โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา

A Causal Relationship Model of Learning Organization of Regional Health Promotion Center 12

มารีต้า เซะบิง Marita Cehbing

Key words:Causal Relationship Model Learning Organization

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์การแห่งการเรียนรู้ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา จำนวน 132 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โมเดลสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ที่วัดค่ามาจากตัวแปรสังเกตได้ 25 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การ 2)เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ 1) การจัดการความรู้ และ 2)องค์การแห่งการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติพื้นฐานและการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยโมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า(χ^2/df) =1.89 , CFI =.98, RMR = .053 และ RMSEA = .077 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การจัดการความรู้ และวัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .51 และ .34 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ คือวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .22 , .16 และ .12ตัวแปรการจัดการความรู้และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 65

Abstract

The purpose of this study was to examine consistency of hypothetical a causal relationship model of learning organization with empirical data. The samples were 132 private obtained through the stratified random sampling method. Five latent variables of the study were measured from 25 observed variables. The exogenous latent variables included 1) organization culture 2) information technology 3) transformational leadership. The endogenous latent variable included 1) knowledge management and 2) learning organization. The instrument used for collecting data was 5-point ratting scale questionnaires. Data were analysis by descriptive statistics and examine consistence of hypothetical a causal model with empirical data usingwith structural equation modeling.

The research result found that the hypothetical a causal model was consistent with empirical data at χ^2/df = 1.89 , CFI = .98 , RMR = .053 and RMSEA = .077. The variables that directly effected to learning organization were knowledge management and organization culture, their standardized path coefficient were path coefficient were .51 and .34 respectively. The variables that indirectly effected to learning organization were organization culture, transformational leadership and information technology, their standardized path coefficient were .22 , .16 and .12 respectively. Knowledge management and organization culture were explaining the variance learning organization at percentage of 65.

บทนำ

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวโน้มใหม่ที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากทั้งในแวดวงวิชาการและการบริหารจัดการ แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ เน้นที่การเรียนรู้ (Learning) ที่เกิดขึ้นโดยการสร้างคนข้างในองค์การที่อยู่กับปัญหา ต้องเรียนรู้ทางแก้ไขปัญหา เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี ที่คุ้มค่า เรียนรู้เป็นทีม ให้ประโยชน์ทั้งบุคคลทีม และองค์การไปในตัว แนวทางการพัฒนานี้ จะเชื่อมโยงเข้ากับปรัชญาและวิสัยทัศน์ขององค์การ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย,2544)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุในมาตรา 11 ดังนี้ มาตรา 11 "ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้"(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,2546)

จากการศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์กรจำเป็นที่จะต้องมีองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ขององค์การเป็นกระบวนการพื้นฐานที่จะนำไปสู่การจัดการความรู้ โดยการจัดการความรู้เป็นสิ่งที่ทำให้องค์การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด โดยองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการจัดการความรู้ตามแนวคิดของบดินทร์ วิจารณ์ (2547) บุญดี บุญญากิจ และคณะ(2547) ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำ 2. โครงสร้างองค์การ 3. วัฒนธรรมองค์การ 4. เทคโนโลยี และ 5. การวัดและประเมินผล ซึ่งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ Brain Quim (1992 อ้างถึงใน สนธยา จินดามุกข์,2553) ได้กล่าวถึง เทคโนโลยีว่า เป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการจัดการความรู้ในองค์การ การเข้าใจเทคโนโลยีเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการเรียนรู้ การค้นพบการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ด้านวัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างการเรียนรู้ขององค์การ Martin (2001)และSchein (1994) เป็นนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในด้านวัฒนธรรมองค์การ ได้ทำการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ภายในองค์การนั้นจะต้องเป็นผลมาจากการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ ซึ่งหมายถึงการเรียนรู้ของกลุ่มจะกลายเป็นวัฒนธรรมของกลุ่ม (กรรณิกา อัครปทุมและเสาวนี ตรีพุทธรัตน์,2554)และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักวิชาการหลายท่าน เช่น Kolb (1991) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่คอยสนับสนุน ประคับประคอง ให้องค์การได้เรียนรู้ปัญหาและเรียนรู้ที่จะพัฒนาขีดความสามารถในการแก้ปัญหาทั้งในด้านการดำเนินงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในลักษณะของการทำงานเป็นทีม (วัจนารัตน์ กระจาย,2554)

ผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น มีความน่าสนใจที่จะศึกษาถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา โดยทำการศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุจำนวน 4 ตัวแปร คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ โดยนำตัวแปรเชิงสาเหตุขององค์การแห่งการเรียนรู้มาสร้างเป็นโมเดลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา และเป็นข้อมูลสำหรับบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

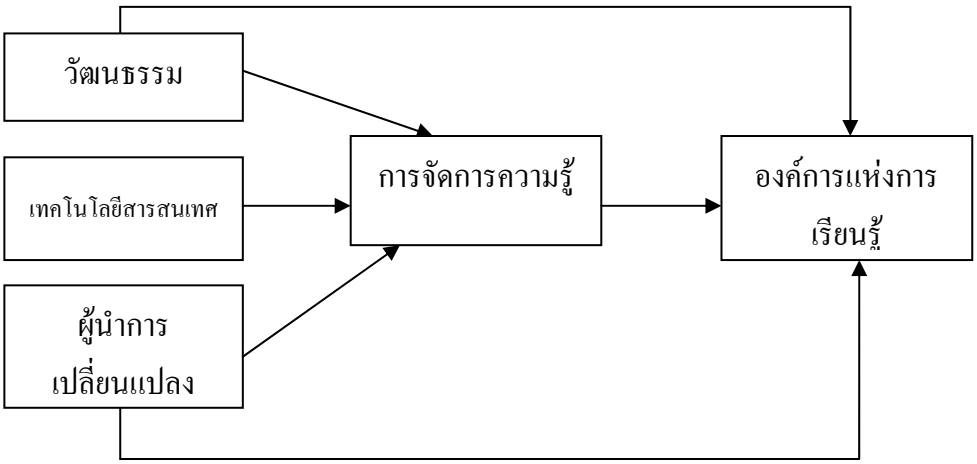
เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐาน

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากกรอบแนวคิดผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรไว้ทั้งหมด 5 ตัวแปร คือองค์การแห่งการเรียนรู้การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาไว้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชาการที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ของศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา จำนวน 192 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวของศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา การกำหนดตัวอย่างเป็นไปตามวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างขั้นต่ำโดย Hutcheson and Sofroniou (1999)ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 150 คน ส่วนการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลากไม่ใส่คืน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 29

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้จำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 30

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับผู้นำการจำนวน 18 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

1.ผู้วิจัยได้ขอหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา

2.ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้กรอกข้อมูล โดยผู้ศึกษาวิจัยเป็นผู้มอบแบบสอบถามตามกลุ่มงานต่างๆ และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองภายใน 2 สัปดาห์

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา เพื่อนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อบรรยายลักษณะการแจกแจงของแต่ละตัวแปรได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อแสดงระดับความสัมพันธ์และได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปร

3. ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

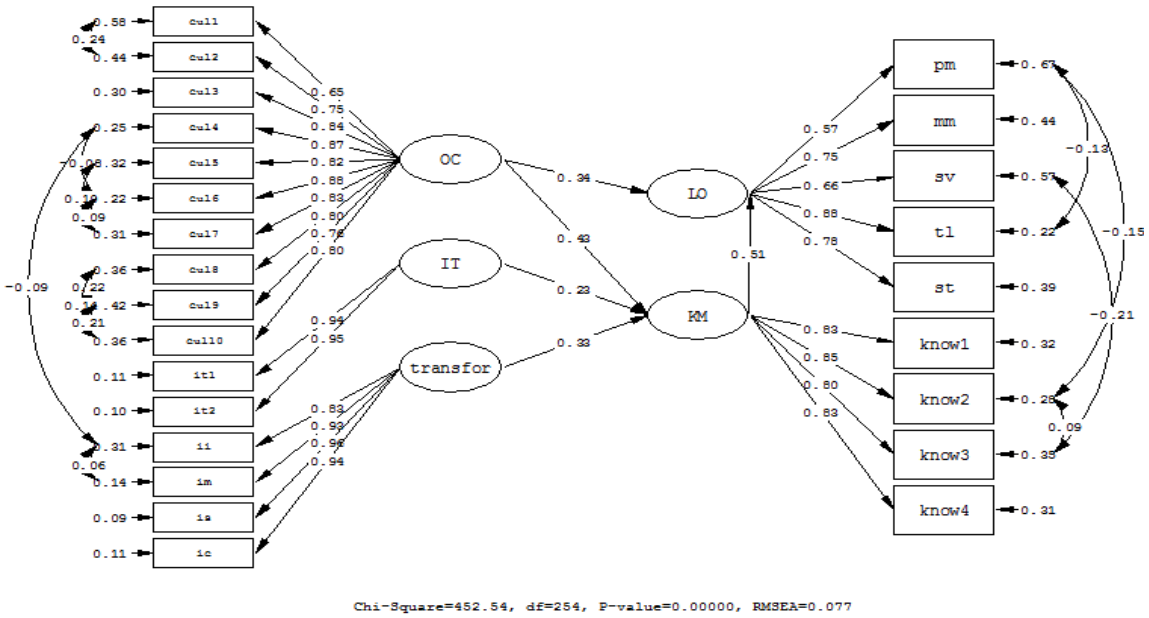
ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ตาราง 1 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์ เกณฑ์และผลการพิจารณา

