

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

The Learning Organization Through Personal Perception of Khon Kaen Provincial Health Office

บัวบุญ อุดมทรัพย์ (Buaboon Udomsap)* กิ่งแก้ว เกษโกวิท (Kingkaew Ketkowitz)**
ยุพา ทวณพิทักษ์ (Yupa Thavornpitak)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระดับแรงจูงใจและปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคทางการศึกษาในข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 138 คน ระหว่างวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2553 ถึงวันที่ 5 มีนาคม 2553 ด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยง 0.96 และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าช่วงเชื่อมั่น 95% และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผลการวิจัยพบว่าระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.21$, S.D.=0.58) ระดับแรงจูงใจของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.41) ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 54.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ABSTRACT

This research was a cross-section descriptive study with the purposes to analyze the level of the learning organization, the level of motivation and factors that affect the learning organizational, and the associated difficulties. The study population were the civil servant that working in Khon Kaen Provincial Health Office. Data were collected from samples of the 138 officers during February 5th, 2010 to March 5th, 2010 using a questionnaire with accuracy rate of 0.96. The qualitative data were also collected by in-depth interviews with 10 samples. Statistical methods used were included frequency, percentage, mean, confidence intervals 95% and stepwise multiple regression analysis. The results showed that the level of learning organization of Khon Kaen Province Health Office was at moderate level ($\bar{X}=3.21$, S.D.=0.58) The level of personal motivation was also at moderate ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.41). For an analysis of the

* มหบัณฑิต หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาชีวสถิติและประชากรศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

factors, it was found that the motivation factors were at high level ($\bar{X}$ =3.72, S.D.=0.40), but the hygiene factors were at moderate level ($\bar{X}$ =3.24, S.D.=0.48). Factors affecting the learning organization of Khon Kaen Provincial Health Office, included policy and administrations, supervisors technical, working conditions, interpersonal relationships, salary and welfare. These factors could predict the learning organization of Khon Kaen Provincial Health Office up to 54.6% at the significance level of 0.05.

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

Key Words : Learning organization, Khon Kaen provincial health office

บทนำ

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมทำให้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้องค์การซึ่งเป็นเสมือนสิ่งมีชีวิตต้องปรับตัวและเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้อยู่รอดในยุคที่เต็มไปด้วยข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีแห่งสหัสวรรษใหม่ และการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้น หากองค์กรจะประสบความสำเร็จต้องเพิ่มสมรรถนะในการเรียนรู้ (Garvin, 2000 อ้างถึงใน Marquardt, 2002) แนวคิดการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตต่อเนื่อง โดยบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น คุณภาพของทักษะและความรู้ที่บุคลากรมีจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสังคมยุคใหม่ที่เป็นสังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) บุคลากรในองค์กรต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยอาศัยการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญ ประกอบกับปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลและองค์กรที่จะสนับสนุนและส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ โครงสร้างที่เหมาะสม วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร วัฒนธรรมการให้แรงเสริมและเปิดเผย บรรยากาศที่เกื้อหนุน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการจงใจ เป็นต้น (Marquardt and Reynolds,

1994 อ้างถึงใน วีระวัฒน์, 2544)

จากการปฏิรูประบบราชการในปี 2542 เป็นรูปแบบของการบริหารจัดการแนวใหม่ที่ต้องการทำให้ภาคราชการเป็นกลไกและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพของรัฐบาลนำการบริหารที่ดีมีคุณภาพสูงไปสู่ประชาชน บุคลากรภาครัฐมีความสามารถที่จะเสริมสร้างสมรรถนะของประเทศรวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมและคุณค่าใหม่ในวงราชการ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2547) จึงทำให้งานคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้รับความสนใจจากรัฐบาล และได้กำหนดพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งกำหนดให้องค์การภาครัฐพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น องค์การด้านสุขภาพจึงปรับตัวให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาดังกล่าว โดยกำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน “การสร้างระบบสุขภาพฐานความรู้ ด้วยการจัดการความรู้” ในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 - 2554

