



250302



การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
ตามแนวทางการจัดการความรู้

วิไลภรณ์ หัสสุภกิจ

คุชฉีนิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาดับริยมคำแหง
เป็นสาระสมบุรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ปรัชญาคุษฉีบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
ปีการศึกษา 2553



การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
ตามแนวทางการจัดการความรู้



วัลยาภรณ์ ทั้งสุภูติ

คุษฎิณิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นสาระสมบูรณของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ปรัชญาคุษฎิบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
ปีการศึกษา 2553
ลิขสิทธิของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN THE OFFICE OF
PROVINCIAL PUBLIC HEALTH AS BASED ON
KNOWLEDGE MANAGEMENT

WUNLAYAPORN THUNGSUPUTI

A DISSERTATION PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
(POLITICAL SCIENCE)

2010

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องคุณนิพนธ์

การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทาง
การจัดการความรู้

ชื่อผู้เขียน

นางวัลยาภรณ์ ทังสุภูมิ

สาขาวิชา

รัฐศาสตร์

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณุฎีนิพนธ์

សិរីសោភ័ណ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมิหรา จิตตลดากร)

gmm

(ดร. สุรพงษ์ มาลี)

18

(ดร. ประจวบ แหยมหลัก)

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้คุยฎีพันธ์ฉบับนี้เป็นสาระสมบูรณ์ของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (รัฐศาสตร์)

Wap hnto

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมล พุทธิพิธ)

John SL

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จิร โโชค วีระสย)

ปรัชญาคุณภิบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ส่วนภูมิภาค

คณะกรรมการสอบคุณสมบัติ

[Signature]

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จิรโชค วีระสย)

Pro. G. H. H. H.

(ศาสตราจารย์ ดร. กระมล ทองธรรมชาติ)

2007/11/14-7

(รองศาสตราจารย์ ดร. คุณหญิง โยเหตตา)

mo. W @

(พันตำรวจเอก ดร. กิจพิณิจ อุสาโห)

000

• การเปลี่ยนจากคณะกรรมการบริหาร

(รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ศักดิ์ พันธุลาภ) โครงการปรัชญาคุณูปาณัติทางสังคมศาสตร์
ส่วนภูมิภาค

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องคุณิพนธ์ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
 ตามแนวทางการจัดการความรู้
ชื่อผู้เขียน นางวัลยาภรณ์ ทังสุภูติ
ชื่อปริญญา ปรัชญาคุณิพนธ์
สาขาวิชา รัฐศาสตร์
ปีการศึกษา 2553

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณิพนธ์

- | | |
|---|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. สมิหระ จิตตลดาการ | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร. สุรพงษ์ มาลี | |
| 3. ดร. ประจวบ แหลมหลัก | |

250302

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคมีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และมีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ศูนย์สุขภาพชุมชน และสถานีอนามัยในเขตพื้นที่จังหวัด ประกอบกับได้มีผลการวิจัย พบว่า กระทรวงสาธารณสุขประสบปัญหาการพัฒนาทุนมนุษย์ คือ มีการพัฒนาทุนมนุษย์ของกระทรวงสาธารณสุขไม่มีความครอบคลุม ไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ไม่มีความต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาทุนมนุษย์แบบแยกส่วน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ชนิดการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ของ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติราชการ และ (4) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้ เนื่องจากเป็นการวิจัยในเชิงมหภาคจึงใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 75 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 7,663 คน ซึ่งสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตามกลุ่ม (cluster sampling) แบบการสุ่มตามกลุ่มหลายระยะ ตามทฤษฎีความน่าจะเป็น (probability theory) ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทน จำนวน 1,050 คน โดยแบ่งพื้นที่ในการศึกษาออกเป็น 5 ภาคเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงได้ใช้สถิติดังนี้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1-3 ใช้สถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistic) ซึ่งใช้ในการบรรยายคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ร้อยละ (percentage) และการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร Pearson's Product Moment Correlation และสถิติสรุปอ้างอิง (inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วสรุปอ้างอิงไปยังประชากรที่ศึกษา เช่น ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์หาค่าประกอบ (factor analysis) ค่า t test และเพื่อตอบวัตถุประสงค์ การวิจัยข้อที่ 4 ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ ซึ่งได้ผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้ พบว่าด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ปัจจัยด้านการจัดระบบความรู้ ปัจจัยด้านการแบ่งปันความรู้ ปัจจัยด้านการใช้ความรู้ มีการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดก็เช่นเดียวกันมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในอนาคตตามแนวทางการจัดการความรู้ พบว่า มีทั้งหมด 7 ปัจจัย ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านการจัดหมวดหมู่ความรู้ให้เป็นระบบ (2) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล (3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ (4) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระดับทีม (5) ปัจจัยด้านการวิเคราะห์