ดัชนี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการพิจาณา
X^2/df	1.89	<3.00	ผ่านเกณฑ์
CFI	.98	≥.90	ผ่านเกณฑ์
RMR	.053	<.08	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	.077	<.08	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับของมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ดังนี้ คือ ค่าค่าอัตราส่วน ไค-สแควร์สัมพัทธ์หรือค่าไค-สแควร์ต่อองศาความเป็นอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.89 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ .98 ค่าดัชนีราก

ของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .053 และค่าประมาณความคาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .077 ดังนั้น โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์การแห่งการเรียนรู้ตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์การแห่งการเรียนรู้

ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์การแห่งการเรียนรู้

ตาราง 2 คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายใน

ตัวแปรภายใน	ตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุ									R^2
	OC			IT			TRANSFOR			
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	
LO	.34	.22	.56	-	.12	.12	-	.16	.16	.65
KM	.43	-	.43	.23	-	.23	.33	-	.33	.77

ตาราง 3 คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรภายในเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายในผล

ตัวแปรภายในผล	ตัวแปรภายในเชิงสาเหตุ					
	LO			KM		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
LO	-	-	-	.51	-	.51
KM	-	-	-	-	-	-

จากตาราง 2 และตาราง 3ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ ซึ่งเป็นตัวแปรภายในพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุด จากตัวแปรการจัดการความรู้ รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51 และ .34 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การ รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .22 , .16 และ .12 ตามลำดับ นอกจากนี้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุด จากตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาได้แก่การ จัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .56 , .51 , .16 และ .12 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในทิศทางบวก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) องค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .65 และ .77 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 65 และ ตัวแปรการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 77

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยจากการศึกษาในครั้งนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่าการจัดการความรู้ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรษา มงคลวิวัฒน์ (2551) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อกระบวนการจัดการความรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัจนารัตน์ กระจาย (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้:ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์การภาครัฐ

และองค์การภาคเอกชน พบว่าตัวแปรความสำเร็จของกระบวนการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Marquardt (1996 อ้างถึงใน สนธยา จินดามุกข์,2554) ได้กล่าวสนับสนุนว่า ความรู้กลายเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์การมากกว่าทรัพยากรอื่นๆ ความรู้เป็นทรัพยากรหลักที่ใช้ในการทำงาน พนักงานต้องการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และบริการ ความรู้ที่ทันสมัยเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้าง และสื่อสารการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมทั้งยังได้สรุปว่า ความรู้เปรียบเสมือนอาหารขององค์แห่งการเรียนรู้ องค์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น กระบวนการในระบบย่อยด้านการเรียนรู้ต้องดำเนินไปอย่างมีปฏิสัมพันธ์กัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแวซากียะห์แวยูหนุ (2554)ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์องค์การกับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงและวัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการควบคุม และด้านการมอบอำนาจ ใช้เป็นตัวพยากรณ์การจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต3 สอดคล้องกับวอทกินส์ และมาร์สิก(Watkins and Marsick,1993:166 อ้างถึงใน วัจนารัตน์ กระจาย,2554:55) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยความเชื่อ ค่านิยม นโยบายที่สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การให้อภัยต่อความผิดพลาดซึ่งเป็นโอกาสสำหรับการเรียนรู้และการแก้ปัญหา การมีนโยบายในการแห่งรางวัลสำหรับความรู้และมีการแบ่งปันความรู้เช่นเดียวกับการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการความรู้ งานวิจัยของ วรวร สกุลทับ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีผลต่อการจัดการความรู้ด้านการส่งเสริมการเกษตรของบุคลากร กรมส่งเสริมการเกษตร ผลการวิจัยพบว่าระดับความมาเหมาะสมของสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับการสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการใช้ความรู้ และเช่นเดียวกัน สุพิชญา รักษ์ทอง (2554:93) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของพนักงาน บริษัท ศรีสุบรรณฟาร์ม จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Laudon&Laudon,2002 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรรัตน์,2548) ได้กล่าวว่า ระบบสารสนเทศช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์การโดยการรวบรวม กำหนดรหัส และเผยแพร่ความรู้ที่ชัดแจ้งและไม่ชัดแจ้ง เมื่อมีการรวบรวมความรู้และจัดระบบแล้ว ความรู้สามารถนำไปใช้ได้หลายครั้ง องค์การสามารถใช้ระบบสารสนเทศในการรวบรวมการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) และเผยแพร่ให้

พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง ตลอดจนช่วยในการปรับปรุงหรือพัฒนาการปฏิบัติที่ดีที่สุด รวมทั้งเพื่อประโยชน์ต่อการฝึกพนักงานและช่วยในการตัดสินใจ ระบบสารสนเทศจะช่วยทำให้เกิดเครือข่ายที่เชื่อมโยงผู้คน รวมทั้งถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญได้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสินีนาฎโพธิจิญญาโน (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปี กรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปี กรุงเทพมหานคร ทิพากร วรรณพฤกษ์ (2554:94) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางขุนเทียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับ Kolb (1991 อ้างถึงใน วัจนารัตน์ กระจาย,2554) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่คอยสนับสนุน ประคับประคอง ให้องค์การได้เรียนรู้ปัญหาและเรียนรู้ที่จะพัฒนาขีดความสามารถในการแก้ปัญหาทั้งในด้านการดำเนินงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในลักษณะของการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา ซึ่งพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์การ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้วิจัยจึงคิดว่าผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคลและองค์การในการนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรมีศักยภาพที่สูงขึ้น

เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางต่อองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณากระบวนการในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในด้านการแสวงหาความรู้จากแหล่งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์การ อาจโดยการต้องหาวิธีการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความเข้าใจในการจัดการความรู้ และนอกจากนี้แล้วผู้บริหารควรทำให้บุคลากรทราบถึงช่องทางหรือวิธีการค้นหาความรู้ เพื่อนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ในองค์กร โดยอาจมีการตั้งเป็นศูนย์การเรียนรู้ขึ้นภายในหน่วยงาน

และมีการประชุมเพื่อติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำอย่างน้อยเดือนละครั้ง ส่วนวัฒนธรรมองค์การผู้บริหารควรให้ความสนใจวัฒนธรรมองค์การและอาจกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตนเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ซึ่งจะส่งผลดีต่อสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานซึ่งอาจทำได้โดยการประชุมเพื่อสื่อสารทำความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดการยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆที่น่าจะเป็นสาเหตุขององค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น โครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ บรรยากาศองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลุ่มลึกและนำมาประกอบเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัญญาณัฐ บุญพวง. (2551). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). **องค์การแห่งการเรียนรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รัตนไตร.

ทิพากร วรรณพฤกษ์. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บดินทร์ วิจารณ์. (2549). **การจัดการความรู้ สู่...ปัญญาปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: เอกซเปอร์เน็ท.

บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2547). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพ: ซีเอ็ดยูเคชั่น

วรวร สกุลทับ. (2553).**ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารที่มีผลต่อการจัดการความรู้ด้านการส่งเสริมการเกษตรของบุคลากร กรมส่งเสริมการเกษตร.** ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วัจนารัตน์ กระจาย. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้:ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์การภาครัฐกับองค์การภาคเอกชน**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

แวซากียะห์แวยูหนุ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต3.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ศิริชัย ตันจอ. (2555). **รูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย**.ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สนธยา จินดามุกข์. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา**.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. **การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่**. (ออนไลน์).สืบค้นจาก : www.odpc.go.th/content.php?menu_id=48 content_id=622. [6 ธันวาคม 2556]

สุรัญชนา วรสุนทรารมณ์. (2551).**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์วัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)**.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุพรรษา มงคลวิวัฒน์. (2551). **ความคิดเห็นของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อกระบวนการจัดการความรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Hu, L. T. and Bentler,P. M. (1999**). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis : conventional criteria versus new alternatives**. Structural equation modeling. 6(1),1-55

Hutcheson, G.D. and Sofroniou, N. 1999.**The Multivariate Social Scientist: Introductory Statistics Using Generalized Linear Models.**SAGE Publications, London.

Senge, P.M. (1990).**The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York : Doubleday.