

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสาธารณสุข

สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

Factors Related to The Building of Shared Vision Among Health Personnel

in Songkhla Provincial Public Health Office

สุภาพร ด่านปิยโชคกุล^{1*} บุญญพัฒน์ ไชยเมส² และวัลลภา เขยบัวแก้ว คชภักดี³

Supaporn Danpiyachokgun^{1*}, Bhunyabhadh Chaimay² and WallapaChoeiboukeaw Kochapakdee³

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลาทั้งหมด จำนวน 106 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของ Peter Senge มีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นครอนบาชแอลฟาเท่ากับ 0.87 ผลการศึกษาพบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean $\pm$ SD., 3.01 $\pm$ 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบอกเล่าแนวความคิด (3.15 $\pm$ 0.66) การขายแนวความคิด (2.99 $\pm$ 0.67) การทดสอบความคิด (2.88 $\pm$ 0.75) การปรึกษาหารือ (3.02 $\pm$ 0.80) และการร่วมสร้างสรรค์ (2.99 $\pm$ 0.75) อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากร พบว่า ไม่มีปัจจัยใดมีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างบรรยากาศให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม องค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

Abstract

The purposes of this descriptive study were to investigate the level of shared vision and factors related to the building of shared vision among health personnel in Songkhla province public health office. The population were 106 health personnel working in Songkhla Provincial Public Health Office. The data was gathered by using questionnaire being developed by researcher using Peter Senge's concept. Index of Item Objective Congruence was between 0.60 – 1.00 and Cronbach's alpha coefficient was 0.87. The results found that the overall shared vision was rated at moderate level (Mean $\pm$ SD., 3.01 $\pm$ 0.72). The five dimensions were rated at moderate level: telling (3.15 $\pm$ 0.66), selling (2.99 $\pm$ 0.67), testing (2.88 $\pm$ 0.75), consulting (3.02 $\pm$ 0.80) and co-creating (2.99 $\pm$ 0.75). There was no association between factors and the building of shared vision among health personnel in Songkhla Provincial Public Health Office. The result suggested that the administrators should create atmosphere in building shared vision within organization.

Keywords: Shared Vision, Learning Organization, Health Personnel, Provincial Health Office

¹ นิสิตสาขาการจัดการระบบสุขภาพ คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ พัทลุง 93210

² รศ.ดร., ³ อ.ดร., สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ พัทลุง 93210

* Corresponding author: e-mail: Raining168@gmail.com Tel. 083-1865835

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง [1] เพื่อเป็นองค์กรที่มีสภาพที่ต่อการ การสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและยั่งยืน เครื่องมือทางการบริหารประการหนึ่งที่สามารถส่งเสริมให้มีการพัฒนาในองค์กร คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) [2] ซึ่งมีแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำ (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน [3]

จากความหมายของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ "องค์กรที่บุคคลได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์กรเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่ต้องการอย่างแท้จริง และเป็นองค์กรที่มีแนวคิดใหม่ที่ได้รับการยอมรับ การเอาใจใส่ และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กร" [1] และมีแนวทางสำคัญ 5 ประการที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ 1. การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal mastery) 2. รูปแบบวิธีการคิด (Mental models) 3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Share vision) 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) และ 5. ความคิดเชิงระบบ (Systems thinking) [4] โดยเฉพาะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพลักษณ์ในอนาคต โดยการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล การรับฟังความคิดเห็น วิเคราะห์จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันผ่านความคิดในทิศทางเดียวกัน [5]

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นองค์กรด้านการบริหารจัดการระบบสุขภาพในระดับจังหวัดตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ [6] ปัจจุบันบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำเป็นต้องมีการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่อาศัยองค์ความรู้ ทักษะและเพื่อการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ส่วนใหญ่ทำการศึกษาในองค์กรทางการศึกษา [7] และการศึกษาที่เน้นปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ [8] ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นอกจากนี้ จากการทบทวนยังไม่เคยมีการศึกษาในสำนักงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ โดยเฉพาะสำนักงานสาธารณสุขมาก่อน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา เป็นองค์กรหนึ่งที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการบริหารและบริการมีคุณภาพชั้นนำในภาคใต้ โดยภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมเพื่อสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมของประชาชน”

ดังนั้น จากวิสัยทัศน์ดังกล่าว การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา เพื่อเป็นประโยชน์การทำงานภายในองค์กร การนำแนวคิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมในองค์กรจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร และมุ่งสู่การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา มีระยะเวลาปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของธอร์นไคด์ $N = 10k + 50$ โดยที่ k คือ จำนวนปัจจัยที่จะศึกษา ($k = 7$) ได้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 120 คน แต่มีกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านเกณฑ์จำนวนทั้งหมด 106 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกันยายน 2557

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน และส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ได้พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดของ Peter Senge [4] ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่ การบอกเล่าแนวความคิด การขยาย แนวความคิด การทดสอบความคิด การปรึกษาหารือ และการร่วมสร้างสรรค์ รวมจำนวน 47 ข้อ

สำหรับการจัดกลุ่มระดับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ด้วยวิธีการกำหนดค่าพิสัย (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) จำนวนระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามดังกล่าวได้รับการตรวจสอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และทำการทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือ กับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาชแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.87

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ คือ ค่าคะแนนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมมีระดับการวัดแบบตัวแปรต่อเนื่อง ในเบื้องต้นทำการทดสอบการกระจายด้วยวิธี Kolmogorov-Smirnov Test พบว่า ค่าคะแนนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมมีการกระจายแบบโค้งปกติ ($p\text{-value} = 0.467$) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมด้วยสถิติการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression)

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาคุณลักษณะประชากรของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา พบว่า เป็นเพศหญิง (67.9%) มีอายุเฉลี่ย 44 (SD 8.35) ปี มีสถานภาพสมรส (62.3%) มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี (69.2%) มีตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขและลูกจ้าง (59.4%) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 29,797 (SD 9,923) บาท มีประสบการณ์การทำงาน 22 (SD 8.91) ปี และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา 13 (SD 8.53) ปี ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คุณลักษณะประชากรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา (N = 106)

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	32.1
หญิง	72	67.9
อายุ		
Mean $\pm$ SD (Min: Max)	44.2 $\pm$ 8.3 (24:60)	
สถานภาพ		
โสด	15	14.2
สมรส	66	62.3
หย่า/หม้าย	25	23.6
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาและปริญญาตรี	73	69.2
ปริญญาโทและสูงกว่า	33	30.8

ตารางที่ 1 คุณลักษณะประชากรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา (N = 106) (ต่อ)

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
เจ้าพนักงานสาธารณสุขและลูกจ้าง	63	59.4
นักวิชาการสาธารณสุข และ อื่นๆ	43	39.6
รายได้		
Mean $\pm$ SD (Min: Max)	29,797 $\pm$ 9,923 (11,030:55,000)	
ประสบการณ์การทำงาน		
Mean $\pm$ SD (Min: Max)	22.1 $\pm$ 8.9 (2 : 39)	
ระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงาน		
Mean $\pm$ SD (Min: Max)	13.7 $\pm$ 8.5 (1 : 30)	

สำหรับการศึกษาการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรมีระดับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (41.5%, Mean $\pm$ SD; 3.0 $\pm$ 0.7) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบอกเล่าแนวความคิด (41.5%, 3.2 $\pm$ 0.7) ด้านการขยายแนวความคิด (49.1%, 3.0 $\pm$ 0.7) ด้านการทดสอบแนวความคิด (45.3%, 2.9 $\pm$ 0.8) ด้านการปรึกษาหารือ (34.9%, 3.0 $\pm$ 0.8) ด้านการร่วมสร้างสรรค์ (40.6%, 3.0 $\pm$ 0.8) อยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา (N = 106)

ปัจจัย	Mean	SD	ระดับ (จำนวน, ร้อยละ)					
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับ
1.การบอกเล่าแนวความคิด	3.2	0.7	8(7.5)	32(30.2)	44(41.5)	21(19.8)	1(0.9)	ปานกลาง
2.การขยายแนวความคิด	3.0	0.7	2(1.9)	25(23.6)	52(49.1)	22(20.7)	5(4.7)	ปานกลาง
3.การทดสอบแนวความคิด	2.9	0.7	3(2.8)	21(19.8)	48(45.3)	27(25.5)	7(6.6)	ปานกลาง
4.การปรึกษาหารือ	3.0	0.8	4(3.8)	34(32.1)	37(34.9)	23(21.7)	8(7.5)	ปานกลาง
5.การร่วมสร้างสรรค์	3.0	0.8	3(2.8)	31(29.2)	43(40.6)	23(21.7)	6(5.7)	ปานกลาง
รวม	3.0	0.7	4(3.8)	29(26.9)	44(41.5)	23(21.7)	5(4.7)	ปานกลาง

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา พบว่า ไม่มีปัจจัยใดมีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา (N = 106)

ปัจจัย	B	SE	Beta	t	R	R ²	95%CI	p-value
เพศ								
ชาย	Ref.							
หญิง	-0.017	0.141	-0.081	-0.833	0.081	0.007	-0.396 ถึง 0.162	0.407
อายุ (ปี)	-0.003	0.008	-0.042	-0.428	0.042	0.002	-0.019 ถึง 0.012	0.669
สถานภาพ								
สมรส	Ref.							
โสด หย่า/ หม้าย	0.173	0.135	0.125	1.285	0.125	0.016	-0.094 ถึง 0.441	0.202
ระดับการศึกษา								
อนุปริญญา	Ref.							
ปริญญาตรี	-0.133	0.152	-0.095	-0.870	0.151	0.023	-0.435 ถึง 0.170	0.386
ปริญญาโท/เอก	0.178	0.143	0.121	1.243	0.193	0.037	-0.106 ถึง 0.463	0.217
รายได้เฉลี่ย/เดือน (ปี)	-0.142	0.164	-0.098	-0.825	0.098	0.010	-0.350 ถึง 0.120	0.317
ประสบการณ์ทำงาน (ปี)	-0.002	0.007	-0.027	-0.273	0.027	0.001	-0.017 ถึง 0.013	0.785
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)	0.008	0.008	0.097	0.991	0.097	0.009	-0.008 ถึง 0.023	0.324

อภิปรายผล

โดยสรุปจากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับปานกลาง และไม่มีปัจจัยใดมีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

จากการศึกษาระดับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา พบว่า มีระดับการสร้างวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง (41.50%) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ได้แก่ การบอกเล่าแนวความคิด การขายแนวความคิด การทดสอบความคิด การปรึกษาหารือ และการร่วมสร้างสรรค์ จากข้อค้นพบดังกล่าวอภิปรายได้ว่า ลักษณะการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา มีการทำงานตามแผนงานปกติ ตามการบริหารจัดการระบบสุขภาพพื้นที่จังหวัด และมีพันธกิจหลัก ได้แก่ 1) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ 2) การประสานงาน 3) การกำกับ ดูแล ประเมินผลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่ 4) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง [6] นอกจากนี้ บุคลากรยังมีหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนางานด้านสาธารณสุขโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อให้เกิดเป็น นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงานโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ จากภารกิจดังกล่าวและจำนวนมากอาจส่งผลให้บุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา มีระดับการสร้างวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา พบว่า ไม่มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่มีความรู้ และความสามารถในการวางแผนความคิด การวิเคราะห์สาเหตุปัญหา และวิธีการแก้ไข โดยที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลามีการจัดประชุมจำนวนบ่อยครั้ง เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนงานทางด้าน

สาธารณสุขให้กับพื้นที่ ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของชนกานต์ แก้วกล้า [9] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร
แห่งการเรียนรู้กับความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลขององค์กรประสบความสำเร็จตามพันธกิจ
ของเทศบาลนครนนทบุรีไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาล แต่พบว่า ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ อายุงาน อาชีพ
หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์ต่อองค์ประกอบความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ ภิรมย์ [10] ได้ศึกษาการปัจจัยทางการบริหารที่เกื้อหนุนต่อความ
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านการตัดสินใจร่วมและการมีวิสัยทัศน์
ร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ผู้บริหารและครูใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้ แตกต่างจากการศึกษาของ ศุภลักษณ์
ปุประเสริฐ [11] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่
การมีแบบแผนความคิดการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ
แตกต่างจากการศึกษาของ ชนกานต์ แก้วกล้า [9] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความสำเร็จตามพันธกิจ
ของเทศบาลนครนนทบุรี ที่พบว่า ระดับความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านรูปแบบความคิด การเรียนรู้
เป็นทีม ความรอบรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการคิดเชิงระบบ

นอกจากนี้ การศึกษาของ อธิกา จันทรศิริ [12] พบว่า ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
งานเพื่อลดความสูญเปล่าในกระบวนการปฏิบัติงาน เนื่องจากนโยบายจากผู้บริหาร โดยที่บริษัทมีเครื่องมือในการส่งเสริมการมี
วิสัยทัศน์ร่วมกัน เช่น การให้ข้อมูลความรู้และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยความสนใจ การสร้างแรงจูงใจ การให้รางวัล
การประกาศเกียรติคุณหรือการให้ผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อเป็นการตอบแทนในกรณีที่บุคคลหรือหน่วยงานดำเนินกิจกรรมได้ตาม
เป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของวราภรณ์ กรแก้ววัฒนกุล [13] ที่พบว่า องค์ประกอบของ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันไม่มีความสัมพันธ์กับการประเมินความสามารถขององค์กรในการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการศึกษาของสุรเดช หวังทอง [14] ได้ที่พบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันไม่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมใน
ระบบการบริหารงาน

ในส่วนของการศึกษาของ สุรเชษฐ์ ชัยวิชิต [15] ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชน
บ้านจุฬาภรณ์พัฒนา 4 ตำบลกุหลาบ อำเภอกู่ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วน
ร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการประชุมระดับชุมชนมีน้อย
อาจส่งผลต่อการวางแผนพัฒนาชุมชน สำหรับการศึกษาของอดิศักดิ์ คำเพราะ [16] อายุ เพศและการศึกษา ที่แตกต่างกันทำให้การมี
ส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาของรามิล พัฒนมงคลเชษฐ
[17] พบว่า ปัจจัยการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปากแพรก
โดยผลการศึกษาที่มีความแตกต่างจากการศึกษาของอนันท์ กสิโสภณ[18] ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามตัวแบบของ Hellriegel [19] ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ
และระดับตำแหน่ง

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลาควรส่งเสริมและจัดกิจกรรมให้บุคลากร
สาธารณสุขร่วมกันสร้างบรรยากาศ เพื่อก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร โดยอาศัยวิธีการเรียนรู้กันเป็นทีม
การเสนอแนะ การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น ประสพการณ์ ร่วมกันสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ ตลอดจนสร้างให้เกิดเป็นความผูกพัน
ให้ภายในองค์กรเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างอิสระ สนับสนุนวิสัยทัศน์เชิงบวก เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนา
วิสัยทัศน์ร่วมและการก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] เปี่ยมพงศ์ นัยบ้านด่าน. (2543). องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารการศึกษาพยาบาล. 10(3), 13-17.
- [2] เสาวนิต คำจันทา. (2549). องค์การแห่งการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2555, จาก <http://www.songthai.com/cgi-bin/viewarti.pl?00000016>.
- [3] พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้ :พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- [4] Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline The Art > Practice of The Learning Organization*. New York : Doubleday.
- [5] ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ. (2540). การพัฒนาองค์การตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [6] สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2545). *อำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด*. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2555, จาก <http://203.157.229.11/prb/document/structure.pdf>.
- [7] วีราวุธ มาฆะศิรินันท์. (2542). การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้ผู้นำ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- [8] ภคพร เดอรามันท์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการความรู้. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [9] ชนกานต์ แก้วกล้า ดวงตา สราญรมย์ และวรุณี เขาวนสุขุม. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- [10] ศักดิ์ ภิรมย์. (2549). ปัจจัยทางการบริหารที่เกื้อหนุนต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [11] ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พยาบาลมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [12] อธิกา จันทรศิริ. (2555). *ความรู้และการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานเพื่อลดความสูญเปล่าในกระบวนการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอเอแพนธ์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [13] วรากรณ์ กรแก้ววัฒนกุล. (2552). การประเมินความสามารถขององค์การในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทแห่งหนึ่งในเขตห้วยขวาง. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [14] สุรเดช หวังทอง ญัฐวุฒิ โรจน์นิตติกุล และจิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในระบบการบริหารงานแบบ Six Sigma ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [15] สุรเชษฐ์ ชัยวิชิต. (2555). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชน บ้านจุฬารณพัฒนา 4 ตำบลกุหลาบ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา*. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- [16] อติศักดิ์ คำเพระะ. (2550). การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของ
ประชาชน กรณีศึกษา : เทศบาลเมืองกันทรลักษณ์ อำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [17] รามิล พัฒนมงคลเชฐ. (2545). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหาร
ส่วนตำบล :ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลปากแพรก อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [18] อภินันท์ กลีโสภา. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการเป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอยุฑมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ.
วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- [19] Helligel, D. and John, W.S. (1989). **Management**. 5th Ed. New York :Addison – Wesley Publishing Company.