

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้เพื่อส่งต่อผลงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่องานด้านการจัดการความรู้ รวมถึงองค์ประกอบของงานด้านการจัดการความรู้ ที่ส่งต่อผลงานจากการทำงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย 2.) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ 3.) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการความรู้ที่มีต่อผลงานจากการทำงาน 4.) เพื่อพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้เพื่อส่งต่อผลงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้พัฒนาโมเดลปัจจัยเหตุและผลของความสามารถด้านการจัดการความรู้ โดยผู้วิจัยประยุกต์ใช้โมเดลจากงานวิจัยของ Sangjae Lee et al (2012), งานวิจัยของ Chin Fu Ho et al (2013) และ งานวิจัยของ Nor Shahriza et al (2012) โดยผลการสังเคราะห์ทฤษฎีสรุปได้ว่า ปัจจัยเหตุที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ได้แก่ 1.) วัฒนธรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย การร่วมมือ ความไว้วางใจ และการเรียนรู้ร่วมกัน 2.) โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กรแบบการกระจายอำนาจและโครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการ 3.) เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย การเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในส่วนของการจัดการความรู้ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้โมเดลจากงานวิจัยของ Nasser and Robin (2012), งานวิจัยของ (Wu et al, 2013) และงานวิจัยของ Nuasheen and Lin (2013) ซึ่งพบว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วย การสร้างปฏิสัมพันธ์ การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก การผสมผสาน การปรับเปลี่ยนสู่ภายใน และการนำความรู้ไปใช้ ในส่วนของผลของการจัดการความรู้ที่ส่งต่อผลงานจากการทำงาน ผู้วิจัยประยุกต์ใช้โมเดลจากงานวิจัยของ Sangjae Lee et al (2012) และ งานวิจัยของ Chin Fu Ho et al (2013) ประกอบด้วย ผลงานหลักและผลงานเสริม

ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ที่อยู่ในโรงพยาบาลภาครัฐบาล ที่มีจำนวนเตียงมากกว่า 300 เตียง จำนวน 154 โรงพยาบาล และ โรงพยาบาลเอกชน ที่มีจำนวนเตียงมากกว่า 100 เตียง จำนวน 100 โรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage-Sampling) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของห้องปฏิบัติการ โรงพยาบาล จำนวน 340 คน เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเหตุ (วัฒนธรรมการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ) ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถการจัดการความรู้ (การสร้างปฏิสัมพันธ์ การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก การผสมผสาน การปรับเปลี่ยนสู่ภายในและการนำความรู้ไปใช้) และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเหตุที่มีผลต่อผลงานจากการทำงานของห้องปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม

(Questionnaire) ทางไปรษณีย์ (Mailing) และจากการเก็บแบบสอบถามจากงานประชุมวิชาการประจำปีของนักเทคนิคการแพทย์ ตั้งแต่เดือน เมษายน-มิถุนายน 2558 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับคืน (Response Rate) ร้อยละ 100 สำหรับการนำเสนอเนื้อหาในบทที่ 5 นี้ ผู้วิจัยแบ่งหัวข้อการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. สรุปผลการศึกษาวิจัยการพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้ เพื่อส่งผลต่อการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาลในประเทศไทย
4. ข้อจำกัดของการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งหัวข้อการนำเสนอเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1.) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2.) ผลการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยงานด้านการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อผลงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย 3.) การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยงานด้านการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองมาตรฐานการวิจัย 4.) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) 5.) การวิเคราะห์สมการโครงสร้างใหม่ 6.) ผลการสัมมนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 340 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.6) ส่วนใหญ่มีอายุ 40-50 ปี (ร้อยละ 30.9) รองลงมาคือช่วงอายุ 30-40 ปี (ร้อยละ 29.7) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้าห้องปฏิบัติการ (ร้อยละ 41.2) รองลงมาคือผู้ที่มิได้ตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน/ หัวหน้าแผนก (ร้อยละ 31.2) และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 45.6) รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี (ร้อยละ 30.6)

1.2 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยงานด้านการจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อผลงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย

1) วัฒนธรรมการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยดูที่การให้ความร่วมมือ ความไว้วางใจและการเรียนรู้ร่วมกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความความคิดเห็นด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยหมายถึงสมาชิกในหน่วยงานของท่านมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันและยินดีร่วมกันรับผิดชอบกับผลงาน

ที่เกิดขึ้นทั้งในด้านบวกและลบ สมาชิกในหน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลืองานกันระหว่างแผนก มีการส่งต่อข้อมูลอย่างถูกต้องครบถ้วน รวมถึงสมาชิกในหน่วยงานของท่านมีความยินดีที่จะร่วมรับผิดชอบกับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นร่วมกัน และสมาชิกในหน่วยงานของท่านพอใจที่จะช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน โดยไม่ต้องร้องขอหรือถูกบังคับด้วยข้อกำหนดกฎเกณฑ์ของหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยดูที่ความไว้วางใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความความคิดเห็นด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยหมายถึง สมาชิกในหน่วยงานของท่าน เชื่อว่าพวกเขาปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ สมาชิกในหน่วยงานของท่านเชื่อในความสามารถของสมาชิกแต่ละท่านในการปฏิบัติงานว่าปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงที่ได้กำหนดร่วมกัน ความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงานของท่านอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อใจกันและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงสมาชิกในหน่วยงานของท่านเชื่อและเข้าใจในเหตุผลของพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ สมาชิกในหน่วยงานของท่านเชื่อว่าสมาชิกในหน่วยงานจะตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงาน ไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์ของตัวเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยดูที่การเรียนรู้ร่วมกันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความความคิดเห็นด้านการเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก กล่าวคือ มีการสนับสนุนให้สมาชิกในหน่วยงานได้พัฒนาความสามารถของตนเองด้วยวิธีต่างๆ มีการติดตามผลงาน โปรแกรมการศึกษาต่อเนื่อง (CMTE) หรือ โปรแกรมความรู้เพิ่มเติมอื่นๆ ในหน่วยงานของท่านให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่ เพื่อเสริมการทำงานหลักให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงในหน่วยงานของท่าน สมาชิกโดยทั่วไปพอใจกับแผนการอบรม หรือแผนการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่และในหน่วยงานของท่านมีการสร้างโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพด้วยวิธีต่างๆ เช่น การแลกเปลี่ยนหน้าที่การงาน (Job Rotation) หรือเปิดโอกาสให้ร่วมงานในแผนกอื่นๆ (Participation in Various Tasks)

2) โครงสร้างองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร โดยศึกษาที่โครงสร้างองค์กรแบบกระจายอำนาจและโครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความความคิดเห็นด้านการกระจายอำนาจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยหมายถึง ในหน่วยงานของท่านอำนาจการตัดสินใจได้ถูกมอบหมายให้พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนดที่มีการตกลงร่วมกัน หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้สมาชิกมีการตัดสินใจด้วยตนเอง รวมถึงสมาชิกมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและไม่ถูกแทรกแซงการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร โดยศึกษาที่โครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยหมายถึง กิจกรรมการทำงานส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่านได้ถูกออกแบบให้มีขั้นตอนที่เป็นแบบแผนและมีกฎระเบียบที่แน่นอน กฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานหาได้ง่ายในหน่วยงานของท่านและในเกือบทุกกรณีของการทำงาน สมาชิกในหน่วยงานของท่านจะมีการอ้างถึงกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานระหว่างปฏิบัติงาน

3) เทคโนโลยีสารสนเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยศึกษาถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยหมายถึง หน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการติดต่องานและประสานงานได้ตลอดเวลาเป็นอย่างดี หน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูล ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานของท่านมีการสอบถามความต้องการและร่วมหาแนวทางการทำงานอย่างสะดวกและรวดเร็ว

การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยศึกษาถึงการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยหมายถึง หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนฐานข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และช่วยในการตัดสินใจในการทำงานในระดับดีและหน่วยงานของท่านมีการพัฒนาทักษะความสามารถของสมาชิกในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน

4) การจัดการความรู้

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยศึกษาถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก การผสมผสาน การปรับเปลี่ยนสู่ภายใน และการนำความรู้ไปใช้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยหมายถึง สมาชิกในหน่วยงานของท่านมักจะมีส่วนร่วมในการที่จะรับรู้ข่าวสารและเรียนรู้ประสบการณ์จากสมาชิกท่านอื่นๆ เช่น การเข้าร่วมประชุม ครอบมสหายงาน การแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น สมาชิกในหน่วยงานของท่านมักจะแบ่งปันข่าวสารและประสบการณ์กับสมาชิกท่านอื่นในหน่วยงาน โดยการผ่านกิจกรรมต่างๆ รวมถึงสมาชิกในหน่วยงานของท่านมักจะมีส่วนร่วมในการสนทนากับผู้อื่นนอกหน่วยงานที่

ทำงานด้านเดียวกันและสมาชิกในหน่วยงานของท่านมักจะค้นหาโอกาสและแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยศึกษาถึงการปรับเปลี่ยนสู่ภายนอกพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความความคิดเห็นด้านการปรับเปลี่ยนสู่ภายนอกอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยหมายถึง สมาชิกในหน่วยงานของท่านมักจะมีส่วนร่วมในการสนทนาเสนอความคิดเห็นทั้งข้อเสนอใหม่ๆ และสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน สมาชิกในหน่วยงานของท่านมักจะเสนอแนวคิดที่สนับสนุนแนวคิดของหัวหน้างานและลูกน้อง รวมถึงสมาชิกในหน่วยงานของท่านมักจะอธิบายรายละเอียดแนวคิดของเขาในการสนทนาและสมาชิกในหน่วยงานของท่านมักจะเสนอแนวคิดในเชิงการเปรียบเทียบเพื่ออำนวยความสะดวก

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยศึกษาถึงการผสมผสานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความความคิดเห็นด้านการผสมผสานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยหมายถึง สมาชิกในหน่วยงานของท่านทราบว่าจะหาฐานข้อมูลจากแหล่งใดเมื่อต้องการข้อมูลเพิ่มเติม สมาชิกในหน่วยงานของท่านมักจะมีแนวทางการทำงานตามแหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น ข้อมูลจากวารสาร หนังสือวิชาการหรือค้นหาจากคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และสมาชิกในหน่วยงานของท่านมักจะบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับรูปลักษณะงานอย่างละเอียดและสม่ำเสมอเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยศึกษาถึงการปรับเปลี่ยนสู่ภายใน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความความคิดเห็นด้านการปรับเปลี่ยนสู่ภายในอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยหมายถึง สมาชิกในหน่วยงานของท่านมักจะมีแลกเปลี่ยนประสบการณ์และผลงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สมาชิกในหน่วยงานของท่านมักจะค้นหาและถ่ายทอดความรู้กับเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในหน่วยงานของท่านมักจะทำความเข้าใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน

วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยศึกษาถึงการนำความรู้ไปใช้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความความคิดเห็นด้านการนำความรู้ไปใช้ในระดับเห็นด้วยมาก โดยหมายถึง สมาชิกในหน่วยงานของท่านมีการนำความรู้มาใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน สมาชิกในหน่วยงานของท่านมีการสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์ ความผิดพลาดและมีการนำเอาความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สมาชิกในหน่วยงานของท่านมีการกระจายความรู้การถ่ายทอดความรู้และมีการนำความรู้มาใช้เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสมาชิกในหน่วยงานของท่านมีระบบการเผยแพร่ความรู้ให้กับสมาชิกในหน่วยงานเพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

5) ผลงานจากการทำงาน

แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับผลงานจากการทำงานหลัก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความความคิดเห็นด้านผลงานหลักอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยหมายถึง ผลงานตัวชี้วัดอัตราการควบคุมคุณภาพภายนอกห้องปฏิบัติการ (PT/ EQA) ของหน่วยงานของท่านมีความครบถ้วนและอยู่ในเกณฑ์การพิจารณาการควบคุมคุณภาพที่ดี ผลงานตัวชี้วัดอัตราการควบคุมคุณภาพภายในห้องปฏิบัติการ (IQC) ของหน่วยงานของท่านมีความครบถ้วนและอยู่ในเกณฑ์การพิจารณาการควบคุมคุณภาพที่ดี ผลงานตัวชี้วัดอัตราการรายงานผลถูกต้องครบถ้วนของหน่วยงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ผลงานตัวชี้วัดอัตราการรายงานผลในระยะเวลาที่กำหนด (Turnaround time) ของหน่วยงานท่านอยู่ในเกณฑ์ที่ดี รวมถึง ผลงานตัวชี้วัดอัตราความพึงพอใจของผู้รับบริการของหน่วยงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และหน่วยงานของท่านสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ซึ่งเกิดจากข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของสมาชิกได้อย่างดี

แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับผลงานจากผลงานเสริมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความความคิดเห็นด้านผลงานเสริมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยหมายถึง ในหน่วยงานของท่านมีการออกแบบการไหลเวียน สมาชิกในหน่วยงานของท่านมีผลการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency) อยู่ในเกณฑ์ที่ดี รวมถึง สมาชิกในหน่วยงานของท่านมีผลงานการพัฒนาคำความรู้ในงานทางด้านวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและในหน่วยงานของท่านมีผลงานการนำเสนอและแลกเปลี่ยนแนวคิดของสมาชิกเพื่อพัฒนาระบบการทำงานที่ดีขึ้น

1.3 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยงานด้านการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองมาตรฐานการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงปกติของตัวแปร ในการพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) หรือความไม่สมมาตรของการแจกแจงในภาพรวม พบว่า ตัวแปรที่มีอยู่ทั้งหมดมีค่าความเบ้ซ้ำอยู่ในช่วง -0.029 ถึง -0.822 ส่วนค่าความเบ้ขวา คือ 0.077 และความโด่งแสดงค่าเท่ากับ -0.674 ถึง -1.131 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ค่าความเบ้และความโด่ง จะต่างจากศูนย์เพียงเล็กน้อย จึงถือได้ว่าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงเป็น โคนึงปกติ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

ส่วนผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีค่าไม่เกิน 0.80 ฉะนั้น ข้อมูลตัวแปร ไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) และค่า KMO = 0.944 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้สัมพันธ์กันมาก เหมาะสมในการนำไปใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

2) ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด (Construct Validity)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและถูกต้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่า R^2 เพื่อตรวจสอบความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 วัฒนธรรมการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบ กล่าวคือ ตัวแปรการให้ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 387.913, $df = 3$, $p = 0.00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี KMO = 0.707 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ประกอบกับ ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด ได้ค่า Chi-square = 0.01, $df = 1$, p -value = 0.99813, RMSEA = 0.00 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัด วัฒนธรรมการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตามน้ำหนักองค์ประกอบย่อย พบว่า ตัวแปรการให้ความร่วมมือ (Collaboration: COLL) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.45 ความไว้วางใจ (Trust) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.51 การเรียนรู้ร่วมกัน (Learning) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.42

2.2 โครงสร้างองค์กร ผลการวิจัยพบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 2 องค์ประกอบ กล่าวคือ ตัวแปรโครงสร้างองค์กรแบบกระจายอำนาจและโครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 86.766, $df = 1$, $p = 0.00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี KMO = 0.500 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ประกอบกับ ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด ได้ค่า ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด ได้ค่า Chi-square = 0.03, $df = 1$ p -value = 0.72143, RMSEA = 0.00 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัด โครงสร้างองค์กร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตามน้ำหนักองค์ประกอบย่อยพบว่า ตัวแปรโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจ (Decentralization: DEC) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.65 และโครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการ (Formalization: FORM) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.74

2.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 2 องค์ประกอบ กล่าวคือ ตัวแปรการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 311.502, $df = 1$, $p = 0.00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี KMO = 0.707 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ประกอบกับ ผลการวิเคราะห์โมเดล

การวัดได้ค่า Chi-square = 0.00, df = 0 p-value = 0.9976 , RMSEA = 0.00 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตามน้ำหนักองค์ประกอบย่อยพบว่า ตัวแปร การเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT App: ITAPP) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.90 การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Support: ITS) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.42

2.4 การจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 5 องค์ประกอบ กล่าวคือ ตัวแปรการสร้างปฏิสัมพันธ์ การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก การปรับเปลี่ยนสู่ภายใน การผสมผสาน และการนำความรู้ไปใช้ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ Bartlett's Test of Sphericity = 1188.775, df = 10, p = 0.00 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี KMO = 0.886 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ประกอบกับ ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-square = 4.57, df = 4, p-value = 0.33481, RMSEA = 0.02 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการจัดการความรู้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตามน้ำหนักองค์ประกอบย่อย พบว่า ตัวแปรการสร้างปฏิสัมพันธ์ (Socialization: SOCIAL) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.88 การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก (Externalization: EXT) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.80 การปรับเปลี่ยนสู่ภายใน (Internalization: INT) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.87 การผสมผสาน (Combination: COMB) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.82 และการนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Application: KA) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.83

2.5 ผลจากการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 2 องค์ประกอบ กล่าวคือ ตัวแปรผลงานหลักและผลงานเสริม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ Bartlett's Test of Sphericity = 245.921, df = 1, p = 0.00 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี KMO = 0.500 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ประกอบกับ ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-square = 0.03, df = 1, p-value 0.81120, RMSEA = 0.02 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการจัดการความรู้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตามน้ำหนักองค์ประกอบย่อยพบว่า ตัวแปรผลงานหลัก (Task Performance: TP) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.80 และผลงานเสริม (Contextual Performance: CP) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.9

3) ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct reliability: ρ_c) และความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (average variance extracted: ρ_v)

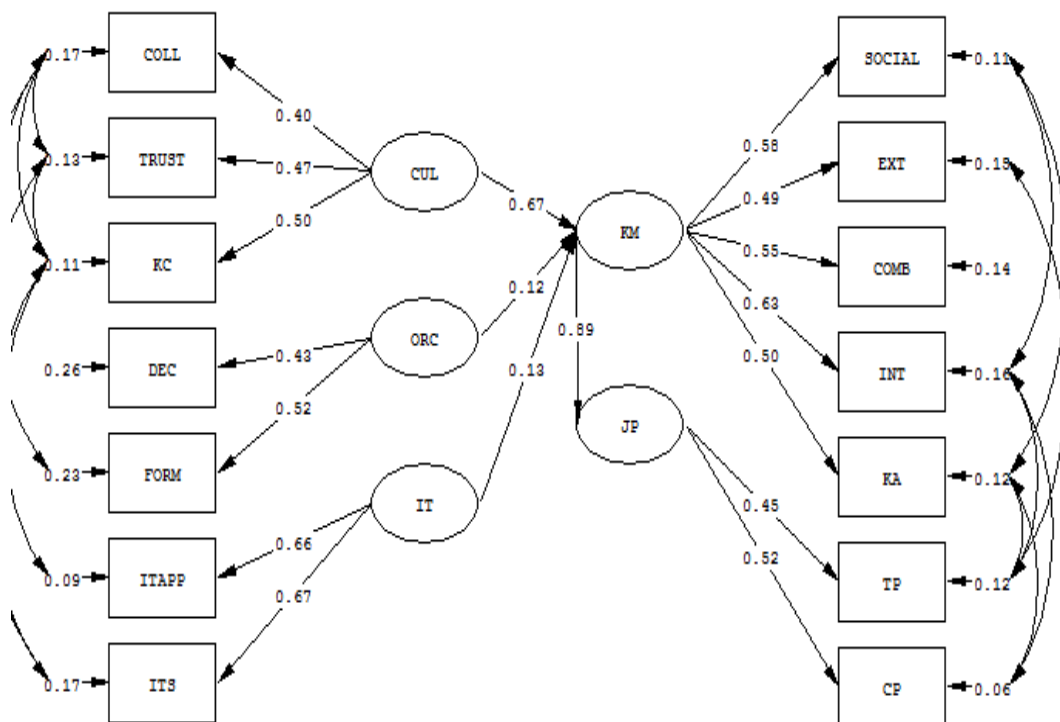
เพื่อยืนยันว่าตัวบ่งชี้ของมาตรวัด ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นหรือได้ปรับปรุงมาจากการทบทวนวรรณกรรม สามารถวัดตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกันได้ นอกจากนั้นยังมีวัตถุประสงค์เพื่อสกัดปัจจัย

จัดกลุ่มตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าสูง โดยมีค่า p_c อยู่ระหว่าง 0.65-0.92 ซึ่งมากกว่า 0.60 และค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ มีค่า p_v อยู่ระหว่าง 0.51-0.77 แสดงว่า จากการประเมินโมเดลมาตรฐานที่ได้หลักฐานที่ชัดเจนว่า การนิยามปฏิบัติการตัวแปรแฝงทั้งหมดถูกต้องและเชื่อถือได้