และตรวจสอบความรู้แบบมีส่วนร่วม (6) ปัจจัยด้านการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และ (7) ปัจจัยด้านกฎหมาย/ระเบียบที่มีผลต่อการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในอนาคตตามแนวทางการจัดการความรู้ พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 7 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยเรียงตาม ลำดับค่าความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติราชการ ดังผลการวิจัยในข้อ 2

4. การนำปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้ ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อการดำเนินการ ดังกล่าว องค์กรจะต้องมีการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติในทุกระดับตั้งแต่ระดับ องค์กรสู่ระดับบุคคล อีกทั้งจะต้องมีการแบ่งกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาให้เหมาะสมกับ ความรู้ที่จำเป็นต้องพัฒนา โดยมีการวิเคราะห์ความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และจะต้องมีการบูรณาการการพัฒนา ทุนมนุษย์ให้เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

การวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปขยายผลต่อไปยังหน่วยงานในสังกัดกระทรวง- สาธารณสุข ควรมีการดำเนินการดังนี้ (1) มีการถ่ายทอดนโยบายต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับ องค์กรสู่ระดับบุคคล (2) มีการวิเคราะห์ความรู้เชิงระบบอย่างมีส่วนร่วมทั้งในระดับบุคคล งาน และองค์กร (3) จัดระบบสิ่งจูงใจให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาทุนมนุษย์ (4) การพัฒนา ทุนมนุษย์จะต้องให้ความสำคัญกับการจัดหมวดหมู่ความรู้อย่างเป็นระบบ และการเรียนรู้ ระดับบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และ (5) การพัฒนาทุนมนุษย์ จะต้องให้มีการดำเนินการครอบคลุมทุกปัจจัย

ABSTRACT

Dissertation Title Human Capital Development in the Office of Provincial
Public Health as Based on Knowledge Management
Student's Name Mrs. Wunlayaporn Thungsuputi
Degree Sought Doctor of Philosophy
Field of Study Political Science
Academic Year 2010

Advisory Committee

- | | |
|--|-------------|
| 1. Assoc. Prof. Dr. Samira Jittarakorn | Chairperson |
| 2. Dr. Surapong Malee | |
| 3. Dr. Prachuab Lamluk | |

250302

In carrying out this research investigation, the researcher had four objectives in mind. (1) The first objective was to study the current conditions of human capital development in the Office of Provincial Public Health vis-à-vis knowledge management. (2) The second objective was to learn what factors affected human capital development in respect to knowledge management. (3) The third objective was to study the relationships between the factors used in developing human capital and the operational outcome of the endeavors of the working staff. (4) Finally, the fourth objective was to propose guidelines for human capital development in the Office of Provincial Public Health in connection with knowledge management.

In carrying out this research investigation, the researcher used a quantitative method as the main methodological approach while using a qualitative methodology in exploring details that could lend supplementary evidential support for the major findings.

Using the multi-stage cluster sampling technique, the researcher surveyed 1,050 government officials working in 75 Provincial Public Health Offices. Data were collected from the members of the sample population by means of the questionnaire technique. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected by means of applications of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) computer program. As analyzed, formulated and tabulated, the resulting statistical data allowed a perspicacious and detailed presentation of the current conditions of and factors affecting human capital development in the Office of Provincial Public Health from the perspective of the operational framework of ongoing knowledge management.

An application of the method of factor analysis enabled the researcher to determine what factors affected human capital development in this connection. In addition, the researcher utilized Pearson's product moment correlation coefficient technique and content analysis as tools for determining the relationships between factors affecting the development of human capital and the operational outcomes of the endeavors of the working staff.

Supplementing and augmenting the results of these quantitative analyses were the qualitative data collected through interviews conducted by

the researcher. The data collection in this fashion provided additional complementary information supportive of the findings obtained through applications of the quantitative methodology just described.

Findings are as follows:

1. Currently, human capital development in the Office of Provincial Public Health as based on a framework of knowledge management is evinced at the medium level in respect to the categories of knowledge creation and acquisition, knowledge codification, knowledge distribution, and knowledge utilization. The respondents also evaluate their operational results in this connection at the average level.

2. Factor analysis revealed that there were seven factors affecting the future of human capital development in the Office of Provincial Public Health in conjunction with knowledge management with an eigenvalue found to be at 56.41 and with the percentage of variance being computed at 65.40. Each factor can be arranged in descending order of eigenvalue as follows: (1) systematic classification of knowledge; (2) individual learning; (3) support for learning; (4) team learning (2.19); (5) participatory analysis and inspection; (6) analysis of external situation insofar as it affects operational results; and (7) laws or regulations insofar as they affect operations in the Office of Provincial Public Health.

3. Analysis of the relationships between the factors used in developing human capital and the operational results of the endeavors of the working staff vis-à-vis the framework of knowledge management revealed that there are

seven factors involved in the operational results of the endeavors of the working staff in the Office of Provincial Public Health evincing statistical significance at the 0.01 level. The relationship values can accordingly be ranked in order with r denoting the value of the Pearson's product moment correlation coefficient as follows: (1) systematic classification of knowledge ($r = 0.48$); (2) individual learning ($r = 0.48$); (3) support for learning ($r = 0.33$); (4) participatory analysis and inspection ($r = 0.24$); (5), team learning ($r = 0.22$); (6) analysis of the external situation insofar as it affects operational results ($r = 0.18$); and (7) the law and regulations insofar as they affect operations in the Office of Provincial Public Health ($r = 0.11$).

The researcher presented these statistical results to experts and compiled and collated interview replies regarding how successfully to instantiate these aforementioned factors of human capital development grounded in knowledge management in the actual activities of the Office of Provincial Public Health.

Accordingly, in my capacity as a researcher, I would like to make the following recommendations for offices affiliated with the Ministry of Public Health: (1) It is necessary for administrators to focus on the fully-fledged implementation of human capital development policy in action at every level from the level of the organization as a whole down to the level of individual workers. (2) A systematic participatory analysis of knowledge must be conducted in respect to both organizational and individual levels. (3) There must be a focus on the systematic classification of knowledge in tandem with learning about human capital development in order to ensure continuity and

regularity in the process. (4) Human capital development must be systematically linked to human resource management. (5) Finally, human capital development should incorporate all pertinent and relevant factors.

The researcher would additionally like to propose recommendations for future research. Research findings should be practically tested in the area in which sampling was conducted so as to isolate, analyze and develop factors more in keeping with real world situations and scenarios. As such, it would be necessary to study the factors of human capital development in connection with the core staff of the Ministry of Public Health for fostering staff development for the sake of the strategic success of the organization.

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของคณะกรรมการที่ปรึกษา คุษฎีนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สมิหรา จิตตลดากร ประธานที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดร. สุรพงษ์ มาลี และ ดร. ประจวบ แหลมหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ที่กรุณาให้ คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และ ยังได้รับความกรุณาจากประธานสาขารัฐศาสตร์ อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือ และกรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุษฎีนิพนธ์ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร. พงษ์สานต์ พันธูลาก รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร แยมนิล รองศาสตราจารย์ ดร. จิรประภา อัครบวร รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ศิริสรรรหิรัญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ดร. ธวัช บุญยะมณี จนกระทั่งคุษฎีนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทั่วประเทศที่ตอบแบบสอบถาม เจ้าหน้าที่งานพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทั่วประเทศที่ให้ความช่วยเหลือ ในการเก็บข้อมูล และเจ้าหน้าที่ของโครงการปรัชญาคุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ทุกท่าน ที่กรุณาอำนวยความสะดวก และประสานงานในการศึกษา

ขอขอบคุณครอบครัวที่คอยห่วงใย และให้กำลังใจตั้งแต่เริ่มศึกษาจนกระทั่งทำ คุษฎีนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เป็นสถาบันการศึกษาที่ให้ความรู้ พัฒนาระบบการคิดและทัศนคติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหนึ่งในการศึกษา ระดับปริญญาเอก

วัลยาภรณ์ ทังสุภูติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(12)
สารบัญตาราง	(16)
สารบัญภาพประกอบ	(20)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
คำถามการวิจัย	14
ขอบเขตของการวิจัย	14
วิธีดำเนินการวิจัย	15
คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ	19
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	20
2 ข้อมูลพื้นฐานกระทรวงสาธารณสุข.....	22
บทบาทและภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข.....	22
การจัดโครงสร้างองค์กรของกระทรวง.....	27
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.....	30
บทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ..	33
3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์	34
ความหมายของทุนมนุษย์	36
วิวัฒนาการของแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์.....	38
การจัดการความรู้: กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์.....	42

บทที่	หน้า
4 กระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์	60
แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้ (knowledge)	62
แนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างและแสวงหาความรู้ (knowledge creation and acquisition)	67
แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดระบบความรู้ (knowledge codification) ...	93
แนวความคิดเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ (knowledge distribution).....	102
แนวความคิดเกี่ยวกับการใช้ความรู้ (knowledge use).....	117
ผลการพัฒนาทุนมนุษย์: ผลการปฏิบัติงาน	120
การพัฒนารอบแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย	141
สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	143
5 วิธีดำเนินการวิจัย	150
รูปแบบการวิจัย	150
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	151
ประเภทข้อมูล	158
เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	159
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ	166
6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทุนมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ...	171
ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนว ทางการจัดการความรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.....	172
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันการพัฒนาทุนมนุษย์ของ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้.....	175
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนา ทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในอนาคต.....	189

บทที่	หน้า
ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบย่อยในแต่ละปัจจัย ที่สำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดในอนาคต	210
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการพัฒนา ทุนมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติราชการ	217
7 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	235
สรุปผลการวิจัย	235
อภิปรายผล	245
ข้อเสนอแนะ	273
ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	278
ภาคผนวก	
ก แบบสอบถาม การพัฒนาทุนมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตามแนวทางการจัดการความรู้.....	280
ข แบบสัมภาษณ์เชิงลึก.....	302
ค สรุปผลการประเมินคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	305
ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	326
บรรณานุกรม.....	328
ประวัติผู้เขียน	340

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 วิวัฒนาการการพัฒนาทุนมนุษย์ ของกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามยุค	5
2 อุปสรรคของการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้	108
3 รายชื่อจังหวัดที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายจำแนกรายภาค	153
4 จำนวนประชากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่เป็นพื้นที่ ตัวอย่างจำแนกตามประเภทข้าราชการ	154
5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม จำแนกตามสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ที่เป็นพื้นที่ตัวอย่าง	156
6 ขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติ จำแนกตาม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่เป็นพื้นที่ตัวอย่าง	157
7 สรุปผลการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (IOC) จำแนกตาม ค่าความเที่ยงตามจำนวนข้อคำถาม	162
8 สรุปผลการตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา โดยใช้สัมประสิทธิ์ α ของ Cronbach	164
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และอายุ	173
10 จำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	173
11 ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความคิดเห็น ของบุคลากรต่อสภาพปัจจุบันของการดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในปัจจัยด้านการสร้าง และแสวงหาความรู้	176

12	ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความคิดเห็น ของบุคลากร ต่อสภาพปัจจุบันของการดำเนินการพัฒนา ทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในปัจจัยด้านการจัดระบบความรู้ในปัจจุบัน	180
13	ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความคิดเห็น ของบุคลากรต่อสภาพปัจจุบันของการดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในปัจจัยด้านการแบ่งปันความรู้.....	182
14	ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความคิดเห็น ของบุคลากรต่อสภาพปัจจุบันของการดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในปัจจัยด้านการใช้ ความรู้ในปัจจุบัน	185
15	ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความคิดเห็น ของบุคลากรต่อสภาพปัจจุบันของผลการปฏิบัติราชการของ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.....	187
16	ลำดับชื่อ จำนวนรายการ ค่าไอแกน และค่าร้อยละความแปรปรวน ของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดในอนาคต ตามแนวทางการจัดการ ความรู้ในอนาคต.....	190
17	ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความคิดเห็น ของบุคลากรต่อความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดในอนาคตในปัจจัยด้านการจัดหมวดหมู่ ความรู้ให้เป็นระบบ	192
18	ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความคิดเห็น ของบุคลากรต่อความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดในอนาคตในปัจจัยด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล	195

ตาราง	หน้า
19 ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความคิดเห็น ของต่อความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดในอนาคต ในปัจจัยด้านการสนับสนุนการเรียนรู้	198
20 ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความคิดเห็น ของต่อความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดในอนาคต ในปัจจัยด้านการเรียนรู้ระดับทีม	200
21 ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความคิดเห็น ของบุคลากรต่อความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดในอนาคต ในปัจจัยด้านการวิเคราะห์ และตรวจสอบความรู้แบบมีส่วนร่วม	202
22 ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความคิดเห็น ของต่อความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดในอนาคต ในปัจจัยด้านการวิเคราะห์ ปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	204
23 ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความคิดเห็น ของบุคลากรต่อความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดในอนาคต ในปัจจัยด้านกฎหมาย/ระเบียบ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	206
24 ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความคิดเห็น ของบุคลากรต่อผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดในอนาคต	208
25 เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) การดำเนินการในปัจจุบันกับความจำเป็น ในอนาคตขององค์ประกอบย่อยในปัจจัยด้านการจัดหมวดหมู่ ความรู้ให้เป็นระบบของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	211

26	เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) การดำเนินการ ในปัจจุบันกับความจำเป็น ในอนาคตขององค์ประกอบย่อยในปัจจัย ด้านการเรียนรู้ ระดับบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.....	212
27	เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) การดำเนินการในปัจจุบันกับความจำเป็น ในอนาคตขององค์ประกอบย่อยในปัจจัย ด้านการสนับสนุน การเรียนรู้ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.....	213
28	เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) การดำเนินการ ในปัจจุบันกับความจำเป็น ในอนาคตขององค์ประกอบย่อยในปัจจัย ด้านการเรียนรู้ ระดับทีม ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	214
29	เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) การดำเนินการในปัจจุบันกับความจำเป็น ในอนาคตขององค์ประกอบย่อยในปัจจัย ด้านการวิเคราะห์/ ตรวจสอบความรู้แบบมีส่วนร่วม	214
30	เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) การดำเนินการในปัจจุบันกับความจำเป็น ในอนาคตขององค์ประกอบย่อยในปัจจัย ด้านการวิเคราะห์ปัจจัย ภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	215
31	เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) การดำเนินการในปัจจุบันกับความจำเป็น ในอนาคตขององค์ประกอบย่อยในปัจจัย ด้านกฎหมาย/ระเบียบ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน.....	216
32	เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความคิดเห็นบุคลากรต่อผลการปฏิบัติ ราชการในปัจจุบันกับในอนาคตที่เกิดจากผลการพัฒนาทุนมนุษย์ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้	216
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ ตามแนวทางการจัดการความรู้ กับผลการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.....	219

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 ความสัมพันธ์ของขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	18
2 โครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข	28
3 โครงสร้างการบริหารงานสาธารณสุขในราชการบริหารส่วนภูมิภาค	29
4 โครงสร้างสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	32
5 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ ตามแนวคิด ของ Hideo Tamazaki	63
6 ความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์ประกอบ 7 ประการ The 7's Mckinsey Model	78
7 ความหมายของกลยุทธ์	82
8 โครงสร้างพัฒนาการพัฒนาศักยภาพบุคคล	100
9 ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ ความรู้ และผลงาน	100
10 ไข่มุกค่าของการเรียนรู้และผลงาน	101
11 โมเดล ภูเขาน้ำแข็ง	105
12 Knowledge Spiral	106
13 การแปลงวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์สู่มุมมองสี่ด้าน	123
14 กรอบแนวความคิดในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตามแนวทางการจัดการความรู้”	144
15 กรอบแนวความคิดในการวิจัย “การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด ตามแนวทางการจัดการความรู้” ปัจจัยด้าน การสร้างและจัดหาความรู้	145
16 กรอบแนวความคิดในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตามแนวทางการจัดการความรู้” ปัจจัยด้านการจัดระบบความรู้	146

ภาพ	หน้า
17 กรอบแนวความคิดในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตามแนวทางการจัดการความรู้” ปัจจัยด้านการแบ่งปันความรู้	147
18 กรอบแนวความคิดในการวิจัย “การพัฒนาทุนมนุษย์ของ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตามแนวทางการจัดการความรู้” ปัจจัยด้านการใช้ความรู้	148
19 กรอบแนวความคิดในการวิจัย “การพัฒนาทุนมนุษย์ของ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตามแนวทางการจัดการความรู้” ผลการปฏิบัติราชการ	149
20 สรุปผลการวิจัย การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตามแนวทางการจัดการความรู้.....	272