทำคู่มือ เอกสารที่เกี่ยวข้องเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ศึกษา โดยจัดเก็บในระบบคลังห้องสมุด หรือเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

5.5 ด้านการบันทึกความรู้ จัดให้มีเอกสารคู่มือ ระเบียบต่างๆ ประจำหน่วยงานที่ รับผิดชอบโดยตรง บันทึกลงในระบบคลังข้อมูลคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการศึกษา ค้นคว้า และ เผยแพร่ให้แก่ผู้สนใจ

5.6 ด้านการนำความรู้มาใช้ ให้ความรู้ แนะนำ ในการนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานรวมทั้งการแก้ไขปัญหา มีความรู้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เป็นหลักฐานและใช้ ในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ด้านการบันทึกความรู้ รองลงมาคือ ด้านการ นำความรู้มาใช้ ด้าน การเสาะหาความรู้ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการถ่ายทอดความรู้ และด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ยังต้อง ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญใจ มุสิ กะพงษ์ (2550 : 106) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพจัดการความรู้และความต้องการเพิ่มพูนความรู้สู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ มีความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้บุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริการ

สุขภาพ มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ กิตติมา อรุณรัตน์ โสภ (2551 : 104) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ กรณีศึกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ ที่พบว่า กระบวนการจัดการความรู้ของ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ อยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ ณาตยา สีหานาม (2551 : 141) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาล กมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พบว่า กระบวนการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลกมลาไสยมีค่าเฉลี่ย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีรัตน์ ดันทุลเศรษฐ์ (2552 : 98) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์การ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่พบว่า การจัดการความรู้ของ โรงพยาบาลพนมสารคามโดยรวมมีคะแนน เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านการกำหนดความรู้โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จาก ผลการวิจัยพบว่า รายชื่อทุกชื่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงพยาบาล สามารถระบุแหล่งที่มาของความรู้ได้ รองลงมาโรงพยาบาลมีการกำหนดความรู้ที่ชัดเจนสำหรับ การทำงาน ส่วนชื่อที่มีค่าน้อยที่สุด คือโรงพยาบาลสามารถกำหนดความรู้ วิธีการทำงานที่ไม่ เหมาะสมไม่ถูกต้องได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ด้านการกำหนดความรู้ของบุคลากรใน โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ยังต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการกำหนด ความรู้ที่ถูกต้องและจำเป็นต่อโรงพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณาตยา สีหานาม (2551 : 141) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พบว่า โรงพยาบาลกำหนดให้ชัดเจนว่าความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานคือ อะไร และโรงพยาบาลกำหนดได้ว่าความรู้ใดเป็นความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสม

1.2 ด้านการเสาะหาความรู้โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จาก ผลการวิจัยพบว่า รายชื่อทุกชื่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงพยาบาลมี การเชิญผู้เชี่ยวชาญและจ้างที่ปรึกษาจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้ รองลงมาคือ บุคลากรของ โรงพยาบาลมีการเข้าร่วมประชุม และอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ส่วนชื่อที่มีค่าน้อย ที่สุดคือบุคลากรของโรงพยาบาลสามารถเลือกกำหนดความต้องการศึกษาการ อบรมความรู้ได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ด้านการเสาะหาความรู้ของบุคลากรใน โรงพยาบาล ประจวบคีรีขันธ์ ยังต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการให้บุคลากรสามารถ เลือกกำหนดความต้องการศึกษาการ อบรมความรู้ได้ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ความรู้ที่ตรงกับความต้องการ และเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงทั้งต่อตัวบุคลากรและหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีรัตน์ ดันทุลเศรษฐ์ (2552 : 98) เรื่อง ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์การ:

กรณีศึกษาโรงพยาบาลพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่พบว่า การจัดการความรู้ของโรงพยาบาลพนมสารคามด้านการแสวงหาความรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจากผลการวิจัยพบว่า รายชื่อทุกชื่ออยู่ในระดับปานกลางโดยชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงพยาบาลมีการนำความรู้จากการเข้าร่วมประชุม อบรมปรึกษาหารือมาประยุกต์ใช้กับบุคลากร รองลงมาคือโรงพยาบาลมีการสร้างความรู้จากผู้มีประสบการณ์จะปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนชื่อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ในเรื่องโรงพยาบาลมีการจัดทำเอกสาร ตำรา คู่มือ งานวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ยังต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการจัดทำเอกสาร ตำรา คู่มือ งานวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติมา อรุณรัตน์โนภาส (2551 : 104) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ กรณีศึกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลมีการเขียนเอกสารและการจัดทำข้อสรุปบทเรียนที่ได้รับ (Lessons Learned) อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ ณาตยา สีหนาม (2551 : 141) เรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านการปรับปรุง/สร้างความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีรัตน์ ตันทุลเศรษฐ์ (2552 : 98) เรื่อง ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์การ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่พบว่า การจัดการความรู้ของโรงพยาบาลพนมสารคามด้านการแสวงหาความรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการถ่ายทอดความรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยพบว่า ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือโรงพยาบาลมีการนำความรู้ที่ได้จัดเก็บอย่างเป็นระบบมาใช้อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ โรงพยาบาลมีการจัดให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนชื่อที่มีค่าน้อยที่สุด คือโรงพยาบาล มีการสื่อสารความรู้ด้วยวิธีการบันทึกข้อความ การรายงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้ ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ยังต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการสื่อสารความรู้ด้วยวิธีการบันทึกข้อความ การรายงาน และการถ่ายทอดความรู้ผ่านเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติมา อรุณรัตน์โนภาส (2551 : 104) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ กรณีศึกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลมีกระบวนการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง

และงานวิจัยของ ณาตยา สีหานาม (2551 : 141) เรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีรัตน์ ดัณฑุเลศเรษฐ (2552 : 98) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์การ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่พบว่า การจัดการความรู้ของโรงพยาบาลพนมสารคามด้านการถ่ายทอดและใช้ประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการบันทึกความรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารโรงพยาบาลมีทักษะการเก็บรวบรวม ข้อมูล การพัฒนาความสามารถต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ โรงพยาบาลมีการจัดการความรู้ออกมาในรูปของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อสิ่งพิมพ์ อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลมีการปรับปรุงความรู้ที่ได้รับการจัดเก็บ แล้วให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ด้าน การบันทึกความรู้ ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ยังต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการปรับปรุงความรู้ที่ได้รับการจัดเก็บแล้วให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง สอดคล้อง กับงานวิจัยของ กิติมา อรุณรัตตโนภาส (2551 : 104) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์การกับการจัดการความรู้ กรณีศึกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลมีการจัดการความรู้ด้านการบันทึกความรู้ในระดับ ปานกลาง งานวิจัยของ ณาตยา สีหานาม (2551 : 141) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการ ความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ด้านการบันทึกความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วลีรัตน์ ดัณฑุเลศเรษฐ (2552 : 98) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผล การดำเนินงานองค์การ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่พบว่า การ จัดการความรู้ของโรงพยาบาลพนมสารคามด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.6 ด้านการนำความรู้มาใช้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยก พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงพยาบาลมี การจัดกิจกรรม จัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันรองลงมาคือ โรงพยาบาลมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่องค์ความรู้ของโรงพยาบาลแก่ องค์การภายในและภายนอก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลมีการทบทวนความรู้ใน การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ด้านการนำความรู้มาใช้ของ

บุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ยังต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการทบทวนความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติมา อรุณรัตน์ โณภาส (2551 : 104) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ กรณีศึกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลมีการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ ณาตยา สีหานาม (2551 : 141) เรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ด้านการนำความรู้มาใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีรัตน์ ตันทุลเศรษฐ์ (2552 : 98) เรื่อง ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์การ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่พบว่า การจัดการความรู้ของโรงพยาบาลพนมสารคามด้านการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยการวัดผล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยการวัดผล คือ เมื่อปัจจัยปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยการวัดผลสูงขึ้น การจัดการความรู้ก็สูงตามกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ บดินทร์ วิจารณ์ (2547 : 59 - 62) ได้สรุปปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้ คือ 1) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การวัดผล และ 5) โครงสร้างพื้นฐาน และ น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547 : 120) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ไว้ดังนี้ 1) วัฒนธรรมที่เอื้อต่อความรู้ 2) โครงสร้างพื้นฐานทางเทคนิค และโครงสร้างพื้นฐานขององค์การเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่ใช้กับความรู้โดยเฉพาะและพนักงานในองค์การสามารถใช้งานได้ 3) ภาวะผู้นำ 4) แรงจูงใจในการทำงาน และ 5) มีช่องทางหลายชนิดสำหรับถ่ายทอดความรู้ ไม่เพียงเฉพาะการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี แต่ควรมีเวลาในการพบปะพูดคุยเพื่อแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547:62) ได้สรุปปัจจัยเอื้อที่สำคัญที่ช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้านคือ 1) โครงสร้างพื้นฐาน 2) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership and Strategy) 3) วัฒนธรรมองค์การ (Culture) 4) เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้าน

การจัดการความรู้ (Technology) และ 5) การวัดผล (Measurement) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติมา อรุณรัตน์โนภาส (2551 : 104) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ กรณีศึกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้ งานวิจัยของ ณาตยา สีหานาม (2551 : 142) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และการวัดผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับประสิทธิผลในการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี ภูระหงษ์ (2551 : 91) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1 ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในรายด้านพบว่า โครงสร้างพื้นฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ด้านการเสาะหาความรู้ และด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบันทึกความรู้ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการกำหนดความรู้ และด้านการนำความรู้มาใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าถ้าปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานสูงขึ้นการจัดการความรู้จะสูงขึ้นตามกัน สอดคล้องกับ ญัตฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตยา เสมอใจ (2547 : 96) ให้ความเห็นว่าโครงสร้างพื้นฐานเป็นระบบที่เป็นทางการขององค์การซึ่งจะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกฎ ระเบียบ งานและอำนาจ เพื่อที่จะควบคุมบุคลากรในองค์การให้ทำงานร่วมกัน และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณาตยา สีหานาม (2551 : 142) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับประสิทธิผลในการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 ปัจจัยภาวะผู้นำและกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำและกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ด้านการบันทึกความรู้ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ และด้านการนำความรู้มาใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ด้านการเสาะหาความรู้ และด้านการกำหนดความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าถ้าปัจจัยภาวะผู้นำและกลยุทธ์สูงขึ้นการจัดการความรู้จะสูงขึ้นตามกัน ซึ่ง พยอม วงศ์สารศรี (2547 : 196) ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง เช่นเดียวกับ ไพโรจน์ ปิยะรงค์วัฒนา (2545 : 10) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แนวทางหรือวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้ กลยุทธ์จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกองค์การ โดยกลยุทธ์แต่ละองค์การจะถูกกำหนดตามลักษณะพื้นฐานขององค์การนั้นๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกนาถ ผดุงชัย (2550 : 102) ได้ศึกษา การจัดการความรู้ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า การมีภาวะผู้นำ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 59.90 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณาตยา สีหานาม (2551 : 142) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพใน การจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับประสิทธิภาพใน การจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี ภูระหงษ์ (2551 : 91) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการ

ความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ด้านการบันทึกความรู้ ด้านการนำความรู้มาใช้ ด้านการเสาะหาความรู้ และด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ด้านการถ่ายทอดความรู้ และด้านการกำหนดความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าถ้าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสูงขึ้นการจัดการความรู้จะสูงขึ้นตามกัน ซึ่งทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2546 : 187) ได้กล่าวสนับสนุน วัฒนธรรมองค์การว่า เป็นข้อสมมุติ ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถาน ประเพณี กรอบแนวคิด ชรรมเนียมปฏิบัติ ภาษาที่ใช้ในองค์การ พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการทำงานประจำภายในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของ ณาตยา สีหนาม (2551 : 142) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลมณฑลไชย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับประสิทธิผลในการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี ภูระหงษ์ (2551:91) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในรายด้านพบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ด้าน การนำความรู้มาใช้ และด้านการบันทึกความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ ด้านการเสาะหาความรู้ และด้านการกำหนดความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าถ้าปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ สูงขึ้นการจัดการความรู้จะสูงขึ้นตามกัน ซึ่งสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548:40) สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตเป็นแรงผลักดันที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้สามารถทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้แล้วระบบฐานข้อมูลและ Knowledge Portal ที่ทันสมัยก็มีส่วนช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณาตยา สีหนาม (2551 : 142) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลมณฑลไชย จังหวัด

กาฟลินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า เทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับประสิทธิผลในการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5 ปัจจัยการวัดผล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในรายด้านพบว่า การวัดผลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ด้านการบันทึกความรู้ ด้านการนำความรู้มาใช้ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านการเสาะหาความรู้ และด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าถ้าปัจจัยการวัดผล สูงขึ้นการจัดการความรู้จะสูงขึ้นตามกัน ซึ่ง เอल्ली (Allee, 2003 อ้างถึงใน วุทธิศักดิ์ โกชนกุล, 2550:40) กล่าวว่า การวัดผลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ คือการวัดผลการเรียนรู้ การวัดความรู้ และการวัดผลการดำเนินการ เช่นเดียวกับ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548:75) สรุปว่า ความสำคัญของการวัดผล องค์การจะไม่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้เลยถ้าไม่ทราบถึงสถานะปัจจุบันและไม่มีการวัดผล ดังนั้น การวัดผลของการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์การสามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุง กลยุทธ์และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณาตยา สีหนาม (2551 : 142) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การวัดผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับประสิทธิผลในการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีดังนี้

3.1 ด้านการกำหนดความรู้ ควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรสร้างกระบวนการจัดการความรู้ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ไปสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียงใจ มุสิกะพงษ์ (2550 : 108) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพจัดการความรู้และความต้องการเพิ่มพูนความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ควรทำการวางแผน สภาพจัดการความรู้ วิสัยทัศน์

3.2 ด้านการเสาะหาความรู้ ส่งเสริมให้มีการอบรมภายใน – ภายนอกองค์การ ศึกษาด้วยตนเองได้จากกฎ ระเบียบ คู่มือการปฏิบัติงาน ในระบบอินเทอร์เน็ต นำจุดอ่อนของแต่ละกิจกรรมตามระบบสู่แผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียงใจ มุสิกะพงษ์ (2550 : 108) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพจัดการความรู้และความต้องการเพิ่มพูนความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ควร จัดระบบความต้องการเพิ่มพูนความรู้พัฒนาบุคลากร

3.3 ด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ ส่งเสริมให้มีการจัดนวัตกรรมใหม่ๆ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และทำการวิจัยให้สอดคล้องกับงานประจำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณาตยา สีหานาม (2551 : 142) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ ได้แก่ การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ การพัฒนาความรู้สู่องค์กรชุมชน

3.4 ด้านการถ่ายทอดความรู้ จัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในโรงพยาบาลและเครือข่าย จัดทำคู่มือ เอกสารที่เกี่ยวข้องเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ศึกษา โดยจัดเก็บในระบบคลังห้องสมุด หรือเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณาตยา สีหานาม (2551 : 142) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ ได้แก่ การเผยแพร่ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง การใช้ประโยชน์จากข้อมูลสำรวจปัญหาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดให้มีการเรียนรู้ในเครือข่ายระดับจังหวัดอย่างต่อเนื่อง

3.5 ด้านการบันทึกความรู้ จัดให้มีเอกสารคู่มือ ระเบียบต่างๆ ประจำหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง บันทึกลงในระบบคลังข้อมูลคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการศึกษา ค้นคว้า และเผยแพร่ให้แก่ผู้สนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณาตยา สีหานาม (2551 : 142) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ ได้แก่ การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ โดยการผลักดันให้มีการเก็บองค์ความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษร การเผยแพร่ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง การใช้ประโยชน์จากข้อมูลสำรวจปัญหาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดให้มีการเรียนรู้ในเครือข่ายระดับจังหวัดอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาความรู้สู่องค์กรชุมชน

3.6 ด้านการนำความรู้มาใช้ให้ความรู้แนะนำ ในการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหา มีความรู้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เป็นหลักฐานและใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียงใจ มุสิกะพงษ์ (2550 : 108) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพจัดการความรู้ และความต้องการเพิ่มพูนความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ควรทำการวางแผน

สภาพจัดการความรู้ จัดระบบความต้องการเพิ่มพูนความรู้พัฒนานุคลากร มีการสนับสนุนงบประมาณ การจัดโครงสร้างวัฒนธรรม วิสัยทัศน์ เทคโนโลยีสารสนเทศกลยุทธ์ในการทำงาน บรรยากาศ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการประเมินองค์การแห่งการเรียนรู้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณาตยา สีหนาม (2551 : 142) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ ได้แก่ การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ โดยการผลักดันให้มีการเก็บองค์ความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษร การเผยแพร่ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง การใช้ประโยชน์จากข้อมูลสำรวจปัญหาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดให้มีการเรียนรู้ในเครือข่ายระดับจังหวัดอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาความรู้สู่องค์กรชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งข้อเสนอแนะเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 โรงพยาบาลควรมีการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายของโรงพยาบาล และสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข

1.2 โรงพยาบาลควรกำหนดนโยบายให้หน่วยงานจัดอบรมถ่ายทอดความรู้ โดยวิทยากรในหน่วยงานของตนเอง

1.3 โรงพยาบาลควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และทำการวิจัยให้สอดคล้องกับงานประจำ

1.4 โรงพยาบาลควรจัดระบบการเรียนรู้แล้วนำไปปฏิบัติในการถ่ายทอดความรู้ จัดเก็บในระบบคลังห้องสมุด หรือจัดทำเป็นเอกสารคู่มือเพื่อการเรียนรู้

1.5 โรงพยาบาลควรจัดให้มีเอกสารคู่มือ ระเบียบต่างๆ ประจำหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเพื่อใช้ในการศึกษา ค้นคว้า และเผยแพร่ให้แก่ผู้สนใจ

1.6 โรงพยาบาลควรมีการให้ความรู้ แนะนำ ในการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหา

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ควรมีมาตรการในการติดตามกำกับและประเมินผลการบริหารความรู้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการจัดการความรู้ ส่งเสริมและพัฒนาให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสวงหาแนวทางเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่

พัฒนากลยุทธ์ในการจัดการความรู้เกิดจากผู้นำและบุคลากรในโรงพยาบาลร่วมกันกำหนดขึ้นมา กระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้และนำ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และ ส่งเสริมให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีความกระตือรือร้นเข้าร่วมในการจัดการความรู้ และมีการปลูกฝัง วัฒนธรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้เป็นมืออาชีพ

2.2 โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ควรมีมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาให้มีการ จัดกิจกรรม จัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน พัฒนาให้มีการจัดทำเอกสาร ตำรา คู่มือ งานวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ และมีการนำรายงานประจำปีมากำหนดเป็นแผนการปฏิบัติงานในอนาคต ส่งเสริมให้มี ข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดความรู้ จัดให้มีการหมุนเวียนงาน และถ่ายโอนงานโดยมีระบบที่ เลื่องหรือที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ปรับปรุงความรู้ที่ได้รับการจัดเก็บแล้วให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล พัฒนาความสามารถจัดการความรู้ต่อสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีการเข้าร่วมประชุม และอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงานนอกสถานที่ และสามารถเลือกกำหนดความต้องการศึกษา การอบรมความรู้ได้เอง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรที่สำคัญที่สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะเป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาสภาพจัดการความรู้และความต้องการเพิ่มพูนความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ องค์กรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์

3.2 ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรค โอกาส ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้อย่างยั่งยืนของหน่วยงานทั่วทั้งองค์กรในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์

3.3 ควรมีการศึกษาประเมินผลการดำเนินงานการจัดการความรู้และความต้องการ เพิ่มพูนความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์