4) ผลการวิเคราะห์โมเดลการพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้เพื่อส่งผลกระทบต่อการทำงานนักเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาลในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์โมเดล ด้วยวิธี Maximum Likelihood ด้วยสมการโครงสร้าง SEM เพื่อทำการเปรียบเทียบถึงความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเกณฑ์ในการตรวจสอบประกอบด้วยค่า Chi-square/ df, CFI, GFI, AGFI, RMSEA และ SRMR พบว่าโมเดลการพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้เพื่อส่งผลกระทบต่อการทำงานนักเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาลในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องยังไม่มี ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าที่คำนวณได้คือ Chi-square = 287.15, Chi-square/df = 4.10, CFI = 0.98, GFI = 0.89, AGFI = 0.84, RMSEA = 0.096 และ SRMR = 0.044 นั่นคือยังมีค่าสถิติบางตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ (Joreskog and Sorborn, 1996)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยพิจารณาจากคำแนะนำในการปรับพารามิเตอร์ในโมเดลด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) จากนั้นปรับพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น ให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้จนกระทั่งดัชนีความกลมกลืนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-square = 128.72, df = 75, P-value = 0.06341, RMSEA = 0.043

ภาพประกอบที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกันของโมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยรายละเอียดของการปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model fit) กับข้อมูลประจักษ์ โดยพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้ง 6 ดัชนีผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ Chi-square = 128.72, Chi-square/df = 1.716, CFI = 0.99, GFI = 0.99, AGFI = 0.90, RMSEA = 0.043 และ SRMR = 0.032

5) ผลการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของ การจัดการความรู้ของงานนักเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย และผลปลายทาง ได้แก่ ผลงานจากการทำงานจากการทำงาน เพื่อตอบสนองมาตรฐานการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

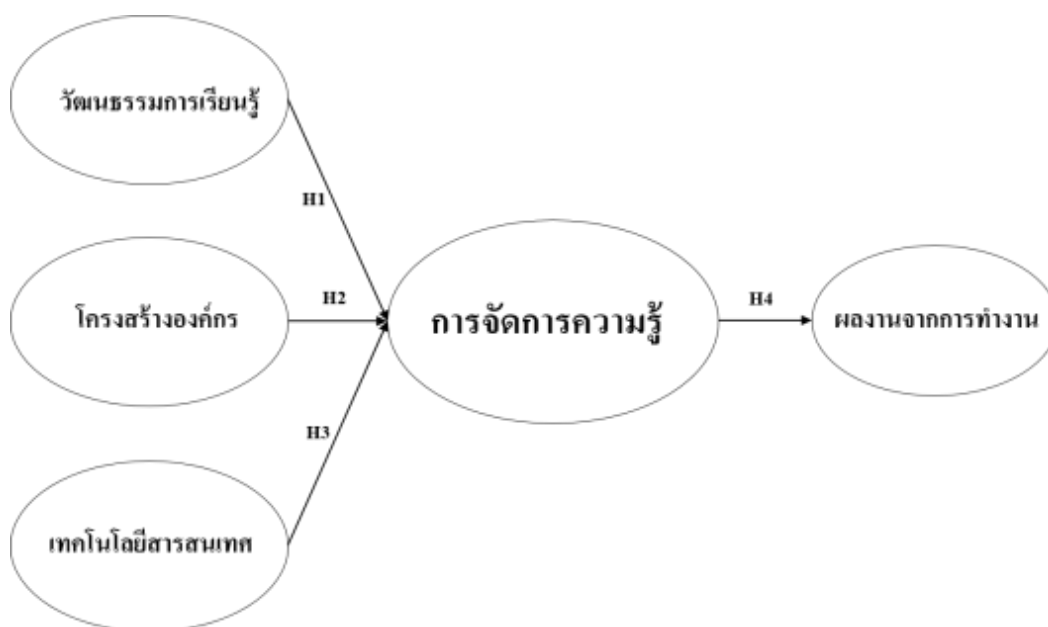
ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผลงานจากการทำงานนักเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากการจัดการความรู้ในงานนักเทคนิคการแพทย์ของโรงพยาบาลในประเทศไทย (0.89) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจาก วัฒนธรรมการเรียนรู้ (0.59) โครงสร้างองค์กร (0.11) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (0.12) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในขณะที่การจัดการความรู้ในงานนักเทคนิคการแพทย์ของโรงพยาบาลในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจาก วัฒนธรรมการเรียนรู้ (0.67) โครงสร้างองค์กร (0.12) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (0.13) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยจากตัวแปรแฝงภายใน พบว่า การจัดการความรู้(KM) จะได้รับน้ำหนักปัจจัยจากการสร้างปฏิสัมพันธ์ (0.77) การปรับเปลี่ยนสู่ภายใน (0.73) การนำความรู้ไปใช้ (0.70) การผสมผสาน (0.67) และการปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก (0.63) ตามลำดับ ส่วนแนวความคิดที่เกี่ยวกับผลงานจากการทำงาน จะได้รับน้ำหนักปัจจัยจากผลงานเสริม (0.80) และผลงานหลัก (0.64)

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยจากตัวแปรแฝงภายนอก พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ (CUL) จะได้น้ำหนักปัจจัยจาก การเรียนรู้ร่วมกัน (0.50) ความไว้วางใจ (0.47) และการให้ความร่วมมือ (0.40) ตามลำดับ แนวความคิดที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร จะได้น้ำหนักปัจจัยจากโครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการ (0.52) และการกระจายอำนาจ (0.43) ตามลำดับ แนวความคิดที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ จะได้น้ำหนักปัจจัยจากการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (0.67) และการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ (0.66) ตามลำดับ

6) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย



ภาพประกอบที่ 32 กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ตารางที่ 89 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.	วัฒนธรรมการเรียนรู้ มีผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดการความรู้	สนับสนุน
2.	โครงสร้างองค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดการความรู้	สนับสนุน
3.	เทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดการความรู้	สนับสนุน
4.	การจัดการความรู้ มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลงานจากการทำงานจากการทำงาน	สนับสนุน

จากตารางที่ 89 ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามการตั้งสมมติฐานทั้ง 4 สมมติฐาน คือ สมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมการเรียนรู้ มีผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ สมมติฐานข้อที่ 2 โครงสร้างองค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ สมมติฐานข้อที่ 3 เทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ สมมติฐานข้อที่ 4 การจัดการความรู้ มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลงานจากการทำงาน

1.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

ผลการตรวจสอบข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจยืนยันผลขององค์ประกอบ แนวความคิดที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ (CUL) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การให้ความร่วมมือ (Collaboration: COLLA) ความไว้วางใจ (Trust: TRUCO) และการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning: KCKEA) ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยที่ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.882 ซึ่งมากกว่า 0.80 แสดงว่า ตัวแปรหรือข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมากและค่า Bartlett's Test of Sphericity = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่า ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ข้อสังเกตที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 1 ความไว้วางใจ (TRUCO) มีข้อคำถามของ องค์ประกอบการให้ความร่วมมือ (COLLA) จำนวน 2 ข้อ คือ สมาชิกในหน่วยงานของท่าน มีการช่วยเหลืองานกันระหว่างแผนก มีการส่งต่อข้อมูลอย่างถูกต้อง ครบถ้วน (coll3) และสมาชิกในหน่วยงานของท่านพอใจที่จะช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน โดยไม่ต้องร้องขอหรือถูกบังคับด้วยข้อกำหนด กฎเกณฑ์ ของหน่วยงาน

(coll4) ข้อคำถาม นอกจากนั้น ยังอยู่ในองค์ประกอบเดิมทั้งหมด ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแนวความคิดที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างองค์กรแบบการกระจายอำนาจ (Decentralization) และ โครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการ (Formalization) ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยที่ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.810 ซึ่งมากกว่า 0.80 แสดงว่าตัวแปรหรือข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมากและค่า Bartlett's Test of Sphericity = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่า ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ข้อสังเกตที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปร โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) การกระจายอำนาจ (DECEN) และ 2) โครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการ (FORMA) เหมือนก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ทุกประการและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแนวความคิดที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยที่ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.860 ซึ่งมากกว่า 0.80 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่น หรือข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมากและค่า Bartlett's Test of Sphericity = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่า ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ข้อสังเกตที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) การเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ (ITAPP) และ 2) การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ITSUP) เหมือนก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ทุกประการ ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแนวความคิดที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การนำความรู้ไปใช้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก การปรับเปลี่ยนสู่ภายในและการผสมผสาน ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยที่ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.931 ซึ่งมากกว่า 0.80 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่น หรือข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมากและค่า Bartlett's Test of Sphericity = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่า ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ข้อสังเกตที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การนำความรู้ไปใช้ (KNOWL) 2) การสร้างปฏิสัมพันธ์ (SOCIZ) 3) การปรับเปลี่ยน

สู่ภายนอก (EXTER) 4) การปรับเปลี่ยนสู่ภายใน (INTER) 5) การผสมผสาน (COMBI) และยังพบว่า ข้อคำถามที่ 2 ขององค์ประกอบ การผสมผสาน คือ สมาชิกในหน่วยงานของท่าน มักจะบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับรูปลักษณะงานอย่างละเอียดและสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ (Comb2) ได้ไปอยู่ในองค์ประกอบที่ 4 คือ การปรับเปลี่ยนสู่ภายใน (INTER) ข้อคำถามนอกจากนั้น ยังอยู่ในองค์ประกอบเดิมทั้งหมด นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแนวความคิดที่เกี่ยวกับผลงานจากการทำงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ผลงานหลักและผลงานเสริม ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยที่ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.893 ซึ่งมากกว่า 0.80 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่น หรือข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่า ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ข้อสังเกตที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) ผลงานหลัก (TASKP) 2) ผลงานเสริม (CONTP) และยังพบว่า ข้อคำถามที่ 6 ขององค์ประกอบที่ 1 ผลงานหลัก (TASKP) คือ ผลงานตัวชี้วัด อัตราความพึงพอใจของผู้รับบริการ ของหน่วยงานของท่าน อยู่ในเกณฑ์ที่ดี (TP6) ได้ไปอยู่ในองค์ประกอบที่ 2 คือ ผลงานเสริม (CONTP) ข้อคำถามนอกจากนั้น ยังอยู่ในองค์ประกอบเดิมทั้งหมด

1.5 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างใหม่ (MTKM Model)

