



การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข
กรณีศึกษา กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

The learning organization among professional in the Ministry of Public Health
A case study of the Health Administration Division, Office of the Permanent Secretary

สาธิตา คำชม^{1*} ยุทธนาท บุญยะชัย¹

¹ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ถนนพสุธี 11130

อีเมล: mux2548@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข 2) เพื่อการเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขโดยจำแนกตามคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 138 คน โดยแบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 76 คน พนักงานราชการ จำนวน 33 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน จ้างเหมาบริการ จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ใช้กรอบแนวคิดวินัยพื้นฐาน 5 ประการ ของ Peter M. senge (1990) สถิติที่ใช้วิเคราะห์เชิงพรรณนาได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว และ T-test ทดสอบในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.1 โดยมีช่วงอายุระหว่าง 31-39 ปี สถานภาพโสด ร้อยละ 52.2 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.3 รายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 37.7 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 47.1 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ

คำสำคัญ: การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the perception of the learning organization and 2) to compare the level of perception about being a learning organization among professional in the Health Administration Division. In this study, the tools were used questionnaires in 5 basic concepts and disciplines of Peter M. senge (1990). The 138 sample are in the Health Administration Division divide is 76 Public servants, 33 Government employee, 33 employee and 16 independent Contractor. Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. The statistics used to analyze and describe the characteristics of the data are frequency, percentage, mean, and standard deviation. While, the t-test were used to test the comparison of differences between the mean of variables and analyze for one way of variance.

The results of the study show that the sample are female for 76.1%, age between 31-39 years old is 52.2%, graduated from Bachelor's Degree is 54.3%, income ranging from 815,001 – 25,000 baht/month is 37.7%, work experience less than 5 years is 47.1%, the opinions of the professional regarding the learning organization in overview, there is a high level of opinions. While considering in each aspect, there was found that the aspect of being a well learning person had the highest level of opinions, followed by thought pattern, systematic thinking, teamwork, and common vision in respectively.

Keywords: Learning Organization, Health Administration Division and Office of the Permanent Secretary

บทนำ

การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สิ่งมีชีวิตมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกนี้ได้ สิ่งมีชีวิตใดก็ตามที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ในส่วนภาครัฐการบริหารงานได้เข้าสู่ระบบรัฐบาลแบบอิเล็กทรอนิกส์ทั้งแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ การเปลี่ยนแปลง (Change Management) การจัดการคุณภาพ (Quality Management) การจัดการห่วงโซ่คุณภาพ (Supply Chain Management) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ทำให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับเปลี่ยนเพื่อความอยู่รอดและมีการสร้างภูมิคุ้มกัน เพราะองค์กรเป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่เครื่องจักรและคนเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ ซึ่งมนุษย์ก็ไม่ใช่เป็นเพียงต้นทุนแต่เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) เพราะในตัวคนมีทักษะและประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความชำนาญ ซึ่งเป็นทุนความรู้ (Knowledge Capital) คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดขององค์กร ซึ่งในองค์กรชั้นนำมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร และมีระบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เข้มแข็ง ดังนั้น องค์กรยุคปัจจุบันต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์กรต้องมีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารองค์ความรู้ทุกคนในองค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (รัฐภาพระสิทธิพรชัย, 2553)

กองบริหารการสาธารณสุข (2562) มีอำนาจหน้าที่

1) จัดทำและเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรฐานของระบบบริการสุขภาพระบบบริการเฉพาะและระบบสนับสนุนบริการ 2) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ระบบบริการเฉพาะและระบบสนับสนุนบริการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ 3) จัดทำและเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรฐานของระบบบริหารจัดการทรัพยากรระบบบริการสุขภาพ 4) ส่งเสริมพัฒนารูปแบบและกลไกเกี่ยวกับระบบบริการสุขภาพให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ 5) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือด้านการจัดระบบบริการสุขภาพกับหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการบริการสุขภาพชุมชนท้องถิ่น กรุงเทพมหานครและภาคเอกชน 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กองบริหารการสาธารณสุข, 2562)

ดังนั้น เพื่อทราบถึงสภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบริหารการสาธารณสุข และนำผลการวิจัยเสนอผู้บริหารประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงและพัฒนาให้กองบริหารการสาธารณสุข ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข
2. เพื่อการเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขโดยจำแนกตามคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์

การขับเคลื่อนองค์กรสามารถพัฒนาความรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผน กลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาองค์กร มุ่งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อพัฒนางานและขีดความสามารถขององค์กรให้มีคุณภาพ สร้างความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งสมาชิกในองค์กรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานไปพร้อม ๆ กันกับการเรียนรู้ โดยงานวิจัยนี้ได้นำทฤษฎี Peter M. senge (1990) หัวใจการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างวินัย 5 ประการ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) (Peter M. senge, 1990)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในกองบริหารการสาธารณสุข แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 116 คน พนักงานราชการ จำนวน 50 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 20 คน จ้างเหมาบริการ จำนวน 25 รวมทั้งสิ้น 211 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) ได้เท่ากับ 138 คน (ตาราง 1.)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุงานและตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขมีคุณลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขแตกต่างกัน

กรอบแนวความคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ คุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งงาน

ตัวแปรตามคือ การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) การมีแบบแผนความคิด (Mental Model) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking)

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ สำหรับวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test ทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรโดยมีตัวแปรอิสระซึ่งเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม 2 กลุ่มย่อย และมีตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ

2.2 ใช้การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (F -test) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Fisher LSD เพื่อหาว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ของ
บุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open –
ended Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม-ตอบ
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงผลักดัน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อให้แบบทดสอบมีคุณภาพการรับรู้
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการ
สาธารณสุข พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา มีค่า
เท่ากับ 0.78 หมายความว่า คำถามนั้นวัดตรงกับ
วัตถุประสงค์ของการวิจัย การรับรองจริยธรรมเลขที่
10/2562

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
ระหว่างเดือนธันวาคม 2562 ถึงเดือนพฤษภาคม 2563
โดยมีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. จัดเตรียมแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูล
ในช่วงเดือนธันวาคม 2562 ถึงเดือนพฤษภาคม 2563
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม
ตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข
3. จัดเก็บรวบรวมข้อมูลนำแบบสอบถามไปให้
ผู้ตอบแบบสอบถามและติดตามเก็บแบบสอบถามส่งคืน
ผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายลักษณะของตัวแปร

ที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ของตนใน
ระดับมาก ร้อยละ 61.60 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า
กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและ
ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในระดับมาก ร้อยละ 52.20 ในด้าน
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า มีการสนทนาและอภิปราย

1. ข้อมูลทั่วไป

จากการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน
พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.10 โดยมีช่วงอายุ
ระหว่าง 31-39 ปี มากที่สุด ร้อยละ 36.20 รองลงมา ได้แก่
ช่วงอายุ 20-29 ปี ร้อยละ 24.60 และ อายุ 50 ปีขึ้นไป
ร้อยละ 21.0 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ
โสด ร้อยละ 52.20 และสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง
ร้อยละ 5.10 ตามลำดับ และสำเร็จการศึกษาในระดับ
ปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 54.30 ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้อยู่
ในช่วงระหว่าง 15,001-25,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 37.70
รองลงมา มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 47.10
รองลงมาคือ 11-15 ปี ร้อยละ 29.70 และ 5-10 ปี ร้อยละ
15.20 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 55.10
รองลงมา ได้แก่ พนักงานราชการ ร้อยละ 23.90 และจ้าง
เหมาบริการ ร้อยละ 11.60 (ตารางที่ 2)

2. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความ
เป็นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบริหารการสาธารณสุข

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากร
เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบริหารการ
สาธารณสุขของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความรู้แห่งตน
พบว่า บุคลากรของกองบริหารการสาธารณสุขส่วนใหญ่มีระดับ
ความคิดเห็นของมีความรู้ มีทักษะ และเจตคติที่ดีในการ
ปฏิบัติงาน ในระดับมาก ร้อยละ 60.10 ในด้านการมีแบบ
แผนความคิด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวิถีชีวิต

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน
ในระดับมาก ร้อยละ 55.80 ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
พบว่า สามารถปรับความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่
เปลี่ยนแปลงได้ในระดับมาก ร้อยละ 71.70



ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	116	76
ลูกจ้างประจำ	20	13
บุคลากรราชการ	50	33
จ้างเหมาบริการ	25	16
รวม	211	138

ที่มา: กองบริหารการสาธารณสุข กลุ่มงานภารกิจอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ (ข้อมูล ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2562)

ตารางที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ (n = 138)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	33	23.9
หญิง	105	76.1
อายุ (ปี)		
20 – 29	34	24.6
30 – 39	50	36.2
40 – 49	25	18.2
> 50	29	21.0
สถานภาพการสมรส		
โสด	72	52.2
สมรส	59	42.8
หม้าย/หย่าร้าง	7	5.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	22.5
ปริญญาตรี	75	54.3
ปริญญาโท	32	23.2
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		
น้อยกว่า 15,000	17	12.3
15,001 – 25,000	52	37.7
25,001 – 35,000	50	36.2
35,001 – 45,000	12	8.7
> 45,00	7	5.1
อายุงาน (ปี)		
< 5	65	47.1
5-10	21	15.2

ตารางที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ (n = 138) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
อายุงาน (ปี)		
11 - 15	41	29.7
16 - 20	11	8.0
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	76	55.1
ลูกจ้างประจำ	13	9.4
พนักงานราชการ	33	23.9
จ้างเหมาบริการ	16	11.6

3. การเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข จำแนกตามคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขโดยจำแนกตามเพศ พบว่า ระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกอง

บริหารการสาธารณสุขโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศหญิงกับเพศชายมีความรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีระดับการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับเพศหญิงกับเพศชายมีความรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข จำแนกตามเพศ

ระดับการรับรู้	ชาย (n = 33)		หญิง (n = 105)		t	p-value
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
- ความรอบรู้แห่งตน	18.48	1.72	18.69	1.77	-0.572	0.57
- การมีแบบแผนความคิด	18.88	2.01	18.53	2.01	0.853	0.39
- การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	18.45	2.42	17.83	2.44	1.288	0.20
- การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	17.24	2.41	18.65	2.01	-3.341	0.001*
- การคิดอย่างเป็นระบบ	18.94	1.69	18.22	2.03	2.028	0.04*
- การรับรู้โดยรวม	92.00	6.98	91.91	7.43	0.059	0.95

ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขโดยจำแนกตามอายุ พบว่า ในระดับการรับรู้

เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4)



ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขโดยจำแนกตามอายุ

ระดับการรับรู้	กลุ่มอายุ	df	MS	F	p-value
- ความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.81	1.25	0.29
	ภายในกลุ่ม	134	3.06		
- การมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	3	5.76	1.42	0.24
	ภายในกลุ่ม	134	4.07		
- การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	23.30	4.19	0.007*
	ภายในกลุ่ม	134	5.58		

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขโดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ระดับการรับรู้	กลุ่มอายุ	df	MS	F	p-value
- การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	19.53	4.39	0.005*
	ภายในกลุ่ม	134	5.58		
- การคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	3	19.53	0.47	0.71
	ภายในกลุ่ม	134	4.44		
- การรับรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	97.73	1.67	0.18
	ภายในกลุ่ม	134	52.66		

ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขโดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ในระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มสถานภาพการสมรสมีความรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีระดับการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขโดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มสถานภาพการสมรสมีความรอบรู้แห่งตน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิด

โดยรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มสถานภาพการสมรสมีความรอบรู้แห่งตน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ มีระดับการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขโดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มสถานภาพการสมรสมีความรอบรู้แห่งตน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ มีระดับการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กองบริหารการสาธารณสุขโดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน

อย่างเป็นระบบ มีระดับการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขโดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าในระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พบว่า กลุ่มสถานภาพการสมรสมีความรอบรู้แห่งตน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ มีระดับการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับการรับรู้	ตำแหน่งงาน	df	MS	F	p-value
- ความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.97	0.96	0.41
	ภายในกลุ่ม	134	3.08		
- การมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	3	19.26	5.11	0.002*
	ภายในกลุ่ม	134	3.78		
- การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.26	1.40	0.24
	ภายในกลุ่ม	134	5.91		

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ระดับการรับรู้	ตำแหน่งงาน	df	MS	F	p-value
- การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	32.40	7.80	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	134	4.15		
- การคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	3	20.36	5.78	0.001*
	ภายในกลุ่ม	134	3.52		
- การรับรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	309.21	6.48	<0.001
	ภายในกลุ่ม	134	47.71		

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-39 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท อายุงานน้อยกว่า 5 ปี และเป็นข้าราชการ

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับความคิดเห็นของบุคลากร

อภิปรายผล

ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยรวมระดับความคิดเห็นเห็นทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ บุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข มีความรู้ มีทักษะ เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีปฏิภาณไหวพริบ เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และสามารถเพิ่มศักยภาพตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชฎา ประสิทธิ์พรชัย (2553) ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กร

เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รายด้านมีผลทดลอง ดังนี้

ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, $SD=0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความรู้ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ด้านการมีแบบแผนความคิด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, $SD=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงไม่ยึดติดความสำเร็จในอดีตมากที่สุด

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, $SD=0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานมากที่สุด

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, $SD=0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการสอนงานซึ่งกันและกันได้มากที่สุด

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, $SD=0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการสร้างกรอบความคิดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษากระบวนการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2. ควรทำการศึกษาในหน่วยงานที่ใหญ่ขึ้นและมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบเพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรในกองบริหารการสาธารณสุขเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านการมีแบบแผนความคิดสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับผลงานวิจัย ปิยะรัช หมื่นแสน (2557) ศึกษาการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนมีการรับรู้ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันทิศทางเดียวกันกับผลงานวิจัยของ กฤษดา ชาญรบ (2556) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันผลการศึกษาของปิยะรัช หมื่นแสน (2557) พบว่า การรับรู้ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ด้านการบริหาร ด้านบุคคล และด้านการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการคิดอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์และคณะ (2552) ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา โรงพยาบาลดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลดอนสักในภาพรวมตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง

[2] Peter M. senge (1990) The fifth discipline:

The art and practice of the learning organization. London : Century Press.

[3] กองบริหารการสาธารณสุข (ออนไลน์). “**บริหารบุคลากร**” สืบค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2562

จาก <https://greedisgoods.com/likert-scale>.

[4] ปิยะรัช หมื่นแสน.(2557).การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยโสธร.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี.

[5] กฤษดา ชาญรบ (2556).ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต



2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- [1] รัชฎา ประสิทธิพรชัย.(2553).ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กรณีศึกษา: สำนักงานใหญ่). สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. นครศรีธรรมราช

เขต 1.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- [6] สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และเพ็ญญา ประภาวัต.

(2552).องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา:

โรงพยาบาลดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี.

(วารสารวิทยาการจัดการ).