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดซึ่งเป็นองค์การหลักด้านการบริหารจัดการระบบสุขภาพในพื้นที่จังหวัด การดำเนินงานด้านต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการประสานเชื่อมโยงกันทุกระบบเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การโดยองค์การแห่งการเรียนรู้จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้องค์การต้องปรับตัวและปรับปรุงตัวเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นบุคลากรขององค์กรต้องเป็นบุคคลที่ใฝ่เรียนรู้

และเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กรโดยถือว่าความรู้เป็นหัวใจสำคัญที่จะสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นทรัพย์สินในการช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่องค์กรอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ (ทิพวรรณ, 2548) ทั้งนี้ การที่องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จหลายประการ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ได้แก่ ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ภายนอก ความสนใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และแรงจูงใจ (Mc Cormick and Ligen, 1985) โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงาน และอาจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคคลให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ ซึ่งจากการศึกษาของเพ็ญญา (2550) พบว่า การจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพราะฉะนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในบุคลากรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายทั้งขององค์กรและบุคคลสิ่งจูงใจจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงของการพัฒนาระบบราชการได้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เช่น การปรับบทบาทภารกิจโครงสร้างส่วนราชการ การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน การปรับรื้อระบบงบประมาณ ระบบการบริหารบุคคล และการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการบริหารงานภาครัฐ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2551) ซึ่งส่งผลต่อบุคลากรภาครัฐที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ รวมทั้งปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานที่ต้องรับผิดชอบงานให้ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งมิติด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ คุณภาพ

และการพัฒนาองค์กร

จากผลการดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์กรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังคงมีปัญหาในการเป็นอำนาจและเสริมความรู้ให้กับบุคคล เนื่องจากบุคลากรยังขาดความพร้อมในการประเมินติดตามให้คำแนะนำการดำเนินงาน และการประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้ในด้านการจัดการความรู้และการนำเทคโนโลยีไปใช้ยังมีปัญหาในด้านระบบการจัดการข้อมูลที่ยังไม่สมบูรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน แม้ว่าองค์กรจะสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากรอย่างเต็มที่ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2552) การก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นจึงคาดว่าจะส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาและส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น โดยนำแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Marquardt (2002) ซึ่งเป็นแนวคิดเชิงระบบที่นำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเอื้ออำนาจและเสริมความรู้ให้กับบุคคล การจัดการความรู้ และการนำเทคโนโลยีไปใช้ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัย เชื่อว่าจะช่วยให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้คนในองค์กรสามารถที่จะขยายขีดความสามารถให้หลากหลายในขณะที่องค์กรต้องสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาที่จะเรียนรู้ วางแผน ตัดสินใจและปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านปัจเจกบุคคล และองค์กรที่จะมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ดังนี้ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน และปัจจัยแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al (1990) ที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยค่าจ้าง 8 ด้าน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และตัวแปรตาม คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น เนื่องจากหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการย่อมส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของทั้งองค์การและบุคคล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
2. ค้นหาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
3. วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross - Sectional Survey) โดยมีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการทุกระดับทุกสายงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำนวน 158 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถาม ทำการคำนวณขนาดตัวอย่าง ดังนี้ คำนวณจากสูตรกรณีที่ทราบจำนวนประชากรโดยใช้การคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร (อรุณและคณะ, 2551)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{NZ^2_{\alpha/2} \sigma^2}{e^2 (N-1) + Z^2_{\alpha/2} \sigma^2}$$

โดย n คือ ขนาดตัวอย่าง N คือจำนวนประชากรที่ศึกษา (158 คน) $Z_{\alpha/2}$ คือ ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ($Z_{\alpha/2}$ หรือ $Z_{0.025} = 1.96$) ค่า e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่ากำหนดไว้ร้อยละ 1 ของค่าเฉลี่ยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถาม ส่วน σ คือค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถาม ผลคำนวณได้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 138 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) โดยนำรายชื่อข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นมาเรียงลำดับตามทะเบียนรายชื่อกลุ่มงานของงานการเจ้าหน้าที่ จากนั้นหาตำแหน่งเริ่มต้นของตัวอย่างแรกด้วยสูตรอย่างง่ายจากค่า 1 ถึง N เมื่อได้ค่าจากการสุ่ม แล้วนำค่า $I (N/n)$ ที่คำนวณได้มาหารเศษของผลหารที่ได้จะเป็นตำแหน่งเริ่มต้นของตัวอย่างแรก จากนั้นเลือกตัวอย่างในลำดับถัดไปโดยมีช่วงห่างของแต่ละตัวอย่างเท่ากับค่า I ที่คำนวณได้จนกว่าจะครบ 138 ตัวอย่าง หากยังได้จำนวน ไม่ครบ นำรายชื่อที่เหลือมาเรียงใหม่และดำเนินการตาม

ขั้นตอนดังกล่าวไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะได้ตัวอย่างครบตามจำนวน

กลุ่มที่ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

เพื่อให้ได้ตัวอย่างครบทุกสายงาน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) โดยแบ่งข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นตามสายงาน ได้แก่ สายบริหาร วิชาการ/วิชาชีพ และสนับสนุน แล้วเลือกสัมภาษณ์บุคคลที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นได้ดีที่สุด (Key Informants) คือ ผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มจำนวน 5 คน และหัวหน้างานจำนวน 5 คน รวมจำนวน 10 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ชุด คือ แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และแบบสัมภาษณ์เจาะลึกที่มีโครงสร้างสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นผู้วิจัยประยุกต์จากทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg *et al.* (1990) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ปัจจัยค่าจูง 8 ด้าน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบประเมินการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (2002) ประกอบด้วย พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเอื้อ

อำนาจและเสริมความรู้ให้กับบุคคล การจัดการความรู้ และการนำเทคโนโลยีไปใช้ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด

แบบสัมภาษณ์เจาะลึกก็มีโครงสร้างประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการได้รับแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง รวมทั้งการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

สำหรับข้อคำถามในส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) (Likert, 1967) แปลผลด้วยค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์แบ่งกลุ่มตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977) เป็น 3 ระดับ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 3.67–5.00 หมายถึงระดับสูง คะแนนค่าเฉลี่ย 2.34–3.66 หมายถึงระดับปานกลาง คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00–2.33 หมายถึงระดับต่ำ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือการวิจัยทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เจาะลึกก็มีโครงสร้างได้รับการตรวจสอบความความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องและความครอบคลุมของข้อคำถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน ส่วนการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คนในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดซึ่งเป็นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่อยู่ในเขตตรวจราชการเดียวกัน มีสภาพแวดล้อมการทำงาน และการบริหารจัดการคล้ายคลึงกัน ซึ่งการทดลองใช้แบบสอบถามในครั้งนี้นอกจากจะพิจารณาความเที่ยงของแบบสอบถามแล้ว ยังจะนำผลของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไปแทนค่าเพื่อคำนวณขนาดตัวอย่าง ในการทดลองใช้แบบสอบถามจึงกระจายแบบสอบถามให้ครบตามกลุ่มงานและ

สายงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีการกระจายไปตามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีที่สุดในการตอบแบบสอบถาม และข้อมูลใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงแบบสอบถามแรงจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.90 และแบบสอบถามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ 0.96 ซึ่งมากกว่า 0.70 จึงถือว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงและเชื่อถือได้ (บุญธรรม, 2543)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โครงการวิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น แล้วจึงทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2553 - 5 มีนาคม พ.ศ. 2553 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตการทำการวิจัยเข้าพบนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะเก็บโดยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เจาะลึก เมื่อได้รับอนุญาตผู้วิจัยติดต่อประสานงานขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้ากลุ่มงานโดยขออนุญาตให้เจ้าหน้าที่ของกลุ่มงาน 1 คนเป็นผู้ประสานงานในการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่กำหนดไว้ และเก็บรวบรวมคืนภายใน 10 วัน โดยผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามคืนจากผู้ประสานงานด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ไม่ได้รับกลับคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยขอให้ผู้ประสานงานช่วยติดตาม รวมทั้งติดตามด้วยตนเอง ซึ่งใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลที่เหลืออีก 10 วัน จนได้แบบสอบถามครบทั้งหมด ส่วนการสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้วเพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมาพิจารณาว่ามีประเด็นปัญหาในด้านใดบ้างแล้วนำมาพิจารณาเป็นประเด็นการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนาสำหรับตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กรณีข้อมูลแจกแจงแบบปกติ หากข้อมูลไม่แจกแจงแบบปกติใช้ค่ามัธยฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด ส่วนตัวแปรระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ใช้แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในส่วนคำถามปลายเปิดวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และการพรรณนา

สถิติเชิงอนุมานสำหรับการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการประมาณค่าเฉลี่ยแบบช่วงเชื่อมั่น (95% CI) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยแรงจูงใจกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เจาะลึกในส่วนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้วยการพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 82.6) มีอายุตั้งแต่ 31- 58 ปี อายุเฉลี่ย 43.42 ± 5.54 ปี กลุ่มอายุที่มีจำนวนมากที่สุดคือ อายุระหว่าง 41- 50 ปี (ร้อยละ 59.4) และมากกว่าครึ่งมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 65.2) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นตั้งแต่ 1-30 ปี (มัธยฐาน 11 ปี) และเกือบครึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี (ร้อยละ 49.3)

ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นตามการรับรู้ของบุคลากร

จากตารางที่ 1 ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.21 ± 0.58 (95% CI 3.11 ถึง 3.31) เมื่อจำแนกในรายด้านแล้วพบว่า คะแนนแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและการปรับเปลี่ยนองค์การเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จากผลการวิจัยบ่งชี้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ที่การทำงานจะถูกปรับเปลี่ยนไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติต่อกันมายาวนานตามแบบแผนที่ยาวไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมาเป็นรูปแบบที่มุ่งการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ใช้ความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ใช้ข้อมูลความรู้เป็นฐานการตัดสินใจ เรียนรู้และพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งบุคลากรต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้และปรับตัว รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในองค์การภาครัฐต้องเป็นไปตามระบบและมีขั้นตอน จึงทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดได้อย่างช้าๆ

การนำเทคโนโลยีไปใช้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ มีผลจากการวิจัยบ่งชี้ว่า หน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ E-mail และ SMS ถึงร้อยละ 73.2 และบุคลากรสามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากระบบเทคโนโลยีของหน่วยงาน เช่น คอมพิวเตอร์ระบบเครือข่าย (LAN) ระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) อินทราเน็ต (Intranet) มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร้อยละ 67.4 ซึ่ง Marquardt (2002) เห็นว่าการมีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยถือเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามการมีเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้นบุคลากรต้องมีการเรียนรู้ให้เข้าใจ ฝึกทักษะการใช้อย่างถูกต้องมีวิจารณญาณ

ในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อการทำงาน (ณัฐพันธ์, 2545)

ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยงานสนับสนุนวิสัยทัศน์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บุคลากรรับรู้ว่าเป็นจริงร้อยละ 41.3 นอกจากนี้ยังพบว่ามีการทำงานที่ประสานกันเป็นอย่างดีระหว่างกลุ่มงานต่างๆ เพื่อเป้าหมายในงานมากกว่าจำกัดการทำงานเฉพาะในกลุ่มงานเพียง ร้อยละ 23.2 รวมทั้งการยกย่องให้รางวัลบุคคลและทีมงานที่มีการเรียนรู้และช่วยให้ผู้อื่นได้เรียนรู้เพียงร้อยละ 21.0 เท่านั้น ทั้งที่การดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์การภาครัฐไปสู่การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ ปี 2545 แล้ว (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2547) ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการปรับเปลี่ยนองค์การที่จะต้องปรับบทบาท ลักษณะงาน และโครงสร้างองค์การจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการปรับเปลี่ยนเพราะต้องปรับเปลี่ยนทั้งวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Marquardt (2002) จะให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างองค์การเนื่องจากเป็นระบบย่อยที่กำหนดให้กลุ่มคนมาทำงานร่วมกันอย่างมี แบบแผน เกิดกระบวนการในการทำงานเกิดวัฒนธรรมองค์การที่จะช่วยในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของคน ในองค์การ และเห็นว่าการปรับตัวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการให้คุณค่าและรางวัลกับการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สนับสนุนส่งเสริมค่านิยมการทำงานเป็นทีม และทำให้การเรียนรู้เป็นนิสัยความเคยชินจนกลายเป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่การทำงานของทุกส่วนในองค์การ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

จากตารางที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.42 ± 0.41 (95% CI 3.35 ถึง 3.49) และพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยคำจูงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งการที่ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงนั้นอธิบายตามทฤษฎีของ Herzberg *et al.* (1990) ได้ว่าอาจเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างแหล่งที่มาของปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูง ปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับบริบทของงาน ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงของมนุษย์ เป็นแรงจูงใจภายในตัวบุคคลที่บุคคลสามารถตอบสนองได้ด้วยตนเองเมื่อมีการหยั่งรู้หลังจากพัฒนาตนเองมาแล้วระดับหนึ่ง ดังนั้น การที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจปัจจัยจูงใจในระดับสูง อาจเนื่องจากระบบการทำงานของภาครัฐการเปลี่ยนแปลงไปสู่การทำงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มากขึ้น ทำให้มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน บุคลากรสามารถประเมินความสำเร็จของการทำงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรพึงพอใจกับผลสำเร็จของงานในความรับผิดชอบถึงร้อยละ 81.9 และมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานทุกครั้งร้อยละ 78.3 ส่วนปัจจัยคำจูงที่อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน อธิบายได้ว่า ปัจจัยคำจูงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน และเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายขึ้น (Herzberg *et al.*, 1990) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของคนเราและต้องการการตอบสนองจากระบบ ดังนั้น จึงอาจเป็นไปได้ว่าการจัดระบบแรงจูงใจขององค์การปัจจัยจูงใจยังไม่สามารถตอบสนองแรงจูงใจของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ บ่งชี้จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมีการรับรู้จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบร้อยละ 26.8 การให้ความ

สำคัญกับทุกวิชาชีพร้อยละ 23.9 และหน่วยงานมีระบบการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัยและการโจรกรรมที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงานอย่างเพียงพอร้อยละ 13.0 มีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมเพียงร้อยละ 4.4 เท่านั้น และยังพบว่ามีปัญหาอุปสรรค คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนยังไม่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของงาน ภาระงาน ความรับผิดชอบและความทุ่มเทในการทำงาน นอกจากนี้การจัดเกลี่ยอัตราค่าจ้างยังไม่สอดคล้องกับภาระงานที่กลุ่มงานรับผิดชอบยังมีบางกลุ่มงานที่มีบุคลากรมากเกินไปกว่าภาระงานและบางกลุ่มงานมีบุคลากรน้อยกว่าภาระงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

จากตารางที่ 3 ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยคำจูงด้านนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 54.6 ปัจจัยคำจูงด้านนโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยแรกที่เข้าสู่สมการมีอำนาจการพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นสูงที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 2.004 แสดงให้เห็นว่านโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2002) ที่เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะเริ่มจากวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นแนวทางการขับเคลื่อนองค์การอย่างมีเป้าหมาย และบุคลากรทุกคนในองค์การได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัวให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์การ เพื่อที่จะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการสร้างกลยุทธ์ที่สัมพันธ์สอดคล้องกับการเรียนรู้ ให้การเรียนรู้แทรกอยู่ในทุกขั้นตอนของการทำงานและผลจากการวิเคราะห์ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์

ถดถอยของตัวแปรที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าเป็นบวก อธิบายได้ว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เพิ่มการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg *et al.* (1990) ที่กล่าวว่า ปัจจัยคำจุนหากได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่จะเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลง

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อธิบายได้ว่าเมื่อบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นรับรู้ถึงสภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม และการติดต่อสื่อสารในองค์การโดยรับรู้ว่ามีการบริหารงานด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรมให้อิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงาน คอยให้คำปรึกษา แนะนำจะช่วยเหลือเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งการให้น้อยลง คอยช่วยเหลือให้มากขึ้น สนับสนุนให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ ทำหน้าที่เป็นครูผู้สอน ผู้ฝึกสอนและพี่เลี้ยง ทำหน้าที่ประสานงานทีมต่างหน้าที่เข้าด้วยกัน สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แนวคิดและแรงบันดาลใจในการทำงานจะส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เพิ่มมากขึ้น (Marquardt, 2002)

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน อธิบายได้ว่าหากบุคลากรรับรู้ว่าการสนับสนุนและจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมที่ดี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อและอุปกรณ์ในการเรียนรู้ที่เหมาะสม และบุคลากรที่เพียงพอเหมาะสมจะทำให้มีความพร้อมสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานและการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อธิบายได้ว่าเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีให้การช่วยเหลือเกื้อกูลและร่วมมือในการปฏิบัติงานจะมีผลทำให้เป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้มากขึ้นโดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน บุคลากรที่ร่วมทีมกันจะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้เรียนรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันและให้การช่วยเหลือกันตามความเหมาะสม และตัวแปรที่เข้าสู่สมการเป็นตัวสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อธิบายได้ว่า เมื่อมีการบริหารจัดการด้านเงินเดือนและจัดสวัสดิการที่ดีจะเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลง

ดังนั้น หากมีการเสริมสร้างแรงจูงใจโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยคำจุนทั้ง 5 ด้านดังกล่าว จะส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จึงอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทั้ง 5 ด้านดังกล่าว เป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นได้

ตารางที่ 1 ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ตามการรับรู้ของบุคลากรในภาพรวม และรายด้าน (n= 138)

การเป็น องค์การแห่ง การเรียนรู้	ระดับการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้			
	Mean	S.D.	95% CI	แปลผล
1. พลวัตการเรียนรู้	3.17	0.62	3.06 ถึง 3.27	ปานกลาง
2. การปรับเปลี่ยนองค์การ	3.01	0.77	2.88 ถึง 3.14	ปานกลาง
3. การใช้อำนาจและเสริมความรู้ให้กับบุคคล	3.18	0.55	3.09 ถึง 3.27	ปานกลาง
4. การจัดการความรู้	3.11	0.66	3.01 ถึง 3.23	ปานกลาง
5. การนำเทคโนโลยีไปใช้	3.63	0.68	3.52 ถึง 3.75	ปานกลาง
ภาพรวม	3.21	0.58	3.11 ถึง 3.31	ปานกลาง

แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ			
	Mean	S.D.	95% CI	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ	3.72	0.40	3.65 – 3.78	สูง
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.88	0.44	3.80 – 3.95	สูง
2. การยอมรับนับถือ	3.67	0.58	3.56 – 3.76	สูง
3. ลักษณะของงาน	3.83	0.56	3.74 – 3.93	สูง
4. ความรับผิดชอบ	3.69	0.54	3.60 – 3.78	สูง
5. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.52	0.68	3.41 – 3.62	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	3.24	0.48	3.16 – 3.32	ปานกลาง
1. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.89	0.71	2.77 – 3.01	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.65	0.61	3.55 – 3.75	ปานกลาง
3. การปกครองบังคับบัญชา	3.48	0.64	3.37 – 3.59	ปานกลาง
4. นโยบายและการบริหารงาน	3.08	0.62	2.97 – 3.18	ปานกลาง
5. สภาพการทำงาน	2.96	0.73	2.84 – 3.08	ปานกลาง
6. สถานภาพของวิชาชีพ	3.18	0.77	3.05– 3.31	ปานกลาง
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.43	0.66	3.32 – 3.54	ปานกลาง
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.25	0.60	3.15 – 3.35	ปานกลาง
ภาพรวมแรงจูงใจ	3.42	0.41	3.35 – 3.49	ปานกลาง

[illegible]

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ดังนั้น จึงมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1. ควรมีการกำหนดนโยบาย แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร และควรใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีเป้าหมายโดยที่บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กรเพื่อสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังในการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการสร้างกลยุทธ์ที่สัมพันธ์สอดคล้องกับการเรียนรู้ให้การเรียนรู้แทรกอยู่ในทุกขั้นตอนของการทำงาน

2. ควรมีการบริหารจัดการด้านเงินเดือนและจัดสวัสดิการโดยการจัดระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรมและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร

3. ผู้บังคับบัญชาควรปรับบทบาทการควบคุมสั่งการให้น้อยลง คอยช่วยเหลือให้มากขึ้น สนับสนุนให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ ทำหน้าที่เป็นครูผู้สอน ผู้ฝึกสอน และพี่เลี้ยง ทำหน้าที่ประสานงานทีมต่างหน้าที่เข้าด้วยกัน สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และส่งเสริมการสร้างแนวคิด แรงบัลดาลใจในการทำงาน

4. ควรมีการปรับสภาพการทำงานให้บุคลากรได้รับความสะดวกทั้งสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน เพิ่มมาตรการด้านความปลอดภัย และจัดระบบการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดเก็ยอัตรากำลังให้สมดุลกับปริมาณงาน

5. ควรสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีให้การช่วยเหลือเกื้อกูล และร่วมมือในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง มีบรรยากาศของการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน

6. จากผลการศึกษาที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นโดยจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายและต่อเนื่อง เสริมความรู้ให้กับบุคลากร พัฒนากลไกการจัดการความรู้ขององค์กร โดยดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการและจัดทำแผนการจัดการความรู้ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร

ส่วนการวิจัยในอนาคตควรศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และบทบาทของผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดให้ดียิ่งขึ้น และควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น และสามารถนำมากำหนดรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ ควรศึกษาในรูปแบบการวิจัยในงานประจำ (Routine to Research) โดยนำข้อมูลจากงานประจำและประเด็นต่าง ๆ ที่พบจากงานประจำมาทำวิจัย เพื่อทำให้งานประจำที่ทำอยู่ดีขึ้น เกิดการแก้ปัญหา สร้างและใช้ความรู้ในงานประจำ รวมทั้งนำผลการวิจัยกลับมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงงานประจำที่ทำอยู่โดยตรง ซึ่งจะเป็นการพัฒนางานในความรับผิดชอบไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ชี้แนะและให้การปรึกษาในประเด็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่องานวิจัยนี้ และขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม และให้การสัมภาษณ์เจาะลึกจนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรันท์. 2545. ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์การยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2548. องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แซทไฟร์ พรินติ้ง จำกัด.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543. การวิจัยการวัดและการประเมินผล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศรีอนันต์.
- เพ็ญญา ประภาวดี. 2550. องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การศึกษาอิสระปริญาการจัการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ทจำกัด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2547. คู่มือการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ด้านสุขภาพ. กระทรวงสาธารณสุข: [ม.ป.พ.]
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2550. แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2551. รายงาน 5 ปี ผลการดำเนินงานการพัฒนาาระบบราชการของกระทรวงสาธารณสุข 2546-2550. [ม.ป.ท.]: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. 2552. สรุปผลการตรวจราชการแบบบูรณาการประจำปีงบประมาณ 2552. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- อรุณ จิรวัดน์กุล. 2551. ชีวิตที่ดีสำหรับงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- Best, John W. 1977. Research in education. 3rd Edition. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.
- Hezberg, F. et al. 1990. The Motivation to work. U.S.A.: Tran section publishers.
- Likert, R. 1967. The Human organization: Management and value. New York: McGraw-Hill.
- Mc. Cormick, JE., and Ligen, D. 1985. Induction and organizational psychology. 3th ed. Englewood: Printic Hall Inc.
- Marquardt, MJ. 2002. Building the learning organization. 2nd Edition. California: Davis-Black Publishing.
- Osborn, RN., Hunt, JG., and Schermerhorn, JR. 2003. Organization behavior. 8th Edition. New York: John Wiley and Son.