1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงปกติของตัวแปร พบว่าตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.660-4.159 ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.567- 0.784 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายเข้าใกล้กับค่าเฉลี่ย เนื่องจากส่วนเบี่ยงเบนมีค่าไม่เกิน 1 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) พบว่า ตัวแปรที่มีอยู่ทั้งหมดเบ้ซ้าย แสดงว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าสูงเกินค่าเฉลี่ย โดยค่าเบ้ซ้ายจะอยู่ในช่วง -0.074 ถึง -0.822 ส่วนค่าความโด่ง (Kurtosis) หรือความสูงของการแจกแจง พบว่า ตัวแปรที่มีอยู่มีทั้งกลุ่มที่ค่าความโด่งต่ำกว่าปกติ (ค่าได้น้อยกว่าศูนย์หรือติดลบ) และข้อมูลบางส่วนจะโด่งสูง (ค่าเป็นบวก) แสดงค่าเท่ากับ -0.073 ถึง 1.131 แสดงให้เห็นว่า ค่าความเบ้และความโด่งจะต่างจากศูนย์เพียงเล็กน้อย จึงถือได้ว่าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงเป็น โคนึงปกติ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่จะต้องมีค่าไม่เกิน 0.80 เพื่อป้องกันปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) และค่า KMO = 0.944 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้

สัมพันธ์กันมาก เหมาะสมในการนำไปใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับโมเดลการวิจัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไปและเมื่อตรวจปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ พบว่าไม่มีตัวแปรสังเกตได้คู่ใดมีค่าเกิน 0.80

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและถูกต้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่า R^2 เพื่อตรวจสอบความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้ ซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

2.1 วัฒนธรรมการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 301.175, $df = 3$, $p = 0.00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี KMO = 0.642 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ประกอบกับผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-square = 0.01, $df = 1$ p -value = 0.99813, RMSEA = 0.00 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตามน้ำหนักองค์ประกอบย่อย พบว่า ตัวแปร ความไว้วางใจ (Trust: TRUCO) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.53 การเรียนรู้ร่วมกัน (Learning: KCLEA) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.41 การให้ความร่วมมือ (Collaboration: COLLA) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.38

2.2 โครงสร้างองค์กร ผลการวิจัยพบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 2 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 86.766, $df = 1$, $p = 0.00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี KMO = 0.500 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ประกอบกับผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-square = 0.00, $df = 0$, p -value = 1.0000, RMSEA = 0.00 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดโครงสร้างองค์กร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตามน้ำหนักองค์ประกอบย่อยพบว่า ตัวแปรการกระจายอำนาจ (Decentralization: DECEN) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.67 และ โครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการ (Formalization: FORMA) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.34

2.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 2 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 311.502, $df = 1$, $p = 0.00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี KMO = 0.500 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ประกอบกับผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด

ได้ค่า Chi-square = 0.00, df = 0 p-value = 1.0000 , RMSEA = 0.00 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตามน้ำหนักองค์ประกอบย่อย พบว่า ตัวแปรการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT App: ITAPP) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.73 การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Support: ITSUP) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.61

2.4 การจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ Bartlett's Test of Sphericity = 1142.648.775, df = 10, p = 0.00 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี KMO = 0.879 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ และความสัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ประกอบกับผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-square = 7.24, df = 4, p-value = 0.12392, RMSEA = 0.049 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดการจัดการความรู้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตามน้ำหนักองค์ประกอบย่อย พบว่า ตัวแปรการนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Application: KNOWL) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.50 การสร้างปฏิสัมพันธ์ (Socialization: SOCIZ) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.58 การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก (Externalization: EXTER) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.50 การปรับเปลี่ยนสู่ภายใน (Internalization: INTER) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.63 และการผสมผสาน (Combination: COMBI) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.52

2.5 ผลงานจากการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 2 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ Bartlett's Test of Sphericity = 251.346, df = 1, p = 0.00 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี KMO = 0.500 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ และความสัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ประกอบกับผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-square = 0.00, df = 0 p-value = 1.00000, RMSEA = 0.00 แสดงให้เห็นว่าโมเดลผลงานจากการทำงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตามน้ำหนักองค์ประกอบย่อยพบว่า ตัวแปรผลงานหลัก (Task Performance: TASKP) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.57 และผลงานเสริม (Contextual Performance: CONTP) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.41

3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอก ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 7 องค์ประกอบของแนวความคิดที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ แนวความคิดที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรและแนวความคิดที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้ง 28 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 28 คู่ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและสูง ระหว่าง 0.603-0.880 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 1258.238, df = 21, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจาก

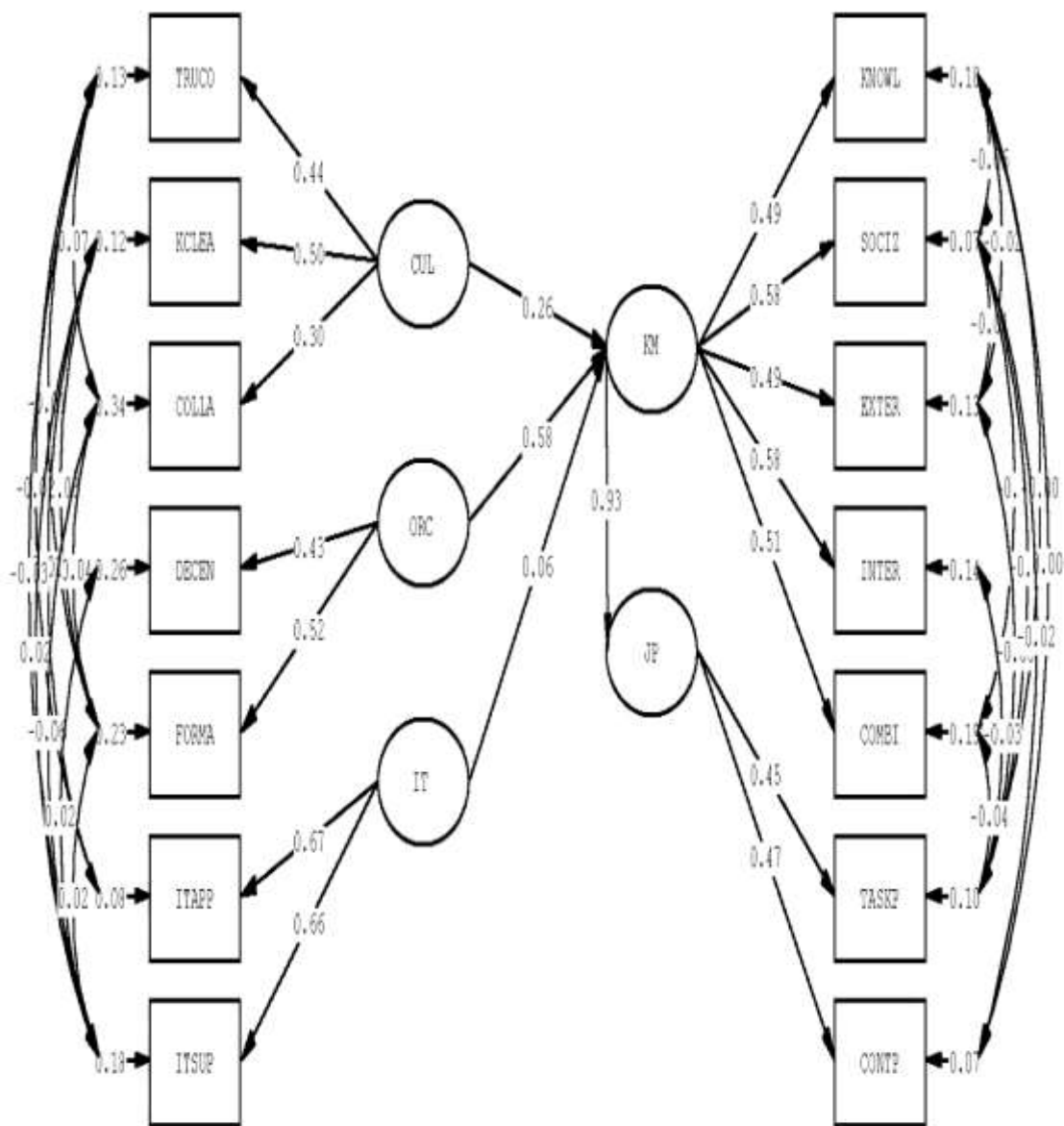
ศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) = 0.857 แสดงว่า ตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ประกอบกับผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 12.38, df = 6, p = 0.13501, RMSEA = 0.040, GFI = 0.99, AGFI = 0.96 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบแนวความคิดที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ แนวความคิดที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรและแนวความคิดที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 7 ตัวแปร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของทุกองค์ประกอบมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าตั้งแต่ 0.297-0.776 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวซึ่งวัดได้จากค่า R² มีค่าตั้งแต่ 0.21-0.82 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบเชิงยืนยันสำหรับตัวแปรแนวความคิดที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ แนวความคิดที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร แนวความคิดที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงทั้ง 3 โมเดล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 4 ดัชนีที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ ค่าดัชนี $\chi^2/df = 1.547$, GFI = 0.99, AGFI = 0.96, และ RMSEA = 0.040 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายใน ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 7 องค์ประกอบขององค์ประกอบแนวความคิดที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ และแนวความคิดที่เกี่ยวกับผลงานจากการทำงาน ทั้ง 28 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 28 คู่ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและสูง ระหว่าง 0.477-0.781 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 1748.970, df = 21, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) = 0.904 แสดงว่า ตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ประกอบกับผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 12.38, df = 6, p = 0.13501, RMSEA = 0.040, GFI = 0.99, AGFI = 0.96 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบแนวความคิดที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) และแนวความคิดที่เกี่ยวกับผลงานจากการทำงาน (JP) ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 7 ตัวแปร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของทุกองค์ประกอบมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าตั้งแต่ 0.461-0.781 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวซึ่งวัดได้จากค่า R² มีค่าตั้งแต่ 0.59-0.92 และผลการวิเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบเชิงยืนยันสำหรับตัวแปร

แนวความคิดที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) แนวความคิดที่เกี่ยวกับผลงานจากการทำงาน (JP) พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝง ทั้ง 2 โมเดล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย มีค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 4 ดัชนี ที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ ค่าดัชนี $\chi^2/df = 1.398$, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, และ RMSEA = 0.034 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝงและค่าเฉลี่ยของการแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ พบว่า ความเที่ยงของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าสูง โดยมีค่า ρ_c อยู่ระหว่าง 0.73-0.91 ซึ่งมากกว่า 0.60 และค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ มีค่า ρ_v อยู่ระหว่าง 0.54-0.68 แสดงว่า จากการประเมินโมเดลมาตรวัดได้หลักฐานที่ชัดเจนว่า การนิยามปฏิบัติการตัวแปรแฝงทั้งหมดถูกต้องและเชื่อถือได้

6) ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบสนองมาตรฐานการวิจัย โมเดลการพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้เพื่อส่งผลกระทบต่อการทำงานนักเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องยังไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย พิจารณาค่าที่คำนวณได้คือ Chi-square = 321.11, Chi-square/ df = 4.58, CFI = 0.97, GFI = 0.88, AGFI = 0.82, RMSEA = 0.103 และ SRMR = 0.047 นั่นคือ ยังมีค่าสถิติบางตัวยังไม่ผ่านที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยพิจารณาจากคำแนะนำในการปรับพารามิเตอร์ในโมเดลด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) จากนั้นปรับพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ จนกระทั่งดัชนีความกลมกลืนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถนำเสนอผล ได้ดังภาพประกอบที่ 33



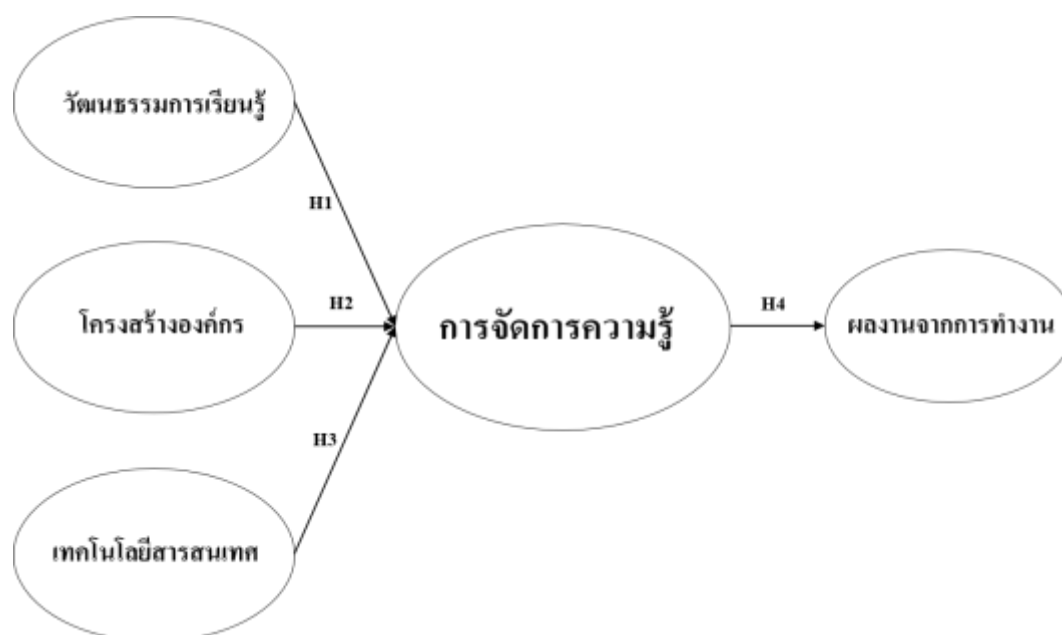
Chi-Square=23.93, df=27, P-value=0.63428, RMSEA=0.000

ภาพประกอบที่ 33 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องภายในของโมเดล (MTKM Model) ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้ง 6 ดัชนีผ่านเกณฑ์การยอมรับ กล่าวคือ Chi-square = 23.93, Chi-square/ df = 0.886, CFI = 1.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.000 และ SRMR = 0.013

7) ผลการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิเคราะห์พบว่า ผลงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากการจัดการความรู้ในงานนักเทคนิคการแพทย์ของโรงพยาบาล ในประเทศไทย (0.93) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากวัฒนธรรมการเรียนรู้ (0.24) โครงสร้างองค์กร (0.54) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (0.06) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่การจัดการความรู้ในงานนักเทคนิคการแพทย์ของโรงพยาบาล ในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากวัฒนธรรมการเรียนรู้ (0.26) โครงสร้างองค์กร (0.58) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (0.06) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยจากตัวแปรแฝงภายใน พบว่า การจัดการความรู้ (KM) จะได้รับน้ำหนักปัจจัยจากการสร้างปฏิสัมพันธ์ (0.84) การนำความรู้ไปใช้ (0.73) การปรับเปลี่ยนสู่ภายใน (0.72) การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก (0.66) และการผสมผสาน (0.60) ตามลำดับ ส่วนแนวความคิดที่เกี่ยวกับผลงานจากการทำงาน จะได้รับน้ำหนักปัจจัยจาก ผลงานเสริม (0.78) และผลงานหลัก (0.69) ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยจากตัวแปรแฝงภายนอก พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ (CUL) จะได้น้ำหนักปัจจัยจากการเรียนรู้ร่วมกัน (0.68) ความไว้วางใจ (0.60) และการให้ความร่วมมือ (0.21) ตามลำดับ แนวความคิดที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร จะได้น้ำหนักปัจจัยจากโครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการ (0.53) และการกระจายอำนาจ (0.41) ตามลำดับ แนวความคิดที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ จะได้น้ำหนักปัจจัยจากการสนับสนุนการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ (0.84) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (0.71) ตามลำดับ

8) ผลการทดสอบสมมติฐาน



ภาพประกอบที่ 34 กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

จากภาพประกอบที่ 34 สรุปได้ว่า

1. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (CUL) มีผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.26 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 2. โครงสร้างองค์กร (ORC) มีผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.58 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 3. เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มีผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.06 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 4. การจัดการความรู้ (KM) มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลงานจากการทำงาน (JP) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.93 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01
- ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามการตั้งสมมติฐานทั้ง 4 สมมติฐานคือ สมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมการเรียนรู้ มีผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ สมมติฐานข้อที่ 2 โครงสร้างองค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ สมมติฐานข้อที่ 3 เทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ สมมติฐานข้อที่ 4 การจัดการความรู้ มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลงานจากการทำงาน

1.6 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้เพื่อส่งต่อผลงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย ในครั้งนี้ ได้กำหนดระเบียบวิธีแบบสอบถาม (Mixed Method) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในขั้นตอนนี้ เป็นการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้เชี่ยวชาญเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย ซึ่งเป็นการแสดงความคิดเห็นร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคการแพทย์ ทั้งหมด 6 ท่าน เพื่อยืนยันผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างการพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้เพื่อส่งต่อผลงานนักเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาลในประเทศไทย ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่าน ประกอบด้วย 1) ทนพญ.วรรณิภา มโนรมณ์ ที่ปรึกษาสถานเทคนิคการแพทย์ อธิบดีคนกลางสถานเทคนิคการแพทย์ และอดีตหัวหน้าห้องปฏิบัติการเคมีคลินิก โรงพยาบาลราชวิถี เป็นตัวแทนผู้เชี่ยวชาญด้านห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลรัฐบาล ในกระทรวงสาธารณสุข 2) รศ.ถวัลย์ ฤกษ์งาม คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นตัวแทนผู้เชี่ยวชาญด้านห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐบาล 3) ทนพ.ประภพ ด้านเศรษฐกุล หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ สถานเทคนิคการแพทย์ เป็นตัวแทนผู้เชี่ยวชาญนักเทคนิคการแพทย์ จากสถานเทคนิคการแพทย์ 4) นาวาโท เศรษฐพงศ์ ชิมหาร หัวหน้าแผนกโลหิตวิทยาและจุลทรรศน์ศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า เป็นตัวแทนผู้เชี่ยวชาญด้านห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลรัฐบาล ในกระทรวงกลาโหม 5) ทนพ.สุรีย์ สหวงศ์เจริญ หัวหน้าห้องปฏิบัติการ โรงพยาบาลพระรามเก้า เป็นตัวแทนผู้เชี่ยวชาญด้านห้องปฏิบัติการเทคนิค

การแพทย์ โรงพยาบาลเอกชน และ 6) ทนพ.พรสุรีย์ พงษ์สุชาติ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เป็นตัวแทนผู้เชี่ยวชาญนักเทคนิคการแพทย์ จากโครงการศึกษาต่อเนื่อง (CMTE) จากสภาเทคนิคการแพทย์

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้เพื่อส่งต่อผลงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย ได้ผลสรุปดังต่อไปนี้

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่าน เห็นด้วยและยืนยัน โมเดลดังกล่าว โดยเห็นว่า ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กรและปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลโดยตรงกับขบวนการจัดการความรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นตรงกันว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อขบวนการจัดการความรู้และถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จ (Key Success Factor) เนื่องจากวัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล ซึ่งมีส่วนประกอบร่วมกัน โดยเริ่มต้นจากความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) ของหัวหน้างานกับผู้ร่วมงานและระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน นำมาสู่การทำงานร่วมกัน ความร่วมมือร่วมใจกัน (Collaboration) ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยผู้เชี่ยวชาญได้ยกตัวอย่างความสำเร็จจากงานการสร้างเครือข่ายห้องปฏิบัติการ จอครธานี ซึ่งมีโครงสร้างองค์กรที่ดี มีการมอบหมายให้บุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ ในการรวบรวมสมาชิกที่มีความรู้ที่ได้รับความไว้วางใจและมีแนวคิดในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างทีมงาน ในการถ่ายทอดความรู้สู่โรงพยาบาลที่มีขนาดเล็กกว่าและมีจำนวนนักเทคนิคการแพทย์น้อยกว่า ซึ่งจากจุดนี้ทำให้เกิดผลลัพธ์ คือ เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และนำความรู้ดังกล่าวไป ทำให้เกิดมาตรฐานงานที่เท่าเทียมกัน นำไปสู่ผลงานของเครือข่ายโรงพยาบาลเขต 8 และผ่านการรับรองมาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์ (Laboratory Accreditation “LA”) ยกเขต นอกจากนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญมากอีกปัจจัยหนึ่ง ส่วนปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ถือว่าเป็นปัจจัยเสริม โดยที่โครงสร้างองค์กรต้องมีรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กล่าวคือ โครงสร้างองค์กรแบบการกระจายอำนาจ จะทำให้พนักงานสามารถตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงไว้และสามารถพัฒนางานที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน ได้มากกว่า ขณะที่โครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการจะทำให้การเรียนรู้และการทำงานอยู่ในกรอบระเบียบที่ชัดเจนและตรงประเด็นตามเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ ส่วนปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เห็นด้วยว่า หากบุคลากรมีการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างกว้างขวาง ก็จะทำให้สามารถค้นหาข้อมูลความรู้ต่างๆ เพื่อสนับสนุนความเชื่อ และ/ หรือ ความรู้ที่มีให้ชัดเจนยิ่งขึ้นและหากองค์กรให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ก็จะส่งผลต่อการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาล ที่มีระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในองค์กร (Intranet) ในการให้ข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและง่ายต่อการถ่ายทอดความรู้สู่บุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพนี้ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เส้นทาง โดยพบว่า อิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุการจัดการความรู้ของงานเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย และผลปลาย

ทาง ได้แก่ ผลงานจากการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Knowledge Culture) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.26 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.58 และปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.06 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลงานจากการทำงาน (Job Performance) โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.93 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการศึกษาเชิงคุณภาพดังกล่าว ได้สนับสนุนแนวคิดของ Abdel Nasser Zaied et al (2012) ให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และเป็นตัวช่วยให้เกิดการพัฒนางานองค์ความรู้ กระตุ้นให้เกิดความรู้ใหม่ พร้อมทั้งช่วยให้เกิดการส่งต่อความรู้ จะประกอบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology), โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure), วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Knowledge Culture) และ Smith et al (2010) นำเสนอแนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กร และสารสนเทศ เป็นปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ ในขณะที่ Lina Girduaskiene (2013) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการสร้างความรู้และการจัดการความรู้ และสรุปว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Knowledge Culture) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure)

ประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อผลงานเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่ากระบวนการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย การสร้างปฏิสัมพันธ์ การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก การผสมผสาน การปรับเปลี่ยนสู่ภายใน รวมทั้งการนำความรู้ไปใช้งาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงานด้านเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ทั้งในส่วนของผลงานหลักและผลงานเสริม โดยผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า การสร้างปฏิสัมพันธ์ การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก การผสมผสาน การปรับเปลี่ยนสู่ภายในและการนำความรู้ไปใช้ ตรงกับปรัชญาของในหลวง กล่าวคือ การสร้างปฏิสัมพันธ์ การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก การผสมผสาน 3 ปัจจัยนี้ ทำให้เกิดความเข้าใจและเกิดความรู้ใหม่ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนสู่ภายใน ซึ่งเป็นการเพิ่มความรู้ความชำนาญให้แก่ตนเองและเกิดการนำความรู้ไปใช้ จะส่งผลถึงการเข้าถึง จะลดช่องว่างหรือปัญหาทำให้งานเกิดความสมบูรณ์มากขึ้น ความผิดพลาดจะลดลง เกิดการบริการที่รวดเร็วขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ ซึ่งเป็นผลโดยตรงต่อผลงานหลักและทำให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น ภาพพจน์วิชาชีพดีขึ้น ซึ่งเป็นผลงานเสริมของงานเทคนิคการแพทย์

นอกจากผู้เชี่ยวชาญจะเห็นด้วยว่า ขบวนการจัดการความรู้จะส่งผลกระทบต่อผลงานจากการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ทั้งผลงานหลักและผลงานเสริมแล้ว ผู้เชี่ยวชาญยังมีการ

แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ขบวนการจัดการความรู้ ที่มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี จะทำให้เอื้อต่อการสร้างความรู้ใหม่และมีการเอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก ที่มีการถ่ายทอดความรู้กับสาขาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและส่งผลต่อผลงานจากการทำงานดีขึ้น และการผสมผสาน โดยการนำความรู้ด้านเทคนิคการแพทย์มาผสมผสานกับความรู้ด้านอื่นๆ เช่น การจัดการ บัญชี กฎหมาย เป็นต้น ก็จะทำให้เกิดการบริหารจัดการได้ดีขึ้นและมีการนำจัดการความรู้ไปเผยแพร่ จะทำให้เกิดการพัฒนาเป็นวงกว้าง สำหรับการจัดการความรู้ในระดับองค์กร เริ่มจากหน่วยงานขั้นพื้นฐานและขยายมายังหน่วยงานระดับสูงขึ้นไป และหน่วยงานข้างเคียง จะทำให้ได้ผลประโยชน์มากขึ้น ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้อาจจะมียุทธศาสตร์หลักก่อนข้างน้อย แต่จะส่งผลต่อผลงานเสริมที่มากกว่า เพราะเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือในวิชาชีพและงานเทคนิคการแพทย์ รวมถึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพเทคนิคการแพทย์

จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการทำงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีสนทนากลุ่ม ผลที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ผลจากสมการโครงสร้างที่ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลงานจากการทำงาน (Job Performance) โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.93 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Lee and Donohue (2012) ได้ให้แนวคิดในการวัดผลของขบวนการจัดการความรู้ โดยวัดจากผลงานจากการทำงาน (Job Performance) ของแต่ละคนในองค์กร โดยเน้นไปที่ผลงานหลัก (Task Performance) กับผลงานเสริม (Contextual Performance) โดยที่ผลงานหลัก (Task Performance) หมายถึง พฤติกรรมหรือผลดำเนินการที่ได้รับโดยตรงในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรกำหนดมา ส่วนผลงานเสริม (Contextual Performance) หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมของสังคมในองค์กรที่สนับสนุนให้การปฏิบัติงานและการนำความรู้ไปใช้ให้มีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์กร สอดคล้องกับผลสรุปของ Chin-Fu Ho et al (2013) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อขบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process: KM Process) และได้กล่าวต่อว่าขบวนการจัดการความรู้ มีผลต่อ ผลงานจากการทำงาน (Job Performance) โดยจากผลงานหลัก (Task Performance) และผลงานเสริม (Contextual Performance)

2. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้เพื่อส่งต่อผลงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยจากทฤษฎีระบบ ซึ่งถือเป็นขบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้ในการวางแผนและดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบของปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ องค์ประกอบของปัจจัยนำเข้า (Input) จะประกอบด้วย วัฒนธรรมการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยี

สารสนเทศ ซึ่งแต่ละปัจจัยจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการทางด้านการจัดการความรู้ (Process) และส่งต่อผลงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Knowledge Culture) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 แสดงว่า ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ ที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ดี ย่อมส่งผลเชิงบวกให้กับความสามารถการจัดการความรู้ในระดับที่ดีขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องจากสาเหตุที่สมาชิกในหน่วยงานห้องปฏิบัติการมีการร่วมมือกัน ช่วยเหลือกัน ยินดีร่วมรับผิดชอบร่วมกันและมีการช่วยเหลืองานระหว่างแผนก โดยไม่ต้องร้องขอหรือถูกบังคับจากกฎเกณฑ์ของหน่วยงาน รวมถึง สมาชิกในห้องปฏิบัติการมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความตั้งใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ เชื่อและเข้าใจในเหตุผลของพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งกันและกันว่าจะปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงที่กำหนดร่วมกันและเชื่อว่า สมาชิกในหน่วยงานจะตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้ สมาชิกในห้องปฏิบัติการมีความใส่ใจในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการติดตามผลงานการศึกษาต่อเนื่อง (CMTE) หรือโปรแกรมการเรียนรู้เพิ่มเติมอื่นๆ มีการสร้างโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยการแลกเปลี่ยนงาน มีการสนับสนุนให้สมาชิกในหน่วยงานได้พัฒนาความสามารถของตนเอง ให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถในด้านอื่นๆ รวมถึง สมาชิกโดยทั่วไปพอใจกับแผนอบรมหรือแผนการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Sangjae Lee et al (2012) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความไว้วางใจและการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมการเรียนรู้ จะเป็นปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Don Juh-Fu and Nicolas (2013) และ Chin Fu Ho et al (2013) ซึ่งกล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นระบบที่เกิดจากการร่วมมือกัน ความเชื่อและการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนงานการจัดการความรู้และผลการวิจัยนี้ ได้รับการยืนยันจากการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญนักเทคนิคการแพทย์ ซึ่งเห็นว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการความรู้และถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จ (Key Success Factor) เนื่องจากวัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล ซึ่งมีส่วนประกอบร่วมกัน โดยเริ่มต้นจากความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) ของหัวหน้างานกับผู้ร่วมงานและระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน นำมาสู่การทำงานร่วมกัน ความร่วมมือร่วมใจกัน (Collaboration) ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

2.2 โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 แสดงว่า ห้องปฏิบัติการที่มีโครงสร้างองค์กรที่ดี ย่อมส่งผลเชิงบวกให้กับความสามารถการจัดการความรู้ในองค์กรในระดับที่ดีขึ้น อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุที่อยู่ในหน่วยงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล มีโครงสร้างองค์กรแบบกระจายอำนาจ กล่าวคือ

มีการสนับสนุนให้สมาชิกมีการตัดสินใจด้วยตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ไม่ถูกแทรกแซงการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและอำนาจการตัดสินใจ ได้ถูกมอบหมายให้พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงตามกฎหมาย ข้อกำหนดที่มีการตกลงร่วมกัน นอกจากนี้ โครงสร้างองค์กรในหน่วยงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล อาจเป็น โครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการ กล่าวคือ มีกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงาน หากได้ภายในหน่วยงาน กิจกรรมการทำงานส่วนใหญ่ในหน่วยงาน ได้ถูกออกแบบให้มีขั้นตอนที่เป็นแบบแผน มีกฎระเบียบที่แน่นอนและสมาชิกในหน่วยงานมีการอ้างอิงถึงกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานระหว่างปฏิบัติงาน ดังนั้น โครงสร้างองค์กรจึงมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้ทางเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล อย่างมาก

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Lee and Steen (2010) และ Lina Girduaskiene (2013) ซึ่งแสดงความคิดเห็นว่า โครงสร้างองค์กรจะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ ประกอบกับการศึกษาของ Chin Fu Ho et al (2013) และ Karmen et al (2014) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โครงสร้างองค์กร แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ โครงสร้างองค์กรแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) และ โครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการ (Formalization) โดยที่ โครงสร้างองค์กรแบบกระจายอำนาจและโครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการ จะมีผลดีเชิงบวกกับการจัดการความรู้ และจากการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญเทคนิคการแพทย์ ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า โครงสร้างองค์กรต้องมีรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเห็นว่า โครงสร้างองค์กรแบบการกระจายอำนาจจะมีอิทธิพลที่มากกว่าโครงสร้างองค์กรแบบรวมอำนาจ เพราะโครงสร้างองค์กรแบบการกระจายอำนาจ จะทำให้พนักงานได้รับความไว้วางใจและสามารถพัฒนางานที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันได้มากกว่า ขณะที่โครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการจะทำให้การเรียนรู้และการทำงานอยู่ในกรอบระเบียบที่ชัดเจนและตรงประเด็นตามเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้

2.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 แสดงว่า ห้องปฏิบัติการที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดี ย่อมส่งผลเชิงบวกให้กับความสามารถการจัดการความรู้ในองค์กรในระดับที่ดีขึ้น อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุที่ในหน่วยงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล มีการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ กล่าวคือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานเปิดโอกาสในการติดต่องานและประสานงานได้ตลอดเวลาเป็นอย่างดีและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว มีการสอบถามความต้องการและร่วมหาแนวทางการทำงานอย่างสะดวกและรวดเร็ว พร้อมกันนี้ ในหน่วยงาน ให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาทักษะความสามารถของสมาชิก ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานและมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนฐานข้อมูลต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์และช่วยในการตัดสินใจในการทำงาน

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Lee and Steen (2010) และ Smith et al (2010) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ นอกจากนี้ Lee and Steen (2010) และ Sangjae Lee et al (2012) ให้ความเห็นตรงกันว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ส่งเสริมงานด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จากผู้บริหารขององค์กรและผลการวิจัยนี้ ได้รับการเห็นด้วยจากผู้เชี่ยวชาญนักเทคนิคการแพทย์ ในการสนทนากลุ่มว่า การที่บุคลากรมีการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างกว้างขวาง ก็จะทำให้สามารถค้นหาข้อมูลความรู้ต่างๆ เพื่อสนับสนุนความเชื่อ และ/ หรือ ความรู้ที่มีให้ชัดเจนยิ่งขึ้นและหากองค์กรให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ก็จะส่งผลต่อการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เช่น ในโรงพยาบาล ที่มีระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในองค์กร (Intranet) ในการให้ข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและง่ายต่อการถ่ายทอดความรู้สู่บุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

2.4 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งถือเป็นกระบวนการ (Process) ทางด้านทฤษฎีระบบ ก็จะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลงานจากการทำงาน (Job Performance) ซึ่งเป็นผลผลิต (Output) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ห้องปฏิบัติการที่มีกระบวนการจัดการความรู้ที่ดี ย่อมส่งผลเชิงบวกให้กับผลงานจากการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสาเหตุที่อยู่ในหน่วยงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล มีการนำความรู้ไปใช้ กล่าวคือ สมาชิกในหน่วยงานมีการนำความรู้มาใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีการสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์ ความผิดพลาดและมีการนำเอาความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการกระจายความรู้ การถ่ายทอดความรู้และมีการนำความรู้มาใช้ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีระบบการเผยแพร่ความรู้ให้กับสมาชิกในหน่วยงาน เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และการถ่ายทอดความรู้ โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ กล่าวคือ สมาชิกในหน่วยงานมักจะมีส่วนร่วมในการที่จะรับรู้ข่าวสารและเรียนรู้ประสบการณ์จากสมาชิกท่านอื่นๆ มีการแบ่งปันข่าวสารและประสบการณ์กับสมาชิกท่านอื่นในหน่วยงาน โดยการผ่านกิจกรรมต่างๆ มีการค้นหาโอกาสและแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานและมีส่วนร่วมในการสนทนากับผู้อื่นนอกหน่วยงานที่ทำงานด้านเดียวกันและมีการปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก กล่าวคือ สมาชิกในหน่วยงานมักจะอธิบายรายละเอียดแนวคิดของเขาในการสนทนา เสนอแนวคิดในเชิงการเปรียบเทียบ เพื่อง่ายต่อความเข้าใจ มักจะเสนอแนวคิดที่สนับสนุนแนวคิดของผู้อื่นและมักจะมีส่วนร่วมในการสนทนาเสนอความคิดเห็นทั้งข้อสนทนาใหม่ๆ และสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ สมาชิกในหน่วยงานยังมีการปรับเปลี่ยนสู่ภายใน กล่าวคือ สมาชิกในหน่วยงานมักจะทำความเข้าใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน มีการค้นหาและถ่ายทอดความรู้กับเพื่อนร่วมงานและมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และผลงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ประกอบกับ มีการผสมผสาน กล่าวคือ สมาชิกในหน่วยงานมักจะบันทึก

เป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับรูปลักษณะงานอย่างละเอียดและสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาต่างๆ สมาชิกในหน่วยงานทราบว่าหาฐานข้อมูลจากแหล่งใด เมื่อต้องการข้อมูลเพิ่มเติมและมักจะมีแนวทางการทำงานตามแหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น ข้อมูลจากวารสาร หนังสือวิชาการ หรือค้นหาจากคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Sangjae Lee et al (2012) และ Nausheen and Lin (2013) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงาน พบว่า องค์กรที่มีการพัฒนางานด้านการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลกระทบต่อผลงานจากการทำงานขององค์กรและจากการศึกษาวิจัยของ Lina Girduaskiene (2013) และผลงานวิจัยของ Chin Fu Ho et al (2013) พบว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วย การสร้างความรู้ใหม่ การถ่ายทอดความรู้และการนำความรู้ไปใช้ ซึ่งการสร้างความรู้ใหม่และการถ่ายทอดความรู้ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของ การสร้างปฏิสัมพันธ์ การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก การปรับเปลี่ยนสู่ภายในและการผสมผสานและผลการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญเทคนิคการแพทย์ในการสนทนากลุ่มว่า ขบวนการจัดการความรู้จะส่งผลกระทบต่อผลงานจากการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ทั้งผลงานหลักและผลงานเสริมแล้ว กล่าวคือ ขบวนการจัดการความรู้ ที่มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี จะทำให้เอื้อต่อการสร้างความรู้ใหม่และมีการเอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก ที่มีการถ่ายทอดความรู้กับสาขาชีพ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและส่งผลกระทบต่อผลงานจากการทำงานดีขึ้น และการผสมผสาน โดยการนำความรู้ด้านเทคนิคการแพทย์มาผสมผสานกับความรู้ด้านอื่นๆ ก็จะทำให้เกิดการบริหารจัดการได้ดีขึ้นและมีการนำจัดการความรู้ไปเผยแพร่ จะทำให้เกิดการพัฒนาเป็นวงกว้างสำหรับการจัดการความรู้ในระดับองค์กร จะทำให้ได้ผลประโยชน์มากขึ้น ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้ อาจจะมีผลกระทบต่อผลงานหลักค่อนข้างน้อย แต่จะส่งผลกระทบต่อผลงานเสริมที่มากกว่า เพราะเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือในวิชาชีพและงานเทคนิคการแพทย์ รวมถึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพเทคนิคการแพทย์

3. สรุปผลการศึกษาวิจัยการพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้ เพื่อส่งต่อผลงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้เพื่อส่งต่อผลงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่องานด้านการจัดการความรู้ รวมถึงศึกษาถึงองค์ประกอบของงานด้านการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อผลงานจากการทำงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ ในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัยว่า มีอิทธิพลต่องานด้านการจัดการความรู้มากน้อยอย่างไร และศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ ในประเทศไทย 3) เพื่อพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้ เพื่อส่งต่อผลงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์

โรงพยาบาล ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีระบบ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาโมเดลโดยศึกษา ปัจจัยเหตุ (Input) และผล (Output) ของความสามารถด้านการจัดการความรู้ (Process) โดยผู้วิจัย ประยุกต์ใช้โมเดลจากงานวิจัยของ Sangjae Lee et al (2012), งานวิจัยของ Chin Fu Ho et al (2013) และงานวิจัยของ Nor Shahriza et al (2012) โดยผลการสังเคราะห์ทฤษฎี สรุปได้ว่า ปัจจัยเหตุ (Input) ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ (Process) ได้แก่ (1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย การร่วมมือ ความไว้วางใจและการเรียนรู้ร่วมกัน (2) โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กรแบบ การกระจายอำนาจและโครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการ (3) เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย การเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในส่วนของการจัดการ ความรู้ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้โมเดลจากงานวิจัยของ Nasser and Robin (2012), งานวิจัยของ Wei-Li et al (2013) และงานวิจัยของ Nuasheen and Lin (2013) ซึ่งพบว่า การจัดการความรู้ประกอบด้วย การสร้าง ปฏิสัมพันธ์ การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก การผสมผสาน การปรับเปลี่ยนสู่ภายในและการนำความรู้ ไปใช้ ในส่วนของผลของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อผลงานจากการทำงาน (Output) ผู้วิจัยประยุกต์ ใช้โมเดลจากงานวิจัยของ Sangjae Lee et al (2012) และงานวิจัยของ Chin Fu Ho et al (2013) ประกอบด้วย ผลงานหลักและผลงานเสริม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณโดยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลใน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ที่อยู่ในโรงพยาบาลภาครัฐบาล ที่มีจำนวน เดียวมากกว่า 300 เตียง จำนวน 154 โรงพยาบาล และ โรงพยาบาลเอกชน ที่มีจำนวนเดียวกันมากกว่า 100 เตียง จำนวน 100 โรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage-Sampling) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของห้องปฏิบัติการ โรงพยาบาล จำนวน 340 คน เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเหตุ (วัฒนธรรมการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ) ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถการจัดการความรู้ (การสร้างปฏิสัมพันธ์ การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก การผสมผสาน การปรับเปลี่ยนสู่ภายในและการนำความรู้ไปใช้) และเพื่อ ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเหตุที่มีผลต่อผลงานจากการทำงานของห้องปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ทางไปรษณีย์ (Mailing) และจากการเก็บ แบบสอบถามจากงานประชุมวิชาการประจำปีของนักเทคนิคการแพทย์ ตั้งแต่เดือนเมษายน-มิถุนายน 2558 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 340 ฉบับ ซึ่งผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิเคราะห์ ทฤษฎีโครงสร้าง (SEM) ได้ผลสรุปที่ว่า อิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุการจัดการความรู้ของงานเทคนิค การแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย และผลปลายทาง ได้แก่ ผลงานจากการทำงาน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Knowledge Culture) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถการ จัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.26 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ปัจจัยโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) มีอิทธิพล เชิงบวกต่อความสามารถการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ

0.58 และปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.06 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลงานจากการทำงาน (Job Performance) โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.93 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแบบจำลองดังกล่าว ได้รับการเห็นด้วยจากผู้เชี่ยวชาญงานด้านเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการทำสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้เชี่ยวชาญงานด้านเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล 6 ท่าน และได้ผลยืนยันสรุปที่ว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแบบจำลองการจัดการความรู้เพื่อส่งต่อการทำงานเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย โดยผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลโดยตรงต่อการจัดการความรู้ในงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล โดยเห็นว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การให้ความร่วมมือ ความไว้วางใจและการเรียนรู้ร่วมกัน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์กรแบบกระจายอำนาจและโครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการ และปัจจัยสุดท้ายคือ เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งประกอบด้วย การเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนับสนุนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมกันนี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า การจัดการความรู้จะมีอิทธิพลและส่งผลทางบวกต่อผลงานด้านเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ทั้งในด้านผลงานหลักและผลงานเสริม นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า การจัดการความรู้จะสามารถสร้างผลงานความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่และส่งต่อให้หน่วยงานอื่น หรือสาขาวิชาชีพอื่น ซึ่งทำให้วิชาชีพเทคนิคการแพทย์มีชื่อเสียงทางด้านคุณภาพและความรู้ในการให้บริการ เพื่อส่งผลประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้ป่วยและงานด้านสาธารณสุขของประเทศไทย

ฉะนั้น จากการทบทวนวรรณกรรม การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ สรุปได้ว่า กรอบแนวคิดแบบจำลองการจัดการความรู้เพื่อส่งผลต่อการทำงานเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาลในประเทศไทย ซึ่งมีปัจจัยของวัฒนธรรมการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ จะส่งผลโดยตรงต่อการจัดการความรู้และมีอิทธิพลต่อผลงานด้านเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย มีความเหมาะสมกับบริบทของเทคนิคการแพทย์ ในประเทศไทย

อนึ่ง การศึกษาวิจัยนี้มีรูปแบบการศึกษาที่แตกต่างจากการศึกษาทั่วไปที่ศึกษางานด้านการจัดการความรู้ ที่ประกอบด้วย การสร้างความรู้ใหม่ การส่งต่อความรู้และการนำความรู้ไปใช้ แต่การศึกษาวิจัยนี้จะศึกษาด้านการจัดการความรู้ลงลึกถึงระดับปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย การสร้างปฏิสัมพันธ์ การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก การผสมผสาน การปรับเปลี่ยนสู่ภายในและการนำความรู้ไปใช้ ซึ่งองค์ประกอบนี้เหมาะกับบริบทของงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย ที่เน้นถึงแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อส่งต่อผลงานการทำงาน

4. ข้อจำกัดของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดที่สำคัญ ประกอบด้วย

4.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยในช่วงเดือน เมษายน-มิถุนายน 2557 ซึ่งข้อมูลที่ได้เกิดจากการสอบถาม จะมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อข้อมูล คือ ภาวะปัญหาการเงินและงบประมาณของโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากงบประมาณทางด้านสาธารณสุขได้ถูกตัดงบประมาณลง เนื่องจากภาวะค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นของรัฐบาลในการที่จะต้องแก้ไขปัญหาภาวะอุทกภัยและภาวะปัญหาทางด้านการเมือง ทำให้งบประมาณการจัดการห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ถูกตัดลดลงด้วย ดังนั้น กิจกรรมทางด้านจัดการความรู้ที่ต้องใช้งบประมาณก็ลดลงด้วย จากสถานการณ์งบประมาณที่ลดลง อาจมีผลกระทบต่อกิจกรรมทางด้านจัดการความรู้ของห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ผู้วิจัยที่จะนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดดังกล่าว

4.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) จากวรรณกรรมต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ เพื่อให้ได้รับความรู้พื้นฐานในการวิจัยและนำมาใช้ในการพัฒนารอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาถึงปัจจัยเหตุและผลของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการทำงานในบริบทของนักเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย ดังนั้นผู้วิจัยที่จะนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดดังกล่าวว่า กรอบแนวคิดมาจากวรรณกรรมต่างประเทศและมีบริบทต่องานเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทยเท่านั้น

4.3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) กับตัวแทนหัวหน้าหน่วยหรือหัวหน้าห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ รวมถึงนักเทคนิคการแพทย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล เนื่องจากนักเทคนิคการแพทย์ดังกล่าวมีหน้าที่สำคัญในการบริหารและรู้ถึงรายละเอียดของข้อมูลต่างๆ มากที่สุด ซึ่งตรงกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษา จึงเป็นบุคคลที่เหมาะสมที่สุดในการให้ข้อมูล ดังนั้นผู้ที่จะนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดที่เกี่ยวกับข้อมูลดังกล่าว เพราะเป็นมุมมองของตัวแทนนักเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทยเท่านั้น

5. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การนำเสนอในส่วนนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะด้านการจัดการความรู้เพื่อส่งต่อผลงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย สำหรับการนำผลการศึกษาวิจัยการจัดการความรู้ไปใช้งานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 ข้อเสนอแนะด้านการจัดการความรู้

เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้พบว่า ยังมีการศึกษาเพียงเล็กน้อยที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อผลการทำงานในวิชาชีพทางด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะวิชาชีพเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเหตุ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการความรู้ นอกจากนี้ยังพบว่า การจัดการความรู้ ส่งผลทางบวกต่อผลงานจากการทำงานจากผลการวิจัย สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ในการจัดการความรู้ ดังนี้

1) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ โดยที่การจัดการความรู้จะได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วยปัจจัยของการเรียนรู้ร่วมกัน ความไว้วางใจในการทำงานและการให้ความร่วมมือ

ดังนั้น เพื่อให้ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล เพิ่มความสามารถด้านการจัดการความรู้ ผู้บริหารห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ ควรให้ความสำคัญกับ วัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการเพิ่มกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน เช่น เปิดโอกาสในการพัฒนาความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานประจำ สนับสนุนให้มีการติดตามผลงานโปรแกรมการศึกษาต่อเนื่อง (CMTE) พร้อมกับมีการแลกเปลี่ยนหน้าที่และเปิดโอกาสในการร่วมงานกับแผนกอื่นๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ในขณะเดียวกัน ควรให้ความสนใจเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกันสำหรับสมาชิกในหน่วยงาน โดยส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่สามารถช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันโดยไม่ต้องร้องขอหรือบังคับและสร้างนิสัยการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงและปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญสำหรับงานเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล เนื่องจากงานทางด้านห้องปฏิบัติการ จะมีผลต่อการวินิจฉัยโรคของคนไข้ รวมถึงแนวทางการรักษาคนไข้ ฉะนั้น นักเทคนิคการแพทย์จำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลาและจะต้องมีความไว้วางใจได้ในการทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงต่อความถูกต้องในการทำงาน

ในส่วนของโครงสร้างองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ นั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจในโครงสร้างองค์กรที่มีการกระจายอำนาจ โดยสร้างองค์กรที่สนับสนุนให้สมาชิกในหน่วยงานสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองและมีอิสระในการตัดสินใจ ในลักษณะที่สอดคล้องกับลักษณะงานเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล เนื่องจากสมาชิกในห้องปฏิบัติการต้องมีอิสระในการตัดสินใจรายงานผลที่ถูกต้อง เพื่อประโยชน์ของผู้ป่วยเป็นที่ตั้งและการรายงานผลคนไข้ จะต้องรายงานผลได้อย่างรวดเร็ว ฉะนั้น โครงสร้างองค์กรที่มีอิสระในการทำงานและอิสระในการตัดสินใจ จึงมีความจำเป็นและสำคัญสำหรับการจัดการความรู้ทางด้านเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล รวมทั้งต้องมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเป็นขั้นตอน มีแบบแผนและมีการอ้างอิงได้ง่าย

สำหรับปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสในการติดต่อประสานงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างดีตลอดเวลาและมีการพัฒนาทักษะความสามารถของสมาชิกในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานของพนักงานให้มีความเหมาะสมกับการใช้งานทางห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการจัดการความรู้ในห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล

2) ผลการวิจัย การจัดการความรู้มีผลกระทบเชิงบวกโดยตรงต่อผลงานจากการทำงาน นอกจากนี้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ ก็ส่งผลกระทบทางอ้อมเชิงบวกต่อผลงานจากการทำงานเช่นกัน

ดังนั้น เพื่อให้ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ เพิ่มระดับผลงานจากการทำงาน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ กล่าวคือ มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และผลงาน เพื่อให้เกิดความรู้ซึ่งกันและกัน มีการถ่ายทอดความรู้ต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมกิจกรรมการแบ่งปันประสบการณ์การทำงานกับเพื่อนสมาชิกคนอื่นๆ และมีส่วนร่วมในการสนทนากับผู้อื่น นอกหน่วยงาน มีการส่งเสริมให้มีการบันทึกการทำงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมทั้งมีการเสนอแนวคิดที่สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการสนทนาเสนอความรู้และแนวคิดใหม่ๆ

นอกจากนี้ จากการศึกษาวิจัยยังพบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ จะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลงานจากการทำงาน โดยขับเคลื่อนผ่านการจัดการความรู้ ดังนั้น ผู้บริหารห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย สมควรที่จะสนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยคำนึงถึง การให้ความร่วมมือ ความไว้วางใจในการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกัน ออกแบบโครงสร้างองค์กรที่เป็นโครงสร้างองค์กรแบบกระจายอำนาจและโครงสร้างองค์กรแบบเป็นทางการ นอกจากนี้ ต้องให้เกิดความมั่นใจในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของสมาชิกในองค์กร พร้อมทั้งให้การสนับสนุนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

5.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังรายละเอียด ดังนี้

1) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการนำแบบจำลองและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ไปทำการวิจัยซ้ำในธุรกิจบริการอื่นๆ โดยเฉพาะงานบริการทางด้านสาธารณสุข ในบริบทของประเทศไทยหรือในประเทศอื่นๆ เพื่อทำการตรวจสอบโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

2) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยเหตุด้านอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำ (Leadership) และความสามารถเฉพาะตน (Skill) รวมทั้งปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรที่จะศึกษาถึงองค์ประกอบอื่นด้วย นอกเหนือจากการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศกับการสนับสนุนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งองค์ประกอบ

อื่นๆ อาจจะศึกษาถึงความง่ายในการใช้งาน หรือประสิทธิภาพความสามารถของโปรแกรมการใช้งาน

3) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมภายในกรอบทฤษฎีอื่นๆ นอกจากทฤษฎีระบบ โดยอาจใช้กรอบแนวคิดทางด้าน Action Theory มาใช้ในการศึกษาวิจัย

4) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับตัวแทนผู้บริหารธุรกิจโรงพยาบาล เพื่อศึกษาและค้นหาปัจจัยเหตุที่ผู้บริหารธุรกิจโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญในการพัฒนาการจัดการความรู้ เพื่อส่งต่อการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล ในประเทศไทย

5) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสามารถทางด้านการจัดการความรู้ของนักเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เพื่อตรวจสอบระดับของความสามารถการจัดการความรู้ เนื่องจากระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์โรงพยาบาล อาจมีผลต่อระดับความสามารถของการจัดการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน